

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I
CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
ÉDUCATIVES
.....



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
POSTGRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES
.....

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
.....

DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL SCIENCES
.....

DEPARTEMENT D'HISTOIRE

DEPARTMENT OF HISTORY

**LES COMPLEXES AGRO-INDUSTRIELS ET LA
PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES AU
CAMEROUN : LE CAS DE LA SOSUCAM DE
MBANDJOCK 1965-2020**

**Mémoire soutenu publiquement le 28 juillet 2022 en vue de l'obtention du
diplôme de Master en Histoire**

Option : Histoire Economique et Sociale

Par

Daniel Drins TCHOUNANG

Titulaire d'une Licence en Histoire



Jury :

Président : ABENA ETOUNDI Jérémie Mathieu, MC, Université de Yaoundé I

Rapporteur : TAGUE KAKEU Alexis, MC., Université de Yaoundé I

Membre : MENGUE ME NDONGO Paulin, CC., Université de Yaoundé I

Juin 2022

A

Mon grand-père Pierre Ndangang

Ma grand-mère Lydie Melie, de regrettée mémoire

Mon père Jonas Yenkeu

Ma mère Joséphine Mapieta

REMERCIEMENTS

Pour la réalisation de ce mémoire, nous avons bénéficié du soutien d'un certain nombre de personnes. Il s'agit de :

Notre bienveillant encadreur, **Pr Alexis Tague Kakeu**, qui a suivi ce travail du début jusqu'à la fin. Pour sa disponibilité, sa rigueur dans le travail, ses suggestions et ses observations. Nous lui disons merci.

Il est difficile pour nous de trouver des mots justes et profonds pour remercier l'ensemble du corps enseignant et administratif du Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé 1. Ce cadre serait étroit pour énumérer leur contribution à la réalisation de ce travail. Qu'il trouve ici l'expression de notre gratitude pour l'immense travail réalisé dans l'ombre.

Nous remercions également nos informateurs et nos différents guides sans qui, le travail de terrain n'aurait été possible. Leur accueil et surtout leur concours à l'élaboration de cette œuvre sont immenses. Il s'agit entre autres de Hilina Elias, Zeh Ndong et Tidjia Etienne.

Foé Ngo Isock a consacré de son temps pour la lecture de ce travail. Qu'il trouve ici l'expression de notre reconnaissance pour les conseils prodigués et le soutien psychologique.

Nos sincères remerciements vont aussi à l'endroit de M. Théodore Nzeuke Ngassam pour son soutien matériel, psychologique et financier.

Il nous plait aussi de dire merci à la famille Tchounang pour son soutien moral. Nous disons merci à tous nos camarades de promotion ; les moments passés sur le campus et dans les centres de documentation ont été d'un apport déterminant pour la rédaction de ce mémoire. Nous ne saurons terminer sans remercier nos amis et frères pour l'atmosphère amicale et fraternelle qu'ils ont toujours su créer.

A tous ceux et celles qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail et dont les noms ne figurent pas sur cette page trouvent ici le témoignage de notre gratitude et l'expression de notre sincère reconnaissance.

SOMMAIRE

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
SOMMAIRE	iii
LISTE DES ILLUSTRATIONS	v
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE	1
CHAPITRE I : LA CREATION DE LA SOSUCAM.....	20
I-LES RAISONS DE LA CREATION DE LA SOSUCAM	20
II-LE CHOIX DU SITE	23
III-ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE FONCTIONNEMENT DES COMPLEXES AGRO-INDUSTRIELS ET PROCESSUS D’ACQUISITION DES TERRES PAR L’ENTREPRISE.....	29
IV- NAISSANCE DE LA SOSUCAM	36
CHAPITRE II : LA PLACE DES JEUNES DANS LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	44
I-LES TYPES D’EMPLOYES JEUNES RECRUTES AU SEIN DE LA SOSUCAM	44
II-LA SITUATION JURIDIQUE DES JEUNES EMPLOYES DE LA SOSUCAM.....	60
III- LES EMPLOYES DE LA SOSUCAM : MOTIVATION, ORIGINE, ET NIVEAU D’INSTRUCTION	67
CHAPITRE III : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLEMES DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	78
I-CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	78
II-L’ETAT DES SALAIRES ET PROMOTION DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	82
III- LES PROBLEMES VECUS PAR LES EMPLOYES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	93

CHAPITRE IV : REGARD CRITIQUE DE SIX DECENNIES DE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM : RETOMBEES, LIMITES, PERSPECTIVES.....	103
I- LES RETOMBEES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM	103
II- LES LIMITES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES A LA SOSUCAM	114
III- PERSPECTIVES POUR UNE GESTION EFFICIENTE DES JEUNES EMPLOYES A LA SOSUCAM.....	122
CONCLUSION GENERALE	128
ANNEXES.....	131
SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	160
TABLE DES MATIERES	169

LISTE DES ILLUSTRATIONS

- DIAGRAMMES

Diagramme n° 1 : Hauteur moyenne de pluviométrie de la SOSUCAM 1965-2020	29
Diagramme n° 2 : Evolution spatiale du domaine de la SOSUCAM.....	33
Diagramme n° 3 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM entre 1966 et 1996	73
Diagramme n° 4 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM de 2000 à 2020....	75
Diagramme n° 5 : Répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction	76

- GRAPHIQUE

Graphique n° 1 : Evolution des effectifs des manœuvres agricoles à la SOSUCAM de 1965- 2020.....	47
Graphique n° 2 : Evolution de l'effectif des ouvriers de la SOSUCAM de 1965 à 2020.....	51
Graphique n° 3 : Evolution des effectifs des agents de maîtrise de la SOSUCAM de 1965 à 2020.....	56
Graphique n° 4 : Evolution des effectifs des cadres de la SOSUCAM entre 1977 et 2020.....	59
Graphique n° 5 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDD au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020.....	65
Graphique n° 6 : Evolution des emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM	107

- PHOTOS

Photo n° 1 : Différentes tenues des jeunes employés de la SOSUCAM.....	81
Photo n° 2 : Centre de santé de Mbandjock	112

- TABLEAUX

Tableau n° 1 : Répartition mensuelle des pluies dans la station de Mbandjock pour les années 1976, 1977, 1978 et 1979	28
--	----

Tableau n° 2 : Evolution des effectifs des manœuvres agricoles à la SOSUCAM de 1965-2020	46
Tableau n° 3 : Evolution de l'effectif des ouvriers spécialisés de la SOSUCAM de 1965 à 2020	51
Tableau n° 4 : Evolution de l'effectif des conducteurs au sein de la SOSUCAM entre 1968 et 2020	53
Tableau n° 5 : Evolution des effectifs des agents de maîtrise de la SOSUCAM de 1965 à 2020	55
Tableau n° 6 : Evolution des effectifs des cadres de la SOSUCAM entre 1977 et 2020.....	59
Tableau n° 7 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDI au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020.....	62
Tableau n° 8 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDD au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020.....	64
Tableau n° 9 : Ages des travailleurs Tupuri	69
Tableau n° 10 : Evolution de l'effectif des jeunes manœuvres employés de la SOSUCAM durant les vingt dernières années (2000 et 2020).	71
Tableau n° 11 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM entre 1966 et 1996 ..	72
Tableau n° 12 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM de 2000 à 2020.....	74
Tableau n° 13 : Répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction	76
Tableau n° 14 : Barème des salaires de la SOSUCAM.....	85
Tableau n° 15 : Satisfaction ou pas des ouvriers jeunes de leurs salaires	86
Tableau n° 16 : Influence des primes sur le rendement des ouvriers jeunes.....	91
Tableau n° 17 : Evolution des emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM	107
Tableau n° 18 : Influence du salaire sur la façon de travailler	115
Tableau n° 19 : Répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction	119
Tableau n° 20 : Effet du logement sur la vie des ouvriers jeunes	126

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CAMSUCO	:	Cameroon Sugar Company
CDC	:	Cameroon Development Corporation
CDD	:	Contrat à Durée Déterminé
CDI	:	Contrat à Durée Indéterminé
CELLUCAM	:	Cellulose du Cameroun
CFD	:	Caisse Française de Développement
CFDTC	:	Compagnie Française pour le Développement des Fibres Textiles
CNPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSTC	:	Confédération Syndicale des Travailleurs Camerounais
DSCE	:	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
FIDA	:	Fonds d'Investissement du Développement en Afrique
GMP	:	Grand Moulin de Paris
GPS	:	<i>Global Positioning System</i>
IBC	:	Industrie du Bois au Cameroun
ONCPB	:	Office National de Commercialisation des Produits de Base
SITABAC	:	Société Industrielle de Tabac
SNI	:	Société Nationale d'Investissement
SODERIM	:	Société de Développement de la Riziculture dans la plaine du Mbo
SOMDIAA	:	Société d'Organisation, de Management et de Développement des Industries Alimentaires et Agricoles
SOSUCAM	:	Société Sucrière du Cameroun

LISTE DES ANNEXES

Annexe n° 1 : Appel à candidature SOSUCAM	132
Annexe n° 2 : Statut du personnel de la SOSUCAM.....	134
Annexe n° 3 : Coopération entre la Société Nationale d'Investissement et la SOMDIAA ...	147
Annexe n° 4 : Décret d'acquisition du bail emphytéotique	152

RESUME

Après les indépendances, les autorités camerounaises soucieuses du développement du Cameroun vont mettre sur pieds les politiques dites passives pour résorber le chômage des jeunes. En effet, les dites politiques ont gravité autour de la création des structures et entreprises pouvant employer les jeunes. C'est ainsi que la SOSUCAM est créée en 1965 à Mbandjock en vue de lutter contre le chômage des jeunes et favoriser l'émergence du pays. C'est dans ce sillage que la présente étude se situe. Elle examine la contribution des complexes agro-industriels dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun en prenant pour exemple la SOSUCAM. Elle montre que l'implantation de cette société à Mbandjock et Nkoteng a beaucoup contribué à la lutte contre le chômage et le désœuvrement des jeunes. Pour parvenir à cette démonstration, il nous a semblé impératif de recourir à diverses sources à savoir : les sources orales, les sources écrites et les sources iconographiques. Ainsi, à partir d'une démarche, à la fois synchronique et diachronique, il en ressort globalement que les résultats mitigés de la politique de recrutement et de gestion des jeunes au sein de la SOSUCAM, s'expliquent par des faiblesses d'ordre juridique (la caducité du code du travail et les ambiguïtés juridiques dans le système de gestion des jeunes au sein de la SOSUCAM), et managérial (les salaires dérisoires et le favoritisme dans la promotion des jeunes) .

ABSTRACT

After independence, Cameroonian authorities in worries about the Cameroon's development will put in place passive politics to reduce youths' unemployment. The said politics settled around the creation of structures and enterprises able to employ youths. This is how SOSUCAM is created in 1965 at Mbandjock which has as goal to fight against youths' unemployment and favor the country's emergency. It is in this area that studies appear. It examines the contribution of complex agro industrials in the promotion of youths' employment in Cameroon, we have SOSUCAM as an example. It shows that the upcoming of this industry at Mbandjock and Nkoteng has highly contributed to a fight against unemployment and youths' laxity. To reach this demonstration, we had to run to diverse sources notably: oral sources, written sources, iconographic sources, through an approach both synchronic and diachronic. It is globally said that the youths political recruitment results and management at the SOSUCAM industry are due to juridical weakness (The agreement of the working code and the juridical ambiguities in the youths' managing system at the SOSUCAM industry), and managerial (miserable salaries and favoritism in the youth's promotion)

INTRODUCTION GENERALE

I- CONTEXTE ET RAISONS DU CHOIX DU SUJET

1- Contexte du sujet

L'industrialisation du Cameroun au service de l'emploi massif des jeunes a toujours été au centre des préoccupations des dirigeants de ce pays. Jusqu'en 1945, l'économie camerounaise au même titre que celle des pays en voie de développement est un domaine largement orienté vers les activités primaires à l'instar de l'agriculture. Exportant les matières premières et recevant les produits manufacturés en provenance des pays industrialisés, le Cameroun n'a pas vu décoller réellement son industrie en général et celle agro-industrielle en particulier. Cette industrie, faut-il le dire, bien qu'employant plusieurs jeunes, ne s'est pas toujours montrée à la hauteur des attentes en matière de création d'emplois au Cameroun. Ainsi, la création d'entreprises industrielles au Cameroun ne pouvait que rencontrer de nouvelles difficultés à cause de la structure des échanges ainsi instituée et aussi pour des motifs d'ordre économique. Mais au lendemain de son indépendance, le Cameroun a opté pour la théorie industrielle dite " tiers mondiste" d'après celle-ci, il faudrait pour combler le retard des pays pauvres, adopter une industrialisation tendant à substituer les importations des biens de consommation à la compensation les biens d'équipements importés¹. Dans cette optique une gamme d'industries vit le jour dans les domaines minier, métallurgique, chimique, textile, bois, consommation, d'électricité et alimentation

Entre autres sociétés agro-alimentaires créées au Cameroun figurait en bonne place la SOSUCAM à Mbandjock qui s'occupe de la culture, de la transformation et de la commercialisation des produits sucriers au Cameroun. Dans la politique socio-économique du président Ahmadou Ahidjo depuis 1963, le problème de l'emploi des jeunes était au centre des préoccupations. C'est la raison pour laquelle plusieurs complexes agro-industriels ont vu le jour avec pour objectif principal l'emploi massif des jeunes camerounais. Cette étude s'en suit donc dans le cadre de l'histoire économique et sociale du Cameroun. En effet, elle permet d'appréhender la politique camerounaise d'emploi des jeunes à travers la création des

¹ L. Kaptué, "Les activités industrielles au Cameroun sous administration française 1919-1960", Mémoire du Diplôme des études Supérieures en Histoire, Université de Yaoundé, 1974-1975, p. 1.

entreprises étatiques et parapubliques. Toutefois, quelles sont les motivations qui ont été à la base du choix de ce sujet ?

2- Raisons du choix du sujet

Le choix d'un thème de recherche ne se fait pas au hasard. Il émane d'un certain nombre de déterminants qui peuvent être personnels au chercheur ou épistémologiques. Notre choix de ce thème n'échappe pas à ces deux paramètres

Il faut tout d'abord dire que nous avons grandi dans un environnement où la plupart des travailleurs de notre maisonnette, sont des employés des complexes agro-industriel industriels. La réalité est que, nos parents et frères ont toujours eu comme centre d'intérêt de discussion récurant, ceci parmi tant d'autre leurs conditions de travail et la manière dont se font les recrutements dans leurs différentes entreprises. Ils relatent surtout des anecdotes relatives au licenciement et à la promotion au sein de leur entreprise. Au regard de ces éléments, nous ne manquons jamais de leur poser des questions diverses tout en nourrissant constamment l'ambition de faire un travail scientifique portant sur les conditions d'emploi de ces entreprises.

Après son indépendance, le Cameroun soucieux de son développement va mettre sur pieds une politique d'emploi des jeunes dite passive à travers la création des entreprises publiques et parapubliques. La crise économique qui a frappé le Cameroun au milieu des années 1980, a profondément bouleversé l'ensemble des structures économiques de notre pays. Les programmes d'ajustement structurels imposés par les institutions de bretton woods, ont contraint l'Etat à se désengager d'un certain nombre de ses missions, dont celles relative à l'emploi. L'évolution croissante du désarroi provoque à la fin des programmes d'ajustements structurels l'adoption d'une politique dite active en faveur de l'emploi des jeunes qui consiste à améliorer le système d'information sur l'emploi, promouvoir le développement de l'entrepreneuriat des jeunes et la promotion de la bonne gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes².

Cependant des travaux centrés uniquement sur des politiques passives d'emploi des jeunes au Cameroun reste encore un champ en friche. Nous avons donc voulu comprendre l'impact de cette politique en nous intéressant au cas de la SOSUCAM. C'est fort de cela que

² Plan d'action nationale pour l'emploi des jeunes (PANEJ) 2016-2020.

notre thème s'intitule "les complexes agro-industriels et la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun".

II- DELIMITATION GEOGRAPHIQUE ET CHRONOLOGIQUE DE L'ETUDE

1- Délimitation géographique

Notre étude a été menée dans la région du centre Cameroun, plus précisément dans le département de la Haute Sanaga, arrondissements de Mbandjock et Nkoteng. Le choix de ces arrondissements a été guidé d'une part, par l'existence d'une agro-industrie (SOSUCAM) dans ces arrondissements et d'autre part par la pratique de la culture de la canne à sucre par ladite agro-industrie. La SOSUCAM est située le long du fleuve Sanaga à 100 km au nord-est de la capitale Yaoundé. Le périmètre sucrier exploité par SOSUCAM est situé entre 4°16' et 4°36' latitude nord et le 11°49' et 12°15' de longitude est³. Elle couvre principalement les arrondissements de Mbandjock et Nkoteng situé à 30 km l'un de l'autre sur la route nationale No1, reliant la région de l'est à celle du centre⁴. L'arrondissement de Mbandjock couvre une superficie de 1269 km², il est limité au sud par l'arrondissement de Batchenga (département de la Lekié), au nord par l'arrondissement de Nkoteng (département de la Haute Sanaga), à l'Est par l'arrondissement d'Esse (département de la Mefou et Afamba) et à l'ouest par l'arrondissement de Ntui (département du Mbam et Kim)⁵. En effet, le rayon d'action des agro-industries est d'environ 25 km, englobant un certain nombre de villages ou de secteurs qui peuvent être regroupés en deux : le secteur A regroupe Mbandjock centre et les villages situés sur son flanc droit à 25 km à la ronde (Ndo, Mekomba, Biboto etc...) le secteur B regroupe les villages situés au sud de la ville (Ndjoré 1, Ndjoré 2, Ndokoa, Odock etc...) et sensiblement à la même distance à la ronde⁶.

Pour mener à bien notre étude dans la zone géographique de Mbandjock, il est important de préciser sa délimitation chronologique.

³ M. Zelakwa, "Rapport sur les agro-industries dans le développement des zones rurales et dans les stratégies de développement au Cameroun : cas de SOSUCAM", Cirad, département environnement et sociétés, biens et services des écosystèmes forestiers tropicaux, Cameroun, 2013, p. 3.

⁴ Ibid.

⁵ Histoire de la commune de Mbandjock en ligne. <https://www.osidimbea.cm> consulté le 13 décembre 2020 à 19h50.

⁶ B. Djiangoue, "Impact environnemental des agro-industries dans l'arrondissement de Mbandjock (département de la haute Sanaga)", Mémoire de Maîtrise en Géographie, Université de Yaoundé1, 2003, p. 4.

2- Délimitation chronologique

Sur le plan chronologique, notre étude va de 1965 à 2020. Ce choix est loin d'être fortuit. L'année 1965 correspond à l'année de la création de la SOSUCAM sous l'initiative du gouvernement camerounais et du groupe SOMDIAA⁷ qui voulait augmenter et étendre la production made in Cameroon sur l'étendue du territoire camerounais d'une part, et d'autre part, créer des pôles d'emploi des jeunes et de nouveaux espaces urbains dans des zones sous-peuplées du territoire⁸.

La borne 2020, quant à elle marque l'année au cours de laquelle la SOSUCAM a fait le bilan des trois années de ses nouvelles politiques d'investissement et d'emploi engagé en 2017. De plus, l'an 2020 est une année où l'on a remarqué un grand taux de licenciement d'employés dans les entreprises publiques et parapubliques au Cameroun à cause de la crise sanitaire du COVID 19. Dans ce contexte la SOSUCAM n'a pas été en reste si l'on s'en tient aux multiples articles de presses produits sur ce phénomène de licenciement massif

Pour comprendre clairement notre étude qui va de 1965 à 2020, il est judicieux de définir les concepts clés du sujet afin de cerner en profondeur la problématique et d'éviter toute ambiguïté.

III- ANALYSE CONCEPTUELLE

Dans le cadre de cette étude, il est nécessaire de définir les termes et expressions clés de notre sujet. Ce préalable est important dans la mesure où il nous permet d'éviter tout malentendu, et aussi de préciser notre pensée.

1- Agro-industrie

L'agro-industrie c'est l'ensemble des entreprises industrielles qui fournissent des biens à l'agriculture (engrais, pesticides, machines) et de celles qui transforment, élaborent et conditionnent les produits agricoles⁹. C'est un ensemble d'industries ayant un lien direct avec l'agriculture. Cet ensemble est constitué des systèmes de production agricoles et s'étend à toutes les entreprises qui fournissent des biens à l'agriculture ainsi qu'à celles qui transforment les produits agricoles et les conditionnent en produits commercialisables. En ce sens, le secteur

⁷Société d'Organisation de Management et de Développement des Industries Alimentaires et Agricoles est un groupe agro-alimentaire qui produit et commercialise des denrées alimentaires, principalement du sucre et de la farine, sur le continent africain et dans l'océan indien.

⁸ J. C., Barbier G. Courade. J. Tissander, *complexes agro-industriels au Cameroun*, paris, ORSTOM, 1980, p. 137.

⁹ Encyclopédie universel le grand Larousse tome I, p. 209.

agro-industriel ne se limite pas aux seuls produits alimentaires, domaine exclusif au secteur agro-alimentaire mais englobe aussi tous les secteurs parallèles de valorisation des agro-ressources¹⁰. L'agro-industrie fait partie du système agro-alimentaire qui va de la fabrication des moyens de production pour l'agriculture jusqu'à la distribution et la consommation¹¹. Pour Berthin Djiangoue¹² cette expression renvoie à une entreprise spécialisée dans la production et la transformation des matières premières provenant de l'agriculture et de l'élevage en aliment ces entreprises sont des industries agro-alimentaires très largement dominés et contrôlés dans les pays du sud par les multinationales.

Dans cette étude, l'agro-industrie est considérée comme étant l'ensemble des moyens de production agricoles, de transformation des denrées agricoles en masse, à l'aide des machines en des produits alimentaires finis destinés à la consommation. L'agro-industrie englobe donc les produits agricoles, les techniques de leur production, et la finalité de leur consommation.

2- Industrie agro-alimentaire

Quant à l'industrie agro-alimentaire, elle est souvent perçue comme un instrument essentiel d'aménagement du territoire, à la fois comme débouché possible à l'exode rural et comme vecteur industriel dans les zones défavorisées¹³. Pour Jacques Nefussi¹⁴, c'est une industrie de biens de consommations courantes. Il s'agit d'un ensemble d'entreprises transformant des produits en général d'origine agricole pour satisfaire les besoins alimentaires des consommateurs. L'industrie agro-alimentaire est née probablement en même temps que l'agriculture et la sédentarisation, il y'a environ dix mille ans. C'est une activité qui consiste à la transformation de matières agricoles périssables en denrées stockables qui seront ultérieurement utilisables pour la préparation des repas¹⁵.

Dans notre étude, l'industrie agro-alimentaire peut se définir comme l'ensemble des entreprises qui participent à la transformation, à l'élaboration et au conditionnement des produits essentiellement agricoles, mais non exclusivement en vue d'une consommation alimentaire humains ou animaux.

¹⁰ Agro-industrie en ligne <http://fr.m.wikipedia.org> consulté le 14 décembre 2020 à 11h 02.

¹¹ J. Nefussi, *les industries agro-alimentaires françaises*, collections que sais-je ?, Paris, PUF, 1986, p. 5.

¹² Djiangoue, "impact environnemental des agro-industries" ..., p. 5.

¹³ Encyclopédie universel le grand Larousse tome I p. 209.

¹⁴ Nefussi, *les industries agro-alimentaires...*, p. 19.

¹⁵ C. Challita, "quelles valorisations des produits agro-alimentaires typiques libanais ?", thèse de Doctorat, agro Paris tech, 2010, p. 14.

La SOSUCAM est une industrie agro-alimentaire spécialisée dans la production, la transformation industrielle de la canne à sucre, la raffinerie de sucre et le conditionnement en morceaux ce qui fait d'elle un complexe agro-industriel.

3- Complexe agro-industriel

Dans le terme complexe agro industriel, il faut retenir l'élément "entreprise". Dans ce cas, le terme entreprise désigne une personne morale vue comme unité ou établissement économique de production de biens issues des activités agricoles et subissant un cycle de transformation mécanique en des produits finis ou semi-finis dédiés à la consommation.

4- Emploi

Le terme emploi vient du latin 'implacare', qui veut dire « enlacer, engager ». L'emploi est le fait d'employer des personnes, c'est une mesure destinée à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en leur permettant d'acquérir ou de perfectionner une formation technique¹⁶. Utilisé dans son sens moderne, le terme emploi traduit le verbe « occuper quelqu'un ». Dans son sens déterminé, ce mot traduit en anglais par 'job', désigne une situation faite à une personne dans laquelle celle-ci échange un temps de travail contre un revenu qui peut être un salaire ou tout autres avantages divers liés à des caractéristiques personnelles et aux pratiques sociales en vigueur dans le pays et la profession considérés. La personne qui échange son temps de travail le fait avec une autre personne physique ou morale¹⁷. Selon Durand, on distingue les emplois salariés à temps plein et les emplois salariés à temps partiel. Le nombre de ceux-ci croit avec le développement du chômage.

Dans son sens indéterminé, le terme emploi s'appréhende comme la somme des emplois c'est-à-dire la somme du travail humain effectivement employés et rémunérés dans un système économique¹⁸.

Pour Ires¹⁹, L'emploi ne désigne pas seulement l'exercice d'une activité rémunéré (bien que la statistique ne retienne que cette définition conventionnelle), pas plus qu'il ne se réduit au statut juridique du contrat de travail. Il renvoi à un ensemble de droits et de règles : reconnaissance de la qualification, place dans l'organisation du travail, modes de rémunération, encadrement par la négociation collective. Il intègre une dimension de trajectoire : l'emploi que

¹⁶ Encyclopédie universel le grand Larousse tome 6, p. 3716.

¹⁷ J. Durand, " emploi ", in André Akoum et Pierre Ansart, dictionnaire de sociologie, Paris, le robert, 2000, p. 180.

¹⁸ Ibid., p. 181.

¹⁹ Ires, *Les mutations de l'emploi en France*, la découverte, Paris, 2005, p. 3.

l'on occupe aujourd'hui, le passage éventuel par le chômage, par la formation ou d'autres formes d'inactivité peuvent se révéler déterminants pour l'emploi occupé demain. Il est un composant essentiel du statut social, sa privation est une source de désaffiliation sociale.

Au Cameroun, comme dans l'ensemble des pays en développement, on peut assimiler l'emploi à l'existence d'une activité à plein temps, dans les conditions de travail et de rémunération règlementées²⁰. L'emploi peut être considéré sous un certain nombre de rubriques. C'est une activité qui produit un revenu, ou qui confère le droit à participer à un revenu collectif. Mais comme la délinquance ou le crime produisent aussi un revenu, l'emploi doit être une activité dont le produit est socialement et légalement admis²¹. Comme l'emploi ne peut être un esclavage, des rapports spécifiques doivent être établis entre le travailleur et l'employeur, dans le respect des principes communément acceptés de liberté et de mobilité de l'individu²².

Dans le cadre de ce travail, le terme emploi répond plus à la réalité de la définition donnée par l'Etat camerounais selon Joseph Epée Ekwala²³. Il s'agit donc, du fait pour un jeune d'avoir une activité à plein temps dans une entreprise et de percevoir mensuellement une rémunération tout en étant soumis au règlement de cette entreprise.

5- Jeune

Le terme "jeune", selon le dictionnaire Larousse, désigne une personne peu avancée en âge, qui a encore la vigueur et le charme de la jeunesse²⁴. Pour le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique, c'est une personne physique dont la tranche d'âge est comprise entre 15 et 35 ans. Idem pour l'Union Africaine et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest : est jeune celui dont l'âge est compris entre 15 et 35 ans. Lors de la première session plénière de l'Assemblée Nationale, de l'année législative 1973-1974, le Ministre en charge de la jeunesse qualifie la Jeunesse comme étant un état d'esprit, de foi en l'avenir²⁵. Pour ce qui est des sociologues et des psychologues, la Jeunesse est une période de mutation psychologique ou morale²⁶. Aujourd'hui, la jeunesse est la catégorie qui subit le plus les effets de la crise

²⁰ J. Epee Ekwala, "La classe ouvrière dans la structure sociale du Cameroun, caractéristiques et formes de consciences", thèse de doctorat 3^e cycle en sociologie, université de paris, 1986, p. 112.

²¹ Ibid., p. 113.

²² Ibid.

²³ Epée Ekwala, "La classe ouvrière dans la structure sociale du Cameroun...", p. 112.

²⁴ Larousse, Dictionnaire de français, Paris, Larousse, 2012, p. 233.

²⁵ Archives de l'Assemblée Nationale, "Première législature : première session ordinaire", journal officiel de débat, année législative 1973-1974, p. 24.

²⁶ V. Bordas, "approche sociologique de la jeunesse", INJEP, 2007, p. 2.

sociale, avec un accès au travail caractérisé par des emplois précaires²⁷. Dans le cadre de ce travail, un jeune est une personne âgée entre 15 et 45 ans et apte à travailler dans un complexe agro-industrielle.

IV- REVUE CRITIQUE DE LA LITTERATURE

Nous ne sommes pas les premiers à consacrer une étude aux complexes agro-alimentaires et agro-industriels. Il est important de jeter un coup d'œil sur ce qui a été déjà fait. Cette lecture critique nous permettra d'apprécier les apports des uns et des autres, tout en précisant aussi notre apport dans le domaine.

Dadem Kenfack²⁸ fait la monographie de la SODERIM (société de développement de la riziculture dans la plaine du Mbo), une société agro-industrielle camerounaise. Il va du constat selon lequel le jeune Etat camerounais à la fin de sa deuxième décennie d'accès à l'indépendance avait comme préoccupation majeure l'emploi massif de sa population active et le développement de son tissu industriel endogène. Dans cette optique des sociétés agro-industrielles furent créées à l'instar de la SODERIM afin de répondre efficacement au problème de l'industrialisation agricole et de l'emploi des jeunes camerounais. La SODERIM bien qu'ayant été créée pour des raisons socio-économiques a obtenu des fonds nécessaires pour atteindre ses objectifs définis par l'Etat, cette société n'a pas été à la hauteur des attentes réelles de l'Etat. Ce dernier fut obligé de la fermer et de la liquider. L'auteur dans son travail aborde accidentellement le rôle joué par la SODERIM dans l'emploi des jeunes. Du vivant de cette société, un regain d'amélioration des conditions de vie à Santchou fut observé en 20 ans environ. L'auteur ne s'intéresse donc pas particulièrement à la contribution d'un complexe agro-industriel dans la promotion de l'emploi au Cameroun, mais plutôt à l'impact de l'existence d'un complexe agro-industriel dans les activités économiques et les conditions sociales des populations.

J.C Barbier G. Courade et J. Tissander²⁹ font la monographie des complexes agro-industriels au Cameroun. L'ouvrage est subdivisé en deux grandes parties. Dans la première partie, les auteurs s'intéressent aux plantations d'UNILEVER au Cameroun en ressortant comment UNILEVER a su utiliser la conjoncture historique pour s'approprier les divers

²⁷ Ibid., p. 6.

²⁸ D. E, Daden kenfack, "L'expérience agro-industrielle au Cameroun : le cas de la SODERIM de Santchou (1973-1997)", Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2008.

²⁹ Barbier Courade Tissander, *Les complexes agro-industriels...*,

domaines qui constituent aujourd'hui les plantations de la PAMOL. La deuxième partie quant à elle fait l'historique de la SOSUCAM à Mbandjock en relevant son impact sur la création et l'extension de cette ville. Les auteurs relèvent l'évolution du taux d'immigrants dans cette localité à la recherche du travail dont la SOSUCAM depuis sa création était susceptible d'offrir. La SOSUCAM est à cet effet un tremplin pour les jeunes camerounais à la recherche d'emploi et pour des opérateurs économiques recherchant de nouvelles zones de débouchés. Bien que les auteurs mentionnent par endroit le nombre d'employés à la SOSUCAM pendant certaines années, ils ne s'intéressent pas au rôle effectif de la SOSUCAM dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun.

Claire Djoumanga³⁰ dans son travail met en exergue le rôle joué par l'économie du coton dans l'arrondissement de Ngobo. L'auteur part du constat selon lequel la culture du coton fait partie des principales cultures de rente d'un pays et contribue aussi bien à la création d'emplois qu'à l'amélioration du revenu intermédiaire des exploitants. L'auteur s'interroge sur l'apport de la culture du coton dans le développement de Ngobo. Etant donné qu'une telle culture ne peut se pratiquer sans inconvénient, l'auteur relève les impacts de l'implantation de cette culture. Ce travail n'a donc pas pour centre d'intérêt la contribution d'un complexe agro-industriel dans la promotion de l'emploi au Cameroun mais plutôt la contribution de la coton culture au développement d'une localité bien précise.

Oumarou Yalla³¹ étudie l'historique de la culture du coton en la présentant comme un héritage colonial jusqu'à sa modernisation. Il présente les mutations socio-économiques induites par la culture du coton sous la CFDT (compagnie française pour le développement des fibres textiles). Autrement dit, l'auteur s'intéresse à la monographie de la coton culture pendant la période de la CFD (caisse française de développement) en montrant le renouveau cotonnier au nord Cameroun. Oumarou Yalla fait comprendre que la culture du coton est la principale culture de rente sinon la plus importante source des recettes des populations du Nord-Cameroun. Ce travail est d'un grand intérêt car il nous permet d'avoir une connaissance plus profonde sur les complexes agro-industriels. Cependant l'auteur n'accorde pas une place importante à la contribution de la coton culture dans la promotion de l'emploi des jeunes mais plutôt à la contribution du coton dans le développement du Nord-Cameroun en général.

³⁰ C. Djoumanga, "L'économie cotonnière dans l'arrondissement de Ngobo : étude historique de 1974 à 2004", Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2006.

³¹ O. Yalla, "Culture du coton et dynamiques socio-économiques au nord Cameroun", Thèse de Doctorat Ph/D en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2013.

Rose Eyong Oben³² se concentre sur la contribution de l'aide étrangère au développement du secteur agro-industriel au Cameroun. Elle part du constat selon lequel depuis les indépendances, les institutions financières internationales ont énormément contribué à la réalisation de divers programmes de développement au Cameroun. L'objectif principal était d'aider le gouvernement à répondre à ses besoins de croissance économique. Pour que cet objectif soit atteint, des projets de développement ont été lancés, financés par des entreprises étrangères. A cet égard les sociétés publiques comme la CDC ont reçu l'aide des sources extérieures pour financer des projets précis. Toutefois, l'auteur procède de façon narrative, descriptive et analytique en faisant ressortir le fait que la CDC, comme d'autres sociétés étatiques au Cameroun a profité de l'aide étrangère pour financer ses projets. Par ailleurs, Rose Eyong Oben s'intéresse aux projets de la CDC financés par les agents extérieurs et le gouvernement camerounais. Le succès des dits projets de développement dépendait de la participation active et effective des ouvriers de la CDC, de la supervision externe et de l'efficace implication du gouvernement camerounais. Rose Eyong ne s'intéresse donc pas à la promotion de l'emploi au Cameroun par les industries agro-alimentaires.

Olga Ofodo³³, fait la monographie de la création de la SITABAC dans le département du Mbam L'auteur étudie une société agro-industrielle d'origine camerounaise implantée dans les départements du Mbam et Inoubou et du Mbam et Kim. Olga Ofodo met en exergue l'apport général de cette agro-industrie dans le développement socio-économique de ladite localité en faisant ressortir son impact social positif ou négatif. L'auteur ne s'intéresse donc pas particulièrement à la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun par une industrie agro-alimentaire mais plutôt à la contribution d'un complexe agro industriel dans le développement d'une localité.

L'intérêt général du travail d'Aboa Ngono³⁴ est de montrer les incidences du salariat sur la vie des femmes au Cameroun. L'auteur s'intéresse aux mutations opérées dans la vie des Camerounaises à partir du passage du paysannat au salariat. Aboa étudie l'emploi féminin au Cameroun plus précisément à la SOSUCAM en tenant compte de la banalité et de la quotidienneté dans lesquels vivent les travailleurs. L'auteur commence d'abord par présenter

³² R. Eyong Oben, "the contribution of foreign aid to agro-industrial development in Cameroon: the case of CDC 1947-1997", Master dissertation in History, University of Yaoundé I, 2013.

³³ O. Ofodo Ndzana, "La SITABAC et son impact dans le développement socio-économique du Mbam 1992-2001", Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Yaoundé I, 2004.

³⁴ J. Aboa Ngono, "Femmes et salariat au Cameroun : le cas de SOSUCAM de Mbandjock", Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1993.

la situation générale de la femme face à l'emploi salarié au Cameroun, en suite l'environnement physique et humain dans lequel évoluent les travailleurs de la SOSUCAM et en fin les problèmes de la femme au travail en milieu industriel (conditions de travail des femmes salariées, comportement et attitude des travailleurs, incidences de l'emploi salarié sur la vie des femmes). Même si ce travail ne s'intéresse qu'à l'emploi féminin à la SOSUCAM, il est d'un très grand intérêt car il nous permet d'appréhender la question de l'emploi à la SOSUCAM.

Guy sylvain Eto³⁵ fait l'historique de l'implantation de l'industrie du bois au Cameroun. Il s'intéresse à la compréhension des modalités de promotion aux postes de responsabilité dans une entreprise à capitaux privés et étrangers car si la présence de l'Etat dans une entreprise entraîne souvent les interventions et les pressions de toutes sortes, comment s'effectue la gestion des hommes dans une industrie privée. Ce mémoire bien que ne s'intéressant pas directement à la promotion de l'emploi des jeunes, est d'une importance capitale car il nous a permis de comprendre les stratégies développés par les employés de l'IBC pour les postes de responsabilités

Jacques Nefussi³⁶, présente les industries agro-alimentaires françaises avec leurs caractères, leurs réalisations, et leurs problèmes. Il part du constat selon lequel les industries agro-alimentaires occupent une place croissante dans ce qu'on appelle aujourd'hui le système agro-alimentaire, qui va de la fabrication des moyens de production pour l'agriculture jusqu'à la distribution et même la consommation. La valeur ajoutée par les industries agro-alimentaires se rapproche aujourd'hui de celle de l'agriculture et la dépassera sans doute demain. Cet ouvrage a été capital car il nous a permis d'avoir une culture approfondie concernant les industries agro-alimentaires

V- PROBLEMATIQUE

En Afrique en général et au Cameroun en particulier, le discours sur l'emploi des jeunes est au centre des préoccupations étatiques. Plusieurs rapports nationaux et internationaux à l'intérieur de l'Afrique font état d'une augmentation permanente du taux des jeunes sans emploi. Le rapport du FIDA (Fond d'Investissement du Développement en Afrique) en présente une population africaine jeune estimée à plus de deux milliards donc environ six cent millions

³⁵ G. S, Eto, " La promotion des employés dans les industries de bois au Cameroun : cas de l'IBC de Mbalmayo " , Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2001.

³⁶ J. Nefussi, *les industries agro-alimentaires françaises...*,

sur un milliard cent en âge de travailler sont sans emploi³⁷. Au Cameroun, la question semble préoccuper le gouvernement. C'est pourquoi dans le DSCE (Document Stratégique de Croissance et de l'Emploi) un accent particulier est mis sur la promotion de l'emploi des jeunes en vue d'un développement efficient du Cameroun. Il faut tout de même souligner que la question de l'emploi des jeunes au Cameroun est au centre des préoccupations de l'Etat depuis son accession à l'indépendance. Le président Ahmadou Ahidjo, dans sa politique de développement du Cameroun avait placé les jeunes comme priorité en vue de créer les emplois pour les occuper et réduire le chômage. Ainsi depuis 1963 le président de la République Fédérale du Cameroun avait défini une politique d'emploi massif des jeunes à travers la création de plusieurs sociétés agro-industrielles. Celles-ci devaient non seulement employer massivement des jeunes, entraîner le développement de l'agriculture mais aussi créer de nouvelles villes. C'est dans ce contexte que fut pensée la création de la SOSUCAM à Mbandjock. Il se pose donc le problème de l'état de lieu de la contribution de la SOSUCAM à la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun. La question de recherche est celle de savoir : à quelle hauteur les complexes agro-industriels au Cameroun en général, et la SOSUCAM en particulier, contribuent à l'emploi des jeunes camerounais ? Autour de cette question centrale de recherche, se greffent quatre questions secondaires. Quel est le cadre juridique de l'existence de la SOSUCAM au Cameroun ? Dans quelles conditions recrute-t-on les jeunes camerounais aux profils divers à la SOSUCAM ? Comment se présente la courbe évolutive du taux d'employés à SOSUCAM ? Dans quelles conditions de travail les jeunes évoluent-ils à SOSUCAM ? Il s'agit dans cette étude d'examiner la contribution des complexes agro-industriels dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun en prenant pour exemple la SOSUCAM.

VI- APPROCHE THEORIQUE

Tout travail de recherche scientifique s'inscrit dans un cadre théorique bien précis. Pour le chercheur, l'élaboration d'un cadre théorique permet de lui donner une orientation à son travail, lui permettant de s'inscrire dans un domaine scientifique donné. Nous avons opté dans cette recherche d'utiliser deux théories à savoir : l'école de l'interdépendance complexe et le fonctionnalisme.

³⁷ Rapport du FIDA 2018, p. 42.

1- L'école de l'interdépendance complexe

Dans un ouvrage publié en 1972, *transnational relations and world politics*³⁸ Keochane et Nye analysèrent les conséquences de la mise en contact permanente, non plus seulement des nations, mais également des économies et des sociétés du fait des mutations de l'environnement international à la faveur de la clôture de l'espace observable au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Ces interactions multiples étaient divisées en quatre ordres : l'information, le commerce d'objets physiques, les flux financiers et la libre circulation des hommes et des idées. La multiplication de ces courants d'échanges, dans lesquels la répartition des pouvoirs ne dépend plus exclusivement du politique, implique donc que l'intérêt national ne peut plus s'exprimer à travers l'intérêt général incarné dans les seules structures du pouvoir de l'Etat³⁹ Nous nous appuyons sur le courant de la " société des individus" de Norbert Elias⁴⁰ qui postule que, plus large est l'environnement plus nombreuses sont les possibilités d'individualisme offertes à l'homme. Le monde que Norbert Elias décrit ressemble à une toile d'araignée de Burton assimilé lui aussi au filet. Il affirme : un filet est fait de multiples fils reliés entre eux. Toutefois, ni l'ensemble de réseau ni la forme qu'y prend chacun des différents fils ne s'expliquent à partir d'un seul de ces fils, ni de tous les différents fils en eux même, ils s'expliquent uniquement pour leur association, leur relation entre eux. Cette relation crée un champ de forces dont l'ordre se communique à chacun des fils, et se communique de façon plus ou moins différente selon la position et la fonction de chaque fil dans l'ensemble du filet. La forme de chaque fil se modifie lorsque se modifient la tension et la structure de l'ensemble du réseau et pourtant ce filet n'est rien d'autre que la réunion des différents fils, et en même temps chaque fil forme à l'intérieur de ce tout une unité en soi, il y occupe une place particulière et prend une forme spécifique⁴¹ Les relations de dépendances réciproques entre les individus et la société se retrouvent à l'échelle d'une entreprise dans l'interdépendance entre l'Etat et la dite entreprise. Rapporté à l'échelle des individus elles suscitent le sentiment d'appartenance à une humanité globale à partir du moment où il faut considérer une entreprise à l'exemple de la SOSUCAM comme foyer d'humanité et des rencontres d'individus. Les individus qui travaillent à la SOSUCAM constituent des maillons reliés entre eux à travers le règlement intérieur et, la feuille de route générale et annuelle de la structure. Ils se partagent des

³⁸ Keochane. S. Joseph. Nye. *Transnational relations and world politics*, Cambridge, Harvard University Press, 1972, p. 428.

³⁹ J. Roche, *les théories des relations internationales*, édition Montchrestien, Paris, 2002, p. 114.

⁴⁰ N. Elias, *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991, p. 301.

⁴¹ *Ibid.*, p. 71.

expériences, vives les mêmes réalités d'où la solidarité presque mécanique pouvant être observée. Dans le cadre de cette étude l'interdépendance complexe centrée sur la société des individus de Norbert Elias permet de comprendre et d'expliquer le comportement des employés de la SOSUCAM selon les manifestations de leur solidarité durant leur période de travail. Par ailleurs, cette théorie permet d'expliquer la relation entre la SOSUCAM et l'Etat dans la politique d'emploi des jeunes au Cameroun en ressortant les ruptures et les permanences dans les différents programmes d'emploi.

2 - Le fonctionnalisme

Le fonctionnalisme est considéré comme une méthode qui s'applique en intégrant trois principes fondamentaux : premièrement cette théorie demande que chaque fait soit décrit et interprété systématiquement dans son contexte. Deuxièmement, toute explication d'un phénomène social soit faite par les exigences de fonctionnement supposées de la totalité dont il relèverait. Troisièmement, que l'analyse d'un fait soit faite selon une orientation générale du raisonnement exigeant l'utilité en ressort ultime de l'Etat de société ou de culture⁴² dans le cas spécifique de cette étude, l'analyse fonctionnelle ou fonctionnaliste consiste à traiter de tout fait social lié à l'emploi des jeunes à la SOSUCAM, aux cadre de vie de ces employés et les logiques d'organisation du travail et d'ascension au sein de cette société, sous l'angle des relations que les patrons et les employés entretiennent dans la synchronie avec d'autre fait sociaux liés à l'emploi des jeunes au Cameroun. Cette démarche donne la possibilité de comprendre les logiques de recrutement des jeunes au sein de la SOSUCAM depuis sa création jusqu'en 2020.

VII- OBJECTIF ET INTERET DE L'ETUDE

1- Objectif de l'étude

a- Objectif principal

L'objectif principal de cette étude est d'examiner la contribution des complexes agro-industriels dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun en prenant pour exemple la SOSUCAM.

b- Objectifs spécifiques

Quatre objectifs spécifiques définissent cette étude.

R ressortir les raisons de la création de la SOSUCAM à Mbandjock.

⁴² Radlife Brown. A. R, *Structure et fonction dans la société primitive*, Paris, édition de minuit, 1968.

Examiner la place qu'occupent les jeunes dans la politique de recrutement au sein de la SOSUCAM.

Présenter les conditions de travail, l'état des salaires et les problèmes que rencontrent les jeunes employés de la SOSUCAM.

Proposer des perspectives pour une bonne gestion des jeunes employés au sein de la SOSUCAM.

Ces différents objectifs nous mettent en mesure de déceler une multitude d'intérêts permettant d'éclairer l'importance de cette recherche pour les jeunes, le gouvernement camerounais, en particulier, et le monde scientifique, en général.

c- Intérêt de l'étude

“Toute entreprise intellectuelle ou artistique de quelque importance sociale procède à la fois d'un malaise et d'un élan d'enthousiasme”⁴³. Notre travail s'inscrit dans cette même logique. Il correspond à une analyse des difficultés que connaît la société camerounaise, inquiète de son développement socio-économique. La volonté d'offrir un emploi à tous les camerounais, est restée au centre des préoccupations des dirigeants camerounais. Dans ses multiples communications le chef de l'Etat Paul Biya a fait de la question du chômage des jeunes, une thématique centrale. L'on se souvient encore de son discours à la nation en 2000.

“Aussi longtemps qu'une partie de la population souffrira de la pauvreté, du chômage, que l'égalité de chance ne sera pas garantie pour tous, que l'avenir de notre jeunesse sera incertain, notre tâche ne sera pas terminée”⁴⁴. Notre recherche tente de contribuer d'une part à l'histoire des complexes agro-industriels et d'autre part à l'action de ces entreprises dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun.

Le sujet, qui fait objet de notre étude, est chargé d'un intérêt multidimensionnel bénéfique à plusieurs catégories de personnes. Toutefois, il est important de préciser la méthode qui est la nôtre, pour obtenir des résultats escomptés.

⁴³ M. Fraud. M. Bartholy, *Du contrat social*, Paris, Bordas, 1985, p. 3.

⁴⁴ L. P. Motaze, *L'Afrique et le défi de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun*, Paris, Pyramide Papyrus Press, 2008, p. 8.

VIII- METHODOLOGIE

La méthode ou les méthodes “ constituent un ensemble de normes permettant de sélectionner et de coordonner les techniques”⁴⁵. Pour Gaston Bachelard, la méthode est “ le fondement de la scientificité de toute recherche et constitue l’ensemble des opérations matérielles permettant au chercheur de transcender les obstacles qui jonchent le parcours conduisant à la vérité⁴⁶. Elles permettent ainsi d’organiser le travail afin de favoriser sa bonne compréhension à travers un cheminement clair. En conséquence, sans méthodes il est difficile de saisir la réalité scientifique⁴⁷. C’est la raison pour laquelle le choix des méthodes ne se fait pas de façon fortuite sinon on ne parviendrait pas au résultat escompté.

1- Les sources utilisées

a- Les sources primaires

Les sources primaires utilisées dans notre travail sont à la fois des sources orales et les Archives écrites. En ce qui concerne les sources orales, pour les avoir, nous avons procédé à des enquêtes sur le terrain, celles-ci ce sont faites dans la région du centre plus précisément dans l’arrondissement de Mbandjock et Nkoteng à travers les questionnaires et les guides d’entretien. Il a été question d’interroger les jeunes employés et les cadres de la SOSUCAM.

Pour les archives, nous avons consulté les archives nationales de Yaoundé (A.N.Y), les archives administratives, les AAN (Archives de l’Assemblée Nationale), les archives de la SOSUCAM, les archives personnelles des employés, les archives du ministère de la fonction publique et celles du ministère du travail et de la sécurité sociale.

b- Les sources secondaires

La collecte des données s’est faite en grande partie dans les centres de documentation de L’Université de Yaoundé 1. Nous avons consulté les bibliothèques de la Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines (F.A.L.S. H), Celle du Cercle Histoire Géographie et Archéologie (C.H.G.A), et celle du Cercle Philo Psycho-Socio-Anthropo (C.P.P.S.A). La bibliothèque du Département d’Histoire a également fait l’objet de nos investigations. Nous avons également consulté les archives de la médiathèque de l’Institut français du Cameroun (I.F.C), nous avons fait des tours auprès des bouquinerie, consulter des documents des bibliothèques personnelles

⁴⁵ M. Grawitz, *les méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 1996, p. 318.

⁴⁶ G. Bachelard, *La formation de l’esprit scientifique. Contribution à la psychanalyse de la connaissance objective*, Paris, librairie philosophique f. Vrin, 11^e édition, 1980, p. 14.

⁴⁷ Gratwiz, *Les méthodes des sciences sociales...*, p. 317.

des amis et la nôtre propre. Chaque document identifié a été lu et a fait l'objet des notes de lecture et de synthèse afin de faire une synthèse des informations obtenues pour les rendre bénéfique à notre analyse historique.

c- Les sources iconographiques

L'iconographie dans cette étude est constituée des photos, tableaux, et images dont l'analyse et l'interprétation permettent d'exposer les faits. Leurs interprétations permettent d'exposer les faits. Leurs interprétations nous donnent plusieurs informations sur l'emploi à SOSUCAM. Elles permettent de confronter certaines affirmations mais surtout d'établir et d'exposer certaines réalités. Toutes ces sources mentionnées ont été complémentaires les unes des autres afin de mieux jauger la réalité historique.

2- La méthode d'analyse

a- La méthode quantitative

Les méthodes quantitatives sont des méthodes de recherche se fondant sur une épistémologie utilisant des outils d'analyse mathématiques et statistiques, en vue de décrire, d'expliquer et prédire des phénomènes par le biais de concepts opérationnalisés sous forme de variables mesurables⁴⁸. Elles permettent de renouveler bon nombre d'approche, sur toutes les périodes, de toutes les spécialités de l'histoire qu'elle soit économique, politique, sociale, culturelle⁴⁹. Dans un travail, l'étude quantitative permet de prouver ou de montrer des faits en quantifiant un phénomène. Cette technique d'étude utilise le questionnaire ou sondage auprès d'un panel pour récolter des données à analyser, les résultats, exprimés en chiffres, prennent la forme des données statistique que l'on peut représenter dans des graphiques ou tableaux. Dès lors que nous avons collecté les données, nous les avons analysé. Selon l'objectif de cette recherche énoncé plus haut, les résultats ont été mis en valeur afin d'en tirer un maximum d'informations pour cela, nous avons illustré ces résultats sous forme de tableaux statistiques et graphiques. Cela nous a permis de mettre en relief des régularités dans les réponses obtenues sur les questions fermées en rapport avec le nombre d'employés à la SOSUCAM. De plus, les résultats obtenus de nos questionnaires, une fois traités ont également permis de donner une explication aux ruptures et permanences de l'évolution du taux des jeunes employés à la SOSUCAM de 1965 à 2020. En fin, la démarche quantitative a été utilisée à partir du

⁴⁸ R. Ebalé, *Initiation aux méthodes quantitatives pour historien*, Paris, Editions Arimathée, 2014, p. 7.

⁴⁹ Ibid.

moment où les résultats statistiques de nos enquêtes de terrain ont permis de soulever de nouvelles interrogations et de comprendre d'autres dimensions de la logique d'emploi des jeunes au sein de ce complexe agro-industriel objet de cette étude. Ceci étant, nos illustrations ont été faites à partir des données sérielles matérialisées par les tableaux statistiques et graphiques.

b- La méthode qualitative

La méthode qualitative est utilisée dans ce travail par l'usage des diverses techniques de collectes de données. Celles-ci sont fondées sur l'utilisation de questions ouvertes et l'exploration du langage à travers les entretiens collectifs⁵⁰. D'autres outils de recueil de données sont également utilisés comme les récits de vie, les entretiens répétés, les observations directes et le dépouillement des archives⁵¹. Cela nous a permis d'avoir un avis sur les modes de recrutement des jeunes employés de la SOSUCAM, les critères d'ascension professionnelle et les logiques de licenciement au sein de cette entreprise. A partir de cette méthode, nous avons eu la possibilité d'illustrer par des faits palpables les expériences sur les conditions de travail au sein de ce complexe agro-industriel. Par ailleurs, nous avons pu observer à partir de ces témoignages l'impact d'acquisition du statut d'employés au sein de la SOSUCAM dans la vie des jeunes exerçant dans cette entreprise.

IX- DIFFICULTES RENCONTREES

La réalisation de ce travail n'a pas été une tâche facile. Nous avons fait face à un certain nombre de difficultés lors de notre descente sur le terrain. Il s'agit de la réticence de certains informateurs à nous fournir des informations. D'autres par contre n'ont pas toujours respecté les rendez-vous pour des entretiens. En outre, les hauts cadres de la SOSUCAM ont été réticents à nous fournir des informations sur l'entreprise. Grâce aux soutiens des uns et des autres, nous avons pu venir à bout de certains de ces difficultés.

X – PLAN

Pour mener à bien ce travail de recherche, il a été primordial de le subdiviser en quatre grands chapitres qui permettent de mieux comprendre la contribution de la SOSUCAM dans la promotion de l'emploi des jeunes au Cameroun.

⁵⁰ A-M Arborio, P. Fournie, *Enquêtes et ses méthodes. L'observation directe*, Paris, Nathan, 1992.

⁵¹ J-C, Combessie, *La méthode en sociologie*, Paris, la découverte, 1996.

Le chapitre un présente les raisons de la création de la SOSUCAM au Cameroun en ressortant son contexte d'implantation, son environnement juridique et sa structuration.

Le deuxième chapitre quant à lui ressort la place des jeunes dans la politique de recrutement au sein de la SOSUCAM

Le chapitre trois met en exergue les conditions de travail et les problèmes des jeunes employés au sein de la SOSUCAM.

Le quatrième chapitre fait un regard critique des six décennies de politique de recrutement des jeunes au sein de la SOSUCAM en insistant sur les retombées, les limites et les perspectives.

CHAPITRE I : LA CREATION DE LA SOSUCAM

Ce chapitre permet de ressortir les circonstances de la création de la SOSUCAM au Cameroun. Pour ce faire, il s'intéresse d'abord aux raisons puis décrit et analyse l'environnement et en fin il reconstitue le processus d'implantation effective de la SOSUCAM au Cameroun.

I- LES RAISONS DE LA CREATION DE LA SOSUCAM

Il est question de présenter les raisons socio-économiques et géographiques de la création de la SOSUCAM en insistant tour à tour sur la politique agricole d'AHIDJO et les déterminants géographiques de Mbandjock

Le climat qui prévaut au Cameroun après 1960, est un catalyseur permettant la mise en place des différentes politiques d'emploi, pour résorber le taux de chômage de la jeunesse. En effet, il incite le gouvernement à trouver des solutions, pour canaliser les jeunes. C'est dans cette mouvance que le gouvernement camerounais principal employeur des jeunes met sur pied un ensemble de politiques favorisant l'emploi, dans le souci d'atteindre l'objectif principal qui est de maintenir le taux de chômage au plus bas niveau¹. Ainsi, la SOSUCAM fut créée en 1965 dans le but d'employer des jeunes camerounais.

1- La politique agricole d'Ahmadou Ahidjo

Dès le début des années 1960, l'agriculture a été considérée par le président Ahidjo comme le fer de lance dans la stratégie de lutte pour le développement. C'est la raison pour laquelle, il n'avait pas hésité de faire cette déclaration lors du comice agricole de N'gaoundéré tenu en 1974 : "des progrès réalisés par cette agriculture placée au centre de l'activité économique dépendait le développement économique et social du pays"². Au regard de cette

¹ Rapport du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire "Cameroun vision 2035. Document de Travail", 2009, p. 6.

² AGRACAM, comice agricole de N'gaoundéré, décembre 1974, p. 37, cité par O. Yalla, "culture du coton et dynamiques socio-économique au nord-Cameroun 1951-2008", Thèse de Doctorat Ph.D en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2013, p. 152.

déclaration, l'agriculture vu comme le ressort du développement du Cameroun allait employer plusieurs jeunes si le gouvernement orientait des investissements dans ce secteur.

Ainsi, la priorité du gouvernement était, le développement de la production agricole. La politique économique au Cameroun depuis son indépendance en 1960 a toujours accordée une place particulière au secteur agricole. Les autorités camerounaises se sont rendues à l'évidence que la voie du développement économique et l'emploi des jeunes passent par le développement de l'agriculture. Ceci parce que cette activité en milieu rural a toujours été l'agriculture, ce milieu reste le plus concerné par le faible niveau des revenus ainsi que la précarité des conditions de vie³. Cette politique d'amélioration des conditions de vie et de création d'emplois des jeunes devait passer par l'augmentation de la population agricole. Il était ainsi normal que dès l'aube de l'indépendance, les pouvoirs publics consacrent leurs efforts au développement de l'agriculture celui-ci étant vu comme « L'essieu du char du développement économique et social »⁴. Le contexte économique de cette période imposait donc l'agriculture comme un pilier de développement de l'économie camerounaise. L'activité agricole possédait par conséquent pour le gouvernement un avantage comparatif sur les autres secteurs dans la mise en place d'une politique économique de développement. C'est dans ce sillage que le nouvel Etat camerounais s'engagea dans la voie de la planification en élaborant cinq plans quinquennaux de développement économique et social⁵.

Le deuxième plan baptisé "plan paysan" entra en exécution en 1966 et eut des résultats largement satisfaisants. Ce plan créa des sociétés régionales de développement qui réalisaient des complexes agro-industriels. Ce deuxième plan s'était concrétisé avec l'opération OBALAMBANDJOCK, dont la SOSUCAM fut le résultat⁶. D'autres complexes agro-industriels virent le jour, notamment la SOCAPALM, la SEMRY, etc.⁷ Ce deuxième plan quinquennal, confié à l'assistance technique française reprend le premier plan en ajoutant un besoin de modification de la structure économique (agricole à l'industrie, extravertie à l'introvertie) en vue de s'assurer une autonomie. Celui-ci va revoir les propositions en affectant 19,58% de son budget pour le

³ A. G., Meba, "l'évolution des politiques agricoles et leurs incidences sur l'économie et le développement au Cameroun (1960-2014), mémoire de DIPES II, Université de Yaoundé 1, 2014, p. 67.

⁴ Propos de M. G., Andzel Tsoungui, Ministre de l'Agriculture en 1977, tiré de *l'économie camerounaise*. "L'agriculture camerounaise", 2^{ème} édition, 1977, p. 2.

⁵ Cinq plans quinquennaux ont été complètement exécutés au Cameroun depuis 1960. Le premier plan quinquennal a été mis en œuvre pendant la période allant de 1960 à 1965. Le deuxième plan de 1966 à 1971. Le troisième plan de 1971 à 1976 ; le quatrième plan de 1976 à 1981 et le cinquième plan de 1981 à 1986.

⁶ M. J., Abena Etoundi, "la planification économique au Cameroun, aperçu historique (1960-2000)", Thèse de Doctorat, Ph.D, en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2008, p. 216.

⁷ Ibid.

financement du secteur rural (production du cacao et du café), 23,86% pour l'industrie et l'énergie dont bénéficièrent plusieurs structures en création à l'instar de la SOSUCAM. Ce deuxième plan a été une réussite du fait de la réalisation de ses objectifs à 82%⁸. Pour le cas d'espèce, la SOSUCAM fut créée. Dans les objectifs de développement du président Ahmadou Ahidjo à cette époque, les grandes sociétés publiques et parapubliques devaient répondre à une double exigence⁹. La première était l'aboutissement à une croissance économique du Cameroun et la création des foyers d'emplois des jeunes. En prenant en compte ici le deuxième objectif, l'on peut dire que la SOSUCAM, considérée comme foyer d'emploi pour les jeunes fait partie des matérialisations de ce que Gérard Amougou nomme politiques passives d'emploi des jeunes au Cameroun.

2- Mise en œuvre de la politique passive de l'emploi des jeunes des années 1960

La doctrine du développement équilibrée repose sur l'idée qu'une attention égale doit être accordée aux différents secteurs de l'activité économique dans différentes régions, villes, campagnes, aux hommes, aux femmes, aux adultes et aux jeunes¹⁰. Etant donné la diversité sociale du Cameroun, on a estimé depuis l'ère Ahidjo que ce serait injuste de concentrer les efforts de développement dans un seul secteur ou une seule région du pays encore moins une seule couche sociale. Il faut tout de même relever que, le développement économique s'accorde avec le développement social. Or ce dernier implique l'employabilité de la masse si l'on veut produire des richesses et par ricochet stimuler la croissance économique¹¹.

La population camerounaise depuis 1960 est jeune¹². Cette montée exponentielle de la démographie juvénile au Cameroun constituait sous l'ère Ahidjo l'une des préoccupations centrale du développement et de stabilité du Cameroun. C'est pourquoi il a considéré cela comme le fer de lance de la nation. En tant que tel, la jeunesse était vue comme une main d'œuvre disponible pour les grands chantiers. Parmi ceux-ci l'objectif de plusieurs était d'occuper les jeunes camerounais au maximum.

La volonté d'occuper les jeunes au maximum dans la vision du développement social d'Ahmadou Ahidjo était synonyme d'apporter, de fournir des emplois stables à cette couche

⁸ G. Amougou, "Esquisse d'histoire des politiques de développement au Cameroun", CERDAP, Thèse de doctorat, Université de Yaoundé II Cameroun, 2018, p. 16.

⁹ Ibid.

¹⁰ Abena Etoundi, "la planification économique au Cameroun"..., p. 109.

¹¹ Amougou, "Esquisse d'histoire des politiques de développement au Cameroun"..., p. 20.

¹² P. Gurbry. G. Negadi. J. Tayo, in "La population du Cameroun au recensement de 1976", ORSTOM, Yaoundé Cameroun, 1985, p. 14.

sociale. Cependant le développement selon les autorités gouvernementales camerounaises ne devait plus seulement être une affaire de poste au sein de l'administration. Il était impérieux d'avoir au moins de jeunes agents de l'Etat ou du moins faire en sorte que l'Etat ne soit plus le seul employeur. C'est la raison pour laquelle pour Ahmadou Ahidjo, créer les grandes sociétés publiques, privées ou parapubliques était important pour employer les jeunes. C'est dans ce sillage que Dieu ne dort Daden Kenfack considère la SODERIM comme "une grande consommatrice de main d'œuvre"¹³. Il faut dire que généralement, à l'origine de la création de la plupart des grandes sociétés à l'instar des complexes agro-industriels depuis les années 1960 au Cameroun, le souci majeur était d'obtenir une main d'œuvre fidèle juvénile et sédentaire autour dudit complexe¹⁴. Ainsi, pour faire disparaître les déséquilibres régionaux, le président Ahmadou Ahidjo encouragea la politique d'émigration interne, ceci afin de mettre en valeur les zones relativement peuplées et vides aux potentialités économiques¹⁵. Ce souci d'équilibre s'est étendu dans les localités longtemps menacées d'enclavement. Il s'agit de Mbandjock, Nkoteng, Yabassi, etc. Dans ces zones nouvellement colonisées, l'Etat a implanté des usines afin de créer des richesses. C'est dans ce sillage que la SOSUCAM et la CAMSUCO virent le jour¹⁶.

II-LE CHOIX DU SITE

Le choix de Mbandjock comme localité devant abriter l'agro-industrie SOSUCAM s'est fait grâce à une prise en compte d'un certain nombre de réalités étudiées au préalable. L'objectif était non seulement d'accroître la production sucrière mais également de pouvoir l'écouler dans tout le Cameroun. Il ne demeure pas moins vrai qu'il fallait à tout bout de champ trouver un espace capable d'abriter les nouveaux venus notamment les jeunes employés de cette société dont l'objectif était aussi de favoriser l'émergence d'une nouvelle localité industrielle¹⁷. Il peut paraître évident que pour installer un important complexe sucrier, on songe réduire le plus possible les incidences foncières, en choisissant de préférence une région très peu peuplée. En contrepartie, des difficultés de recrutement de main d'œuvre naîtront. Pour résoudre ce problème de main d'œuvre, les promoteurs de la SOSUCAM comptèrent sur la proximité de Yaoundé où résident des jeunes ruraux de la Haute Sanaga, département auquel se rattache Mbandjock¹⁸. La région de Mbandjock avait certainement rempli ces conditions pour bénéficier

¹³ D. N. Daden Kenfack, "l'Expérience agroindustrielle au Cameroun : cas de la SODERIM de SANTCHOU (1973-1977)", Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2008. p. 58.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Abena Etoundi, "la planification économique au Cameroun"..., p. 111.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ J.C Barbier G. Courade. J. Tissander, *les complexes agro-industriels au Cameroun*, Paris, Orstom, 1980, p. 137.

¹⁸ Barbier. Courade. Tissander, *les complexes agro-industriels au Cameroun*..., p. 116.

des installations de la société sucrière du Cameroun. En effet, située entre les parallèles 4° et 5°4 Nord et les méridiens 11°47 et 13°13 Est, la Haute-Sanaga qui intègre la localité de Mbandjock se présente sous formes des aspects d'une zone de transition entre le Cameroun forestier et les savanes du Nord répondant parfaitement à ce type d'agriculture¹⁹.

1- Choix économique

La proximité d'un grand marché : la capitale Yaoundé

Mbandjock est situé à environ 120 kilomètres au Nord Est de la ville de Yaoundé capitale politique du Cameroun. Cette proximité présentait déjà en 1965 un avantage énorme en ce qui concerne l'acheminement, la commercialisation des produits et son potentiel en main d'œuvre, (où réside de nombreux jeunes au chômage ou sous-employé). Encore aujourd'hui, elle est un des principaux pôles de consommation en sucre du pays avec près de 1.881.876. Habitants²⁰. Loin d'être encore un facteur d'implantation, elle représente actuellement un facteur d'agrandissement des parcelles de canne à sucre par la SOSUCAM, qui compte non seulement sur son pouvoir d'achat mais aussi sur la main d'œuvre qualifiée formée dans les grandes écoles qui s'y trouvent.

La présence du transcamerounais

Le transcamerounais est la ligne de chemin de fer camerounais reliant Douala à Ngaoundéré via Yaoundé et Belabo. Il se compose de deux parties : le transcam 1 reliant Douala à Yaoundé et le transcam 2 reliant Yaoundé à Ngaoundéré. Au lancement du projet SOSUCAM seul le tronçon Douala-Yaoundé est achevé alors que celui de Yaoundé- Ngaoundéré est en projet (car il ne commence qu'en 1964 et va s'achever en 1974)²¹. Cette infrastructure de 884 kilomètres de long permet dans un second temps à l'entreprise sucrière d'approvisionner les grandes villes du sud Cameroun à l'instar de Douala avec sa multiplicité d'industries. A la fin des travaux, le chemin de fer permet de ravitailler la région de l'Est et la partie septentrionale du pays. Le rapprochement de ces marchés et l'augmentation de la demande qui va en suivre vont ainsi contribuer à l'extension des parcelles de canne à sucre et à l'évolution du paysage associé.

¹⁹ M. Enouma, l'expérience agro-industrielle au Cameroun : le cas de la SOSUCAM à Mbandjock de 1965 à 1995 (essai d'analyse historique), Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Yaoundé 1, 1999, p. 28.

²⁰ J. F. Meupiapyie Tchasse, "L'érosion dans l'agriculture industrielle en milieu tropical : cas de la SOSUCAM (région du centre)", Mémoire de Master en Géographie, Université de Yaoundé 1, 2016. p. 39.

²¹ Ibid.

Il ne restait donc qu'à rechercher, à proximité du chemin de fer, un emplacement dont les caractéristiques climatiques permettent la culture de la canne à sucre.

2- Choix naturel : un site favorable à l'agriculture

- Le relief et la structure de la région

L'ensemble de la région offre un paysage de pénéplaine au réseau hydrographique relativement lâche et peu encaissé baignant dans le bassin versant de la Sanaga. Dans ce pays vallonné, on passe d'une zone de collines à sommets arrondis, parfois plats à l'instar des Monts Mfiki, à une zone plus basse vers le Nord. Les massifs sont reliés aux rives de la Sanaga par une pente douce qui est un glacis incisé par des cours d'eau. On y rencontre aussi des interfluves aplanis offrant de vastes possibilités à une agriculture mécanisée²².

En général, l'altitude varie entre 500 et 800 mètres : les sommets les plus hauts correspondent à des montées intrusives (amphibolites), aux zones quartzites ou encore aux bancs plus compacts de gneiss²³. La carte géologique de la région fait apparaître deux ensembles séparés grossièrement par la vallée moyenne de la Sanaga. Ces ensembles sont :

- Au nord du fleuve, une zone granitique (granites syntectoniques anciens) prolongeant vers le Sud une zone des granites de l'Adamaoua.
- Au Sud, une zone cristallophyllienne caractérisée par un profond métamorphisme et composée de micaschistes, de gneiss, d'embranchés et localement de quartzites²⁴.

En somme, le relief de la région de Mbandjock caractérisé par sa platitude et les roches caractéristiques de la localité, offrent des conditions favorables à la pratique d'une économie agro-industrielle.

- La végétation et les sols

La végétation est le reflet de la position du département à cheval entre la forêt et la savane. Mbandjock est classé dans le secteur post forestier guinéo-soudanien caractérisé par des formations mixtes de forêts et de graminées à la limite septentrional de la forêt dense humide. La formation végétale dominante est une savane parsemée de forêts galeries englobant des îlots résiduels et surtout des recrues de forêt dense humide semi décidue²⁵. Le passage

²² Ibid.

²³ E. B. Bessala, "Reconnaissance physique de la région de Nanga-Eboko", Mémoire de Maîtrise en Géographie, Université de Yaoundé 1, 1979, p. 8.

²⁴ A. Nkodo, "les « Nanga-Eboko » : essai d'étude ethno-historique des tribus de la Haute-Sanaga de la traversée de la Sanaga jusqu'en 1900", Mémoire du diplôme de professeur des lycées de l'enseignement général en Histoire, école normale supérieure de Yaoundé, 1984, p. 14.

²⁵ H. N. Moukouri Kouoh, "le site sucrier de Mbandjock : le secteur d'extension de la canne à sucre ; pédagogie et aptitude culturelle", Yaoundé, ORSTOM, 1974, p. 10.

progressif de la forêt à la savane peut donc s'observer dans la région qui se subdivise en trois bandes de végétation différentes vers le Sud, l'avancée extrême de la forêt, très dégagée aux contours irréguliers, matérialisée sur le terrain par le cours moyen et supérieur de la Fédé.

Entre la Tédé et la Sanaga, une bande aux larges galeries forestières où des lambeaux forestiers subsistent encore sur les interfluves. Et au Nord de la Sanaga, les forêts galeries sont plus étroites dans le fond des ravins; les surfaces en savane y sont largement dominantes.

Les galeries forestières isolées dans leurs dépressions sont peu attaquées par les feux de brousse, mais par contre soumises à des défrichements agricoles importants. La flore herbacée est essentiellement à base d'andropogonées et de pelouses à sporobulus qui reverdisent les flux de saison sèche, reverdissement qui n'est ici que très sommaire et très peu pénible. La topographie plane de la région favorise aussi outre les pratiques agricoles la création et l'extension des sites urbains²⁶.

Les sols appartiennent au groupe des sols ferralitiques typiques²⁷. Ils se caractérisent par des profils épais, Une structure finement perméables et dotés d'une forte capacité de rétention d'eau. Ils sont par contre pauvres en minéraux altérables et n'ont qu'une faible capacité d'échange. Mais s'ils sont chimiquement pauvres, un apport de minéraux y suppléera²⁸. L'essentiel est que leurs propriétés physiques soient bonnes permettant au système racinaire de bien se développer. Ces sols sont généralement profonds (1 à 5 m). Toutes les séries représentées à Mbandjock ont une texture argilo-sableuse ou sablo-argileuse sur les 30 premiers cm (60 % à 40 % de sable) ce sont des sols battants.²⁹ Ces sols ferralitiques sont fortement saturés d'où un potentiel minéral très faible. Les apports minéraux provenant des brûlis suffisent à assurer des récoltes satisfaisantes dans le cadre de l'autoconsommation, mais l'apport d'engrais se révèle nécessaire pour les cultures plus extensives. Cet apport d'engrais n'est pas un obstacle pour l'agro-industrie et celle-ci peut utiliser ces sols dont les qualités physiques conviennent à une agriculture mécanisée³⁰.

²⁶ Alara Avon, "Histoire politique, économique et sociale de la subdivision de Nanga-Eboko de 1916 à 1960", Mémoire du diplôme de professeur des lycées de l'enseignement générale en Histoire, école normale supérieure de Yaoundé, 1985, pp. 4-5.

²⁷ V. Moukouri, *Reconnaissance pédagogique des terrains de la SOSUCAM à Mbandjock*, Yaoundé, ORSTOM, 1974, p. 10.

²⁸ J. C Barbier J. Tissander, "Mbandjock ou les promesses d'une ville liée à un complexe agro-industriel sucrier", Yaoundé, Onarest, 1977, p. 5.

²⁹ Ibid.

³⁰ J. C Barbier, "Présentation de la zone agro-industrielle d'Obala-Nanga Eboko", Yaoundé, Onarest, 1977, p. 9.

- L'hydrographie

Le réseau hydrographique de la région appartient au bassin de la moyenne Sanaga. La région est drainée par les affluents de la rive gauche de ce fleuve: long, Tué, Avaè, Niamendouga, Nianiang, sélé qui sont tous d'orientation générale Sud-Nord. Seule la Télé dans son cours supérieur coule vers l'Ouest. La caractéristique essentielle de ces cours d'eau dans le domaine agricole est la présence dans leur vallée de zones marécageuses et favorables à la culture par excellence du riz, de la canne à sucre et des ananas³¹. Les cours d'eau descendus du Sud-Sud-Est voient leurs versants s'atténuer et leur lit majeur s'élargir en bandes marécageuses pour finalement se confondre dans la large vallée de la moyenne Sanaga qui traverse la région par une direction Nord-Nord. Grâce à ces cours d'eau de la région, l'agriculture ne peut souffrir du manque d'eau.

Le secteur de Mbandjock jouit aussi d'une climatologie favorable à la culture de la canne à sucre. 1400 millimètres d'eau par an en moyenne et une longue saison sèche permettant un taux de saccharification de l'ordre de 6,55 à 10% à maturité³². De même, à l'exception de l'azote (N), du phosphore (P) et du potassium (K) qui sont apportés périodiquement comme engrais, le sol choisi doit contenir les autres éléments en quantité suffisante pour permettre la croissance de plantes. Ces éléments qui s'ajoutent à un degré moindre sont le calcium (Ca) le magnésium (Mg), le silicium (Si), le soufre (S) et les oligo-éléments comme le bore (Br), les cuivres (Cu), etc. La mise en valeur de ces vastes superficies n'allait donc poser aucun problème majeur aux promoteurs et initiateurs de la SOSUCAM³³.

- Les données climatiques

Mbandjock comme tout le département de la Haute Sanaga se trouve légèrement au Nord de la zone équatoriale du Cameroun. Ce secteur jouit d'un climat équatorial de transition qui comporte deux saisons des pluies et deux saisons sèches de durées inégales. La grande saison des pluies débute vers fin août pour se terminer en mi-novembre. Là commence la grande saison sèche qui dure jusqu'en mars. De mars à mai, c'est la petite saison des pluies pendant laquelle les tornades sont souvent les plus violentes. En fin s'installe la petite saison sèche jusqu'à mi-août. La grande saison des pluies reçoit un maximum de 1123 millimètres d'eau. La

³¹ H. Hamel, "Connaissance du Cameroun : le département de la Haute-Sanaga", Bulletin trimestriel de la REGIFERCAM n° 9, Yaoundé, 1970, p. 12.

³² Pendant les années 1970, les moyennes mondiales de saccharification des cannes à sucre à maturité les plus importantes se situaient entre 10 et 12 %.

³³ T. Mfomo, "Processus d'aménagement rural par l'agro-industrie au Cameroun : l'exemple de la région de Mbandjock", Thèse de Doctorat de 3^{ème} cycle en Géographie, Université de Paris VIII, 1982, pp. 2-5.

moyenne des précipitations de la région est de 1573 millimètres d'eau. Ces précipitations règlent la vie agricole dans la région³⁴. Mais les variations d'une année à l'autre peuvent être assez importantes et avoir les répercussions sur le rythme agricole.

La station météorologique de l'usine de Mbandjock fonctionne depuis 1965 et a réparti mensuellement les pluies dans Mbandjock pour les années 1976, 1977, 1978 et 1979 comme le montre si bien le tableau suivant.

Tableau n° 1 : Répartition mensuelle des pluies dans la station de Mbandjock pour les années 1976, 1977, 1978 et 1979

Mois	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill	Aôut	Sept	Oct	Nov	Déc	Année Total
Nombre de jours de pluies	4	3	7	11	18	12	7	1	13	17	9	1	103
Hauteur (en mm)	63,3	56,3	82,6	122	191,6	155,8	84,5	34,9	135,4	301,1	111,5	1,0	1339,8

Source : Rapports trimestriels du poste agricole de Mbandjock pour les années 1976-1979.

Ces diverses données indiquent que certaines années, quatre mois consécutifs (de novembre à février) reçoivent moins de 50 millimètres de pluies, au point où cette région de savane coïncidence avec une zone de pluviométrie déficitaire à cause de la présence des massifs situés au Sud-Ouest. Si la hauteur d'eau qui est de 1339,8 millimètres d'eau par an, la saison sèche peut faire obstacle à une bonne culture de la canne. Le manque d'eau pourrait toutefois être compensé par un système d'irrigation, mais d'un coût trop élevé pour une utilisation de courte durée³⁵.

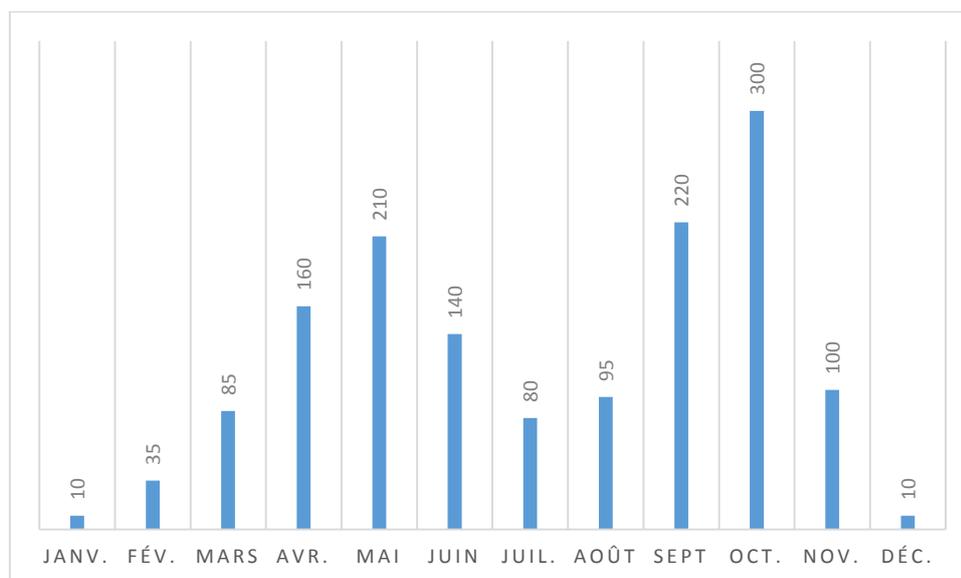
Quant aux températures, leur moyenne annuelle est de 24°2, le minimum de ces températures est relevé en juillet et est de 23° alors que le maximum relevé en mars est de 25°4. La saison sèche atteint son apogée en décembre avec 1,01 millimètre d'eau et 19°7. L'humidité moyenne journalière est toujours élevée. La longue saison sèche favorise une forte teneur en sucre de la canne.

Le diagramme ci-dessous représente la hauteur moyenne de la pluviométrie dans le site de la SOSUCAM à Mbandjock de 1965 à 2020.

³⁴ J. Tissander, "Zengoaga : étude d'un village camerounais et son terroir au contact forêt-savane, Yaoundé, ONAREST, 1964, p. 9.

³⁵ Barbier Courade Tissander, *les complexes agro-industriels au Cameroun...*, p. 137.

Diagramme n° 1 : Hauteur moyenne de la pluviométrie de la SOSUCAM 1965-2020



Source : Archives SOSUCAM 2021.

La hauteur moyenne des précipitations annuelles est de 1414 mm, variant entre 1100 mm et 1670 mm. On observe une évolution en dents de scie des précipitations annuelles au cours des 83 dernières années. L'écart de la hauteur des précipitations entre l'année la plus sèche (1983) et la plus humide (1996) correspond à 40% de la moyenne des précipitations annuelles de cette période³⁶. Certaines années, quatre mois consécutifs de novembre à février, reçoivent moins de 50 mm de pluie. Cette région de savane coïncide avec une zone de pluviométrie déficitaire pour laquelle intervient un phénomène d'abri dû à la présence de massifs situés au Sud-Ouest³⁷.

III- ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE FONCTIONNEMENT DES COMPLEXES AGRO-INDUSTRIELS ET PROCESSUS D'ACQUISITION DES TERRES PAR L'ENTREPRISE

Toute entreprise est fille de son espace et des lois qui régissent son biotope. Les complexes agro-industriels n'échappent pas à cette logique au Cameroun car, ils ne peuvent fonctionner et évoluer selon le contexte socio-économique, politique et juridique de l'Etat du Cameroun. Il est question à cet effet de présenter tour à tour les lois régissant le fonctionnement des complexes agro-industriels au Cameroun, les grandes phases du processus d'acquisition des terres par la SOSUCAM et en fin l'extension des prérogatives juridiques de la SOSUCAM.

³⁶ Ibid., p. 179.

³⁷ Barbier Tissander, Mbandjock ou les promesses..., p. 6.

1- Lois régissant le fonctionnement des complexes agro-industriels au Cameroun

Un Etat acquiert tout le sens de sa définition et de sa conception qu'à partir des lois qui le régissent. Du moins ce qu'il faut dire, la législation en vigueur dans une communauté humaine comme un Etat est le cadre régalien de son fonctionnement. En ceci, toute structure qui existe et fonctionne dans un Etat est soumise à la réglementation en vigueur statuée par la terre d'accueil ou abritante de ladite structure. C'est dans cette perspective que sont inscrits les complexes agro-industriels dont un ensemble de lois de l'Etat du Cameroun encadre sur le plan normatif général.

Les lois qui encadrent le fonctionnement des complexes agro-industriels au Cameroun concernent l'ensemble des dispositions légales encadrant l'existence et les relations des entreprises parapubliques, publiques et privées au Cameroun. Ces lois sont dynamiques et contextualisées. En effet depuis son accession à l'indépendance jusqu'à la deuxième décennie de l'an 2000, l'Etat du Cameroun a promulgué plusieurs lois portant réglementation des entreprises en général. De manière spécifique les lois qui encadrent les complexes agro-industriels au Cameroun se définissent non seulement autour de la définition légale de leur statut mais aussi de leur régime juridique et foncier.

En terme de définition, est considéré comme un complexe agro-industriel au Cameroun selon la loi, une société privée, ou une société à capital public ou celle dite d'économie mixte³⁸. L'alinéa (3) article (2) chapitre 1 titre 1, de la loi du 22 décembre 1999 stipule que l'établissement public administratif est une " personne morale de droit public, dotée de l'autonomie financière et de la personnalité juridique ayant reçu de l'Etat ou d'une collectivité territoriale décentralisée un patrimoine d'affectation, en vue de réaliser une mission d'intérêt général ou d'assurer une obligation de service public " ³⁹. Ce point montre qu'au Cameroun toute personne de nationalité camerounaise est susceptible selon ses moyens, de créer ou de gérer une entreprise publique si et seulement si l'Etat ou une collectivité territoriale décentralisée lui en donne l'autorisation. Il faut ajouter que l'entreprise à gérer ici est un " patrimoine d'affectation " dont le porteur mandaté a pour mission la réalisation des objectifs d'intérêt général ou l'assurance d'une obligation de service public. Cela veut donc dire qu'un complexe agro-industriel vu sur cet angle peut être un patrimoine public dans la mesure où un

³⁸ AAN (Archives de l'Assemblée Nationale), " titre 1, chapitre 1, article(2)", loi n° 99/016 du 22 décembre 1999, portant statut général des établissements publics et des entreprises du secteur publiques et parapubliques.

³⁹ Ibid.

complexe agro-industriel comporte un ensemble de biens et, prédispose qu'il est un patrimoine d'affectation⁴⁰. C'est le cas ici de la SOSUCAM qui non seulement gère des baux emphytéotiques d'une superficie de 22038 ha⁴¹. Mais aussi les biens de la CAMSUCO rachetés en 1998 dont 21200 ha de terre.

Un complexe agro-industriel au Cameroun peut aussi être considéré comme étant une société d'économie mixte. Il s'agit d'une " personne morale de droit privé doté de l'autonomie financière et d'un capital et des actions détenu partiellement d'une part par l'Etat, les collectivités territoriales décentralisés, ou les sociétés à capital public et d'autre part, les personnes morales ou physiques de droit privés". Cependant, la SOSUCAM ne saurait être considéré à l'état actuel des choses comme étant une société d'économie mixte. En fait, la SOSUCAM est actuellement une société à capitaux majoritaire de la filiale du groupe français SOMDIAA soit 72,72 % et 27,28 % pour l'Etat camerounais et les actionnaires privés⁴². Dans ces conditions, elle ne saurait être une société d'économie mixte selon la réglementation camerounaise en vigueur depuis 2017 stipulant à l'alinéa (3) article (2) chapitre 1, titre 1 de la loi N° 2017/011 du 12 juillet 2017 portant statut général des entreprises publiques que " sont exclus du champ d'application de la présente loi, les sociétés d'économies mixtes dans lesquelles l'Etat, l'entreprise publique ou une collectivité territoriale décentralisée est minoritaire"⁴³.

Outre la nature juridique prédéfinie des entreprises au Cameroun, il demeure de manière générale que les complexes agro-industriels exerçant en terre camerounaise sont placés sous la tutelle de l'Etat⁴⁴.

La perception générale au Cameroun en termes d'accès des complexes agro-industriels au droit foncier est que, les terres disponibles pour les investissements agricoles à grandes échelles sont abondantes⁴⁵. Ces terres sont pourtant revendiquées par les communautés, qui marquent leur présence soit par une mise en valeur visible, soit d'une extensive, notamment la chasse, la pêche ou la collecte des produits de la forêt. Ces modes de production, caractérisés par leur relative innocuité pour les espaces et les ressources, ont contribué à entretenir l'illusion

⁴⁰ Ibid. Alinéa (4).

⁴¹ Meupiapyie Tchassam, "L'érosion dans l'agriculture industrielle..." p. 39.

⁴² Zelakwa, "Rapport sur les agro-industries..." p. 8.

⁴³ Republic du Cameroun, loi n° 2017/011 du 12 juillet 2017 portant statut général des entreprises publiques.

⁴⁴ Ibid. Article (3) Alinéa (13).

⁴⁵ S. Nguiffo, M. Sonkoue Watio, *investissement dans le secteur agro-industriel au Cameroun : acquisition des terres à grandes échelle depuis 2005*, Londres, 2015. p. 18.

des terres vacantes depuis l'époque coloniale et continuent d'influencer au niveau de l'Etat les perceptions de la disponibilité des terres arables. Les textes en vigueur au Cameroun disposent depuis 1961 jusqu'à ce jour trois catégories de terre⁴⁶. Il s'agit du domaine public qui rassemble des terres non susceptibles d'acquisition et dont exclues de toute les acquisitions foncières à grande échelle, les terres en propriété privée faisant l'objet d'une immatriculation au bénéfice soit de personne privée (physique ou morale) soit de personne morale de droit public (Etat et Commune) ; les terres appartenant à des personnes privées physiques ou morales faisant l'objet d'un titre foncier établi au nom d'une personne privée, et les terres appartenant aux personnes morales de droit public dont le titre foncier est au nom de la commune, de la région ou de l'Etat. L'Etat de manière générale reste le principal pourvoyeur des terres arables pour l'agriculture à grande échelle; voilà pourquoi il est très souvent celui qui attribue en mettant en contribution son patrimoine foncier au grand complexe agro-industriel. Ce fut, sur ce point, le cas de la SOSUCAM qui obtint de l'Etat le droit d'exploiter à sa création en 1965 10058 ha de terre à Mbandjock. A ce niveau il faut tout simplement comprendre que tout complexe agro-industriel pour s'implanter et exercer dans une localité au Cameroun à l'impératif de s'accommoder au régime foncier en vigueur dans cet Etat. On voit donc pour le cas particulier de la SOSUCAM que l'ensemble de ces terres exploitées obéissent à la législation camerounaise, d'ailleurs tous les baux de cette entreprise sont inscrits dans le crédit foncier du Cameroun sous la tutelle du ministère des domaines⁴⁷. De plus, aucun de ces baux ne peut excéder une durée d'exploitation de 99 ans. Il est judicieux de poursuivre de manière plus spécifique dans le cadre légale avec le processus d'acquisition des terres par la SOSUCAM.

2- Les grandes phases du processus d'acquisition des terres par la SOSUCAM

La réserve foncière de la SOSUCAM estimée à près de 43.238 ha de superficie, n'a pas toujours été aussi vaste. Il est le résultat d'un long processus d'occupation de l'espace lié aux différents baux emphytéotiques (1964 et 2006) et du rachat de la CAMSUCO en 1998. Le tableau ci-dessous résume non seulement les démarches entreprises par la SOSUCAM pour l'acquisition des terres mais aussi les superficies acquises en hectares années après année.

⁴⁶ Articles 2 et suivants de l'ordonnance n° 74-1 du 08 janvier 1974 fixant le régime foncier et 74-2 du 06 juillet 1974 fixant le régime domaniale.

⁴⁷ Copie du bail emphytéotique de la république du Cameroun à la SOSUCAM.

Tableau n° 2 : Evolution spatiale du domaine de la SOSUCAM.

Démarche entreprise pour l'acquisition des terres	Années	Superficie concernée (ha)
Bail emphytéotique	1964	10.058
Rachat de la CAMSUCO	1998	21.200
Bail emphytéotique	2006	11.980
Total		43.238

Source : Archives SOSUCAM 2010.

Ce tableau indique que de 1964 à 2006 les terres acquises par la SOSUCAM ont progressivement évolué de 10058 ha à 43238 ha. Comme nous l'avons dit à l'entame de cette partie de l'analyse, la SOSUCAM a pu obtenir, pour ainsi dire, ses terres à travers deux principaux procédés. Le premier procédé est celui des baux emphytéotiques. Il s'agit en effet d'un contrat par lequel l'une des parties (bailleur) s'oblige à faire jouir l'autre (preneur, locataire) d'une chose pendant un certain temps moyennant un certain prix (loyer) que celle-ci s'oblige de lui payer⁴⁸. Cette définition du bail par le dictionnaire robert simple à sa manière permet tout au moins d'avoir une idée acceptable de ce qu'est un bail en contexte de droit foncier. Cependant qu'à cela ne tienne, le bail relève de l'ordre du droit des biens. Dans le cas de la SOSUCAM, il est un bail essentiellement foncier de la catégorie des emphytéotiques. Ainsi, devons-nous entendre par bail emphytéotique une emphytéose c'est-à-dire une sorte de bail de longue durée " 18 à 99 ans " qui confère au preneur un droit réel susceptible d'hypothèque⁴⁹. Au Cameroun, le bail emphytéotique concerne les contrats par lesquels l'Etat cède la jouissance d'un domaine foncier à une entreprise pour une durée maximale de 99 ans⁵⁰. Cet accord reste le principal moyen d'obtention des terres agricoles ou industrielles par les entrepreneurs expatriés étant donné que l'achat d'une réserve foncière par ces derniers n'est pas possible. Le décret numéro 76/165 du 27 avril 1976 fixant les conditions d'obtention du titre foncier l'atteste si bien⁵¹

De ce fait, la SOSUCAM filiale du groupe français SOMDIAA signa en 1964 avec l'Etat du Cameroun un bail emphytéotique d'environ 10058 ha de terre dans la localité de Mbandjock pour une durée de 99 ans⁵². Plus tard en 2006, pour des raisons d'étendre l'espace

⁴⁸ Dictionnaire Robert " Bail, baux", p. 187.

⁴⁹ Ibid., p. 630.

⁵⁰ Meupiapyie Tchassem, "L'érosion dans l'agriculture industrielle...", p. 39.

⁵¹ Décret numéro 76/165 du 27 avril 1975.

⁵² Meupiapyie Tchassem, "L'érosion dans l'agriculture industrielle ...", p. 39.

de production de la canne à sucre utile à la SOSUCAM, cette société engagea des négociations pour l'acquisition d'un nouveau bail emphytéotique auprès de l'Etat du Cameroun. L'explosion du prix de "l'or blanc" sur le marché international et l'augmentation de la demande nationale en sucre va amener l'entreprise sucrière à se fixer une nouvelle cible dans la production. Cet objectif est de porter la production du sucre à 170.000 t/an d'ici 2017 en misant sur l'extension des parcelles. Malgré le rachat de la CAMSUCO, les prévisions de rendement en canne et par ricochet en sucre sont loin d'être réalisées et un second bail emphytéotique va être signé en 2006. Il va s'en suivre un vaste programme d'extension des plantations de canne à sucre avec la prise de près de 11.980 ha dans les arrondissements de Mbandjock. Cet accord signé entre l'Etat du Cameroun et le groupe SOMDIAA porte à environ 43.238 hectares la superficie totale de la SOSUCAM⁵³.

Dans le processus d'extension de ses terres exploitables, la SOSUCAM a racheté la CAMSUCO en 1998. En effet, la CAMSUCO fut créée le 02 mars 1975⁵⁴. Suite au processus de privatisation qu'a connu les entreprises camerounaises à partir de la fin des années 1980 jusqu'aux années 1990, la CAMSUCO avait été ainsi rachetée par la SOSUCAM en 1998⁵⁵. A partir de ce rachat de la CAMSUCO, la SOSUCAM obtint en 1998 21200 ha de terre de la sucrière achetée.

Au total, les deux baux emphytéotiques ont permis à la SOSUCAM d'avoir un espace foncier estimé à 10058 plus 11980 soit 22038 ha de terre de baux à exploiter pendant 99 ans. Avec le rachat de la CAMSUCO, la SOSUCAM obtient 21200 ha de terre en plus des 22038 ha de baux soit 43238 ha. Cependant, pour des raisons de respect de la chronologie, il faut dire qu'entre 1964 et 1998 la SOSUCAM exploitait 31258 ha de terre. C'est le bail de 2006 dernier en date qui a permis à cette entreprise d'obtenir les 43258 ha de terre qu'elle exploite actuellement dans la localité de Mbandjock et ses environs. La question foncière de l'entreprise ayant été analysée, il est important de prêter une attention historique à la faillite de la CAMSUCO qui fut dans une grande mesure à la base de l'extension des prérogatives juridiques et de l'importance grandissante de la SOSUCAM au Cameroun.

⁵³ Ibid., p. 35.

⁵⁴ <https://www.osidimbea.cm> consulté le 20 septembre 2021 à 7h11.

⁵⁵ Abena Etoundi, "la planification économique au Cameroun"..., p. 111.

3- Faillite de la CAMSUCO et extension des prérogatives juridiques de la SOSUCAM

La CAMSUCO fut créée le 02 mars 1975 s'ajoutant à la SOSUCAM, elle assure au Cameroun un rôle de premier plan quant à la production sucrière⁵⁶. Elle fut créée suite à un protocole d'accord entre le gouvernement camerounais et la multinationale française grand moulin de paris (GMP-SOMDIAA), laquelle était aussi le principal actionnaire d'un autre complexe sucrier la SOSUCAM. En vertu de ce protocole, GMP s'engagea à construire à Mbandjock, à côté de la SOSUCAM, de nouvelles plantations de cannes à sucre et une raffinerie d'une capacité d'environ 50.000 tonnes par an⁵⁷. A l'époque, GMP se refusa à prendre un risque véritable dans l'opération, puisqu'il ne fixa sa participation au capital qu'à 3,5% seulement ; toutes les actions et les risques furent divisées entre trois organismes paraétatiques camerounais (SNI, ONCPB et la CNPS)⁵⁸.

La CAMSUCO fut considérée comme un investissement prioritaire ; en novembre 1976, elle reçut des exemptions fiscales très importantes vu "son importance pour l'économie nationale" et l'ampleur des capitaux mobilisés. Ceux-ci étaient en effet considérables. en 1981, ils atteignaient le montant cumulé de 24 milliards de CFA tandis que ceux de la SOSUCAM n'atteignaient pas 6 milliards⁵⁹. Les investissements furent supportés au trois quart par des crédits à court terme provenant de la banque nationale de paris, la caisse centrale de coopération économique.

La justification majeure donnée par les autorités nationales et par les promoteurs étrangers était une pénurie de sucre au Cameroun. Ce type d'argument fut sommairement rejeté par les dirigeants de la CAMSUCO qui affirmaient que tout excédent de production pourrait être exporté après 1980. Ce raisonnement était peu convaincant lorsque l'on sait que la majorité des producteurs européens prenaient des dispositions protectionnistes pour contrer la compétition des pays du tiers monde exportateur de sucre⁶⁰. Les résultats financiers et économiques de la CAMSUCO n'étaient guère encourageant en 1980. La SNI qui était le principal actionnaire de la CAMSUCO soulignait en 1980 que la survie de la CAMSUCO dépendait de nouveaux financements, d'une augmentation du prix du sucre et de la protection de l'industrie nationale du sucre. Ceci signifiait que le sucre produit par la société était beaucoup

⁵⁶ Barbier, " présentation de la zone agro-industrielle ...", p. 48.

⁵⁷ Anonyme " Cameroun : les avatars d'un libéralisme planifié " <http://www.politique-africaine.com>., consulté le 18 mai 2021 à 20h.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

plus cher que le sucre importé⁶¹. Depuis 1980, la situation de la CAMSUCO s'est encore dégradée en raison de la baisse des cours sur le marché local, du niveau élevé de son endettement, du manque chronique de fonds de roulement entraînant un recours élevé aux découverts bancaires. Vers les années 1985, le ratio d'endettement de la société atteignait 166% et les pertes cumulées 341% du capital social.

C'est ainsi que la CAMSUCO fait faillite comme la majorité des structures publiques du Cameroun dans les années 1990. En décembre 1998, c'est une structure à genoux de près de 21.200 ha de superficie qui est privatisée par l'Etat camerounais et cédée au groupe SOMDIAA ; par cette acquisition, le parcellaire de la SOSUCAM est estimé à environ 31.258 ha⁶².

IV- NAISSANCE DE LA SOSUCAM

1- Implémentation de la SOSUCAM

La SOSUCAM, encore appelée société sucrière du Cameroun, fut créée le 08 juillet 1965 sous l'initiative du gouvernement camerounais qui fit appel pour des raisons techniques au partenaire français notamment le groupe Jean Louis Vilgrain (JLV). Nous l'avons expliqué plus haut lorsque nous présentions à l'entame de ce chapitre les raisons de la création de ce complexe agro-industriel au Cameroun. Le groupe JLV auquel l'Etat du Cameroun fit appel pour sa renommée technique en agro-industrie et alimentaire était appelé les Grands Moulins de Paris (GMP) et dirigé par la famille Jean Louis Vilgrain⁶³. Il faut donc comprendre sur ce plan que la SOSUCAM contrairement à ce qui a souvent été brandi à savoir qu'elle est une filiale de la SOMDIAA dès sa création est quelque peu erroné⁶⁴. En effet, au moment où la SOSUCAM est créée au Cameroun en 1965 comme nous allons l'analyser plus bas, la SOMDIAA n'existe pas encore mais plutôt le groupe les GMP dirigé par la famille Vilgrain.

Il a fallu attendre le début des années 1970 pour que le GMP s'agrandisse et devienne SOMDIAA entendue comme Société d'Organisation de Management et de Développement des Industries Agro-alimentaires et Agricoles⁶⁵. Il est judicieux de dire un mot sur la SOMDIAA. Il s'agit d'un groupe spécialisé dans l'agro-industrie et alimentaire basé en France. Ce groupe

⁶¹ Ibid.

⁶² Meupiay Tchassam, "l'érosion dans l'agriculture industrielle..." p. 35.

⁶³ <https://www.fondation-somdia.cm/historique-somdia>, consulté le 23 septembre 2021.

⁶⁴ Zelakwa, "rapport sur les agro-industries dans le développement..." p. 7.

⁶⁵ <https://www.fondation-somdia.cm/historique-somdiaa>, consulté le 23 septembre 2021.

fut fondé par la famille Vilgrain qui, depuis 1947, avait créé et dirigé les GMP. La SOMDIAA apporte son expertise en Afrique depuis au moins 50 ans si l'on considère 2014 comme borne supérieure et 56 ans par rapport à l'année 2020. Le groupe a toujours eu à prendre des initiatives de mettre en place un partenariat avec des Etats et des investisseurs privés, de nombreux projets agro-industriels en Afrique en générale et au Cameroun en particulier. C'est dans cette perspective qu'il devint partenaire technique et financier du Cameroun depuis 1970, année de sa création. Mais en considérant le groupe père d'origine les GMP de la famille Vilgrain, nous pouvons sans risque d'anachronisme affirmer que la SOSUCAM est une filiale de la SOMDIAA.

Il est à souligner que la SOMDIAA pratique la monoculture pluriannuelle de la canne à sucre dans six pays d'Afrique dont le Cameroun. Son type d'agriculture est moderne et raisonné. Ce groupe attache une grande importance à l'innovation agricole lui permettant d'entretenir une renommée au service d'une agriculture modernisée et spécialisée. Dans cette perspective, la SOMDIAA a mis en place de nombreuses techniques d'amélioration des rendements et de la durabilité des terres exploitées au Cameroun à travers sa filiale SOSUCAM spécialisée dans la culture de la canne à sucre. Elle pratique une sélection variétale, une cartographie des sols par résistivités électriques, une optimisation des trajets des machines agricoles par guidage GPS, un développement de systèmes d'irrigation moins consommateur et, une lutte anti-érosion⁶⁶. Dans le cadre de son développement, le groupe investit progressivement au Cameroun dans les nouveaux outils technique de modernisation et d'optimisation des rendements à savoir une mécanisation des récoltes, le renouvellement des parcelles vieillissantes, des systèmes d'irrigation en goutte à goutte, l'amélioration variétale etc... cela montre que le groupe investit régulièrement et massivement dans les nouvelles techniques agricoles.

L'industrie n'est pas en reste dans la politique entrepreneuriale de ce groupe observé à travers la SOSUCAM au Cameroun. A travers la SOMDIAA donc fait partie la SOSUCAM, la transformation des matières premières non seulement pour produire du sucre, de la farine et autres aliments dérivés, mais aussi des aliments pour animaux (ce dernier élément n'est pas abordé dans cette étude). Dans l'industrie sucrière au Cameroun la SOMDIAA représentée par

⁶⁶ Ibid.

la SOSUCAM porte deux unités sucrières l'une à Nkoteng et l'autre à Mbandjock. Ses produits sont commercialisés sur le marché local camerounais et exportés.

2- Création de la SOSUCAM à Mbandjock

L'idée de création de la SOSUCAM naît en 1963⁶⁷. Hors mis quelques raisons générales déjà évoquées plus haut, il faut ajouter le fait que dès son accession à l'indépendance jusqu'en 1963, le Cameroun importait environ 9000 tonnes de sucre par an. La consommation de cette denrée par les industries qui l'utilisaient notamment les agro-alimentaires, absorbait le tiers de ce produit. La consommation ou du moins la demande de cette denrée ne cessait de croître. Tissander et Barbier font remarquer que "la consommation par habitant n'est que d'un kilo par an mais sa tendance est à une augmentation rapide. Le Cameroun se décide, à l'image de son voisin congolais dont il est tributaire pour son approvisionnement dans ce domaine, à promouvoir sa propre production sucrière"⁶⁸

Ces propos prouvent bien que le Cameroun était fortement enclin dans une situation de forte demande de sucre granulé ou en morceaux. Cependant il ne produisait pas ce sucre dont il consommait pourtant. En fait il importait si l'on en croit les dires de Barbier et Tissander, du Congo voisin. Cet état de chose ne pouvait donc être supporté assez longtemps si l'on voulait satisfaire acceptablement et régulièrement la demande intérieure dont la consommation dans des habitudes alimentaires n'était plus un luxe comme à l'époque "coloniale".

Par ailleurs le sucre et ses dérivés constituaient une matière première assez importante et demandée dans des industries alimentaires comme les boulangeries qui d'ailleurs ne cessaient de naître sur l'étendue du territoire camerounais. Importé donc le sucre, faut-il le dire, coûtait chère à l'Etat. Il fallait à tout prix et à tous les prix trouver une solution durable, réaliste et rentable face à cette situation. Le Cameroun du point de vue de ses sols arables, l'avons-nous montré plus haut possédait sur ce plan un atout non discutable. C'est-à-dire que les terres camerounaises dans plusieurs régions répondaient efficacement aux exigences agronomiques en ce qui concerne la culture de la canne à sucre. Que fallait-il alors pour que fut en fin créée une usine mieux un complexe agro-industriel spécialisé dans la production sucre? La réponse à cette question est évidente ; la volonté politique ou tout simplement l'initiative de l'Etat.

⁶⁷ Barbier Tissander, "Mbandjock ou les promesses d'une ville...", p. 3.

⁶⁸ Ibid.

Le Cameroun se décide, dans cette perspective de promouvoir sa propre production sucrière. C'est ainsi qu'en 1963, un décret attribue une concession de 10058 ha de terre à la Société Sucrière du Cameroun (SOSUCAM), entreprise d'économie mixte associant l'Etat camerounais, le groupe GMP devenu SOMDIAA, et les intérêts privés⁶⁹. Les données de 1973 indiquent que le capital de la SOSUCAM réunissait une participation répartie comme suit : "L'Etat et sociétés nationales d'investissement 36% ; SOMDIAA 45% ; Shell CMR 6% ; groupe de banque (BICEC BIAO SOB 6 %) ; petite société française 5% ; et actionnaires privés 2%"⁷⁰. Elle comptait financièrement 1.450.000.000 de FCFA⁷¹.

La SOSUCAM s'était ainsi installée à Mbandjock à 100 km au nord-est de Yaoundé où transitent à la fois la forêt et la savane. En créant ce complexe agro-industriel, l'Etat du Cameroun lui avait assigné des objectifs directeurs à atteindre. Le principal objectif qui lui a été fixé était de fournir 15000 tonnes de sucre dès 1970, et de couvrir ensuite les besoins du pays⁷².

3- Organigramme de la SOSUCAM

L'entreprise en tant qu'une organisation de plusieurs personnes produisant des richesses ou des services vendus à des consommateurs, est aussi, une société bien structurée. C'est en fait pour atteindre ses objectifs que l'entreprise se définit un plan de management. Ce management définit les responsabilités afin d'être efficace. Il s'agit donc d'une sorte de décentralisation du pouvoir où, chaque secteur d'activité est précisé et porte une feuille de route. La SOSUCAM n'échappe pas à cette définition. C'est ainsi que dans son organigramme l'on retrouve douze membres dans le conseil d'administration.

A la tête de la SOSUCAM l'on a un président directeur général. Le rôle de celui-ci est de prendre des décisions importantes dans l'administration, il analyse également le marché et la position de l'entreprise face à la concurrence afin de réévaluer ses objectifs. Ce poste à la SOSUCAM est actuellement occupé par Alexandre Vilgrain, il a remplacé à ce poste Louis Yinda en 2018. Le président directeur général est suivie de deux directeurs généraux adjoint à savoir le camerounais Samuel Libock et le Français Gilles Drouin. Le rôle de ces derniers est d'améliorer l'entente dans les secteurs d'administrations, juridique, dans le secteur financier et

⁶⁹ Décret 1963.

⁷⁰ Rapport de la SOSUCAM 1973, inédit.

⁷¹ Ibid.

⁷² Décret 1963

le secteur des ressources humaines. Ce sont des gestionnaires de projet qui accomplissent des missions de conseil et d'expertise en relation avec les directions fonctionnelles de l'entreprise. Ils ont la capacité de contrôler la mise en œuvre de la stratégie définie par la direction générale de l'entreprise. A la suite des directeurs généraux adjoints, viennent dix directions sectionnées chacune en département, chaque département est divisé en service ou section, chaque section en divisions ou cellule et chaque cellule en bureau⁷³.

La direction des ressources humaines de la SOSUCAM est dirigée par monsieur Essono. Ce dernier a la charge de définir une stratégie de gestion de toute la ressource humaine au sein de l'entreprise. Après avoir défini cette stratégie de gestion, il l'envoie à la direction générale pour validation. Cette direction intervient également dans les programmes d'épanouissement des collaborateurs en les encadrant et les motivant.

La direction commerciale et marketing a pour rôle la définition d'une stratégie et conception du label et produit de l'entreprise SOSUCAM. Cette direction est dirigée par Tatiana Fotso et elle supervise également les actions de conception de produits de l'agro-industrie jusqu'à leur mise à disposition sur le marché. Elle participe directement au développement de l'entreprise et s'impose ainsi comme une direction majeure. En effet, elle assure en étroite collaboration avec la direction générale la définition des plans marketing et commercial destinés à développer la vente de l'ensemble des produits de la SOSUCAM. Pour cela elle analyse le marché, détermine les cibles, fixe les objectifs à atteindre ainsi que les grands axes de publicité et de communication.

La direction d'exploitation agricole de la SOSUCAM quant à elle organise les opérations liées aux cultures. Elle définit les méthodes de travail et programme les opérations de production dans le respect des cahiers de charge fixés au début d'une campagne. Elle établit aussi la répartition des tâches entre ouvriers, permanents ou saisonniers en donnant ses recommandations, supervisant et contrôlant l'ensemble des travaux effectués. Par ailleurs, elle suit l'évolution des cultures et remédie aux éventuelles déficiences en cas de résultat insuffisant en fixant par exemple des nouvelles consignes au personnel⁷⁴.

La direction finance et comptabilité à la SOSUCAM a pour mission et responsabilité le contrôle de la comptabilité de l'entreprise et la bonne gestion de sa trésorerie, ceci en vue de

⁷³ Tchakounté, 45 ans, chef de la division administrative du personnel, Nkoteng, 19 octobre 2021.

⁷⁴ Hilina Elias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021.

valider la rentabilité de l'entreprise. Elle assure aussi le développement des outils d'aide à la prise de décisions et peut parfois anticiper les finances de l'entreprise. C'est en ceci que, cette direction collabore étroitement avec la direction générale pour envisager le développement stratégique et financier de la société sucrière. La mission de cette direction consiste en effet à contrôler la rentabilité et la solvabilité du complexe agro-industriel, anticiper sa stratégie de développement et les financements et investissement nécessaires. C'est cette direction représentée par son directeur administratif qui, lors des négociations bancaires ou avec d'autres administrations représente l'entreprise⁷⁵.

La direction d'usine et de production a pour rôle de diriger et organiser l'usine, optimiser l'organisation et la production. Le directeur de cette direction est responsable d'un site de production. Il garantit la fabrication du sucre et assure les réponses commerciales appropriées aux clients, il gère le suivi des postes budgétaires, il transmet les objectifs de la direction générale et veille à la mise en œuvre des moyens pour les atteindre. En collaboration avec le responsable de production, il définit les stratégies pour optimiser la production tout en respectant les normes de qualité, hygiène, sécurité et environnement. Le directeur d'usine élabore les plans d'investissement. Ses responsabilités exigent qu'il reste en étroite relation avec les clients, et les collectivités territoriales, mais aussi avec les organisations représentatives des salariés afin d'assurer un climat social serein⁷⁶.

Le responsable de la direction parc et matériel à la SOSUCAM est un gestionnaire de matériel et de machines dont l'entreprise a besoin pour assurer sa production. Sa mission est une mission de logistique pure qui prend en charge la gestion des équipements et des machines adaptés aux besoins des services de l'entreprise. Après la réception de chaque document technique concernant un équipement ou une machine, le responsable parc et matériel doit procéder à un contrôle de validité de celui-ci et des équipements et des machines du parc de logistique de l'entreprise. Il doit régulièrement veiller à assurer le suivi du matériel et procéder aux installations de tous les nouveaux équipements en cas de besoin. Ce dernier est également l'interlocuteur direct avec le personnel et les utilisateurs qui les informent sur l'état et la performance de chaque machine du parc logistique. Dans la gestion du parc, le responsable parc matériel est chargé à la fois de la planification de l'entretien de toutes les machines et les véhicules du parc. Il est également amené à répondre au moindre besoin technique des

⁷⁵ Beyala Olive, 38 ans, assistante chef comptable, Nkoteng, 22 octobre 2021.

⁷⁶ Ngo Biloa, 41 ans, chef section laboratoire usine, Nkoteng, 22 octobre 2021.

utilisateurs concernant les machines et les véhicules. L'un de ses rôles majeurs est de faire de la prévention technique avec des propositions de solutions adaptées à la complexité de chaque dysfonctionnement ou problème technique. En dernier lieu, le responsable du parc matériel ou machines doit tenir compte des besoins de tous les fournisseurs, de leurs contraintes et de leurs exigences ; en bref il doit assurer un bon rapport avec eux⁷⁷.

En outre, la SOSUCAM a dans son management un directeur ou responsable juridique dont la mission est de défendre les intérêts de la société et de veiller sur l'application des réglementations tout en donnant des conseils aux différentes directions de services. Il est également en charge des dossiers contentieux et est le médiateur privilégié avec le monde judiciaire en dehors de l'entreprise où il exerce ses fonctions.

La direction d'approvisionnement ou responsable achats et approvisionnement de la SOSUCAM a la mission principale d'organiser, de gérer et de coordonner les flux et les stocks de marchandises au sein de l'entreprise, en s'appuyant sur les prévisions des ventes. Son objectif principal étant d'optimiser les coûts pour son employeur en recherchant le meilleur rapport qualité-prix, le responsable approvisionnement doit, dans un premier temps, définir précisément les besoins de l'entreprise, en amont de la chaîne de production ou des points de vente. Il est chargé de négocier directement avec les différents fournisseurs et d'établir avec eux un plan d'approvisionnement en tenant compte des contraintes. Il doit apporter une fluidité et une cohérence dans les arrivées de marchandises. Ce dernier doit également sélectionner les prestataires, plus particulièrement les transporteurs et veiller au bon déroulé de l'approvisionnement. Pour anticiper au mieux les futurs flux de marchandises, le responsable approvisionnement doit mettre en place et analyser des indicateurs lui permettant de connaître les rotations des produits, les durées de livraisons et leur efficacité, ou non. Un moyen de corriger ou d'optimiser les futures livraisons de marchandises. Enfin, ce responsable doit être en mesure de diriger, animer et mener une équipe, tout en assurant l'organisation et le suivi de leurs tâches⁷⁸.

En somme, l'enjeu de l'analyse qui précède a été de présenter le contexte dans lequel fut créée la SOSUCAM, ainsi que son évolution et son organisation interne. Il ressort que la SOSUCAM a été créée en vue de répondre à deux problèmes socio-économiques aux quels était confronté l'Etat du Cameroun au lendemain de son ascension à l'indépendance. Il s'agit d'un

⁷⁷ Mindanga Jean, 43 ans, chef d'équipe mécanisation, Nkoteng, 21 octobre 2021.

⁷⁸ Ngono Elisabeth, 35 ans, assistante réceptionniste logistique, Nkoteng, 22 octobre 2021.

côté le chômage des jeunes camerounais et de l'autre l'importation massive du sucre. Une fois créée la SOSUCAM s'est attelée à trouver des solutions à ces deux problèmes ci-dessus cités. L'un des volets nous intéresse particulièrement ici, il s'agit de la réduction du chômage des jeunes. En quoi pouvons-nous dire que la politique de recrutement au sein de ce complexe agro-industriel a fait des jeunes, une priorité ?

CHAPITRE II : LA PLACE DES JEUNES DANS LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOSUCAM

Ce chapitre permet d'examiner la place qu'occupent les employés jeunes recrutés au sein de la SOSUCAM. Pour y arriver, nous allons examiner tour à tour les types d'employés qu'on retrouve au sein de ce complexe agro-industriel, ensuite leur statut juridique et enfin leur origine et niveau d'instruction.

I- LES TYPES D'EMPLOYES JEUNES RECRUTES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Au sein de la SOSUCAM de Mbandjock et Nkoteng on retrouve trois types d'employés : les manœuvres, les agents de maîtrise et les cadres administratifs.

1- Les manœuvres

De manière générale, le manœuvre est défini comme étant un ouvrier ou une ouvrière exécutant des travaux qui n'exigent aucun apprentissage préalable au sein d'une entreprise. Ce sont des personnes qui vivent du travail de leurs bras¹. On peut donc comprendre qu'il s'agit des travailleurs exerçant au sein d'une entreprise que du simple fait de leur force physique.

Selon les statuts du personnel de la SOSUCAM, le manœuvre est un travailleur nouvellement recruté, placé au premier échelon de la catégorie de l'emploi². Cette définition du manœuvre en termes de l'échelon de la catégorie à la SOSUCAM a évolué car à partir de 2010, l'on a annulé les deux premiers échelons pour ne débiter qu'avec la troisième. Ainsi, le manœuvre dans cette entreprise n'est plus un travailleur nouvellement recruté classé au premier échelon mais plutôt un ouvrier du troisième échelon de la catégorie de l'emploi³. A cet effet, les manœuvres de la SOSUCAM sont de trois principaux groupes à savoir : les manœuvres

¹ Dictionnaire, Hachette, 1989, "manœuvre", p. 668.

² Statut du personnel de la SOSUCAM, chapitre II, article 5 paragraphe 1, p. 6.

³ Tidjia Etienne, 32 ans, conducteur d'engins SOSUCAM, Nkoteng, 19 octobre 2021 ; Zeh Ndong Emmanuel, 51 ans, président du syndicat d'action pour le progrès de la justice sociale et activités connexes de la Haute Sanaga (SAPJUSTAACHS), Mbandjock 20 octobre 2021 ; Enjeakwe Njong Emmanuel, 33 ans employé SOSUCAM, Mbandjock, 19 octobre 2021.

agricoles, les ouvriers spécialisés ou ouvrier d'usine et les conducteurs d'engins de tracteurs et autres véhicules divers.

- Les manœuvres agricoles

Les manœuvres agricoles et de production sont des travailleurs recrutés en troisième catégorie échelon D⁴. Ces manœuvres travaillent dans les plantations, s'occupent des divers travaux peu ou pas mécanisés. Ils aident le personnel à ensemercer les champs, à sarcler les cultures et à manutentionner le matériel. Ils sont recrutés de manière périodique c'est-à-dire au début de chaque campagne. En effet, la plantation des cannes intervient en octobre avec la grande saison de pluie. Les boutures sont fournies par les cannes tronçonnées à "deux yeux", un départ et un rejet, et traité contre le charbon et la rouille. Ce procédé est effectué par des manœuvres. La canne est semé à la main dans les sillons par des manœuvres soit 2km à planter par Homme et par jour entre 1965 et 1984 selon l'étude de Jean Claude Barbier⁵. A la petite saison de pluie entre avril et mai, il s'effectue des nouvelles plantations et d'étalage des récoltes. Après un cycle végétatif de 15 mois la coupe de la canne commence et s'échelonne sur six mois de novembre à mai. C'est la période de travail des coupeurs et des glaneurs. Chaque coupeur est appelé à abattre, pendant 8 heures de temps de travail, à la manchette, entre 1,5 et 2 tonnes de canne par jour⁶. Après la coupe de la canne, celle-ci est mécaniquement chargée sur des "cane loader" par des engins à chenilles équipés d'un grappin. Les glaneurs une fois la canne coupée et ramassé par des engins, quadrillent les champs récoltés et en retirent encore plusieurs tonnes de canne à l'hectare⁷.

De cette description qui précède, l'on retient qu'il y a trois types d'ouvrier agricoles : les coupeurs de canne, les planteurs et les glaneurs. Mais on remarque parfois que certains coupeurs deviennent des glaneurs pour les heures supplémentaires⁸.

Le tableau statistique et la courbe ci-dessous permettent de voir une évolution des effectifs des manœuvres agricoles du moins à partir des données reçues entre 1965 et 2020.

⁴ Statut du personnel de la SOSUCAM, chapitre II, article 6 paragraphe 1, p. 7.

⁵ J. C. Barbier J. Tissander, in "Mbandjock ou les promesses d'une ville liée à un complexe agro-industriel sucrier", ONAREST, 1977, p. 15.

⁶ Aboumane Abadias, 26 ans, glaneur, SOSUCAM, Mbanjock, 20 octobre 2021.

⁷ Idem.

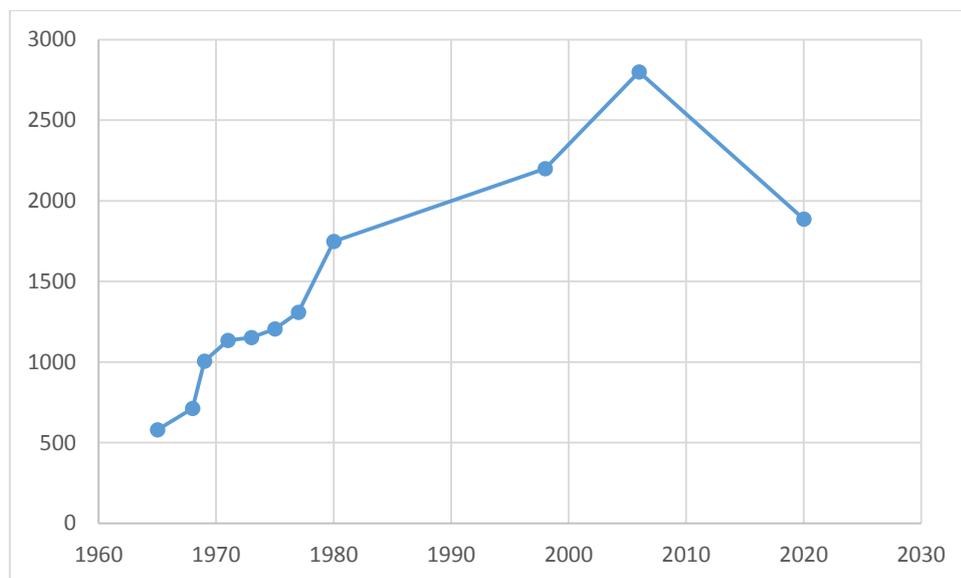
⁸ Idem.

Tableau n° 3 : Evolution des effectifs des manœuvres agricoles à la SOSUCAM de 1965-2020

	Type de manœuvre	Nombre	Pourcentage
1965	Glaneurs	57	9,82 %
	Coupeurs	200	34,48
	Planteurs	317	54,65
	Autres	6	1,03
	Total	580	100 %
1968	Glaneurs	80	11,22
	Coupeurs	321	45,02
	Planteurs	306	42,91
	Autres	6	0,84
	Total	713	100 %
1969	Glaneurs	91	9,04
	Coupeurs	452	44,93
	Planteurs	438	43,53
	Autres	25	2,48
	Total	1 006	100 %
1971	Glaneurs	127	11,19
	Coupeurs	580	51,14
	Planteurs	423	37,30
	Autres	4	0,35
	Total	1 134	100 %
1973	Glaneurs	90	7,81
	Coupeurs	585	50,78
	Planteurs	457	39,67
	Autres	20	1,73
	Total	1 152	100 %
1975	Glaneurs	108	8,96
	Coupeurs	571	47,38
	Planteurs	501	41,57
	Autres	25	2,07
	Total	1 205	100 %
1977	Glaneurs	88	6,72
	Coupeurs	605	46,21
	Planteurs	551	42,09
	Autres	65	4,92
	Total	1 309	100 %
1980	Glaneurs	205	11,72
	Coupeurs	756	43,22
	Planteurs	692	39,79
	Autres	92	5,26
	Total	1 749	100 %
1998	Glaneurs	221	10,04
	Coupeurs	1002	44,54
	Planteurs	802	36,45
	Autres	175	7,95
	Total	2 200	100 %
2006	Glaneurs	415	14,82
	Coupeurs	1048	37,42
	Planteurs	1041	37,17
	Autres	296	10,57
	Total	2 800	100 %
2020	Glaneurs	230	12,19
	Coupeurs	706	37,43
	Planteurs	822	43,58
	Autres	123	10,79
	Total	1 886	100 %

Source : archives SOSUCAM 1965-2020.

Graphique n° 1 : Evolution des effectifs des manœuvres agricoles à la SOSUCAM de 1965-2020



Source : Archives SOSUCAM 1965-2020.

Le tableau et le graphique ci-dessus présentent des périodes de croissance et de décroissance des manœuvres agricoles au sein de la SOSUCAM. Chacune de ces périodes en rapport avec l'augmentation, la constance et la diminution des effectifs des manœuvres agricoles est la résultante d'une conjoncture d'évènements. Il y a eu par moment des circonstances favorables au recrutement massif des employés, d'autres obligeant la retenue dans le recrutement par l'entreprise. De même l'on a vécu des circonstances obligeant ou poussant la SOSUCAM à se débarrasser d'un certain nombre d'employés manœuvres.

Pour ce qui est de la croissance des effectifs des manœuvres agricole à la SOSUCAM, nous constatons que de 1965 à 2006, du moins en rapport avec les données reçus la population des manœuvres est graduellement galopante. Si entre 1965 et 1969 cette population n'atteint pas 1000 par an, à partir de 1971 jusqu'en 1980 elle est au-delà de 1000. A partir de 1998 jusqu'en 2006 elle atteint 2000 et plus.

Au moment des périodes de coupes de la canne échelonné sur six mois, allant de novembre à mi-mai, l'on a un grand effectif de coupeurs et de glaneurs dans les champs de la SOSUCAM. Cependant parmi ces coupeurs et glaneurs il y a souvent une forte colonie originaire des régions du grand Nord. A partir de 1968 par exemple, on peut penser que l'amélioration des transports routiers comme le bitumage de l'axe N'Gaoundéré-Kousséri avait joué un grand rôle sur les migrations des jeunes chercheurs d'emploi du Nord vers le Sud. Dans

la même logique le transport ferroviaire liant définitivement l'Adamaoua au grand Nord avec l'achèvement de la ligne Belabo-N'Gaoundéré en décembre 1973 avait aussi favorisé les migrations Nord-Sud à partir du développement des moyens de transport. D'autre fait comme le développement industriel du Sud Cameroun notamment la zone Lekié, Haute Sanaga à partir à la fin des années 1960 ont aussi été à l'origine de cette descente des jeunes chercheurs d'emploi du Nord vers le Sud. Tous ces facteurs, faut-il le reconnaître, ont contribué à la recherche d'emploi de ces jeunes vers la SOSUCAM puis soldé plus tard par le recrutement des manœuvres agricoles (coupeurs, glaneurs et planteurs) au sein de cette entreprise.

A partir de 1968, la SOSUCAM connaît une augmentation considérable de la superficie de ses champs de canne. Pour les cultiver, il fallait d'autres travailleurs en plus. Ces derniers devaient non seulement être employés pour planter mais aussi récolter plus tard la canne à sucre⁹. Cependant on remarque que la main d'œuvre nordiste était instable car, après les six mois de coupe de la canne, ces jeunes gens rentraient dans leurs villages pour des semailles correspondant aux mois d'octobre et novembre¹⁰. Vu que ces ouvriers du nord étaient réputés être robustes, résistants et travailleurs en termes de rendement, la SOSUCAM avait mis à contribution des transports aériens en décembre 1969 entre Yaoundé et Yagoua. Ces transports aérien avaient pour but de transporter rapidement et de manière urgente les coupeurs de la canne Massa et Tupuri parce que la coupe de la canne ne pouvait pas attendre. Ce sont ces manœuvres recrutés à cette occasion soit 209 qu'on a appelé "équipe avion"¹¹.

En 1998, selon le tableau ci-dessus présenté on voit que le nombre de manœuvre agricole au sein de la SOSUCAM commence à atteindre l'effectif de 2000. Ce chiffre va demeurer constant jusqu'en 2019 à cause de deux principales raisons. La première raison est qu'en 1998 la SOSUCAM rachète la CAMSUCO. Dans les termes du contrat entre l'Etat du Cameroun et la SOSUCAM en rapport avec la CAMSUCO, la SOSUCAM s'était engagé à acheter les actions de la CAMSUCO et à intégrer sans discrimination tous les employés de cette entreprise au sein de la sienne. C'est ainsi que la SOSUCAM qui comptait environ 1200 manœuvres va intégrer environ 1000 autres manœuvres agricoles employés à CAMSUCO¹². Ceci pour un total d'environ 2200 manœuvres agricoles au sein de la SOSUCAM pour la seule année 1998. Acheté entrevoyait également l'augmentation et la création des nouveaux champs

⁹ Barbier Courade Tissander, *Les complexes agro-industriels...*, p. 167.

¹⁰ J. Guillard, Golompoui, Nord Cameroun, Paris éd. mouton et Cie, 1965, p. 208.

¹¹ Barbier Courade Tissander, *les complexes agro-industriels...* p. 168.

¹² Aboa Ngonu, "Femmes et salariat au Cameroun...", p. 27.

à cultiver. Cela ne pouvait qu'entraîner, pour ainsi dire, la nécessité de la main d'œuvre soit un surplus d'environ 800 par an depuis le début des années 2000¹³.

La croissance galopante des effectifs des manœuvres agricoles s'était maintenue en 2006 en connaissant une autre tournure. En effet, en 2006 la SOSUCAM acquiert un nouveau bail emphytéotique. Ce bail lui a permis à cette entreprise de ré augmenter sa surface cultivable de canne à sucre dans la mesure où l'étendue à planter la canne avait élargi et par conséquent élargi aussi les récoltes. La période de plantation et celle des récoltes nécessitaient tout de même une augmentation de la main d'œuvre. C'est pourquoi entre 2017 et 2019 l'on va enregistrer des recrutements des manœuvres agricoles allant entre 3000 et 3500 au sein de la SOSUCAM¹⁴.

Pour ce qui est de la décroissance du nombre de manœuvre agricole, il faut noter que les dirigeants de la SOSUCAM ne manquent pas souvent d'effectuer des licenciements en grand nombre pour des raisons parfois moins claires. Peu importe ce qui nous intéresse ici est le fait que les licenciements massifs soient la principale cause de la chute des effectifs des manœuvres agricoles au sein de cette entreprise. En 2012 sur 3855 employés tout service confondu, 1300 manœuvres agricoles sur 2460 avaient été licenciés¹⁵. En 2020, le phénomène avait une fois de plus été vécu, période au cours de laquelle sur 2731 manœuvres agricole, environ 845 avaient été licenciés¹⁶.

- Les ouvriers spécialisés

Un ouvrier spécialisé est un travailleur sans qualification professionnelle qui exécute un travail précis (sur une machine) ne demandant qu'une très courte période d'apprentissage. Ce sont des travailleurs qui effectuent une tâche manuelle ou industrielle, un travail manuel ou mécanique en échange d'un salaire¹⁷. Au sein de la SOSUCAM, un ouvrier spécialisé est un agent exécutant dans les conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique¹⁸.

Tout comme les manœuvres agricoles, les ouvriers spécialisés sont recrutés en troisième catégorie échelon D de l'emploi. La plupart des ouvriers spécialisés au sein de la SOSUCAM

¹³ Mayoh Samuel, 46 ans, travaillant depuis 21 ans à la SOSUCAM, Mbandjock, 18 octobre 2021.

¹⁴ Idem ; Zeh Ndong Emmanuel, 51 ans, président du syndicat (SAPJUSTAACHS), Mbandjock 19 octobre 2021.

¹⁵ Oumarou Bouba, 37 ans, broyeur, Mbandjock, 19 octobre 2021.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Dictionnaire de français, Hachette, 1989, "ouvrier" p. 776.

¹⁸ Statut personnel SOSUCAM, annexe 1, p. 28.

travaille à l'usine et s'occupe de la production du sucre. En effet, une fois les camions chargés de canne et pesés à l'entrée de l'usine et déversés sur les tables d'alimentation, une sorte de chaîne à argots est mise sur pied ce qui entraîne les cannes vers les machines. Ces ouvriers de l'usine sont répartis en fonction des tâches. Certains s'occupent du lavage des cannes et d'autres du découpage. A ce niveau, les morceaux sont déchiquetés avant l'entrée dans les moulins. Quatre moulins sont franchis en série. Dans le premier, se produit l'extraction d'un jus assez pur, dans les suivants, les cannes sont remouillées avant d'être à nouveau pressées¹⁹. Après cette étape de pressage, plusieurs autres suivront jusqu'à l'obtention du sucre brut. Celui-ci est refondu par d'autres ouvriers dans les machines avant d'aller vers la raffinerie où il est débarrassé de ses impuretés par addition de charbon, il a la propriété d'attirer les impuretés puis de phosphate, attirant à son tour les particules de charbon. Le sucre raffiné est transporté par une chaîne à godets vers le séchoir puis stocké dans des sacs plastiques de 50 kgs, en attendant la transformation en morceaux. La fabrication des morceaux de sucre se poursuit toute l'année ; moulage, assemblage des morceaux par couches rectangulaires, passage des boîtes qui reçoivent leurs trois couches de morceaux. Les boîtes de sucre tombent à la sortie de la machine sur une glissière qui les conduit vers la salle d'emballage²⁰.

L'usine de fabrication de sucre tourne 24h/ 24. Un arrêt technique de 12 h tous les 11 jours permet un bon entretien. Chaque année à l'inter-campagne, a lieu un nettoyage complet c'est-à-dire toutes les machines sont démontées et révisées²¹.

De ces propos de ce jeune ouvrier spécialisé travaillant à l'usine, nous pouvons en déduire que l'usine a toujours besoin des travailleurs quel qu'en soit les différentes périodes de l'année. Le tableau statistique et la courbe ci-dessous montrent une évolution de l'effectif des ouvriers spécialisés au sein de la SOSUCAM de 1965 à 2020.

¹⁹ Barbier Courade Tissander, *Les complexes agro-industriels...*, p. 151.

²⁰ Ibid., p. 152.

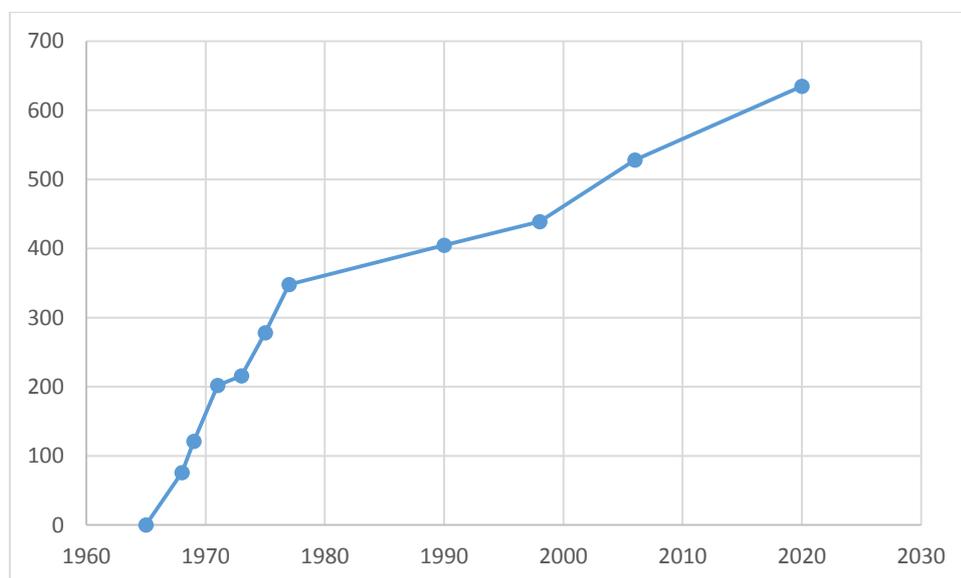
²¹ Djara Benoit, 27 ans, ouvrier spécialisé, Nkoteng, 21 octobre 2021.

Tableau n° 4 : Evolution de l'effectif des ouvriers spécialisés de la SOSUCAM de 1965 à 2020

Année	Nombre
1965	–
1968	76
1969	121
1971	202
1973	216
1975	278
1977	348
1990	405
1998	439
2006	528
2020	635

Source : Données de la SOSUCAM 1964-2020.

Graphique n° 2 : Evolution de l'effectif des ouvriers de la SOSUCAM de 1965 à 2020



Source : Données de la SOSUCAM 1964-2020.

Le tableau statistique et le graphique ci-dessus montrent que le recrutement des ouvriers spécialisés ou ouvriers de l'usine de la SOSUCAM est essentiellement croissant. Il faut dire

que quand la SOSUCAM commence ses activités en 1965, cette catégorie d'ouvriers n'existait pas encore. C'est en 1968 avec l'ouverture de l'usine que les promoteurs de la SOSUCAM commencent à recruter des manœuvres spécialisés pour l'usine. Ceux-ci sont de plusieurs ordres. Certains sont pointeurs c'est-à-dire qu'ils sont chargés de diriger les machines en fonction de l'étape du produit sucrier acquis d'un secteur à un autre²². Les ouvriers de la chaudière sont chargés d'entretenir le foyer en mettant le bois dans la chaudière et en contrôlant régulièrement la chaleur produite²³. Les manutentiers quant à eux, s'occupent de l'emballage des produits. A côté de ces deux premiers groupes, il y'a les magasiniers qui travaillent dans le magasin comme porteur et stockeur de produits dans le magasin. Ils sont aussi chargés de faire sortir ces produits pour les charger dans les camions. En dehors de la production interne de la SOSUCAM, ils s'occupent aussi des produits extérieurs utiles à l'usine à l'instar des tenues, des produits phytosanitaires et autres produits agricoles²⁴.

- Les conducteurs

Recrutés en cinquième catégorie de l'emploi au sein de la SOSUCAM, un conducteur est un agent exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles soit par expérience professionnelle équivalente²⁵.

Au sein de la SOSUCAM, les conducteurs ont des rôles bien définis. Certains s'occupent du transport des cannes des champs vers l'usine, d'autres par contre s'occupent de la manipulation des engins lourds afin de préparer le sol aux cultures. Certains conducteurs s'occupent du transport du personnel (les ouvriers) de la SOSUCAM pour les champs et de la SOSUCAM pour des stations de rassemblement en ville. En outre, d'autres conducteurs sont spécialisés dans le transport des cadres, des dirigeants et des livraisons des produits.

L'effectif des conducteurs au sein de cette entreprise a toujours évolué grâce à l'augmentation du personnel en général et l'augmentation des surfaces cultivables en particulier. Le tableau statistique ci-dessous permet de voir une évolution de l'effectif des conducteurs au sein de cette société entre 1968 et 2020.

²² Gado Jean, 38 ans, adjoint chef section usine, Nkoteng, 21 octobre 2021.

²³ Idem.

²⁴ Hinsia David, 36 ans, magasinier, Nkoteng, 21 octobre 2021.

²⁵ Statut personnel SOSUCAM, annexe 1, p. 29.

Tableau n° 5 : Evolution de l'effectif des conducteurs au sein de la SOSUCAM entre 1968 et 2020

Année	Nombre
1965	56
1968	101
1969	151
1971	183
1973	296
1975	302
1977	351
1990	366
1998	401
2006	426
2020	506

Source : Données SOSUCAM 1965-2020.

De manière générale les effectifs des conducteurs sont croissants. Ces effectifs augmentent en fonction du nouveau type d'engins et de véhicules acquis par l'entreprise. On peut par exemple remarquer qu'en 1965, il y avait environ 56 conducteurs car il y avait aussi 56 véhicules. Certains de ces véhicules étaient les voitures de service de certains hauts cadres et hauts dirigeants, d'autres par contre transportaient le personnel pour les champs et de la SOSUCAM pour les stations de rassemblement en ville. Il y avait en fin entre 1965 et 1968 quelques engins agricoles dans les champs.

A partir de 1968, de nouveaux engins et véhicules vont faire surface et vont nécessiter le recrutement de nouveaux conducteurs. C'est ainsi qu'avec l'acquisition des camions de transport de la canne à sucre des champs pour l'usine, l'on va acquérir 15 nouveaux camions créant un besoin de 15 nouveaux conducteurs²⁶. De même, 03 nouveaux camions avaient été acquis pour renforcer le transport des manœuvres. D'autres camions achetés pour le transport et la livraison des produits sucriers. On peut donc comprendre pourquoi Tchakounté déclare que " le nombre de conducteurs est toujours fonction du nombre de véhicules et engins en service dans l'entreprise"²⁷. Cependant il faut souligner que durant l'inter campagne (période

²⁶ Tchakounté, 45 ans, chef de la division administrative du personnel, Nkoteng, 19 octobre 2021

²⁷ Idem.

séparant deux campagne) une bonne partie de l'effectif des conducteurs, soit 60% est inactive car, pendant cette période l'entreprise n'a pas besoin des conducteurs d'engins agricoles, des transporteurs de la canne des champs pour l'usine. C'est au cours de la campagne que l'ensemble des conducteurs est actif²⁸.

Au sein de la SOSUCAM, la deuxième catégorie d'employé qu'on retrouve et qui est au-dessus de la catégorie dont fait partie les manœuvres est constitué d'agents de maîtrise.

2- Les agents de maîtrise

De manière générale, un agent de maîtrise est un salarié faisant partie d'une catégorie de personnel de production, dotée de responsabilités d'encadrement du personnel. Ouvrier au niveau d'une équipe, d'un atelier, d'une chaîne ou tout autre sous ensemble de production. L'agent de maîtrise assure, sous les ordres de l'encadrement, le bon déroulement des opérations de production. Il dispose d'un savoir-faire spécifique et d'une plus grande autonomie que les employés. Sa position correspond généralement à une section spécifique de l'échelle hiérarchique ou de classification professionnelle mise en place par les conventions collectives²⁹.

Selon les statuts de la SOSUCAM, les agents de maîtrise sont des travailleurs recrutés de la 7^e à la 9^e catégorie de l'emploi³⁰. Ils sont chargés d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui leurs sont confiés, ils ont des connaissances spéciales acquises par une expérience professionnelle ou par une formation appropriée (probatoire). Les agents de maîtrise de la 8^e catégorie au sein de la SOSUCAM ont deux fonctions. Certains s'occupent de la fonction de commandement et d'autres de la fonction de technicité. En effet, un agent de maîtrise ayant une fonction de commandement est celui travaillant sous les ordres d'un autre agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre de l'employeur ou de son représentant, en exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou employés, et assurant le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres³¹. Les agents de maîtrise ayant une fonction de technicité sont des agents n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des travailleurs de catégorie précédente, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle³².

²⁸ Tidjia Etienne, 32 ans, conducteurs d'engins SOSUCAM, Nkoteng, 19 octobre 2021.

²⁹ Dictionnaire du droit du travail, <https://www.editions-tissot.fr>.

³⁰ Statut personnel SOSUCAM, annexe 1, p. 33.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

L'agent de maîtrise de la 9^e catégorie de l'emploi au sein de la SOSUCAM est chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés. Qu'il exerce ou non une fonction de commandement, il doit avoir des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire soit des connaissances sanctionnées par un titre académique de niveau supérieur (baccalauréat, brevet de technicien supérieure et licence)³³. Un agent ayant pour fonction de commandement ici est celui travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant. Il a sous ses ordres des techniciens ou des agents de catégorie 5, 6, 7 et 8. Il assure le respect des temps, des consignes d'exécution des travaux qui lui sont préalablement définis et veille à la discipline du personnel placé sous ses ordres. L'agent de maîtrise de cette catégorie prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente³⁴.

D'après ce qui précède, nous pouvons dire que les agents de maîtrise au sein de la SOSUCAM sont des jeunes titulaires au moins du probatoire pour les moins scolarisés (on retrouve ceux-ci dans la 7^e et 8^e catégorie de l'emploi) et d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour les plus scolarisés (9^e catégorie). Le tableau statistique et la courbe ci-dessous permettent de voir une évolution des effectifs des agents de maîtrise au sein de la SOSUCAM de 1965 à 2020.

Tableau n° 6 : Evolution des effectifs des agents de maîtrise de la SOSUCAM de 1965 à 2020

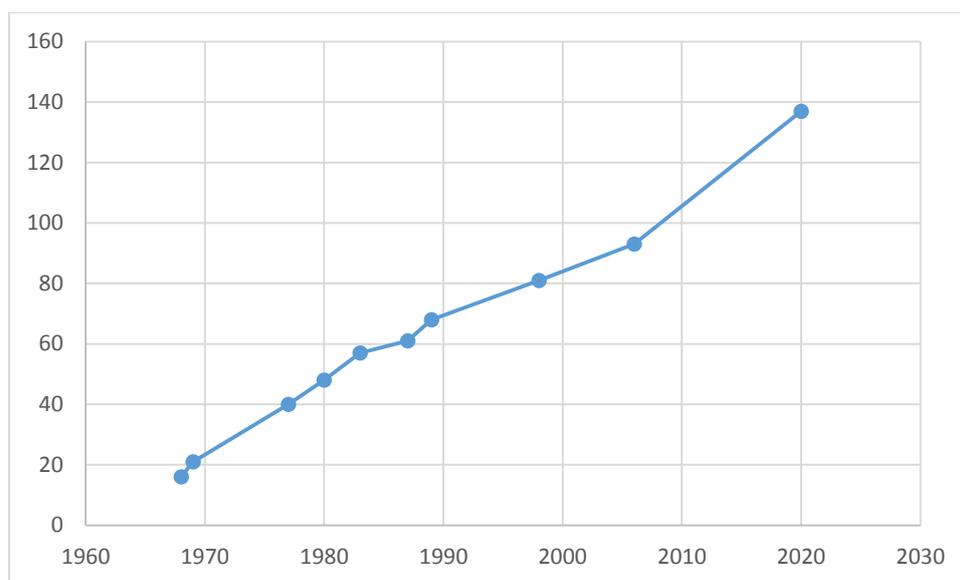
Année	Nombre
1968	16
1969	21
1977	40
1980	48
1983	57
1987	61
1989	68
1998	81
2006	93
2020	137

Source : Données SOSUCAM 1965-2020.

³³ Ibid., p. 36.

³⁴ Ibid.

Graphique n° 3 : Evolution des effectifs des agents de maitrise de la SOSUCAM de 1965 à 2020



Source : Données SOSUCAM 1965-2020.

Le tableau des effectifs des agents de maitrise au sein de la SOSUCAM est essentiellement croissant. On remarque qu'entre 1968 et 2006 du moins à partir des données que nous avons reçues, le nombre d'agents de maitrise est en dessous de la centaine par an. Mais au cours de chaque année ou presque il y'a en moyenne un recrutement de 5 nouveaux agents de maitrise durant cette période de 1968 à 2006. C'est à partir de 1968 en fait que cette catégorie d'employé fait son apparition au sein de la SOSUCAM car, comme le fait remarquer Ondoua Jacques d'après les dire de son père lui-même ayant fait partie de la première promotion des travailleurs de la SOSUCAM de 1965 à 2003, "chaque fois qu'il y'avait création d'un nouveaux service demandant une certaine formation scolaire spécialisée, les dirigeants de la SOSUCAM n'hésitaient pas à recruter ces nouveaux diplômés capables d'assurer le poste destiné"³⁵. Nous pouvons comprendre à partir de ces propos que la spécialisation et la modernisation des services au sein de la SOSUCAM exigeaient l'apport des "great men at the main place". Du coup des concours internes étaient organisés afin de dénicher au sein des ouvriers déjà en exercice ceux qui avaient la maitrise de l'emploi et du poste en vigueur. Très souvent aussi des appels d'offres extérieures étaient faites l'orsque le nombre d'internes habiletés à cette tâche était inférieure ou nul. C'est ainsi qu'en 1969 l'orsque la SOSUCAM a eu besoin des agents de maitrise commerciaux et des magasiniers gestionnaires, l'on avait

³⁵ Ondoua Jacques, 43 ans, ouvrier spécialisé, Mbandjock, 20 octobre 2021.

recruté parmi les internes 3 anciens ouvriers et 2 jeunes recrutés de l'extérieur, soit 5 agents de maîtrise commerciaux et magasiniers recrutés en cette année³⁶.

Quelques années plus tard en 1977 la SOSUCAM avait eu besoin des agents de maîtrise pour les affaires financières et judiciaires afin de renforcer le service des assistants auprès des cadres administratifs. Pour ce faire, l'on recruta des jeunes agents ayant le profil de diplômé en droit et en gestion comptable³⁷. Il eut en fin de compte 3 agents de maîtrise recrutés soit 1 pour les affaires judiciaires et 2 pour les affaires financières³⁸. A la même période le besoin s'était posé pour le service marketing notamment pour la confection de l'étiquette d'emballage malheureusement nous n'avons aucune information sur l'issue de ce recrutement. Toutefois ce fut en 1987 que furent recrutés 7 agents de maîtrise en marketing et publicité télévisées³⁹. A cette période il y'avait de nouveaux enjeux liés à la vulgarisation des produits de la SOSUCAM dans l'espace camerounais. Il fallait donc acquérir en son sein quelqu'un ou des personnes ayant effectuées plus ou moins une formation dans ce sens. C'est ainsi que Djessy Ngango qui avait suivi une formation en journalisme et marketing audiovisuel en France a été la perle rare recherchée et fut donc recruté⁴⁰.

Dans les années 2007-2020, la question de l'outil informatique est devenue de plus en plus pressante et indéniable au sein de la SOSUCAM. Ainsi, malgré que certains postes furent supprimés puisqu'étant désormais inutiles, d'autres en avaient été créés pour répondre aux exigences de la nouvelle donne. A cet effet l'on recruta de 2006 à 2020 environ 12 agents de maîtrise en charge de la gestion informatique et numérique des données de l'entreprise⁴¹.

Les agents de maîtrise sont des employés situés entre les ouvriers et les cadres administratifs. Ces derniers nécessitent également une présentation.

3- Les cadres administratifs

Un cadre administratif au sein d'une entreprise est une personne qui assure les fonctions d'encadrement⁴². C'est un travailleur qui se charge essentiellement d'assurer la bonne gestion administrative et financière de son établissement. Il enregistre les conventions et assure les relations administratives, s'occupe de saisir les conventions pour leur suivi. En outre, un cadre

³⁶ Idem.

³⁷ Rapport de la SOSUCAM inédit 1977.

³⁸ Ibid.

³⁹ Djessy Ngango, 51 ans, directeur adjoint service commercial et marketing, Nkoteng, 21 octobre 2021.

⁴⁰ Idem.

⁴¹ Tchakounté, 45 ans, chef de la division administrative du personnel, Nkoteng, 19 octobre 2021.

⁴² Dictionnaire de français, Hachette, 1989, "cadre administratif", p. 142.

administratif liquide les conventions et contrôle l'ensemble des pièces avant envoi. Le cadre administratif crée des échéanciers et des tableaux de bord suivi des heures par action, il se charge de contrôler les différents documents administratif et de classer les documents justificatifs.

Le métier d'un cadre administratif consiste, en outre à vérifier la saisie mensuelle (anomalie, cohérence des plannings) et à contribuer à l'optimisation de la trésorerie. Il élabore également les tableaux de bord mensuels avec le cadre intermédiaire financier. Il suit les règlements et pilote l'équipe administrative ; de manière générale, un cadre administratif garantit le bon fonctionnement de l'équipe et organise le travail auprès de ses collaborateurs⁴³.

Selon les statuts de la SOSUCAM, les cadres administratifs sont recrutés de la 10^{ème} à la 12^{ème} catégorie de l'emploi⁴⁴. Un cadre administratif de la 10^{ème} catégorie est un agent appelé à occuper les fonctions de cadre administratif, technique ou commercial, et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat ou à défaut les mêmes présomptions de compétences acquises par une longue expérience professionnelle. Il doit avoir les connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions⁴⁵.

Un cadre administratif de la 11^{ème} catégorie, est un agent répondant à la définition des cadres de la 10^{ème} catégorie et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de leurs collaborateurs des catégories précédentes. C'est dans cette catégorie d'agents qu'on retrouve les chefs de divisions, les chefs de services, les directeurs adjoints et les médecins⁴⁶.

La dernière catégorie de l'emploi (la 12^{ème}) au sein de cette entreprise est occupée par des cadres administratifs supérieurs qui, sont des cadres placés directement sous les ordres du chef d'entreprise et ayant le pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions. Dans cette 12^{ème} catégorie, on retrouve

⁴³ <https://www.guide-métiers.cm> Consulté le 12 décembre 2021.

⁴⁴ Statut personnel SOSUCAM, pp. 37-38.

⁴⁵ Ibid., p. 37.

⁴⁶ Ibid.

des coordonnateurs d'exploitations, des directeurs généraux, des directeurs adjoints, des médecins, des directeurs généraux adjoints et le secrétaire général⁴⁷.

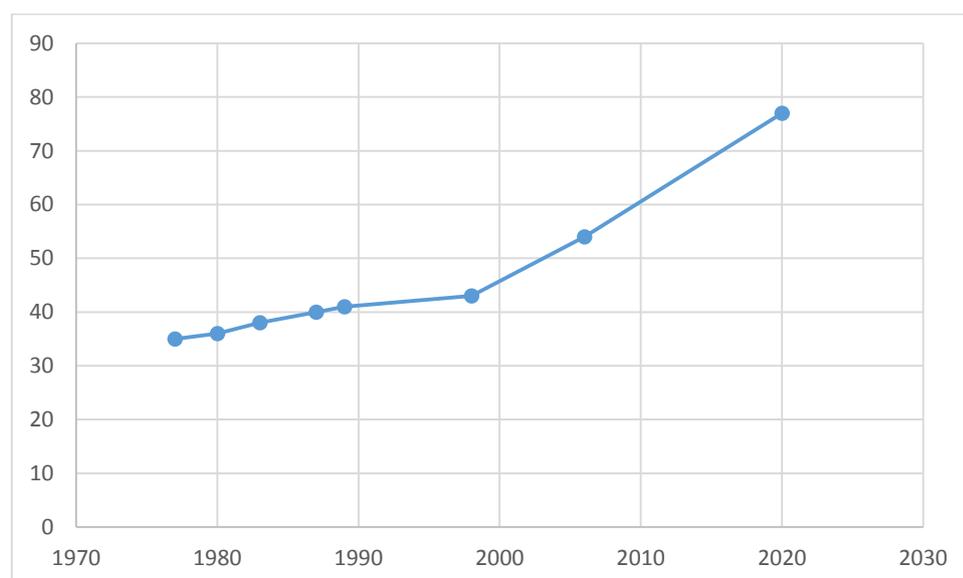
Les cadres administratifs au sein de cette entreprise d'après ce qu'il précède sont tous des diplômés de l'enseignement supérieur ou titulaires d'une expérience professionnelle équivalente. Ces derniers doivent avoir une bonne connaissance de l'outil informatique et avoir une maîtrise de soi, une capacité d'analyse et de prise de décisions et un sens de responsabilité. L'effectif des cadres administratifs au sein de la SOSUCAM est assez restreint. Le tableau statistique et la courbe ci-dessous permettent de voir une évolution des effectifs des cadres administratifs de la SOSUCAM du moins entre 1977 et 2020.

Tableau n° 7 : Evolution des effectifs des cadres de la SOSUCAM entre 1977 et 2020

Année	Nombre
1977	35
1980	36
1983	38
1987	40
1989	41
1998	43
2006	54
2020	77

Source : Données SOSUCAM 2020.

Graphique n° 4 : Evolution des effectifs des cadres de la SOSUCAM entre 1977 et 2020



Source : Données SOSUCAM 2020.

⁴⁷ Ibid.

Le tableau statistique et le graphique ci-dessus montrent une évolution des cadres administratifs au sein de la SOSUCAM. On remarque que cet effectif évolue en très petit nombre environ 01 cadre recruté en moyenne par an au sein de cette entreprise. De 1977 à 1998 l'effectif annuel des cadres est en dessous de 45 ce n'est qu'à partir de 2007 que cet effectif atteint une moyenne de 55 par an.

Toutefois, les cadres de la SOSUCAM sont tous des diplômés de l'enseignement supérieur et maîtrisent l'outil informatique. Ils sont des collaborateurs directs du chef d'entreprise et ils assurent la bonne gestion de l'entreprise c'est pourquoi ils ne sont pas recrutés en masse comme des manœuvres et ceci peut aussi s'expliquer par le fait qu'ils ont des contrats à durée indéterminée.

De ce qui précède, nous pouvons en déduire qu'au sein de la SOSUCAM nous avons des manœuvres qui sont travailleurs s'occupant des plantations en suite des agents de maîtrises qui sont des chefs directs des manœuvres et en fin des cadres administratifs qui sont des collaborateurs directs du chef d'entreprise. Ceci étant dit, il est judicieux de questionner la situation juridique de ces employés.

II-LA SITUATION JURIDIQUE DES JEUNES EMPLOYES DE LA SOSUCAM

Juridiquement parlant, la SOSUCAM emploie des jeunes camerounais depuis sa création en 1965 sous la forme de trois principaux types de contrats. Les employés de cette entreprise sont en général, tous des contractuels. On distingue des employés ayant un contrat à durée déterminée, à durée indéterminée, les journaliers et des stagiaires.

1- Les employés contractuels à durée indéterminée

Les problèmes liés à la situation économique des entreprises et à la nécessité d'assurer une protection des travailleurs ont amené les pouvoirs publics à créer des types de contrats de travail et à régler leur utilisation et leurs fonctionnements. Un contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale du contrat de travail passé entre un employeur et un salarié, sans limitation de durée. Par définition, un CDI ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite) ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur, irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter

d'un accord entre les deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008⁴⁸. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat. Ce type de contrat peut être conclu par écrit ou peut, pour les CDI à temps plein résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié. Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail : l'identité des deux parties, le lieu du travail, l'emploi occupé, la rémunération⁴⁹.

D'après le code du travail camerounais, un CDI est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre partie, sous réserve des préavis prévu par l'article 34 qui stipule que le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture et doit être notifiée par écrit à l'autre partie avec indication du motif de la rupture. Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification. Il doit être subordonné à aucune condition suspensive ou résolutoire. Il ne peut, en aucun cas, être imputé sur la période de congé du travailleur⁵⁰.

La législation camerounaise concernant les CDI stipule qu'un CDI est celui dont le terme n'est pas fixé à l'avance et qui peut cesser à tout moment par la volonté de l'une ou de l'autre partie. Etant donné que la SOSUCAM est une entreprise camerounaise et qui respecte la loi camerounaise, nous pouvons en déduire qu'un CDI au sein de cette entreprise est un employé dont le contrat est semblable à celui proposé par le code du travail camerounais pour ce type de contrat.

Les employés bénéficiant des CDI au sein de la SOSUCAM sont pour la plupart des agents de maîtrise et des cadres. En dehors de ces deux types d'employés, on retrouve également certains ouvriers au sein de la SOSUCAM qui ont des CDI comme certains conducteurs. Le tableau statistique ci-dessous montre une évolution des employés bénéficiant d'un CDI au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020.

⁴⁸ <https://www.inset.fr> Consulté le 12 décembre 2021.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun.

Tableau n° 8 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDI au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020

Années	Types	Nombres	Total
1967	Cadres administratifs	/	40
	agents de maîtrise	40	
	Autres	/	
1977	Cadres administratifs	35	35
	agents de maîtrise	/	
	Autres	/	
1980	Cadres administratifs	36	84
	agents de maîtrise	48	
	Autres	/	
1983	Cadres administratifs	38	101
	agents de maîtrise	57	
	Autres	06	
1987	Cadres administratifs	40	104
	agents de maîtrise	61	
	Autres	03	
1989	Cadres administratifs	41	118
	agents de maîtrise	68	
	Autres	09	
1998	Cadres administratifs	41	134
	agents de maîtrise	81	
	Autres	12	
2006	Cadres administratifs	54	163
	agents de maîtrise	93	
	Autres	16	
2020	Cadres administratifs	77	235
	agents de maîtrise	137	
	Autres	21	

Source : Données de la SOSUCAM 1965-2020.

Le tableau statistique des employés bénéficiant d'un CDI au sein de la SOSUCAM est essentiellement croissant. On remarque qu'entre 1967 et 1998, du moins à partir des données reçues, les employés CDI sont inférieurs à 150. Ceci est dû au fait que cette catégorie d'employés est représentée par les cadres administratifs et des agents de maitrises. L'accès à ces postes nécessite un bon niveau scolaire et les compétences en ce qui concerne l'outil informatique.

Toutefois, à partir des années 2006, les employés ayant ce contrat avoisinent 150 voir plus ; ceci peut s'expliquer par le fait que la question de l'outil informatique est devenue dans les années 2007 plus pressante et indéniable au sein de la SOSUCAM ce qui a poussé les

employeurs à recruter plusieurs agents de maîtrises et cadres au sein de la l'entreprise et ces derniers bénéficièrent des CDI.

2- Les employés contractuels à durée déterminée

De manière générale, un CDD (contrat à durée déterminée), est un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise) peut recruter directement un salarié pour une durée déterminée ; car la cause de cette détermination, de la date ou échéance de fin de contrat est prévue explicitement par le code du travail. Ce type de contrat est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ dans le contrat. Un CDD doit être présenté sous forme d'un document écrit, et peut être reconduit en CDI si certaines règles telles que le respect de la qualité d'écriture ou la mention clarifiée de la cause de limitation du contrat et du motif de conclusion de ce dernier sont omises. Un CDD vise à engager un salarié à effectuer un service précis pour une durée précise pour des raisons qui peuvent varier, telle que le remplacement temporaire de plus d'employés pour un travail défini par une saison ou par un contrat d'affaire⁵¹.

Pour un CDD, le code du travail camerounais stipule que le CDD est celui dont le terme du travail est fixé à l'avance par la volonté des deux parties. Il ne peut être conclu pour une durée supérieure à deux ans et peut être renouvelé pour la même durée. Le CDD ne peut être renouvelé plusieurs fois avec la même entreprise. Au terme de ce renouvellement et si les relations de travail se poursuivent, le contrat se transforme en CDI⁵². Ce type de contrat ne peut cesser avant termes qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord les parties constaté par écrit⁵³.

La SOSUCAM, évoluant depuis 1965 au Cameroun respecte la législation camerounaise dans son ensemble en ce qui concerne les différents types de contrat que bénéficient les employés. En effet, la loi camerounaise concernant les entreprises stipule qu'un CDD est celui dont le terme du travail est fixé à l'avance par la volonté des deux parties et ne peut être conclu que pour une durée supérieure à deux ans. Ceci étant dit, nous pouvons en déduire que les employés CDD au sein de la SOSUCAM sont ceux dont la définition de leur contrat correspond à celui donné par le code du travail camerounais pour ce type de contrat.

⁵¹ <https://officeopre.com> Consulté le 15 décembre 2021.

⁵² Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun.

⁵³ Ibid.

Toutefois, au sein de la SOSUCAM, les CDD sont des employés saisonniers dont le contrat est valable pour une durée de sept mois renouvelable plusieurs fois. Ils sont subdivisés en plusieurs groupes en fonction des besoins de l'entreprise, ils ne sont pas recrutés au même grade ou catégorie de l'emploi. Les employés bénéficiant de ce type de contrat au sein de la SOSUCAM sont des manœuvres, les ouvriers spécialisés et certains conducteurs. La politique de management de l'entreprise permet à ceux-ci après au moins 5 campagnes et ayant une moyenne supérieure à 15 sur 20 par campagne à concourir pour des postes nécessitant des CDI. Toutefois, au sein de cette entreprise, c'est la volonté politique de l'entreprise qui permet également aux employés de quitter de CDD à CDI car le principe des moyennes et des campagnes n'est pas respecté⁵⁴. Le tableau statistique et la courbe ci-dessous montrent une évolution des employés CDD au sein de la SOSUCAM de 1965 à 2020.

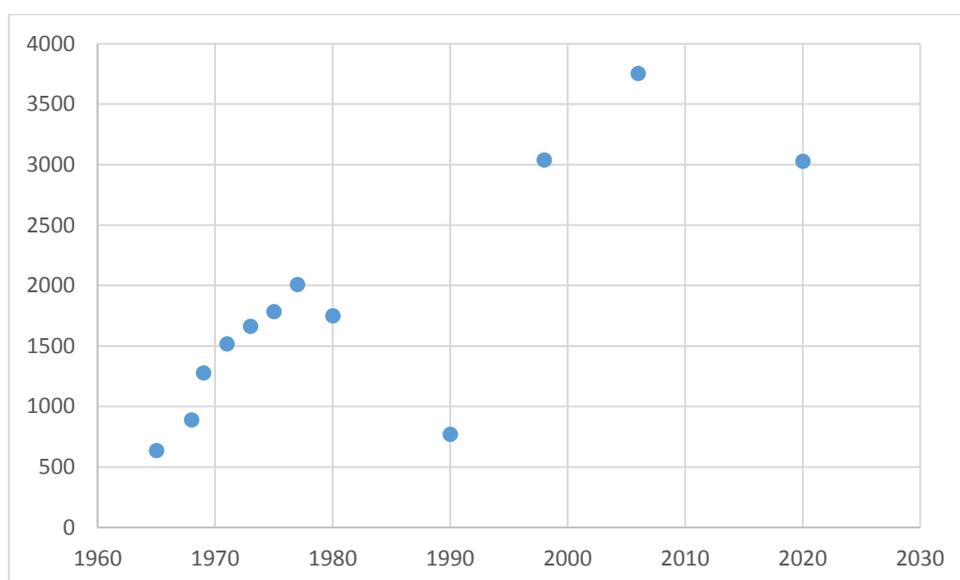
Tableau n° 9 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDD au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020

Années	Types	Nombre	Total
1965	Manœuvres	580	636
	Ouvriers spécialisés	/	
	Conducteurs	56	
1968	Manœuvres	713	890
	Ouvriers spécialisés	76	
	Conducteurs	101	
1969	Manœuvres	1006	1278
	Ouvriers spécialisés	121	
	Conducteurs	151	
1971	Manœuvres	1134	1519
	Ouvriers spécialisés	202	
	Conducteurs	183	
1973	Manœuvres	1152	1663
	Ouvriers spécialisés	216	
	Conducteurs	296	
1975	Manœuvres	1205	1785
	Ouvriers spécialisés	278	
	Conducteurs	302	
1977	Manœuvres	1309	2008
	Ouvriers spécialisés	348	
	Conducteurs	351	
1980	Manœuvres	1749	1749
	Ouvriers spécialisés	/	
	Conducteurs	/	
1990	Manœuvres	/	771
	Ouvriers spécialisés	405	

⁵⁴ Tidjia Etienne, 32 ans, conducteurs d'engins SOSUCAM, Nkoteng, 19 octobre 2021.

	Conducteurs	366	
1998	Manœuvres	2 200	3040
	Ouvriers spécialisés	439	
	Conducteurs	401	
2006	Manœuvres	2 800	3754
	Ouvriers spécialisés	528	
	Conducteurs	426	
2020	Manœuvres	1886	3027
	Ouvriers spécialisés	635	
	Conducteurs	506	

Graphique n° 5 : Evolution des employés bénéficiant d'un CDD au sein de la SOSUCAM de 1967 à 2020



Source : Données de la SOSUCAM 2021.

Le tableau statistique et le graphique ci-dessus nous montrent que l'effectif des employés CDD est en majorité croissant. Cette catégorie de contractuels constituée des manœuvres, des ouvriers spécialisés et des conducteurs représente plus des 2/3 du personnel de la SOSUCAM. C'est la raison pour laquelle l'effectif par an ici est supérieur à 800. Les facteurs de recrutement des employés ayant ce type de contrat sont les mêmes facteurs qui ont poussé les employeurs de la SOSUCAM à recruter des manœuvres, des ouvriers spécialisés et des conducteurs au sein de l'entreprise. Nous avons déjà donné ces raisons dans la partie précédente⁵⁵.

⁵⁵ Nous avons évoqué ces raisons dans la première partie de ce chapitre.

3- Les stagiaires et les journaliers

Un stagiaire, juridiquement parlant est une personne qui fait un stage. Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification⁵⁶. Le stagiaire n'est donc pas lié à l'entreprise par le lien de subordination. Toutefois, il doit exister une convention de stage qui doit obligatoirement être écrite. Dans cette convention, doivent y figurer les dates de début et fin de stage, la fixation de la durée de présence, la définition des activités confiées au stagiaire, le montant de la gratification. En outre, le stagiaire est un observateur de la vie en entreprise placé pour compléter une formation théorique effectuée à l'école ou à l'université par une expérience pratique en entreprise⁵⁷.

Un journalier, est un ouvrier ou une ouvrière agricole payé à la journée⁵⁸. C'est un individu bénéficiant d'un contrat de travail intérimaire qui est conclu pour une durée ne dépassant pas 24h auprès d'un même utilisateur et qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié ou par les jours habituels d'inactivité de l'entreprise de l'utilisateur⁵⁹.

Le code du travail camerounais en ce qui concerne les stagiaires stipule que le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole ou un artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une personne et par lequel celui-ci s'oblige en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage. Ce contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit, Il est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement⁶⁰.

Au sein de la SOSUCAM, les stagiaires sont des personnes qui mettent en œuvre les connaissances et des formations acquises dans les établissements scolaires et académiques en vue de bénéficier d'un emploi dans ladite société ; les journaliers quant à eux, sont des ouvriers recrutés sur étude de dossier en vue de compléter l'effectif des manœuvres agricoles pour travailler dans les champs. Ces derniers sont rémunérés après chaque deux semaines et

⁵⁶ <https://www.centre-info.fr> Consulté le 15 décembre 2021.

⁵⁷ Dictionnaire du droit de travail "stagiaire", en ligne, <https://www.editions-tissot.fr>.

⁵⁸ Dictionnaire de français, Hachette, 1989, "journalier", p. 612.

⁵⁹ <https://www.centre-inffo.fr>, 12 janvier 2022.

⁶⁰ Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun, p. 19.

bénéficient des primes s'ils travaillent 7/7 durant la semaine. De ce qui précède, nous pouvons conclure que les journaliers au sein de la SOSUCAM travaillent dans les champs c'est-à-dire aide les manœuvres à ensemercer les champs, à sarcler les cultures et à couper les cannes. L'absence des données chiffrées ne nous permet pas de montrer une évolution des employés journaliers et des stagiaires au sein de cette société.

Après avoir présenté les catégories d'employés qu'on retrouve au sein de la SOSUCAM ainsi que leurs statuts juridiques, il est nécessaire de questionner la motivation, l'origine et le niveau d'instruction de ces employés.

III- LES EMPLOYES DE LA SOSUCAM : MOTIVATION, ORIGINE, ET NIVEAU D'INSTRUCTION

Pour saisir l'ampleur des effectifs de la population jeune au sein de la SOSUCAM, il est nécessaire de questionner les motivations personnelles de chacun de ces jeunes. L'origine ou du moins l'analyse des effectifs par région d'origine peut également servir à une compréhension acceptable de la politique de recrutement des jeunes camerounais par la SOSUCAM. Il en va de même, dans le cadre de l'analyse de cette politique, de questionner les niveaux d'instruction ou de formation scolaire et professionnelle des jeunes recrutés au sein de ce complexe agro-industriel. L'objet de cette analyse est donc de montrer que, la politique de recrutement des jeunes par la SOSUCAM tient compte, en dehors des besoins directs internes, d'au moins trois autres paramètres répondant à la politique générale de recrutement par l'Etat camerounais et ses sensibilités socio-anthropologiques.

1- Les motivations des jeunes à solliciter le travail à la SOSUCAM

Toute recherche du travail par un individu est fondée sur un ensemble de mobiles. En fait la recherche du travail en général et du travail salarial en particulier n'est point gratuit. Les jeunes qui sollicitent souvent un recrutement au sein de la SOSUCAM n'échappent pas à cette logique. Chaque jeune employé au sein de ce complexe agro-industriel est animé d'au moins une motivation selon les enquêtes que nous avons effectuées.

Il y a d'une part pour les jeunes, la recherche d'une intégration sociale à plusieurs facettes. En effet si Barbier⁶¹ affirme que : "l'immigration des travailleurs originaires du Nord Cameroun vers Mbandjock dans les années 1970, était essentiellement motivée par le désir de

⁶¹ Barbier Courade Tissander, *Les complexes agro-industriels,...* pp. 160-67.

remplir les obligations qui donnaient accès aux femmes et à l'autonomie économique", la situation a largement évolué de cette période à 2020. En nous intéressant par exemple au cas des ressortissants du grand Nord Cameroun, les jeunes femmes employées à la SOSUCAM dans divers services font savoir pour certaines que leurs venues à Mbandjock sont motivées par le désir de fuir la violence dont est victime le genre féminin dans leurs aires culturelles. Ainsi, madame Taïbe agent d'entretien affirme que

Vous savez, chez nous on paie la dot d'une femme pour les enfants qu'elle va donner à son mari, Moi je n'arrivais pas à en faire au mien. Pour cette raison, il n'arrêtait pas de me battre. J'ai été tentée plusieurs fois de partir de mon foyer mais je m'y retenais parce qu'une femme seule dans mon village se voit mourir : elle n'a rien qui lui appartient en propre. Quand j'ai appris par un frère qu'on embauchait les femmes à la SOSUCAM sans tenir compte de leur niveau d'instruction, j'ai divorcé avec mon mari et j'y ai accouru⁶².

Il faut noter que sur cinq jeunes femmes originaires des ethnies du grand Nord Cameroun interrogées, trois affirment n'avoir pas encore fait d'enfant à leur mari. Deux d'entre elles disent habitées avec leurs fiancées à Mbandjock et une affirme avoir quitté son mari (Taïbe Justine) resté au village à Tjamni dans l'arrondissement de Datchéka département de mayo danaï à l'extrême Nord Cameroun. D'après les enquêtes c'est ce problème de stérilité ou d'enfantement tardif qui justifierait la violence de leurs conjoints tel que mentionné par Taïbe Justine.

Ainsi, pour ces jeunes femmes ci-dessus citées employées à la SOSUCAM, leur insertion dans cette entreprise est au moyen de remettre en cause les structures sociales plus ou moins rigides pour elles et de s'intégrer dans une société ouverte et tolérante à leur égard. C'est pourquoi, comme l'affirme Aboa Ngono jacqueline, "même si les conditions de travail sont pénibles à la SOSUCAM, certaines femmes s'y sentent mieux"⁶³.

Les jeunes hommes originaires des mêmes régions, quant à eux, sont souvent contraints par les obligations traditionnelles attachés à leur accès à la femme notamment aux changements de statut de célibataire pour marié. Dans le fichier de la SOSUCAM de mars 1971, il est révélé que la plupart des travailleurs tupuri selon la pyramide des âges avait à cette date entre 19 et 32 ans. Le tableau statistique et le diagramme circulaire ci-dessous présentent ces tranches d'âge allant de 15 ans et 40 ans.

⁶² Taïbe Justine, 32 ans, agent d'entretien à la SOSUCAM, Mbandjock, 18 octobre 2021.

⁶³ Aboa Ngono, "femmes et salariat au Cameroun",... p. 42.

Tableau n° 10 : Ages des travailleurs tupuri

Tranches d'âges	Nombre	Pourcentage (%)
15- 19 ans	60	8,9
20- 24 ans	274	40,7
25- 29 ans	209	31
30- 34 ans	87	12,9
35- 39 ans	30	4,5
40 ans et plus	13	2
Total	637	100%

Source : Fichier des travailleurs de la SOSUCAM de mars 1971.

Dans ce tableau des âges, la tranche la plus dense est celle de 20 à 24 ans soit 40,7%, la suivante celle de 25 à 29 ans soit 31% puis celle de 30 à 34 ans 12,9%, une conclusion peut être tirée. En fait la somme de ces trois tranches d'âges est de 84,6% potentiellement célibataires. Ce sont les tranches d'âges qui coïncident avec l'âge de la fin des rites de passage autorisant le jeune homme à se marier dans la socio-culture tupuri⁶⁴. Il va sans dire que cette jeunesse des immigrés tupuri dans les années 1970, allait de pair avec leur célibat. Ils étaient très souvent à la recherche de l'argent pouvant leur permettre de payer la dot afin d'avoir accès à la femme. Lorsqu'on ne cherche plus à se marier parce que l'étant déjà, certains jeunes aspirent à se faire recruter au sein de la SOSUCAM pour satisfaire aux besoins de leur famille et foyer.

La grande majorité des jeunes employés à la SOSUCAM sont largement dépendant de leur salaire obtenu dans cette structure mensuellement. Cela tient du fait que ces jeunes sont dans l'obligation d'assurer leur responsabilité de père de famille. Dans le cas, le jeune homme soucieux de l'avenir de ses enfants n'ayant aucune autre alternative de travail salarial est contraint de solliciter une embauche au sein de la SOSUCAM dans n'importe quel secteur. C'est ce que les propos suivant de Atangana Emerie, un jeune de 30 ans, père de trois enfants et conjoint d'une femme : pour prendre soin de ma famille composée de trois enfants, ma femme et une de ses petites sœurs, j'ai décidé de quitter le village pour la ville où j'étais sûr de trouver un emploi salarié. J'ai d'abord travaillé comme domestique (blanchisseur, garçon de ménage) chez un blanc à Yaoundé. Lorsque mon patron est rentré dans son pays avec sa famille, je suis venu ici à Mbandjock toujours à la recherche du travail. Six mois après mon installation dans cette ville, j'ai été recruté à la SOSUCAM comme coupeur de canne. Mais avant j'étais un glaneur saisonnier qu'on payait par jour de travail⁶⁵.

⁶⁴ J. Guillard, *Golompoui, Nord Cameroun*, paris, éd. Mouton et Cie, 1965, p. 200.

⁶⁵ Atangana Emerie, 30 ans, coupeur de canne, Mbandjock, 16 octobre 2021.

Hors mis cette volonté de subvenir à leur propre besoin et à celle de leurs progénitures, les jeunes travailleurs de la SOSUCAM recherchent aussi un recrutement dans cette entreprise afin de s'occuper de leurs parents, leurs frères ou de leurs sœurs. Ce genre de réponse concerne en général les salariés célibataires qui estiment qu'ils doivent être utiles à leurs parents et au reste de la famille. Il faut par ailleurs ajouter qu'aux cours de la fin des années 1980 et 1990 marquant la période de crise économique au Cameroun, plusieurs jeunes camerounais qui travaillaient dans certaines entreprises publiques camerounaises se sont retrouvés du jour au lendemain sans emploi. Ceci était dû soit à la fermeture des entreprises, soit au licenciement massif des employés dans certaines⁶⁶. C'est ainsi que plusieurs de ces jeunes retrouvés dans la rue sans emploi se sont tournés vers la SOSUCAM qui elle recrutait encore des manœuvres. La situation d'instabilité dans certaines régions du Cameroun n'est pas aussi restée sans influence sur la recherche de l'emploi au sein de la SOSUCAM depuis 2016.

Le Cameroun vît une instabilité sécuritaire dans ses régions du Nord, du Sud-Ouest et du Nord-Ouest depuis 2016. Cette situation a entraîné des déplacements internes dans certaines localités comme Mbandjock. Si parmi cette population des déplacés internes, il y en a qui se sont intégrés dans la ville de Mbandjock à travers des petits métiers économiques, d'autres par contre pour les mêmes raisons ont cogné aux portes de la SOSUCAM. Voilà pourquoi l'on observe au sein de cette société une augmentation exponentielle des jeunes camerounais originaires des régions dites anglophones dans les rangs des coupeurs de canne, des glaneurs et des agents d'entretien⁶⁷. Le tableau statistique ci-après montre l'évolution de l'augmentation exponentielle des jeunes manœuvres employés de la SOSUCAM durant les vingt dernières années (2000 et 2020).

⁶⁶ Abena Etoundi, "la planification économique au Cameroun...", p. 49.

⁶⁷ Efoaba Ambassa, président du syndicat Mbandjock, 47 ans, 19 octobre 2021.

Tableau n° 11 : Evolution de l'effectif des jeunes manœuvres employés de la SOSUCAM durant les vingt dernières années (2000 et 2020).

Années	2000	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Type de manœuvres																					
Coupeurs de cannes	20	20	24	28	31	33	41	47	47	52	30	32	30	58	65	68	57	80	80	100	145
Glaneurs	15	14	19	23	26	30	34	41	41	46	25	29	30	53	60	61	53	70	90	105	150
Agents d'entretien	01	01	01	01	01	01	01	01	02	02	02	03	03	01	02	02	02	04	05	/	07
Conducteurs	02	02	02	02	02	02	02	04	04	05	06	04	03	03	04	03	02	03	05	05	10
Autres	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	02	02	08	07
Total	38	37	46	54	60	66	78	93	94	105	63	68	66	115	131	134	114	159	182	218	319

Source : Données de la SOSUCAM 1965-2020.

Le tableau ci-dessous montre à suffisance qu'avant 2017 le nombre total de manœuvres originaires des régions du Nord, du Nord-Ouest et du sud-ouest est largement inférieure à celui des années allant de 2017 à 2020. Ceci n'est que la conséquence des flux des déplacés internes des populations de ces régions à la recherche des zones sécurisées. Or pour s'intégrer il a toujours été nécessaire pour ces jeunes de trouver un emploi rémunérateur dont l'un des pourvoyeurs à Mbandjock est la SOSUCAM.

Tous ces récits et données statistiques à l'analyse montrent que les jeunes camerounais chacun en ce qui le concerne, est motivé par une réalité personnelle ou collective lorsqu'il s'en va solliciter un emploi au sein de la SOSUCAM dont le recrutement reste ouvert à toutes les ethnies camerounaises.

2- Régions d'origine des employés de la SOSUCAM

La répartition géographique de la population des jeunes employés de la SOSUCAM montre que les jeunes travaillant dans cette entreprise viennent de toutes les régions du Cameroun. L'on a donc à faire à ce niveau à une population cosmopolite, ce qui caractérise d'ailleurs les zones d'implantation agro-industrielles en général et le Cameroun en particulier⁶⁸. Cependant, cette population est inégalement répartie en termes des origines géographiques que l'on peut fixer à partir des appartenances ethniques de certains relevés de recrutement à la SOSUCAM. Le tableau statistique et le diagramme circulaire ci-dessous indiquent l'évolution des effectifs selon leurs origines des employés de la SOSUCAM entre 1966 et 1996.

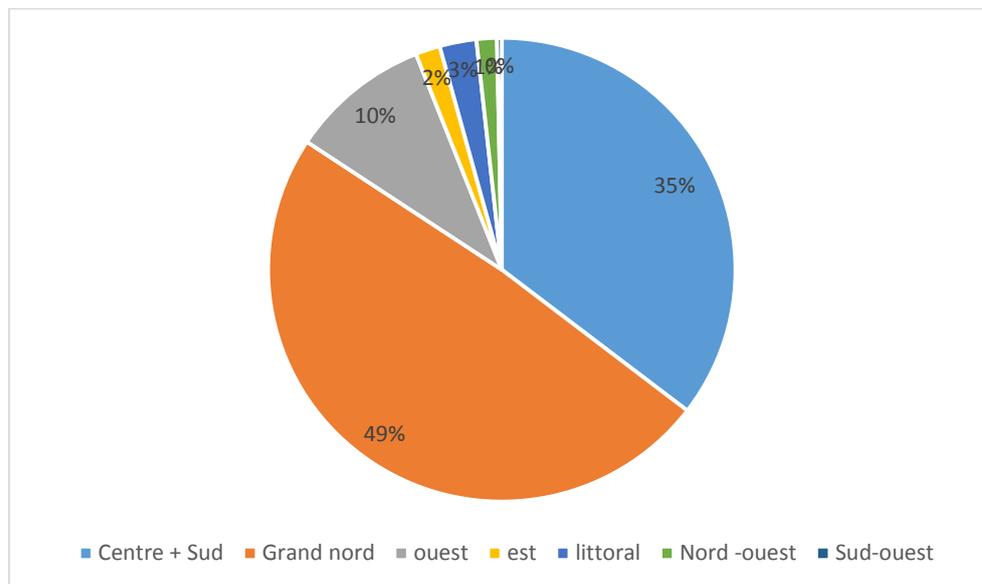
Tableau n° 12 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM entre 1966 et 1996

Région d'origine	Nombre	Pourcentage (%)
Centre + Sud	1154	35,37
Grand Nord	1594	48,86
Ouest	317	9,71
Est	57	1,7
Littoral	83	2,54
Nord -Ouest	46	1,41
Sud-Ouest	11	0,33

Source : données de la SOSUCAM de 2009.

⁶⁸ G. Remy, *Les migrations de travail et les mouvements de colonisation Mossi*, Paris, ORSTOM, 1970.

Diagramme n° 2 : évolution de l'origine des employés de la SOSUCAM entre 1966 et 1996



Source : données de la SOSUCAM de 2009.

D'après le tableau statistique et le diagramme ci-dessus, nous voyons bien que le plus grand contingent des employés de 1966 à 1996 venait de la région du grand nord⁶⁹ (48,86%). vient ensuite la région du centre sud⁷⁰ qui fournit 35,37 % des actifs du complexe agro-industriel sucrier. L'Ouest qui avait 9,71 % était suivie du littoral avec 2,57 %, ensuite viennent respectivement la région du Nord-Ouest 1,41 % et la région du Sud-Ouest 0,33%.

Le grand Nord c'est-à-dire les régions de l'Adamaoua, du Nord et de l'Extrême Nord a un fort contingent d'employés à la SOSUCAM à cause du fait que les populations des départements riverains à celui où est implantée la SOSUCAM brillaient pour ce qui était des ouvriers, qui démissionnaient en centaine par campagne agricole ou de production au sein de l'agro-industrie. J.C .Barbier fait savoir pour ce qui était des Mvuté que, ces jeunes gens n'étaient pas longtemps retenus par un travail agricole salarial :

Après quelques temps ils tentent l'accès aux travaux de l'usine beaucoup plus attrayants et en cas d'échec, ils regagnent leur village ou une ville. Durant ces premières années, la SOSUCAM ne rassemblait quotidiennement que 200 ou 300 manœuvres sur le millier qui aurait été nécessaire⁷¹.

⁶⁹ La région du grand nord avant la constitution de 1983 regroupait l'ensemble des trois régions de l'Adamaoua, nord et l'Extrême-Nord actuel.

⁷⁰ La région du centre sud avant la constitution de 1983 regroupait l'ensemble des régions du centre et sud actuelle.

⁷¹ Barbier Courade Tissander, *Les complexes agro-industriels*,... p. 157.

On voit donc à partir de ces propos que le problème de l'instabilité de la main d'œuvre était de plus en plus et fréquemment pesant au sein de la SOSUCAM. Ainsi le recrutement d'ouvriers agricoles originaire du grand nord Cameroun était donc apparu de première importance dès 1969. Leur nombre avait ainsi accru sans cesse au point où il atteignait environ 1057 en 1974 soit 58 % des salariés. Ce phénomène d'un grand effectif des ressortissants du grand nord Cameroun n'a pas beaucoup évolué entre 2000 et 2020. On peut remarquer que la colonie ouvrière septentrionale reste toujours assez importante par rapport au reste des régions camerounaises⁷². C'est ce que montrent une fois de plus le tableau statistique et le diagramme ci-dessous.

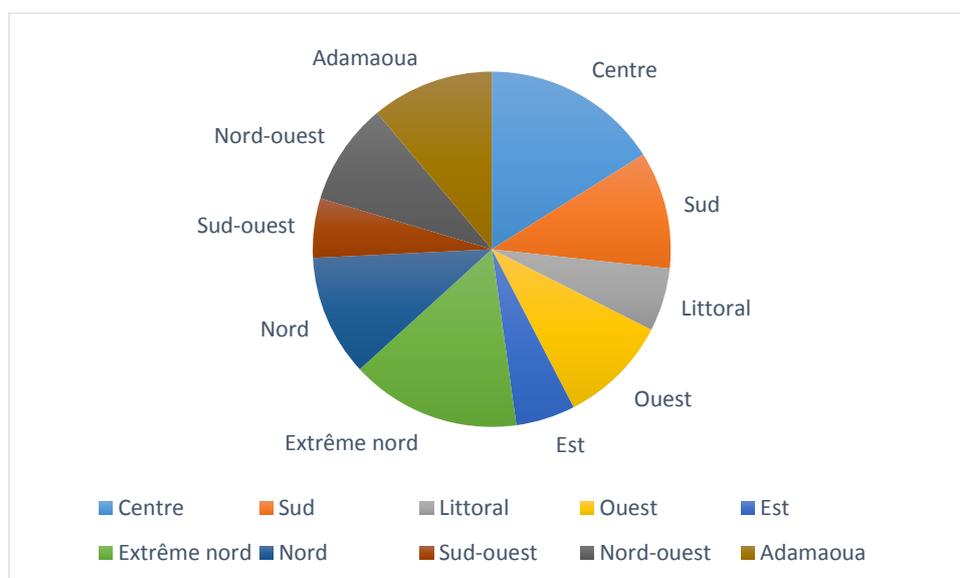
Tableau n° 13 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM de 2000 à 2020

Région d'origine	Nombre	Pourcentage (%)
Centre	1040	16
Sud	693	10,66
Littoral	374	5,75
Ouest	645	9,92
Est	348	5,35
Extrême nord	1013	15,35
Nord	715	11
Sud-Ouest	351	5,4
Nord-Ouest	603	9,27
Adamaoua	718	11,04
Total	6500	100 %

Source : données relevés des fichiers de la SOSUCAM 2020.

⁷² Oye Etienne, 42 ans, chef du personnel adjoint de la SOSUCAM de Nkoteng, 18 octobre 2021 ; Tidjia Etienne, 32 ans, conducteur d'engins SOSUCAM, Nkoteng, 19 octobre 2021

Diagramme n° 3 : Evolution de l'origine des employés de la SOSUCAM de 2000 à 2020



Ces données chiffrées attestent le fait que, toutes les dix régions du Cameroun sont représentées avec une croissance de la population ouvrière de chacune d'entre elles. Cependant la totalité du contingent des trois régions du grand nord reste la plus importante avec 2446 ouvriers soit 37,36 %. Ceci s'expliquerait par le phénomène des grandes famines, des catastrophes naturelles comme les inondations et l'augmentation de la population dans ces régions à la fin des années 90. On peut aussi retenir la période des grandes inondations observée tout au long de la deuxième décennie de l'an 2000 qui a favorisé l'émigration de plusieurs personnes de ces régions surtout de l'Extrême Nord vers le sud à vers les villes industrielles du pays. Il ne faut pas négliger le fait que la SOSUCAM recrute surtout pour ses plantations toute catégorie de jeunes diplômés ou non âgé d'au moins 18 ans⁷³.

Il va sans dire tout de même que tous les ouvriers de la SOSUCAM depuis son année de création et d'implantation jusqu'en 2020 sont originaires de ce qui forme aujourd'hui les dix régions du Cameroun. Cette population ouvrière cosmopolite de la SOSUCAM présage dans le même ordre d'idées la présence des personnes au niveau d'instruction différent.

3- Niveau d'instruction des employés de la SOSUCAM

La répartition des employés à la SOSUCAM selon le niveau d'instruction montre que, même si la plus grande partie de cette population n'est pas au-delà du BEPC, du CAP ou du Ordinary et Advance level, une partie qui a au moins le baccalauréat existe tout au moins. Le

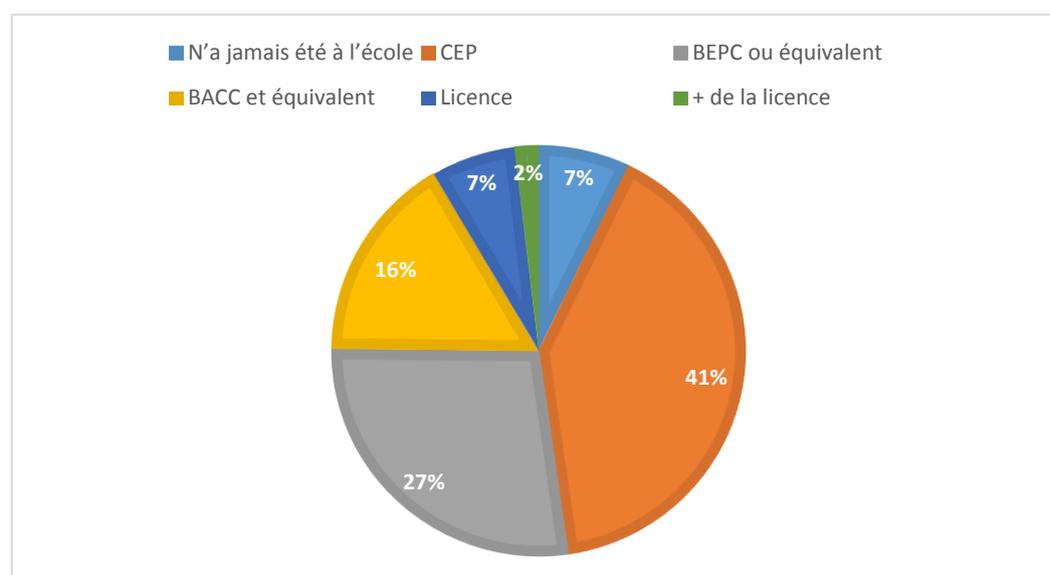
⁷³ Zeh Ndong Emmanuel, 51 ans, président du syndicat SAPJUSTAACHS (Syndicat d'Action pour le Progrès de la Justice Sociale et Activités Connexes de la Haute Sanaga), Mbandjock, 20 octobre 2021.

tableau statistique et le diagramme suivant présente de manière générale la répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction du moins entre 2010 et 2020.

Tableau n° 14 : Répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Nombre	Pourcentage (%)
N'a jamais été à l'école	300	7,14
CEP	1704	40,57
BEPC ou équivalent	1153	27,45
BACC et équivalent	687	16,35
Licence	278	6,61
+ de la licence	78	1,85
Total	4200	100 %

Diagramme n° 4 : répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction



Source : données de la SOSUCAM 2010 à 2020.

A partir de ces données, nous constatons que les ouvriers de la SOSUCAM titulaires du CEP sont plus nombreux que toutes les autres catégories. Cela se comprend dans la mesure où le complexe agro-industriel recrute des jeunes surtout pour des travaux manuels. Ce qu'on exige de ces jeunes à cet effet est moins le niveau d'instruction ou de formation que c'est leur niveau d'aptitude manuelle, leur patience et leurs aptitudes au travail fastidieux⁷⁴. C'est donc la force physique, la résistance, et en bonne partie l'état de santé qui sont des points essentiels sur

⁷⁴ Idem.

lesquels s'appuie les logiques de recrutement d'une grande partie des jeunes au sein de la SOSUCAM.

En somme, l'enjeu de l'analyse qui précède a été de présenter la place des jeunes dans la politique de recrutement au sein de la SOSUCAM. Au terme de ce chapitre, il ressort que les employés de la SOSUCAM sont divisés en trois catégories, les manœuvres, les agents de maîtrise et les cadres administratifs. Toutefois, nous avons relevé que ces employés qui proviennent tous des dix régions du territoire national bénéficient des contrats bien définis.

CHAPITRE III : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLEMES DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Ce chapitre a pour but de montrer les conditions de travail et les problèmes vécus par les jeunes au sein de la SOSUCAM de Mbandjock et Nkoteng. Pour ce faire, il présente tour à tour les conditions de travail de ces jeunes, l'état de leurs salaires et les problèmes que ceux-ci rencontrent au sein de ce complexe agro-industriel.

I- CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Il est question à ce niveau d'examiner les conditions de travail des jeunes au sein de la SOSUCAM de Mbandjock et Nkoteng. Pour y arriver, nous allons insister tour à tour sur la durée du travail, l'uniforme du travail, la sécurité et les véhicules assurant le transport des jeunes employés.

1- La durée du travail

La durée du travail est le temps passé par un salarié à son poste de travail¹. Elle est fixée à la fois par les règles collectives (loi, accord d'entreprise, convention collective) et par le contrat de travail². Le contrat de travail doit, soit stipuler que la durée du travail du salarié correspond à la durée collective du travail pratiquée dans l'entreprise, soit préciser la durée et l'organisation du temps de travail applicables individuellement au salarié.

L'organisation de base du temps de travail se fonde sur les régimes de travail. Les régimes de travail sont des formes d'organisation du travail revêtant une certaine constance. Toute entreprise a un ou plusieurs régimes de travail qu'elle applique habituellement³. Il ne faut pas confondre ces régimes de travail avec la possibilité d'effectuer des prestations en dehors des plages normales de travail (les heures supplémentaires), ces prestations ne doivent, elles, satisfaire qu'à des besoins ponctuels⁴.

¹ <http://www.editions-tissot.fr>. Consulté le 14 janvier 2022.

² Ibid.

³ <http://www.emploi.fr>. Consulté le 14 janvier 2022.

⁴ Ibid.

L'introduction d'un régime de travail dans une entreprise nécessite l'adoption des nouveaux horaires de travail. Et ces horaires doivent faire l'objet d'une mention dans le règlement de travail. La réglementation des temps de travail et des temps de repos se fonde sur une règle considérée comme "normale" ou en tous cas comme la pratique la plus courante. Ces règles connaissent des dérogations, sectorielles ou parfois individuelles permettant de s'adapter aux besoins spécifiques des entreprises, des activités et des travailleurs.

Au Cameroun, ou dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée du travail ne peut excéder 40 h par semaine. Dans les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2 400 h par an, dans la limite maximale 48 h par semaine⁵. A la SOSUCAM, les travailleurs ont 8 h de travail par jour avec une pause d'une heure au cours de la journée. Confirmons cela avec Hilina Elias,

Nous avons 8 h de travail par jour et nous travaillons 6 jours sur 7. Ceux qui travaillent plus de 8 h par jour ou du moins travaillent le dimanche sont ceux qui veulent plus d'argent et ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Ici, on ne force pas les employés à faire plus de 8 h de travail par jour⁶.

D'après ces propos, nous pouvons remarquer que la SOSUCAM respecte les législations du code du travail camerounais en rapport avec la durée du travail. Au sein de cette entreprise, les ouvriers travaillent comme nous l'avons dit plus haut 8 h de temps par jour, soit 48 h de temps par semaine (la semaine s'étend du lundi au samedi au plus tard), et environ 192 h par mois. Le repos des jours fériés est respecté. Pour permettre à ces jeunes de bien faire leur travail, l'entreprise met à la disposition de ces derniers des tenues de service encore appelés uniforme de travail.

2- L'uniforme du travail

L'uniforme du travail, est une tenue standard de l'ouvrier ou du travailleur manuel. Le port de l'uniforme de travail au sein des entreprises permet de créer une apparence cohérente parmi un groupe d'employés, où tout le monde se sent égal et où personne n'est habillé de façon trop élégante ou trop décontracté. Il peut très bien y avoir une hiérarchie de l'uniforme dans les entreprises, où la direction a un uniforme différent de celui des autres, mais au moins tous les membres de cette hiérarchie seront habillés de la même façon⁷.

⁵ Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun, p. 15.

⁶ Hilina Elias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021

⁷ <http://www.karlandmax.com> consulté le 15 janvier 2022.

La personnalisation des vêtements de travail et des vêtements d'entreprise se développe actuellement dans tous les domaines. L'objectif est de créer une apparence uniforme et reconnaissable où la personnalisation implique la communication du nom de l'organisation⁸. Le vêtement doit refléter l'image de l'entreprise. Les vêtements de travail ont une fonction de communication. Dans plusieurs entreprises, l'uniforme est souvent utilisé comme moyen de faire la publicité d'une entreprise et d'accroître la notoriété de la marque. Cela peut être le cas à la fois pour les petites entreprises qui ne font que commencer et pour les grandes entreprises qui prospèrent et sont reconnues pour leur image de marque.

En outre, l'effet que l'image de marque d'entreprise peut avoir sur une entreprise et les uniformes de travail personnalisés jouent un rôle énorme dans cette image de marque. Une marque établie devient reconnaissable aux yeux des clients et leur apporte la confiance qui peut fidéliser l'entreprise. Les uniformes sont utilisés pour identifier un employé comme quelqu'un qui travaille pour vous. Cela devient encore plus important lorsque vos employés doivent faire des visites à domicile et aider à bâtir la confiance entre eux et les climats que vous servez.

Au sein de la SOSUCAM, les employés bénéficient des uniformes de travail en fonction des secteurs d'activités. Ces uniformes au sein de cette entreprise sont adaptés en fonction de la catégorie et du secteur d'activité. Aussi, les uniformes de travail dans l'ensemble font preuve de plus de professionnalisme et par ricochet poussent les employés à être plus professionnels⁹.

Les uniformes au sein de cette société nous aident à développer un esprit d'équipe et un sentiment d'appartenance. Les uniformes de travail nous aident à promouvoir la solidarité, l'unité et la fierté. Bref ils favorisent l'esprit d'équipe¹⁰. Lorsque les employés d'un même secteur d'activité ou d'un même groupe portent les mêmes tenues, cela montre qu'ils font tous partie de la même équipe. En outre, au sein de la SOSUCAM, les employés bénéficient également des chaussures de travail et des casques de protection.

Par ailleurs, en plus de créer l'unité au sein du groupe, le port de l'uniforme peut également contribuer à promouvoir l'égalité puisque tous les travailleurs sont habillés de la même façon, ce qui permet aux employés de se sentir égaux les uns aux autres et renforcer encore une fois l'esprit d'équipe¹¹. Ainsi, qu'il s'agisse d'un uniforme amusant conçu pour une journée de "team building d'entreprise" de vêtements conçus pour un événement social, des

⁸ Ibid.

⁹ Messis Ndjock, 37 ans, employé au développement agricole, Mbandjock 21 octobre 2021.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

uniformes de sport, des vêtements de travail de tous les jours, de t-shirt personnalisés pour le travail de bureau ou de ceux qui travaillent dans des services comme le commerce et les compagnies aériennes, porter un uniforme peut vraiment rassembler votre équipe telle qu'elle soit. En bref, l'uniforme du travail dans les entreprises agricoles en général et la SOSUCAM en particulier promeut l'égalité des sexes entre les employés et hausse la notoriété de l'entreprise et pour les salariés, le sentiment d'appartenance à un groupe.

Les photos ci-dessous sont un exemple des différentes tenues de travail portées par les employés au sein de la SOSUCAM.

Photo n° 1 : Différentes tenues des jeunes employés de la SOSUCAM



Source : cliché fait par Daniel Tchounang le 19 octobre 2021 à Mbandjock.

Au sein de la SOSUCAM, ces uniformes de travail sont portés tous les jours par les ouvriers (excepté les journaliers qui, n'ont pas d'uniforme de travail) avant de se rendre au travail.

Chaque jour, ces jeunes employés se rendent dans les camps de rassemblement pour bénéficier des véhicules qui assurent le transport du personnel de ces camps de rassemblement vers l'entreprise ou vers les champs de canne.

3- Le transport du personnel

Les véhicules du transport du personnel au sein de la SOSUCAM se présentent sous forme de minibus de plus de 35 places, ayant une couleur blanche cassée. A l'intérieur, se trouve deux rangées de bancs assises, des barres de maintien et les poignets intégrés. Considérés comme des véhicules de soutien, les véhicules du transport du personnel de cette entreprise ne portent pas des gyrophares ni de sirènes deux tours comme des ambulances ou des voitures de police.

Ces véhicules assurent le transport de certains employés plus précisément les ouvriers et les journaliers, des camps de rassemblement ou terminaux vers l'entreprise ou vers les sites de production et vice versa. Ils assurent également l'acheminement sur les sites de personnes externes (visiteurs de l'entreprise). L'accès à ces véhicules à la SOSUCAM ne nécessite aucune autorisation particulière que vous soyez employé ou non. Il suffit de vous rendre dans les camps de rassemblement ou terminaux et de bénéficier d'un transport gratuit, propre, confortable et rapide. Ces véhicules ont pour but d'offrir à toutes ces personnes et notamment les travailleurs un confort et liberté dans la mobilité du quotidien dans une logique d'efficacité professionnelle.

De ce qui précède, nous pouvons déduire qu'au sein de la SOSUCAM, les employés jeunes travaillent 8 h par jour et bénéficient des tenues et casques de travail. Il est question d'analyser l'état de leurs salaires et la promotion de ces jeunes au sein de ce complexe agro-industriel.

II-L'ETAT DES SALAIRES ET PROMOTION DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Il est question dans cette partie de montrer l'état des salaires et la promotion des jeunes employés au sein de la SOSUCAM. Pour y arriver, nous allons d'une part présenter l'état des salaires de ces jeunes et d'autre part les primes de ceux-ci au sein de l'entreprise

1- L'état des salaires

Avant d'entamer l'analyse de l'état des salaires des employés de la SOSUCAM, nous allons d'abord donner une définition du mot salaire.

Daniel Dubois et J. C Massaut¹² partant d'une définition du dictionnaire Larousse, nous proposent la définition suivante. Le salaire est la rémunération du travail effectué par une

¹² D. Dubois J. C Massaut, *les salaires en Afrique francophones au sud du Sahara*, Cradat, Yaoundé, 1979.

personne pour le compte d'un autre, en vertu d'un contrat de travail ou d'un mandat salarié. Pour la législation camerounaise, le salaire signifie quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces fixés, soit par accord, soit par les dispositions réglementaires ou conventionnelles, qui sont dus en vertu d'un contrat de travail par un employeur à un travailleur, soit par le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus¹³. A conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leurs confessions religieuses¹⁴. Autrement dit, le salaire doit être égal pour tous les employés à condition que ceux-ci aient les mêmes connaissances et aptitudes professionnelles et fassent le travail égal. C'est à toutes ces dispositions juridiques que doit se ranger toute entreprise qui œuvre au Cameroun.

Au sein de la SOSUCAM, les salaires varient en fonction des catégories ou échelons de l'emploi. Par exemple, les travailleurs appartenant aux catégories III et IV sont payés par heure contrairement à tous les autres personnels qui sont payés à la fin du mois. Notons qu'au sein de la SOSUCAM on distingue deux types de salaires. Le salaire du temps, c'est-à-dire le salaire fixé par unité de temps (l'heure, journée, semaine et mois) passée au travail¹⁵. Ce type de salaire est déterminé en fonction du temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de son employeur sans que son rythme de travail et sa production soient pris en considération¹⁶. Le salaire du rendement, c'est le salaire qui varie en fonction de la production réalisée dans un temps donné par un individu ou une équipe, à condition que le travail réponde aux normes de qualité exigés. En bref, le salaire est un ensemble des sommes versées au travailleur en contrepartie du travail fourni.

A la SOSUCAM, les salaires sont fonction des catégories d'employés. On distingue des manœuvres, des agents de maîtrises et les cadres administratifs. Les manœuvres recrutés de la 3^e catégorie échelon D à la 5^e catégorie de l'emploi¹⁷ sont subdivisés en trois groupes. On rencontre les manœuvres agricoles et les ouvriers spécialisés qui sont recrutés à la troisième catégorie échelon D de l'emploi avec un salaire par heure de 260,77 FCFA et mensuel de 62.153 FCFA. Les conducteurs qui, à la SOSUCAM sont classés dans la catégorie des

¹³ Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun, p. 23.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ E. Kessek Meliki, "Les facteurs du rendement humain dans les entreprises : cas de la SOSUCAM de Mbandjock au Cameroun", Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1981, p. 125.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Statut Personnel SOSUCAM, p. 6.

manœuvres sont recrutés à la cinquième catégorie de l'emploi avec un salaire mensuel de 101.382 fcfa soit 506,61 fcfa par heure¹⁸. Après les manœuvres, viennent les agents de maîtrises. Ce sont des employés assurant sous les ordres de l'encadrement le bon déroulement des opérations de production au sein de l'entreprise¹⁹. Ils sont recrutés de la 7^e à la 9^e catégorie de l'emploi, leurs salaires ne sont pas calculés en fonction des heures de travail.

Les agents de maitrises bénéficient d'un salaire de 130.841 FCFA pour ceux de la 7^e catégorie échelon D, 137.311 FCFA, échelon E, 144.000 FCFA échelon F. Ceux de la 8^e catégorie échelon D, E et F ont des salaires mensuels respectivement de 187.459 FCFA, 203.005, et 218.543 FCFA. Les agents de la 9^e catégorie échelon D, E et F quant à eux, ont des salaires respectivement de 252.069 FCFA, 266.748 FCFA et 281.279²⁰. Les cadres administratifs qui ont pour rôle d'assurer la bonne gestion administrative et financière de l'entreprise sont recrutés de la 10^e à la 12^e catégorie de l'emploi²¹. Les cadres administratifs de la 10^e catégorie échelon D, E et F ont des salaires de 299.457 FCFA, 315.374 FCFA et 331.290 FCFA ; ceux de la 11^e catégorie ont des salaires de 401.394 FCFA pour l'échelon D, 418.835 FCFA pour l'échelon E et 436.277 pour l'échelon F ; les employés de la dernière catégorie à la SOSUCAM c'est-à-dire la catégorie 12 ont des salaires de 488.783 FCFA pour ceux recrutés à l'échelon D, 506.152 FCFA pour ceux recrutés à l'échelon E et 523.610 FCFA pour ceux recrutés à l'échelon F²².

Le tableau ci-dessous nous permet de voir une répartition de la masse salariale au sein de cette entreprise.

¹⁸ Ibid. p. 40.

¹⁹ Ibid. p. 33.

²⁰ Ibid. p. 40.

²¹ Ibid. pp. 37-38.

²² Ibid.

Tableau n° 15 : Barème des salaires de la SOSUCAM

Ech. Cat.	A		B		C		D		E		F	
	SH	SM										
1	208,26	41.649	210,27	42.056	212,32	42.464	214,35	42.859	216,39	43.277	218,41	43.863
2	218,50	43.701	222,20	44.439	225,90	45.181	229,61	45.992	233,31	46.061	237,01	47.402
3	233,47	46.695	242,49	48.498	253,05	50.611	260,77	52.153	269,92	53.995	279,03	55.805
4	287,31	53.463	299,97	59.993	332,61	66.521	365,33	73.067	397,99	79.597	430,66	88.133
5	410,99	82.199	442,19	88.437	474,94	94.988	506,91	101.382	538,83	107.765	570,79	114.149
6	552,88	110.576	583,65	116.731	614,42	122.885	645,20	129.041	675,97	135.194	706,76	141.350
7		111.052		118.221		124.395		130.841		137.311		144.762
8		140.814		156.080		171.907		187.459		203.005		218.543
9		208.058		222.727		237.538		252.069		266.748		281.279
10		247.263		267.624		283.541		29.457		315.374		331.290
11		349.069		366.511		383.952		401.394		418.835		436.277
12		436.340		453.795		471.246		488.703		506.152		523.610

Source : statut personnel SOSUCAM 2021.

Légende

ECH : échelon

CAT : catégorie

SH : salaire horaire en FCFA

SM : salaire mensuel en FCFA

Toutefois, lors de notre descente sur le terrain, après entretien avec plusieurs employés jeunes, nous leur avons posé la question suivante : êtes-vous satisfait de votre salaire ? À cette question, 100 ouvriers jeunes ont répondu selon les pourcentages suivants

Tableau n° 16 : Satisfaction ou pas des ouvriers jeunes de leurs salaires

Réponses	Non	Oui	Aucune réponse
Pourcentages (%)	81	14	5

Source : Tableau réalisé par Daniel Tchoungang le 02 novembre 2021 à partir des réponses obtenues auprès des employés jeunes de la SOSUCAM.

D'après le tableau ci-dessous, 81% des jeunes ouvriers de la SOSUCAM déclarent que leur salaire est insatisfaisant, tandis que 14% est satisfait de leur salaire. La majorité des jeunes manœuvres de la SOSUCAM se plaignent que leur salaire est trop bas. Par exemple, le salaire mensuel d'un jeune manœuvre à la SOSUCAM avant les années 2000 était de 20.825 FCFA (catégorie 1 échelon A). Avec l'introduction du syndicat les employés de la catégorie 1 A sont passés à la catégorie 3 D²². Tandis que celui des agents de maîtrise et des cadres va de 130.000 FCFA à 523.000 FCFA. Notons que la plupart des cadres de la SOSUCAM sont logés et véhiculés, alors que les ouvriers jeunes qui ne sont pas tous logés doivent tout faire pour s'en sortir au quartier avec leurs salaires.

2- Notation et avancement des travailleurs

A la fin de chaque campagne ou de chaque année, la performance des travailleurs de la SOSUCAM est appréciée sur les fiches d'évaluation dont le modèle est fonction de la spécificité de la position occupée, du département, du milieu, de la catégorie socioprofessionnelle et des éléments disciplinaires qui sont pris en comptes. Les appréciations ainsi que les notes attribuées sont portés par les chefs hiérarchiques directs et validés par le chef du département. Les appréciations concernent ici les compétences techniques, la performance et les aptitudes morales selon les critères clairs, quantifiables, mesurables, réalisables et connus des travailleurs à l'avance, définis par les chefs de départements en fonction des fiches de postes.

Les employés de la SOSUCAM d'après le statut du personnel sont notés selon un barème défini en fonction des grades. Le grade A : très bien. Les employés ayant cette note sont ceux qui ont obtenu au cours d'une campagne une moyenne supérieure ou égale à 17/20. Le grade B bien (ici ce sont les employés dont la moyenne est supérieure ou égale à 12 et inférieure à 17).

²² Zeh Ndong Emmanuel, 51 ans, président du syndicat (SAPJUSTAACHS), Mbandjock 19 octobre 2021.

Dans le grade C (passable) , on retrouve des employés dont la note est supérieure ou égale à 10 et inférieure à 12. Et enfin le grade D (insuffisant). Les employés de ce grade sont ceux dont la moyenne est inférieure à 10²³. Au vue des appréciations, le chef du département attribue à chaque travailleur une note qui servira à déterminer sa progression dans l'entreprise. Une copie de la fiche d'évaluation est transmise au travailleur par son chef de service dans un délai de 45 jours après la fin de la campagne et à la fin de l'évaluation annuelle pour les cadres. Si un travailleur n'est pas évalué au terme de 45 jours après la fin de sa période ou de sa campagne, ce dernier adresse une requête au chef du département suivant la procédure de requête en vigueur au sein de la SOSUCAM²⁴. En 2017 par exemple, dans le département d'exploitation agricole, du service culture, trois jeunes employés qui n'avaient pas reçu leur fiche d'évaluation avaient adressé des requêtes auprès de leur supérieur hiérarchique. Deux jours plus tard, ils ont chacun obtenu une réponse²⁵. Ce fut également le cas en 2019 dans le département de service d'usine et de production où monsieur Gakiri Gabriel²⁶ avait contredit sa note. Il estimait qu'il devait avoir une note supérieure ou égale à 17/20 par rapport à 13/20 marquée. Ces deux exemples prouvent donc à suffisance que la notation parfois peut être aléatoire, mais qu'on peut faire des requêtes.

Toutefois, au sein de la SOSUCAM, tous les ouvriers ne sont pas notés et évalués à la même période. Par exemple l'évaluation du personnel entretien et culture se fait au terme de leurs périodes d'activités ; les cadres sont évalués en fin d'année et d'autres ouvriers à la fin de la campagne. L'avancement au mérite au sein de cette entreprise dépend de la manière de travailler de l'employé, sanctionné par son évaluation, son ancienneté et sa situation disciplinaire. Les agents de maîtrise sont évalués par leur supérieures hiérarchiques sur la base de la réalisation des objectifs et /ou des missions qui leur sont assignées eu égard à leurs fiches de postes. Cette évaluation est l'élément principal pris en compte lors de l'avancement au mérite ou de la promotion.

A la SOSUCAM toute appréciation globale de type D attribué à un travailleur doit lui être obligatoirement communiqué par le chef du département et par une lettre confidentielle avec copie du directeur des ressources humaines lui indiquant les faits qui lui sont reprochés et la façon de se corriger faute de quoi le travailleur pourra saisir l'employeur conformément à la

²³ Statut personnel SOSUCAM, p. 9.

²⁴ Efouba Ambassa, 47 ans, président du syndicat Mbandjock, 19 octobre 2021.

²⁵ Bayand Celestin, 28 ans, coupeur de canne, Mbandjock, 18 octobre 2021.

²⁶ Gakiri Gabriel, 36 ans, ouvrier spécialisé (remercié à la fin de la campagne 2019), Mbandjock, 20 octobre 2021.

procédure disciplinaire de requête en vigueur au sein de l'entreprise²⁷. En outre, le passage d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure ou d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur se fait au mérite soit après un stage de formation ou de perfectionnement, soit par l'obtention d'un diplôme universitaire supérieure dans la spécialité ou d'un titre professionnel répondant aux besoins réels du service ou suite à la réussite à un concours interne ou encore suite à une décision discrétionnaire de l'employeur²⁸. Le passage d'un échelon inférieur à un échelon supérieur s'effectue sur la base du mérite et de l'ancienneté selon l'appréciation de l'employeur. Toutefois, ceux des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de l'avancement au mérite doivent bénéficier de l'avancement automatique conformément aux dispositions de la convention collective nationale²⁹. Les travailleurs saisonniers exerçant le même emploi, bénéficient de l'avancement d'un échelon à partir de la 6ème campagne et d'un autre à partir de la 11ème campagne. Par ailleurs, les manœuvres agricoles classés en 3ème catégorie D seront reclassés en 4^{ème} catégorie A à la 11ème campagne. Une bonne conduite et un bon travail au sein de cette entreprise permettent aux ouvriers d'évoluer dans la société à travers les primes.

Qui plus est, les avancements des ouvriers tiennent compte à la fois de l'ancienneté et de l'aptitude à exécuter la tâche. L'ouvrier de la SOSUCAM peut donc être promu aux postes de pointeur, contremaître, machiniste, agent de maîtrise, voire cadre. Nous illustrons cela avec les propos de notre informateur M. Ambroise Bessala arrivé dans l'entreprise comme ouvrier agricole mais est devenu machiniste à l'usine peu de temps après. La formation se fait donc d'une manière générale dans le tas à la SOSUCAM. De nombreux autres facteurs influencent aussi ces avantages. C'est notamment le niveau d'instruction, les relations inter humaines dans l'entreprise, appartenance politique, religieuse ou ethnique³⁰. La presque totalité des ouvriers de la SOSUCAM affirme d'ailleurs que sans la mobilité de leur statut, ils ne peuvent pas bien faire leur travail dans la mesure où les avancements font gagner de l'argent et ont de ce fait, la même importance que les salaires. En définitive, que ce soit pour les salaires que pour les avancements, une réglementation appropriée n'est pas préétablie à la SOSUCAM. La situation est d'autant plus grave que malgré l'affiliation du syndicat de base de cette entreprise à la CSTC, la liberté de se syndiquer et le droit à la négociation avec l'employeur ne sont pas respectés. Les

²⁷ Statut personnel SOSUCAM, p. 9.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ambroisse Bessala, 37 ans, machiniste, Nkoteng, 20 octobre 2021.

cellules politiques ont toujours voulu phagocytter ce syndicat³¹. Dans ce sens, l'ouvrier adhérent ou pas aux activités de la centrale syndicale ignore ses droits et devoirs.

3- Les primes

La SOSUCAM emploie plus de 6000 employés (cadres agents de maîtrise et ouvriers) sans compter les coupeurs de canne temporaires que l'on recrute en période de pointe. Elle verse chaque mois à ce personnel une masse salariale de plus de 300 millions de FCFA. L'échelle salariale de la SOSUCAM va du SMIG à la 6ème catégorie, échelonnant les salaires mensuels de cette main d'œuvre entre 9000FCFA et 150,000FCFA auxquels il faudrait ajouter les diverses primes accordées³². La situation des bas salaires de la SOSUCAM n'a pas souvent été satisfaisante. Mbandjock s'est alors trouvée dans la zone salariale III de la législation du travail³³. Et plusieurs fois les ouvriers ont dû manifester leur mécontentement avant d'obtenir une amélioration des conditions de travail et une augmentation des salaires. Nous pouvons citer le relèvement des salaires de 1974 qui faisait suite aux événements de septembre 1983³⁴.

Les ouvriers estiment en effet qu'à Mbandjock, on gagne peu mais on dépense beaucoup, les produits manufacturés coûtant excessivement chers de même que les denrées alimentaires. Les responsables de la SOSUCAM ont dû hausser leurs salaires de presque 40% en 1974 pour attirer les employés³⁵. Cette augmentation substantielle plaçait l'échelle salariale de la SOSUCAM pourtant en zone III en position plus enviable que la zone I. La prime, c'est un complément de salaire octroyé par les entreprises pour les employés afin de récompenser, motiver ou dédommager de certaines conditions de travail³⁶.

Le dictionnaire Larousse définit la prime comme une somme versée à un salarié en plus de son salaire, à titre de gratification pour l'indemniser de certains frais³⁷. Les primes consistent donc en gratification accordées par l'employeur à l'employé pour amener ce dernier à redoubler d'ardeur au travail. La SOSUCAM a institué un système de primes diverses en raison de ses multiples activités;

³¹ Meliki, les facteurs du rendement humain dans les entreprises,... p. 124.

³² Ibid.

³³ La législation du travail a divisé le Cameroun en trois zones salariales : la zone I qui correspond aux deux grandes métropoles de Douala et Yaoundé, la zone II qui englobe les villes intermédiaires alors que la zone III coïncide au monde rural.

³⁴ Il s'agit ici d'une manifestation des ouvriers devant l'usine de la SOSUCAM en fin 1973. Le lock-out qui s'en est suivi a fait de dizaine de mort et de centaines de blessés parmi les travailleurs. Pour plus de détail lire Mongo Beti, "Main basse sur le Cameroun : autopsie d'une colonisation", Rouen, peuples noirs, 1984. pp. 15-18.

³⁵ Meliki, les facteurs du rendement humain dans les entreprises,... p. 127.

³⁶ <http://www.petite-entreprise.net> consulté le 04 janvier 2022.

³⁷ <http://www.larousse.fr> consulté le 04 janvier 2022.

- une prime de panier destinée à récompenser les ouvriers qui travaillent la nuit. Elle est collective

- une prime de tonnage pour les ouvriers de la "Chambon" (secteurs de séchage et de la mise en boîte du sucre). La prime est distribuée collectivement lorsque le tonnage demandé est atteint³⁸.

- une prime de rendement et de productivité est décernée aux ouvriers de la "cuite" (secteurs de préparation du sucre), et aussi aux chargeurs des cannes à sucre³⁹.

- les primes de bonnes conduites pour les conducteurs de "Cameco" (camions de transport des cannes).

- une prime d'assiduité également pour les conducteurs de "Cameco",

- une prime de sarclage pour les manœuvres des champs de culture,

- une prime de coupe récompense aussi les manœuvres⁴⁰.

Ces primes n'ont d'autres buts que encourager les travailleurs à leur activité, en même temps les inciter à fournir davantage d'efforts pour un rendement toujours plus important. Ces ouvriers bénéficient également des primes de fin de campagne, des bonus, des primes de performance, des prises en charges des soins médicaux dans les centres de santé de la SOSUCAM, des gratifications et des frais funéraires pour le travailleur selon les montants ci-dessous (ouvrier de moins de 10 campagnes: 100.000 FCFA, ouvrier ayant effectué plus de 10 campagnes 150.000 FCFA, l'agent de maîtrise ayant effectué moins de 10 campagnes 150.000 FCFA, celui ayant effectué plus de 10 campagnes 200.000 FCFA⁴¹). A la demande du travailleur et sur recommandation du médecin de la SOSUCAM, un prêt exceptionnel lui est accordé pour subir une intervention chirurgicale. Le remboursement du dit prêt fera l'objet d'un étalement sur une durée raisonnable pour éviter d'asphyxier le travailleur⁴². Lors de notre descente sur le terrain, nous avons posé aux employés jeunes de la SOSUCAM la question de savoir : les primes produisent-elles des bons rendements en entreprise ? Autrement dit, les primes exercent-elles une influence positive sur le rendement des ouvriers ? Les réponses de 100 ouvriers jeunes ont été consignées dans le tableau suivant.

³⁸ Zouatom brice, employé travaillant au séchage, 31 ans, Nkoteng, 20 octobre 2021.

³⁹ Idem.

⁴⁰ E. Kesseck Meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises,..." p. 135.

⁴¹ Statut Personnel SOSUCAM, p. 59.

⁴² Ibid.

Tableau n° 17 : Influence des primes sur le rendement des ouvriers jeunes.

	Rendement accru	Rendement stable ou augmente	Aucune réponse
Primes	78%	0%	22%
Pas de primes	0%	80%	20%

Source : Tableau réalisé par Daniel Tchounang le 02 novembre 2021 grâce aux réponses obtenues auprès des jeunes employés de la SOSUCAM.

D'après ce tableau statistique, pour 78% d'ouvriers jeunes, les primes permettent d'augmenter le rendement. Elles sont un puissant stimulant ; car, l'ouvrier qui reçoit mensuellement un mauvais salaire ne peut compter que sur l'octroi de ces primes pour "étouffer son enveloppe" aussi redouble-t-il d'ardeur au travail pour les mériter car le plus important est d'ordre financier⁴³. Les ouvriers de la SOSUCAM qui convoitent une prime ne lésine sur aucun moyen pour l'avoir. Ils s'engagent avec davantage d'entrain dans leur travail pour se faire distinguer auprès de leurs patrons afin de mériter ces primes. Ainsi au sein de la SOSUCAM certains ouvriers acceptent de travailler 12 h d'affilées dans le but de gagner certaines primes qui gonfleront leur enveloppe mensuelle. D'autres ouvriers journaliers par contre travaillent 7/7 pour bénéficier aussi des primes lors du calcul de leur salaire. Hilina Elias⁴⁴, le souligne quand il affirme que, "Un journalier qui travaille de lundi à samedi reçoit 3000 FCFA par jour ce qui lui fait une somme de 18.000 FCFA par semaine mais celui qui travaille 7/7 reçoit 4.000 FCFA par jour soit 28.000 FCFA par semaine".

Ce tableau nous indique clairement que 22 % d'ouvriers se sont abstenus de répondre à la question sans nous donner une raison valable. Cependant, pour 80% d'ouvriers, si on venait à supprimer ces primes, leur rendement resterait stable ou baisserait. La raison en est que les salaires sont bas et l'ouvrier compte sur ces stimulants pour améliorer sa situation financière et sociale. Il ne faut pas perdre de vue que la raison d'être des primes est d'inciter les ouvriers à porter leurs rendements au-dessus du minimum exigé d'eux. En l'absence de ces primes, l'ouvrier ne perçoit plus la nécessité de se livrer à une dépense supplémentaire d'énergie.

Il existe au sein des entreprises une autre prime. Il s'agit de la prime collective d'entreprise ou la prime de participation. Cette prime réalise le partage des résultats d'exploitation entre le personnel et l'entreprise. Par cette prime, le personnel et les propriétaires de l'entreprise se partagent les bénéfices réalisés par l'entreprise, fruit de la collaboration

⁴³ Bekame Paul, ouvrier agricole, 39 ans, Mbandjock, 19 octobre 2021.

⁴⁴ Hilina Ellias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021.

commune, au cours de l'exercice. Cette prime que l'on nomme souvent gratification annuelle est parfois versée aux travailleurs en fin d'exercice. Ces primes doivent être fixées ou attribuées à partir de la situation financière et industrielle de l'entreprise⁴⁵. Au sein de la SOSUCAM, ces primes auxquelles s'ajoutent les salaires et diverses indemnités sont les suivantes :

- 13^{ème} mois (cadres, agents de maîtrise, agents d'exécution) 100% du salaire de base + sursalaire.
- Bonus (cadres à la discrétion de la direction générale) ;
- crédit de communication (discrétion direction générale) ;
- entretien logement jardin (cadres) ;
- gratification (en fin d'année, à la discrétion de la direction générale) ;
- indemnité de transport (note de service direction générale) ;
- prime contrôle paie blanche ;
- prime d'agent payeur (4 000 F/Mois) ;
- prime d'ancienneté ;
- prime d'astreinte et d'assiduité ;
- prime d'entretien et de bonne conduite ;
- prime d'intérim (égale à la différence entre le premier échelon du salaire de base de l'intermédiaire au prorata des congés) ;
- prime de comptage (1500F au comptage) ;
- prime de convoyage ;
- Prime de déménagement ;
- prime de déplacement inter site ;
- prime de feu chaudière (usines) ;
- prime de fin de campagne (discrétion de la direction générale) ;
- prime de grattage-évaporation (campagnes) (usines) ;
- prime de responsabilité et de fonction ;
- prime de record de production ;
- prime de réinsertion sociale ;
- prime de rendement ;
- prime de responsabilité (bénéficiaire à déterminer par les chefs de département) ;
- prime de risque (à définir par note de service) etc.

⁴⁵ Meliki, les facteurs du rendement humain dans les entreprises,... p. 136.

Les agents de culture peuvent avoir droit aux primes de production suivantes

- prime agronomie (230F/J x 2) si le travailleur dépasse 22 jours dans le mois ;
- prime d'aménagement ;
- Prime d'épandage écumes (31F/ voyage) ;
- Prime d'épandage herbicide (manuel) (90F/ pulvérisateur ;
- prime d'épandage mélasse (31F/ voyage) ;
- prime d'épierrage (155F/jour) ;
- prime de chargement bouture (08F/voyage) ;
- prime de chargement latérite (08F/voyage) ;
- prime de coupe 175F/J x2 si le travailleur dépasse 22 jours dans le mois ;
- prime de labour, pulvérisage (42F/hectare) ;
- prime de meilleur chargeur et meilleur transporteur ;
- prime de meilleur coupeur (10.000F/ mois) ;
- prime de sillonnage (84F/h) ;
- prime de plantation (230F/J) x 2 si le travailleur dépasse 22 jours dans le mois ;
- prime de tonnage acquis en production journalière ;
- prime transport boutures ;
- prime épandage engrais/ herbicides (mécanique) (63F/épandeur) etc.

De ce qui précède, nous pouvons retenir qu'au sein de la SOSUCAM, les employés bénéficient des diverses primes en fonction de la discipline et du travail abattu par jour, par semaine, et par mois. Ces primes ont pour but d'intéresser les travailleurs à leur activité, de les inciter à travailler afin d'éviter les problèmes au sein de l'entreprise. Toutefois, il est judicieux de faire une analyse des problèmes vécus par ces jeunes employés au sein de ce complexe agro-industriel.

III- LES PROBLEMES VECUS PAR LES EMPLOYES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Cette partie a pour but d'examiner les problèmes auxquels font face les employés jeunes de la SOSUCAM pendant les moments de travail.

1- L'esclavagisme dans le traitement des ouvriers

Dans les stratégies de gestion des entreprises placées sous leur responsabilité, les dirigeants des entreprises camerounaises se comportent comme des esclavagistes. Ils ne

manquent pas de maltraiter leurs employés. Tout ce qu'ils les intéressent ou du moins l'essentiel c'est l'implémentation des mécanismes d'emplifrement de gourmandises et de gabegies parfois inqualifiable au sein de la structure gérée. Il n'y a donc pas de doute de penser que le système de gestion de la ressource humaine dans les entreprises Camerounaise en général et au sein de la SOSUCAM en particulier est essentiellement esclavagiste⁴⁶

Ce fait est une évidence dans la mesure où au sein de la SOSUCAM il y'a de plus en plus un grand écart entre les dirigeants, les cadres et les ouvriers de basse classe. La réalité est observable autant au niveau des salaires qu'au niveau même du respect des droits fondamentaux des travailleurs car la SOSUCAM se présente comme un exemple type respectant scrupuleusement la paye et la régularité des salaires de ses employés. Toutefois, les salaires en question reste en gros minables au regard du travail abattu et des gains engrangés. Fonkika Dinyen Verla affirme à cet effet pour critiquer acerbement le mode de fonctionnement des entreprises au Cameroun en général :

Pour satisfaire leurs désirs égoïste qui, la plupart du temps, tourne autour de leur enrichissement au détriment de l'économie globale, du corps social, de ceux qui sont chargés de la création de ces richesses, ces entreprises vampires ont pu développer des méthodes de gestion peu catholiques, axées sur le "down sizing", l'encouragement et le maintien d'un statut quo ou d'un conformisme fait de corruption, d'évasion fiscale (...) au lieu de servir l'intérêt général. Le seul but recherché ici est la recherche de la rentabilité forte et immédiate⁴⁷.

Voilà qu'il est clairement dit. L'auteur ne parle pas particulièrement de la SOSUCAM certes mais ceci est un fait remarquable dans cette entreprise depuis sa création et surtout à partir des années 1990. Dans le dépliant on lit par exemple en 2019 la SOSUCAM a fait un chiffre d'affaire de plus de 25 milliards. Malheureusement l'état des salaires des ouvriers est médiocre.

Dans le fichier salariale de l'entreprise, un ouvrier de catégorie D par exemple gagne 262 FCFA par heure pour un coupe de 2 sillons de plus de 200 M chacun soit une tonne et demi de canne à sucre. Ici on constate que l'ouvrier travaille plus qu'il ne gagne. Plusieurs sont obligés de faire des heures supplémentaires pour avoir un salaire raisonnable. Les ouvriers de la SOSUCAM se sont plaints des irrégularités dans le calcul de leur salaire, irrégularités qui sont toujours à leur désavantage ; quand on sait que ces salaires dépendent de "l'arbitraire du

⁴⁶ V. Dinven Fonkika, *le vampirisme des entreprises camerounaises : un frein à l'émergence*, Paris, L'Harmattan, 2015, p. 7.

⁴⁷ Ibid.

pointeur”, on peut estimer que les employés de la basse classe au sein de cette entreprise ne gagne presque rien.

Qui plus est, les conditions de travail des ouvriers sont très difficiles. En effet, ces manœuvres travaillent pendant de longues heures courbés ou debout et ce sous un soleil accablant ou sous la pluie. Les ouvriers se sont ainsi plaints des douleurs de pied, du mal de rein, et de tête lors du travail. Par ailleurs, nous avons enregistré des cas d'avortement dus à des conditions de travail. Debout à 5 h du matin, les ouvrières agricoles passent de nombreuses heures sans manger et sans repos à cause du contrôle permanent des chefs d'équipes.

Il nous est strictement interdit de souffler pendant quelques minutes, ou d'aller hors de la plantation sans dire où on va. Comment veut-on qu'on explique à un homme avec qui on n'a pas de rapports intimes qu'on est en période de menstruation et que l'on veut aller changer de garnitures? Je pense que même en prison cela ne se fait pas⁴⁸.

Nous constatons que la contrainte de travailler à ce rythme n'est pas seulement extérieure, elle est aussi intérieure car, pour ces jeunes, le rendement est une véritable hantise. En outre, les ouvriers de cette entreprise exécutent des travaux mal payés et/ou l'on emploie des techniques de production archaïques et rudimentaires. Bien que la mécanisation d'un tel secteur constitue une menace pour la main d'œuvre dans son ensemble, car plus un emploi est mécanisé, plus la machine y est associée et plus les risques d'accidents sont élevés.

Au sein de la SOSUCAM, les employés font aussi face aux problèmes de relation avec l'encadrement. En effet, certaines employées jeunes (les femmes) sont victimes d'assaut physiques et se heurtent à un refus de promotion ou d'augmentation de salaires sans compensation sexuelle. Ce problème touche particulièrement les employés femmes qui travaillent dans les bureaux. Prenons pour exemple le cas de de cette femme secrétaire qui affirme que “nous sommes à la merci de nos patrons ; nous sommes leurs proies. Refuser leurs avances signifie signer son arrêt de travail⁴⁹” D'après les propos de cette femme, nous comprenons que les femmes jeunes au sein de la SOSUCAM sont victimes d'harcèlement sexuel. La situation est la même pour les ouvrières agricoles qui ne peuvent avoir 8 h de travail pointées sans “lever la fesse”. Nous assistons ainsi dans la SOSUCAM à un non-respect de la dignité des travailleuses. Les femmes ne sont pas considérées par leur patrons comme des

⁴⁸ Wabi Clarisse, 29 ans, manœuvre agricole, Mbandjock, 18 octobre 2021.

⁴⁹ Femme, secrétaire, 30 ans, célibataire, Nkoteng, 19 octobre 2021.

travailleuses, mais comme des objets sexuels pourtant comme l'affirme Laot Jeannette, ancienne ouvrière :

être respectées, c'est souvent l'une des premières revendications des travailleuses, ayant même la maîtrise sur leur travail. C'est si important pour certaines qu'elles acceptent une aggravation de leurs conditions de travail lorsqu'un chef sait s'intéresser à elles ou simplement les traiter avec politesse. Sous son regard, elles se sentent exister, appréciées ; inconsciemment elles essayent de plaire⁵⁰.

En dépit des tracasseries sexuelles dont elles sont victimes, les employées femmes préfèrent être dirigées par un homme que par une femme. Elles n'ont pas eu l'habitude de se faire commander par une femme et elles le prennent mal. «Les femmes chefs sont très autoritaires, très rigides envers leurs subordonnés surtout quand ces derniers sont des femmes»⁵¹. Aussi, entend-on les gens répéter fréquemment «rien n'est pire qu'une femme en situation de pouvoir»⁵². D'après Laot Jeannette, cette situation se comprend dans la mesure où les femmes chefs veulent montrer leur compétence.

A la SOSUCAM, les employés en général et les femmes en particulier accomplissent des travaux pénibles et contraignants pour lesquels elles ne reçoivent qu'un maigre salaire. Leurs conditions de travail sont plus difficiles que celles des hommes du fait de la discrimination qu'elles subissent de la part de la direction patronale. Leurs problèmes de relation avec les patrons aggravent encore ces irrégularités. Pour tout dire, les femmes éprouvent un véritable malaise dans l'entreprise. Cette situation a des répercussions dans leur vie.

Par ailleurs, nous avons relevé qu'au sein de la SOSUCAM les employés rencontrent souvent des problèmes de favoritisme, de familiarité.

Nous savons tous que dans cette entreprise il y a des règles qui permettent aux employés d'évoluer en grade mais ce n'est pas le cas pour certains. Nous avons ici des employés qui ont un bulletin de sanction plus chargé que pour certains et qui en plus ne font vraiment pas de bon travail mais comme ils sont frère ou cousin des chefs ou des patrons ce sont eux qui évoluent et reçoivent des augmentations de salaires⁵³.

Il y a également au sein de cette entreprise les abus d'autorité. Il n'y a pas de dialogue entre les patrons et les ouvriers⁵⁴. Toutefois, certains employés qui dénoncent ces traitements

⁵⁰ J. Laot, *Stratégie pour les femmes*, Paris, stock, 1976, p. 121.

⁵¹ Sama Diane, 28 ans, ouvrière agricole, Mbandjock, 20 octobre 2021.

⁵² Laot, *Stratégie pour les femmes...*,

⁵³ Hilina Elias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021.

⁵⁴ Idem.

esclavagistes de la part de leur patron ou qui refusent de s'y soumettre sont simplement victimes des licenciements abusifs.

2- Les licenciements abusifs des employés

Dans sa forme la plus simple, un licenciement abusif est une rupture de votre contrat de travail sans motif valable de la part de votre employeur. On peut également parler de licenciement abusif lorsque votre employeur a des bonnes raisons de prendre cette décision mais vous congédie sans suivre la bonne procédure⁵⁵. Le licenciement abusif fait référence à la décision de l'employeur de renvoyer un salarié, et ce, sans cause réelle et sérieuse. La rupture abusive recouvre différentes situations et des notions juridiques variées. Que l'auteur de la décision soit le salarié ou l'employeur, la rupture du contrat de travail est qualifiée d'abusives lorsqu'elle ne repose pas sur un motif réel et sérieux. Elle peut donner droit à une indemnité spécifique⁵⁶.

Les règles traditionnelles régissant le contrat de travail élaborées dans divers pays au cours du XIX^{ème} siècle se caractérisaient par une symétrie formelle entre les droits des parties de mettre fin au contrat de travail, moyennant préavis, sans que l'une ou l'autre des parties n'ait à motiver sa décision. La résiliation du contrat par le travailleur, exercice de son droit fondamental de préserver sa liberté de travail constitue le plus souvent une gêne pour l'employeur, alors que la résiliation de travail par l'employeur pourra faire tomber le travailleur et sa famille dans l'insécurité et la pauvreté en particulier en période de chômage massif⁵⁷. La disparité dans les conséquences de l'exercice du pouvoir discrétionnaire des parties de mettre fin à la relation de travail a conduit dans de nombreux pays à une évolution vers une protection du travailleur : extension de la durée du préavis ; versement d'une indemnité de départ ; effort pour limiter le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de mettre fin à la relation de travail pour un motif quelconque ou sans motif par le recours aux notions d'abus de droit et de cessation abusive de la relation de travail et, à une époque plus récente, l'adoption de disposition exigeant une justification pour la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur lorsque la situation de l'emploi devint de plus en plus préoccupante⁵⁸.

La convention concernant les licenciements s'applique tant aux travailleurs salariés étrangers que nationaux. Elle couvre aussi les fonctionnaires qui peuvent toutefois être exclus

⁵⁵ <http://www.camerlex-com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁵⁶ <http://www.justifit.fr>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁵⁷ Bureau International du Travail, protection contre le licenciement abusif, 82^{ème} session 1995, p. 14.

⁵⁸ Ibid. p. 15.

de son champ d'application sous certaines conditions. Il est à noter que, dans l'article 2 de la convention de l'organisation internationale du travail, sont exclus l'ensemble ou certains travailleurs des catégories suivantes : les travailleurs engagés aux termes du contrat de travail portant sur une tâche déterminée ; les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas de période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance ; et les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période. En effet, dans de nombreux pays une distinction est faite entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée.

Selon les directives fixées par les tribunaux de travail, il existe 5 grands motifs de licenciement justifiés : incapacité, mauvais comportement, motif économique, infraction à la loi et "toute autre raison". Chaque motif inclut plusieurs facteurs, tandis que le dernier motif est ouvert à tous types d'interprétation. On parle d'incapacité ici quand vous avez menti sur votre état de santé ou vos qualifications ou alors quand vous êtes simplement incompetent. Le mauvais comportement comprend toutes sortes d'écart de conduite, du vol de biens ou d'information de l'entreprise aux comportements violents ou racistes, en passant par les prises de congés sans permission, les retards permanents et autre problème du même genre. Pour le motif économique, les employeurs doivent avoir une politique très claire à ce sujet et s'y tenir. Ils ne peuvent pas procéder à un licenciement économique aléatoire ou ne congédier qu'une seule personne pour ce motif. Une infraction à la loi est un motif de licenciement bien plus évident, Une violation du code civil ou criminel⁵⁹.

Au sein de la SOSUCAM, nous avons souvent enregistré plusieurs cas de licenciements abusifs des employés. Un licenciement sans motif valable ou justifiable. En juin 2021, la SOSUCAM, filiale française du groupe capitaliste SOMDIAA a licencié plus de 250 travailleurs permanents pour insuffisance professionnelle. En effet, le 08 juin 2021, le top management a convoqué les délégués de personnel pour leur annoncer que 250 employés seront remerciés parce que peu productifs, nous renseigne Ndjock Alex⁶⁰. En effet, comme le souligne encore Ndjock Alex, une note de la direction des ressources humaines avait été affichée pour inviter à cet effet les concernés à se présenter le 09 juin pour entretien muni de leurs carte nationale d'identité et leurs badges. "L'objet de la dite convocation vous sera communiqué séance tenante a affirmé le directeur des ressources humaines". D'après ces propos, nous comprenons que les employeurs de la SOSUCAM n'ont pas respecté la procédure de

⁵⁹ <http://www.camerlex.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶⁰ Ndjock Alex, chef équipe manœuvre agricole, 40 ans, Mbandjock, 20 octobre 2021.

licenciement de l'entreprise ou du moins du code de travail camerounais, s'il s'avère que le motif était justifié. En réaction de ceci, le collectif des délégués du personnel de la SOSUCAM a saisi le ministre du travail et de la sécurité sociale pour dénonciation. "Depuis quelques rencontres statutaires mensuelles, relative à la santé financière de l'entreprise dont le point d'orgue a été la décision de licenciement de 250 employés permanents, avec prise d'effet le 08 juin 2021, décision qui nous a été signalé subrepticement le 07 juin 2021 aux encablures de 16h"⁶¹. Tout ceci est une violation tant du code de travail en ses articles 158 à 164 relativement à la conciliation et à l'arbitrage tel qu'il sied en pareil cas, mais aussi en violation de la lettre circulaire N° 03/MTPS/DT du 02 novembre 1993, réglementant le licenciement pour motif économique.

A en croire plusieurs de nos informateurs (Zeh Ndongo et Efouba Ambassa)⁶², ce sont des mauvaises décisions managériales qui seraient à l'origine de la situation actuelle. Par exemple la décision d'externaliser certaines activités à des coûts très élevés, la décision d'investissements lourds, comme l'irrigation susceptible d'être amortis sur plusieurs exercices ; la construction d'un dispositif de secours dont l'efficacité n'est pas évidente ; la vente à un prix dérisoire d'un stock de matériel lourd de travaux publics (lequel sera ensuite reloué à la SOSUCAM à des coûts énormes)⁶³.

Au niveau tactique, lors des deux dernières campagnes (2019-2020 et 2020-2021), l'employeur a décidé unilatéralement de l'arrêt de l'usine de la SOSUCAM N° 1 avant leur fin, réduisant ainsi la capacité de production de l'entreprise sans que cela n'induisse un gain de productivité. Tout ceci nous a conduit dans la situation de marasme que l'employeur tente de faire porter le chapeau aux employés au motif de "l'insuffisance professionnelle" écrivent les délégués du personnel⁶⁴. Pour eux, il s'agit d'un licenciement économique et non d'une insuffisance professionnelle. Car, selon l'article 40 alinéa 2 du code du travail, un licenciement économique constitue

Tout licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification de contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou des restructurations internes⁶⁵.

⁶¹ <http://www.investiraucameroun.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶² Efouba Ambassa, président du syndicat Mbanjock, 47 ans, 19 octobre 2021, Zeh Ndongo Emmanuel, 51 ans, président du syndicat (SAPJUSTAACHS), Mbandjock 19 octobre 2021.

⁶³ Idem.

⁶⁴ <http://www.investiraucameroun.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶⁵ Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun.

Selon les responsables de la SOSUCAM, ce départ massif tire son origine dans la difficile situation financière de l'entreprise, et aurait été motivé par de performances médiocres ayant impacté les résultats engrangés par la compagnie lors de la dernière campagne sucrière au cours du 4ème trimestre 2020. En effet, les chiffres de la compagnie avaient drastiquement chuté. Mais les employés rejettent en bloc les raisons évoquées pour justifier leur licenciement. Pour eux, le licenciement de masse opéré par la SOSUCAM venait d'une série de décisions managériales ayant provoqué cet état de chose⁶⁶.

Le licenciement des employés de la SOSUCAM n'est pas la faute des travailleurs, mais résulterait de la suppression ou transformation des emplois de l'entreprise, et des restructurations internes. Autrement dit, un " licenciement économique" qui tombe sous le coup de l'article 40 alinéas 2 du code du travail, nécessite une procédure qui n'aurait pas été respectée par l'entreprise.

3- La mortification du plan de carrière

Pour réussir dans le domaine professionnel, un employé devrait élaborer son plan de carrière. Il ne s'agit pas d'un plan à "une étape" où l'on vise juste à changer de travail pour une activité plus lucrative ou plus intéressante. Le plan de carrière va au-delà. Il se constitue d'un ensemble d'objectifs et d'actions permettant au travailleur d'atteindre, à long terme, son objectif professionnel⁶⁷. Sans un plan de carrière bien élaboré, il est difficile pour un travailleur de décider quel sens donner à sa vie professionnelle.

Par définition, un plan de carrière est une suite des fonctions et activités professionnelles qu'un individu a occupées tout au long de sa vie professionnelle. Il s'agit des expériences de travail connues et qui ont permis de progresser. En réalité, le plan de carrière est un premier regard vers l'avenir et le devenir professionnel d'une personne. Par extension, un plan de carrière peut se définir par la programmation des activités futures dans le but de gérer les éventuelles occasions qui s'offrent à un travailleur⁶⁸. En clair, un plan de carrière est un plan qui permet à un employé de faire un point sur ses progrès, de réfléchir sur ses aspirations et ses réalisations afin d'optimiser sa carrière⁶⁹.

⁶⁶ <http://www.michaelpage.fr>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶⁷ <http://www.michaelpage.fr>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶⁸ <http://www.faire-carriere-6gb.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁶⁹ Ibid.

Ainsi, établir un plan de carrière par un travailleur permet de programmer le déroulement et l'évolution de sa vie professionnelle. Il est plus judicieux d'entamer un voyage lorsqu'il y a un but à atteindre. Il faudra cependant faire en sorte que ce but soit réaliste. C'est ainsi qu'un travailleur se donne la chance de l'atteindre. Que vous soyez un salarié ou un entrepreneur, il est toujours capital de connaître l'orientation de sa carrière. Réussir son plan de carrière passe par une bonne gestion de celui-ci. La gestion de carrière, ici, est un ensemble de règles de gestion permettant d'organiser la progression verticale et horizontale. Plus globalement, il s'agit de la mobilité. Dans des entreprises elle renvoie davantage au développement des compétences⁷⁰. Ceci permet aux salariés, tout en continuant d'occuper le même emploi, d'avoir plus de responsabilités, plus d'autonomie et bénéficier de formation professionnelle⁷¹. Un bon plan de carrière est un facteur de réussite professionnelle. Il vous permet d'atteindre vos objectifs de carrière, vous assure le bonheur et l'épanouissement au travail, améliore la qualité de votre travail. Un bon plan de carrière vous rend plus créatif et productif en entreprise⁷².

Au sein des entreprises camerounaises en général et au sein de la SOSUCAM en particulier, les dirigeants dans leurs stratégies de gestion se comportent comme des esclavagistes. Ils traitent leurs employés comme des esclaves. Tout ce qui les intéresse c'est leur enrichissement au détriment du bien-être ou la situation sociale des travailleurs⁷³. Au sein de ce complexe agro-industriel, les conditions difficiles de travail ou encore le non-respect des statuts de l'entreprise en rapport avec la promotion des employés ne permettent pas à ceux-ci d'évoluer ou alors de respecter leur plan de carrière. Par exemple dans cette agro-industrie, pour quitter d'un échelon inférieur à un échelon supérieur, il faut avoir fait 6 campagnes et avoir une moyenne supérieure ou égale à 12 par campagne⁷⁴. Mais nous rencontrons dans cette entreprise des jeunes travailleurs ayant fait plus de 10 campagnes et dont le bulletin individuel n'a aucune remarque sur la partie réservée aux sanctions. Ceci corrobore le fait que pour avoir une prime ou mieux réussir son plan de carrière dans cette entreprise vous devez "avoir des relations" avec l'employeur.

⁷⁰ <http://www.assurance-emploi.com>. Consulté le 09 janvier 2022.

⁷¹ Conférence internationale du travail, "protection contre le licenciement injustifié", 82^{ème} session, Genève, 1995, p. 47.

⁷² <http://www.fosillico.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

⁷³ Verla Dinven Fonkika, *Le vampirisme des entreprises camerounaises...*, p. 9.

⁷⁴ Statut Personnel SOSUCAM, p. 9.

De plus, certaines conventions collectives prévoient une promotion “automatique” du salarié à un poste immédiatement supérieur à celui qu’il occupe actuellement sauf si la nomination à ce poste suppose l’obtention d’un titre particulier⁷⁵. Ce qui n’est pas le cas au sein de la SOSUCAM de Mbandjock et Nkoteng où les relations primes parfois sur des performances et le mérite.

En somme, l’enjeu de l’analyse qui précède a été de présenter les conditions de travail et les problèmes des jeunes employés de la SOSUCAM. Au terme de ce chapitre, il ressort que les employés jeunes de la SOSUCAM ont 8 h de travail par jour, et bénéficient des véhicules assurant le transport du personnel des camps de rassemblement vers l’entreprise ou vers les champs de canne. En matière de sécurité, ces jeunes employés bénéficient également des tenues et casques de travail. Toutefois, nous avons relevé qu’au sein de cette entreprise, les jeunes employés ont des salaires dérisoires vu le travail abattu et sont victimes des licenciements abusifs de la part des employeurs.

⁷⁵ <http://www.movijob.com>. Consulté le 10 janvier 2022.

CHAPITRE IV : REGARD CRITIQUE DE SIX DECENNIES DE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM : RETOMBEES, LIMITES, PERSPECTIVES

Au lendemain de l'indépendance, le gouvernement du Cameroun, dans l'optique de favoriser un développement rapide et un accès à l'emploi pour tous, décide de travailler avec des politiques telles que le libéralisme planifié et le développement autocentré. La mise en application de ces stratégies a eu des retombées impressionnantes en ce qui concerne la création des complexes agro-industriels en général et la SOSUCAM en particulier. Au cours de ces six dernières décennies, ce complexe agro-industriel a recruté plusieurs camerounais dans l'optique de lutter contre le chômage et favoriser le développement du pays. Ainsi, la politique de recrutement des jeunes par cette entreprise a eu des retombées tant dans l'ensemble du territoire que dans les localités de Mbandjock et Nkoteng où elle est implantée. Ce chapitre se propose de jeter un regard critique sur les six dernières décennies de recrutement des jeunes au sein de la SOSUCAM. Pour y arriver, nous allons d'abord examiner les retombées de cette politique de recrutement et de gestion des jeunes employés dans cette entreprise, ensuite examiner les limites de cette politique, et enfin proposer des perspectives pour une gestion efficiente des jeunes employés au sein de ce complexe agro-industriel.

I- LES RETOMBEES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM

Le climat, qui prévaut au Cameroun après 1960, est un catalyseur permettant la mise en place des différentes politiques d'emploi pour résorber le chômage des jeunes. En effet, il incite le gouvernement à trouver des solutions pour canaliser les jeunes. C'est ainsi que les dites politiques ont gravité autour de la création des structures et entreprises pouvant employer les jeunes. Dans cette mouvance, la SOSUCAM a vu le jour en 1965 avec comme un des objectifs lutter contre le chômage. Il est question dans cette partie d'examiner les retombés de la politique de recrutement des jeunes employés au sein de la SOSUCAM.

1- La contribution de la SOSUCAM à l'économie camerounaise et à la lutte contre le chômage

La question de l'emploi est au cœur de développement et demeure un problème crucial auquel font face les gouvernements des pays africains depuis les indépendances. Si la croissance reste évidemment centrale, assurer son caractère inclusif et durable est un objectif que tout pays doit chercher à garantir à sa population. Favoriser la création d'emplois en nombre suffisant, est donc une tâche essentielle à laquelle doivent s'atteler en priorité les décideurs politiques¹. Ainsi, les politiques mises sur pied au Cameroun après les indépendances ont conduit à la création des complexes agro-industriels. L'industrialisation par les agro-industries est une stratégie de développement qui peut être fiable et viable. Elle a des effets positifs sur le processus de la création d'unités industrielles dans les pays pauvres. L'avènement de la SOSUCAM au Cameroun a eu pour première conséquence de faire de ce pays un producteur du sucre de canne.

En effet, en 1971, l'objectif prioritaire des dirigeants de la SOSUCAM était dans un premier temps de rembourser les prêts contractés auprès des institutions financières, puis à long terme de rentabiliser l'exploitation. En 1973, il ressortait des tableaux de calcul avantages moins coûts et du taux de rentabilité interne favorable que la situation financière de la sucrerie était saine et prometteuse². Pendant l'exercice 1974-1975, la SOSUCAM améliorait son endettement et distribuait pour la première fois des dividendes à ses actionnaires pour un montant de 108 millions de FCFA, au prorata de 6% par action³.

Pour ce qui est des investissements réalisés, depuis le commencement des expériences de plantation de cannes jusqu'en 1982, la SOSUCAM a placé plus de 11,5 milliards de FCFA. Ces investissements ont consisté à la création du complexe sucrier, à l'installation des structures sociales au forage et adductions d'eau et d'électricité puis aux différentes extensions qu'a connu le site sucrier. Ces investissements cumulés représentaient presque un quart du budget national du Cameroun à l'époque⁴.

Théoriquement, la République du Cameroun et les sociétés d'Etats détenaient 34,45% des actions de la SOSUCAM au 17 avril 1995. Ceci devait assurer au pays des entrées importantes d'argent au titre de la répartition des dividendes⁵.

¹ Fomba Kanga, Rapport général de l'étude "Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne", Université de Yaoundé 2, octobre 2019, p. 13.

² Enouma Messi, "L'expérience agro-industrielle au Cameroun : le cas de la SOSUCAM à Mbandjock de 1965 à 1995 (essai d'analyse historique)", Mémoire de Maîtrise en Histoire, Université de Yaoundé 1, p. 103.

³ Ngangue Elame, "L'industrialisation mixte- structure et rentabilité l'exemple de la SOSUCAM", Mémoire de Licence en Economie, Université de Yaoundé, 1976, p. 102.

⁴ Enouma Messi, "L'expérience agro-industrielle au Cameroun...", p. 103.

⁵ Ibid.

De plus, la SOSUCAM déverse chaque année une somme de 10 à 12 milliards de FCFA d'impôts et taxe au trésor public⁶. Ce qui permet de supporter le budget de l'Etat.

Un examen de l'évaluation de la balance commerciale camerounaise depuis 1970 ne permet cependant pas de tirer une conclusion sérieuse. Néanmoins, les exportations cumulées de sucres de la SOSUCAM ont représenté depuis 1976 une somme de 1.818.560.000 FCFA soit 2,7% des exportations du pays pendant cette période⁷. On pourrait penser : "une goutte d'eau dans la mer", certes mais une goutte d'eau tout de même indispensable si on fait une comparaison avec les autres entreprises agro-industrielles et la valeur des produits élaborés qui sont exportés par le pays.

En outre, parmi les retombées, il y a des effets provoqués par l'envoi d'argent par les migrants à leurs familles. Au niveau de Mbandjock, l'action de la SOSUCAM est aussi non négligeable. Le maire de la commune rurale de cette ville en 1998 monsieur René de Gaule Bagdama Amati, le reconnaît d'ailleurs quand il déclare :

Je dois préciser que de la SOSUCAM nous bénéficions d'un appui matériel et logistique indéniable. Quand SOSUCAM verse de la mélasse sur nos routes, ça ne nous coûte pas de l'argent. Si c'est cela être riche eh! Bien nous le sommes mais pas en argent autrement dit on chercherait à s'appauvrir. Vaut mieux dessiner le bonheur devant sa porte et y vivre⁸.

Le site de la SOSUCAM présente aussi de nombreux atouts touristiques notamment les installations de l'entreprise, le site enchanteur de la Sanaga, les chutes d'Ekombitié, les marchés périodiques, la chefferie de Ndjoré, etc. Tout ceci attire de nombreux curieux et apporte des devises à la commune⁹.

Le chômage, est une situation qui traduit l'absence d'emploi pour des personnes en âge de travailler, disposant des aptitudes pour travailler et disponibles pour le faire¹⁰. Il s'apprécie différemment selon le contexte. Ainsi, l'on définit le chômage au sens du BIT (Bureau international du travail) qui prend en compte le fait pour un individu de n'avoir pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours des sept derniers jours précédant l'enquête, mais recherchant

⁶ M. Zelakwa, "Rapport sur les agro-industries dans le développement des zones rurales et dans les stratégies de développement au Cameroun : cas de la SOSUCAM", Cirad, département environnement et sociétés, biens et services des écosystèmes forestiers tropicaux, Cameroun, 2013, p. 15.

⁷ "Fiche technique n° 11A de la SNI du 30 juin 1996 portant sur la SOSUCAM", p. 1.

⁸ Interview de R. G. Bagdana Amati accordée à Image : revue de l'amicale des enfants des cadres de la SOSUCAM, N° 001, janvier-mars 1998, p. 11.

⁹ Enouma Messi, "l'expérience agro-industrielle au Cameroun"... , p. 104.

¹⁰ 2^e enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI2), institut nationale de la statistique, octobre 2011, p. 63.

activement le travail et étant disponible pour toute opportunité d'emploi qui se présenterait¹¹. Par le critère de recherche active, il se distingue du chômage élargi qui inclut les personnes sans emploi qui déclarent être disponibles pour travailler mais qui n'ont pas effectué de démarches pour s'en offrir un¹².

Après l'indépendance, l'agriculture occupe une place centrale dans les stratégies de développement de nombreux pays africains. Ce secteur d'activité apparaît comme le principal pourvoyeur d'emplois¹³. Au Cameroun, les rapports statistiques publiés en 1965 estiment à 85% la part de la population active engagée comme producteur dans le secteur agricole. Par ailleurs, les principales réformes politiques d'emplois engagées à cette période ont consisté à la création des entreprises publiques et parapubliques¹⁴. C'est dans cette optique que la SOSUCAM a vu le jour en 1965 et s'est illustré par la lutte contre le chômage des jeunes au Cameroun.

La SOSUCAM depuis sa création en 1965, emploie des jeunes camerounais sans distinction de sexe. Elle est d'ailleurs le deuxième employeur au Cameroun après l'Etat. Le tableau statistique et la courbe ci-dessous montrent une évolution des emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM depuis sa création.

¹¹ Ibid.

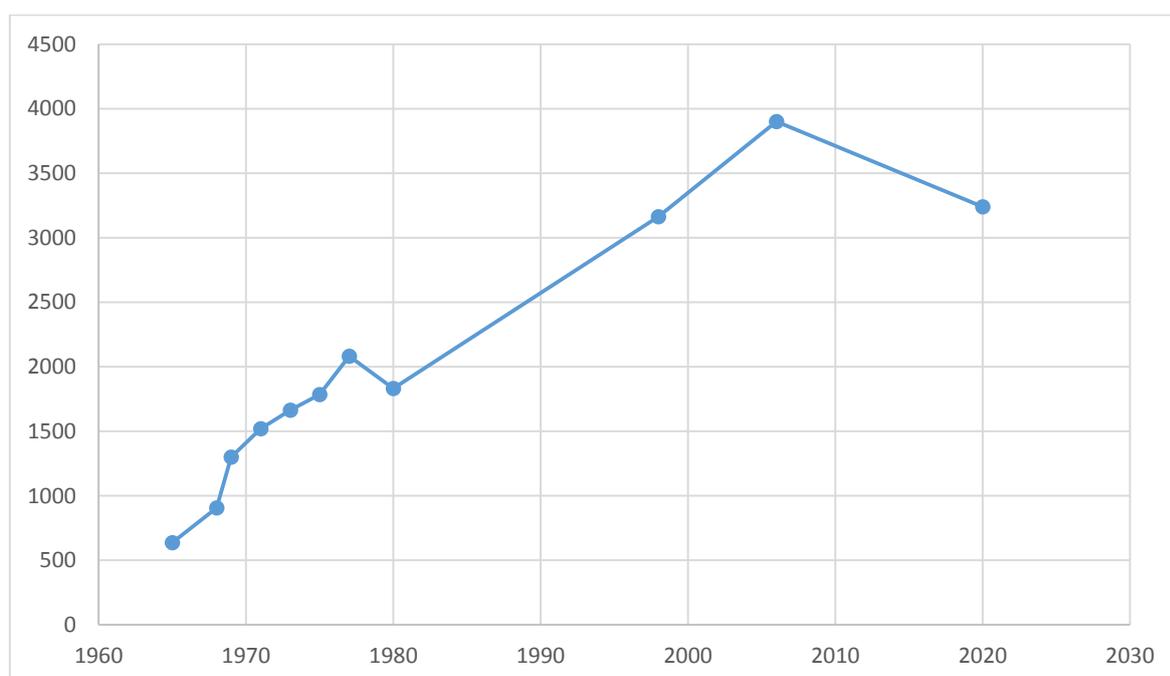
¹² Ibid.

¹³ Fomba Kamga, rapport général de l'étude "améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique...", p. 14.

¹⁴ Ibid., p. 15.

Tableau n° 18 : Evolution des emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM

Année	Nombre
1965	636
1968	906
1969	1299
1971	1519
1973	1664
1975	1785
1977	2083
1980	1833
1998	3164
2006	3901
2020	3241

Graphique n° 6 : évolution des emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM

Source : tableau réalisé par Daniel Tchounang grâce aux informations tirés des archives de la SOSUCAM de 1965 à 2020 (répartition des employés jeunes par catégorie).

Le tableau statistique et la courbe ci-dessus nous permet de voir une évolution du nombre d'emplois octroyés aux jeunes camerounais par la SOSUCAM. Bien que n'étant pas les chiffres exactes¹⁵. Ces données montrent comment la SOSUCAM depuis sa création emploi

¹⁵ Nous nous sommes basé sur les archives de la SOSUCAM et les enquêtes orales à la SOSUCAM.

massivement les jeunes et contribue à la lutte contre le chômage. Dans l'ensemble, l'effectif des jeunes employés par la SOSUCAM depuis sa création est croissant. Timide au départ, le nombre d'employés a accru avec le temps. Les raisons de cette augmentation ont été à la fois conjoncturelles et structurelles. L'essentiel pour le comprendre a été exposé dans le deuxième chapitre de ce travail. Cependant, depuis la fin des années 1990, le taux de recrutement à la SOSUCAM par an atteint la moyenne de 4,7% de l'étendue nationale¹⁶

En 2006 par exemple, la SOSUCAM a employé au moins 3901 jeunes ce qui a eu un impact sur la réduction du taux de chômage du pays. En effet, en 2005, le taux du chômage au Cameroun était de 23%¹⁷. Et l'emploi massif des jeunes au sein de la SOSUCAM a permis à ce taux de baisser et de passer de 23% à 19,8%¹⁸. On pourrait penser une goutte d'eau dans un océan mais une goutte d'eau très importante car en 2021, le taux de chômage au Cameroun a augmenté et est passé de 5,7% pour l'année 2020 à 6,1% en 2021¹⁹. En effet, selon L'INS (Institut Nationale de la Statistique), cette situation d'augmentation du taux de chômage est due à la pandémie de COVID 19, qui a eu des effets néfastes sur l'emploi²⁰. Plusieurs jeunes camerounais travaillant dans des entreprises parapubliques en général et la SOSUCAM en particulier ont perdu leur emploi. Qu'à cela ne tienne, nous pouvons conclure que l'emploi des jeunes à la SOSUCAM a un rôle très important dans la lutte contre le chômage au Cameroun. En luttant pourtant contre le chômage, il importe aussi de lutter pour l'amélioration des conditions de vie sociales et économiques des jeunes employés.

2- La SOSUCAM : une actrice dans le processus d'amélioration des conditions de vie sociale et économique de ses employés

Toute agglomération née d'une industrialisation et donc d'un appel de la main d'œuvre, présente un peuplement hétérogène. Cette hétérogénéité va de pair avec une différenciation sociale s'appuyant sur la division du travail. La SOSUCAM emploie des cadres supérieurs, des employés de bureau, des ouvriers d'usine et manœuvres agricoles. De là, un processus de stratification sociale est né et a abouti à l'apparition de véritables classes sociales, ces différents employés font entre eux des associations d'entraides. Ces associations permettent l'amélioration de leur niveau de vie.

¹⁶ <http://www.stopblablacam.com> Consulté le 03 mars 2022.

¹⁷ <http://www.indexmundi.com> Consulté le 14 février 2022.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ <http://www.frenchnews.com> Consulté le 14 février 2022.

²⁰ Ibid.

De plus, la SOSUCAM a construit des logements pour les manœuvres agricoles ce qui aide ces derniers à faire plus d'économies car, pour ces travailleurs, l'argent qui devait servir à louer une chambre ou un appartement est désormais économisé et peut leur permettre de se procurer autre chose. Nous pouvons le confirmer avec cet informateur "nous qui avons la chance d'être logés dans les appartements de la SOSUCAM faisons plus d'économies car lorsque nous faisons nos dépenses pour chaque mois, le loyer ne fait plus parti et par conséquent cet argent nous permet de nous occuper de nos familles et de nous-même"²¹.

Qui plus est, le salaire distribué aux employés de la SOSUCAM permet à ces derniers de s'intégrer dans la vie sociale. En effet, bien que la modernité favorise chez les travailleurs des formes nouvelles de vie sociale, les employés des agro-industries plus précisément les femmes se comportent selon leurs systèmes sociaux d'origine du moins, en ce qui concerne leur rôle d'agent producteur. Les femmes utilisent leurs salaires de l'entreprise pour se lancer dans les cultures vivrières. Les salariés originaires du Nord Cameroun s'attèlent pour leur subsistance, à la culture des céréales (mil, maïs etc.), celles du centre produisent les arachides et les tubercules²². Ces denrées dont la plupart sont directement destinées à la consommation permettent à ces travailleurs de réduire le coût de la vie et ainsi faire des économies. Les hommes par contre utilisent le minimum de leur salaire pour fonds de commerce et se lance dans l'élevage du petit bétail. Lors de notre séjour à Mbandjock, nous avons remarqué que la plupart des travailleurs de la SOSUCAM, du moins ceux résidant à Mbandjock font autour de leurs concessions l'élevage des animaux domestiques notamment les canards, les poules, les porcs et les chèvres. Un des jeunes employés de la SOSUCAM nous a renseigné que "c'est grâce à mon salaire que j'ai pu me lancer dans l'élevage. Certains de ces animaux sont vendus (porcs et chèvres) et d'autre comme les poules et canards sont mangés en période de vache maigre ou de fête"²³. En gros, les salaires sont considérés par certains de ces employés comme un appoint à la production vivrière et à l'élevage.

En outre, le salaire octroyé aux employés de la SOSUCAM a permis à plusieurs de se faire une place ou d'appartenir à des associations. Il s'agit plus précisément des caisses de mutualité ou tontines qui permettent aux salariés de faire des économies. C'est ce que nous confirme cette ouvrière l'orsqu'elle affirme que "C'est grâce à mon salaire que j'ai pu intégrer

²¹ Godwé Bernard, 40 ans, ouvrier spécialisé, Nkoteng, 21 octobre 2021.

²²J. Aboa Ngonu, "femmes et salariat au Cameroun : le cas de la SOSUCAM de Mbandjock", Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, p. 67.

²³ Hilina Elias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021.

deux tontines. Ces tontines ont été jusqu'ici la seule tactique qui me permet de réaliser certains de mes projets et par conséquent améliorer mon niveau de vie”²⁴, confie une employée. Cette situation est semblable à celle que vit la plupart des Camerounais. A ce sujet, Jean Marc Ella affirme que “sur cinq Camerounais des grandes villes, trois au moins appartiennent à une "côtisation" et deux au moins appartiennent à plusieurs”²⁵.

Ces associations opèrent sur la base de l'ethnie ou de la région et sur la base des catégories socioprofessionnelles. Par ailleurs, nous pouvons affirmer que ces associations d'entraides sont des associations de solidarité que ce soit sur le plan financier, social ou moral²⁶.

De plus, plusieurs activités menées par la SOSUCAM permettent l'amélioration des conditions de vie de ses employés. En ce qui concerne la sécurité sociale, la société affine tout son personnel à la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale). Ces personnes ont droit à une assurance santé qui est de 100% pour les cadres et leur famille, de 70% pour les agents de maîtrise et les membres de leur famille²⁷. La société dispose de deux centres de télémédecine dont l'un se trouve à Mbandjock et l'autre à Nkoteng doté d'un médecin chacun²⁸. Ces centres ne sont pas seulement ouverts aux personnels de la SOSUCAM, mais aussi à l'ensemble des personnes vivant dans le périmètre de la SOSUCAM. Ce fait permet de constater également que la SOSUCAM a un impact sur le développement général des localités qui abritent ses sites.

3- L'emploi des jeunes à la SOSUCAM comme facteur de développement des localités de Mbandjock et Nkoteng

Lors de son implantation dans le site qui abrite son usine, ses plantations et ses bureaux, la SOSUCAM n'a trouvé sur place aucune infrastructure devant accueillir le flot d'employés qui n'allait pas manquer d'y déferler. A cet effet, en tant que potentiel pôle de développement, Mbandjock et Nkoteng ont nécessité la construction d'un certain nombre de structures sociales pour faciliter le séjour de ses employés et par conséquent développer ces deux localités. Dans cette optique, un camp de saisonniers pour manœuvres fut créé. Cependant, devant l'afflux sans cesse important des travailleurs, la nécessité s'est imposée de faciliter l'accès aux logements individuels pour les ouvriers. Ainsi, 500 lots furent distribués gratuitement à ceux-ci, sur les terrains appartenant à la SOSUCAM. En même temps que ces lots furent distribués, des crédits

²⁴ Anonyme, ouvrière agricole, 41 ans, Mbandjock, 21 octobre 2021.

²⁵ J. M. Ela, “Femmes et coopération en Afrique noire”, in développement, coopération et intervention sociale : discours et pratiques, presses de l'université d'ottawa, 1988, p. 111.

²⁶ Ibid.

²⁷ M. Zelakwa, “Rapport sur les agro-industries dans le développement des zones rurales...”, p. 16.

²⁸ Ibid.

furent aussi alloués aux nécessiteux pour leur permettre de se bâtir une case. Il faut dire que cette mesure financière était providentielle, car avec un salaire journalier de 145 F, et une famille, il n'était pas possible aux ouvriers de mettre ces lots en valeur²⁹. Toutefois, ces mesures conjuguées ont permis la création par les ouvriers du quartier Membra, le plus grand de Mbandjock. Les ouvrières ont donc pu ainsi accéder aux logements individuels pour le plus grand bien de tous.

La SOSUCAM a aussi créé un "foyer" (complexe multi sportif) pour retenir et divertir ses employés en général et les jeunes en particulier. Là se retrouvent les sportifs pour se rafraîchir (car le foyer comporte aussi un bar avec des boissons fraîches), en même temps que les ouvriers et le personnel des bureaux dès leur travail fini. Le jeudi, samedi et dimanche, des soirées dansantes sont programmées pour un bon déroulement. Des équipes sportives ont été créées et elles bénéficient d'un encadrement matériel et financier sans faille de la SOSUCAM³⁰. Toutes ces infrastructures contribuent au développement des localités de Mbandjock et Nkoteng.

Entre autres structures sociales créées par la SOSUCAM pour améliorer les conditions de vie des jeunes employés, favoriser le développement de la localité, il y a un complexe hospitalier ultra moderne. Créé en 1965, ce service médical a évolué au fil des années. Ses objectifs sont doublés: d'une part, assurer les services de médecine du travail selon les dispositions de l'article 19 de l'arrêté No 15/MTPS/IMT du 5 mars 1990 à savoir, " surveiller l'état sanitaire des travailleurs, veiller à la sécurité et à l'hygiène des lieux de travail et d'habitation des travailleurs logés par l'employeur, assurer l'éducation sanitaire"; et d'autre part assurer les soins de santé curatifs et préventifs au personnel et leur famille à charge ; et à ce titre, ce service agit en outre comme une formation médicale ordinaire³¹.

²⁹ E. Kessek Meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises : le cas de la SOSUCAM de Mbandjock au Cameroun", Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé I, 1981, p. 150.

³⁰ Ibid., p. 151.

³¹ Enouma Messi, "l'expérience agro-industrielle au Cameroun...", p. 117.

Photo n° 2 : centre de santé de Mbandjock



Source : cliché fait par Daniel Tchoung le 19 octobre 2021 à Mbandjock.

Ce centre est ouvert 24h sur 24. Le personnel est constitué d'un effectif de 40 agents. Le service médical de la SOSUCAM est doté d'un stock de médicaments dont la majeure partie est constituée de génériques reconditionnés sur place. La pathologie infectieuse constitue l'essentiel des consultations avec en tête le paludisme, suivi des infections pulmonaires parasitaires³². En médecine du travail, l'hôpital reçoit tous les jours les accidentés. Il s'agit surtout des plaies par coupures ou par morsure qui en règle générale sont bénignes. Des efforts considérables sont aussi faits dans le sens de la prévention des accidents. Le comité d'hygiène et de santé au travail a été mise en place en 1997.

Le service médical de la SOSUCAM travaille en étroite collaboration avec les hôpitaux des grandes métropoles : hôpital général de Yaoundé, hôpital général de Douala, hôpital central de Yaoundé, centre hospitalier et universitaire de Yaoundé, centre pasteur et laboratoire du centre. Plusieurs accords ont été signés entre la direction générale de la SOSUCAM et lesdits centres médicaux. Les évacuations sanitaires se font par ambulances médicalisée³³.

En outre, Mbandjock comporte des établissements scolaires maternels, primaires et secondaires privés ou publics. La plus vieille école primaire est l'école adventiste qui existait avant l'installation du complexe de la SOSUCAM. La seconde, est l'école publique de Mbandjock centre créée en 1969. La troisième est l'école de Mbandjock plateau créée en 1978. En plus, un lycée d'enseignement général issu du collège d'enseignement général de Mbandjock et une section artisanale rurale doublée d'une section ménagère ont aussi vu le jour³⁴.

Dans le domaine éducatif, la société ne se limite pas seulement à la construction des salles de classes et l'équipement des locaux. Elle distribue également des kits scolaires aux meilleurs élèves. Cependant, elle va plus loin en payant les salaires de certains enseignants vacataires de la localité à la suite d'une demande émise par la population. Elle l'intègre directement dans son fichier de paye³⁵.

Dans le domaine des transports, la SOSUCAM met à disposition locale un service appelé "relève sociale" qui consiste à transporter les populations riveraines et leurs vivres de la

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ Zelakwa, "Rapport sur les agro-industries dans le développement des zones rurales...", p. 13.

campagne pour la ville afin de leur permettre de vendre leurs produits à des prix favorables³⁶. Ce qui leur permet d'augmenter leur profit et d'améliorer leur condition de vie.

Sur le plan économique, la SOSUCAM octroie de l'emploi à la population riveraine. Cela peut s'effectuer à travers des contrats d'apprentissages pour des personnes sans qualification pendant une période de deux années de formation. Le contractant choisit une formation de son choix. Après les deux années de formation, ce dernier est apte à postuler à un travail à la SOSUCAM en cas de besoin. De même, il est intéressant de remarquer qu'en terme d'emploi, la SOSUCAM batit sa politique sur la sélection des employés avec son slogan " à compétence égale, embauche local". C'est à dire, pour un métier donné, pour des personnes qui postulent à un même métier, à compétence égale, le choix est porté sur une personne de la localité³⁷

En définitive, l'installation de la SOSUCAM à Mbandjock a eu des retombées aussi bien sur l'économie nationale que dans le développement de la localité de Mbandjock et Nkoteng. Toutefois, la politique de recrutement et de gestion des jeunes employés au sein de cette entreprise présente quelques limites dont il est également nécessaire de faire une analyse.

II- LES LIMITES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES A LA SOSUCAM

L'installation de la SOSUCAM à Mbandjock et Nkoteng à eu pour corolaire le recrutement de plusieurs jeunes employés. Cependant, la politique de gestion de ses employés au sein de cette société présente quelques failles telles que les salaires dérisoires, la complaisance et le favoritisme dans la promotion des jeunes employés. La non-prise en compte du niveau d'étude de ces jeunes employés.

1- Les salaires dérisoires, la complaisance et favoritisme dans la promotion des jeunes employés

Les salaires au sein de la SOSUCAM ne tiennent pas compte de la qualité et de la quantité du travail abattu. Les ouvriers de la SOSUCAM sont exploités et ne sont pas bien rémunérés. C'est d'ailleurs ce que souligne Mayoh Samuel lorsqu'il affirme que

Les ouvriers au sein de la SOSUCAM sont exploités. On produit beaucoup mais les dirigeants nous disent que le sucre n'est pas bien vendu ou alors vendu moins cher. Ce qui me motive encore à travailler ici à la

³⁶ Enouma Messi, "L'expérience agro-industrielle au Cameroun...", p. 118.

³⁷ J. C Barbier J. Tissander, "Mbandjock ou les promesses d'une ville liée à un complexe agro-industriel sucrier", ONAREST, 1977, p. 19.

SOSUCAM c'est le fait que les salaires sont réguliers malgré le fait qu'ils sont insuffisants vu le travail abattu³⁸.

Nous pouvons déduire des propos de cet ouvrier que les manœuvres de la SOSUCAM sont exploités et ne sont pas bien payés.

Dans les années 1980, un manœuvre ordinaire embauché à la première catégorie, échelon A avait selon le barème des salaires 47,15 FCFA l'heure donc environ 9.400 FCFA par mois. L'ouvrier ordinaire de 3ème catégorie percevait à la même période un salaire horaire de 55,14 FCFA soit 11.000 FCFA par mois. Dans le secteur primaire, le salaire de la première catégorie échelon A s'élève à 12.505 FCFA par mois tandis que celui de la troisième catégorie même échelon s'élève à 14.686 FCFA³⁹. Ces salaires basés uniquement sur les conventions collectives ne tiennent pas compte du coût de la vie. Si l'on se base sur le coût de la vie à Mbandjock où les prix des denrées alimentaires sont aussi élevés qu'à Yaoundé on peut affirmer que ces salaires sont dérisoires et permettent difficilement aux jeunes employés de se prendre en charge décentement.

Dans les années 2000, la naissance du syndicat au sein de la SOSUCAM a permis une évolution considérable des salaires des jeunes employés. On est passé de la catégorie A échelon 1 pour un salaire de moins de 15.000 FCFA par mois à la catégorie 3, échelon D pour un salaire de 62.000 FCFA par mois⁴⁰. Qui plus est, lors de notre descente sur le terrain, Nous avons posé la question suivante aux jeunes employés "comment se manifeste cette déception ou cette insatisfaction salariale sur votre façon de travailler" ? Les réponses sur 100 employés jeunes ont été consignées dans le tableau suivant.

Tableau n° 19 : Influence du salaire sur la façon de travailler

	Permet de mieux travailler	Ne permet pas un bon rendement	Aucune réponse
Bon salaire	97%	0%	3%
Mauvais salaire	3%	97%	0%

Source : Tableau réalisé par Daniel Tchoungang le 05 novembre 2021 grâce aux réponses obtenues auprès des employés jeunes de la SOSUCAM.

³⁸ Mayoh Samuel, 46 ans, travaillant depuis 21 ans à la SOSUCAM, Mbandjock, 18 octobre 2021.

³⁹ Kessek Meliki, "les facteurs du rendement humain...", p. 28.

⁴⁰ Efoaba Ambassa, président du syndicat de Mbandjock, 47 ans, 19 octobre 2021.

D'après ce tableau, 97% des travailleurs déclarent qu'un bon salaire peut augmenter leur dynamisme au travail. 3% s'abstiennent. Ces mêmes pourcentages se retrouvent dans le cas d'un mauvais salaire, mais en raison inverse. Ainsi, en cas de mauvais travail, les mêmes 97% d'ouvriers affirment que dans ce cas, il n'y a pas un bon rendement. Tout au plus, il peut y avoir stabilité du rendement afin d'éviter les blâmes et les sanctions des supérieurs hiérarchiques. Les 3% qui affirment qu'un mauvais salaire permet de mieux travailler soutiennent que dans une situation de ce genre, il est question de prouver aux supérieurs qu'on mérite plus que ce que l'on a. En effet, nous avons remarqué que les employés qui soutiennent ce point de vue sont des nouveaux dans la société et espèrent néanmoins s'y faire une place. Ils veulent par un effort continu au travail ; par une amélioration de la quantité et de la qualité de leur travail mériter des promotions. Cependant ces jeunes nouveaux dans la société ne prennent pas en considération les conseils des anciens pour qui "le Blanc n'aime que le travail, pas l'homme qui le fait"⁴¹. En outre, ils comptent exagérément et d'une manière quelque peu puérile sur la générosité des patrons, oubliant que la SOSUCAM est d'abord une société privée à capitaux en majorité français, succursale du groupe capitaliste SOMDIAA. Et pour des capitalistes, il faut réaliser le maximum de bénéfices pour peu d'investissements. La seule certitude pour nous ici, est que cette ardeur, cette ambition légitime subira l'érosion du temps et se transformera peu à peu en découragement et à la résignation comme ces 97% d'ouvriers qui ont déclarés qu'ils n'étaient pas satisfaits par leur salaire et que ce fait émoussait leur ardeur au travail.

La proportionnalité du salaire avec l'emploi occupé est une exigence fondamentale, le non-respect de cette exigence entraîne une baisse ou une stabilité du rendement ceci parce qu'après l'enthousiasme au début du travail, vient le découragement et la résignation, corolaire des efforts non récompensés à leur juste mesure. Le travailleur effectue sa tâche "sans conscience" il se contente de faire juste le minimum nécessaire pour éviter les problèmes qui ne manqueraient pas de paraître si ses aptitudes étaient mises en doute par ses patrons. Le travail devient un fardeau très lourd à supporter, d'autant plus qu'il ne procure presque pas de la satisfaction à l'ouvrier qui l'accepte seulement à cause des responsabilités familiales. Les ouvriers de la SOSUCAM ont presque tous fondés des foyers à Mbandjock. Ces familles nombreuses qu'il n'est pas facile de déplacer et d'entretenir, tout en cherchant un nouvel emploi, contraignent ces ouvriers à se stabiliser. Ce n'est que par ce biais que la SOSUCAM évite un

⁴¹ Mayoh Samuel, 46 ans, travaillant depuis 21 ans à la SOSUCAM, Mbandjock, 18 octobre 2021.

exode du personnel qualifié, une instabilité du personnel causée par les bas salaires des ouvriers⁴².

Notons que la SOSUCAM avait perdu une bonne partie de ses ouvriers à la création de la CAMSUCO en 1998 où les salaires étaient plus stimulants. Par exemple, un manœuvre embauché à la CAMSUCO, avant les dernières augmentations des salaires décidées par le gouvernement touchait en première catégorie 11.090 fcfa, l'équivalent de la 3ème catégorie accordée par la SOSUCAM à ses employés⁴³.

Les bas salaires entraînent une frustration sociale, car, pour les ouvriers, le travail et donc le salaire correspondant est à la base de toutes les considérations. Le salaire perçu bon ou mauvais, permet d'avoir un certain rythme de vie. Lorsque ce salaire ne correspond pas à l'emploi occupé ou au travail fourni, l'ouvrier se sent spolié du bien qui devait lui revenir, mais qu'on attribue à quelqu'un d'autre. "A travail égal salaire égal" disent les ouvriers de la SOSUCAM qui dénoncent par ce fait les faveurs dont bénéficient certains de leurs camarades, par le biais des connaissances. A la SOSUCAM, il faut avoir des connaissances ou des relations au niveau de la direction ou une solide connaissance professionnelle pour mériter des primes et un bon salaire⁴⁴. Or, la plupart des employés de la SOSUCAM ont été formés dans le tas. Ils ne peuvent donc pas disposer d'une assise intellectuelle suffisante pour discuter des questions salariales avec les responsables compétents.

Les injustices dans l'attribution des salaires lorsqu'elles sont connues occasionnent un mécontentement. Il s'agit ici, il faut le préciser, des salaires fantaisistes accordés à certains ouvriers de la SOSUCAM par certains responsables en raison des affinités qui les lient. Ainsi, avons-nous eu l'occasion de nous rendre compte que certains ouvriers vu la nature de leurs rapports avec leurs patrons avaient progressé rapidement en passant de la 4ème à la 6ème catégorie de l'emploi. Tandis que d'autres anciens ouvriers, ayant une fiche individuelle vierge dans la rubrique observations blâmes et sanctions n'avaient pas pu gravir de deux catégories en 7 années de service⁴⁵.

Cette discrimination est douloureusement ressentie par les ouvriers qui déclarent qu'ils perdent le goût de travailler, en même temps qu'est réduit leur ardeur. Nous trouvons là une explication au fait que, lors de la création de la CAMSUCO à Mbandjock et la CELLUCAM

⁴² Barbier Tissander, "Mbandjock ou les promesses d'une ville...", p. 21.

⁴³ Kessek meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises...", p. 130.

⁴⁴ Tidjia Etienne, 32 ans, conducteur d'engins SOSUCAM, Nkoteng, 19 octobre 2021.

⁴⁵ Hilina Elias, 33 ans, employé au département du développement agricole, Mbandjock, 21 octobre 2021.

(Celluloses du Cameroun), beaucoup d'anciens employés, ouvriers de la SOSUCAM ait démissionné de ladite société pour ces nouvelles offrant des conditions financières et sociales beaucoup plus avantageuses et alléchantes⁴⁶. La mauvaise politique salariale ne cultive pas le sentiment d'allégeance de l'ouvrier à l'égard de son entreprise. Tout au contraire, elle cause une instabilité chronique du personnel. Ainsi, en dépit des rancœurs que les ouvriers nourrissent pour l'injustice dont ils sont victimes, ces ouvriers préfèrent travailler un certain temps, l'occasion de se faire une expérience et un certificat de travail, pour ensuite aller à la recherche des sociétés offrant des meilleures conditions de travail.

Pour ce qui est des primes, il existe dans des entreprises camerounaises une prime dont nous n'avons pas eu vent au sein de la SOSUCAM. Il s'agit de la prime collective d'entreprise ou la prime de participation. Cette prime réalise le partage des résultats d'exploitation entre le personnel et l'entreprise. Par cette prime, le personnel et les propriétaires se partagent les bénéfices réalisés par l'entreprise, fruit de la collaboration commune, au cours de l'exercice. Cette prime que l'on nomme souvent "gratification annuelle" est souvent versée aux travailleurs en fin d'exercice. Ces primes doivent être fixées ou attribuées à partir de la situation financière et industrielle de l'entreprise. A cela, s'ajoute le mépris du niveau d'étude de base des employés.

2- Le mépris du niveau d'étude de certains employés de la SOSUCAM

La répartition des employés de la SOSUCAM selon le niveau d'instruction montre que la grande partie de ces employés n'est pas au-delà du BEPC, du CAP ou de l'Ordinary et Advance Level. Cependant, au sein de cette société, il existe une bonne partie des ouvriers qui ont au moins le baccalauréat et la licence bien que ce niveau d'étude ne soit pas pris en considération dans le processus de recrutement. Le tableau statistique ci-dessous permet de voir la répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d'instruction.

⁴⁶ Kessek meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises...", p. 132.

Tableau n° 20 : Répartition des employés de la SOSUCAM par niveau d’instruction

Niveau d’instruction	Nombre	Pourcentage (%)
N’a jamais été à l’école	30	7,14
CEP	1704	40,57
BEPC ou équivalent	153	27,45
BACC ou équivalent	687	16,35
Licence	278	6,61
+ de la Licence	78	1,85
Total	4200	100%

Source : Données de la SOSUCAM 2010 à 2020.

Nous constatons, d'après ce tableau que les ouvriers de la SOSUCAM, titulaires du CEP sont plus nombreux que toutes les autres catégories. Toutefois, on retrouve au rang des manœuvres agricoles et ouvriers spécialisés des jeunes employés titulaires d'au moins un baccalauréat et de la licence. Nous pouvons le confirmer avec les propos de ce jeune employé Aboumane Abadias

Je suis titulaire d'un baccalauréat plus une année d'étude dans l'enseignement supérieur mais pour manque de moyen pour continuer, je suis venu chercher le travail ici à la SOSUCAM, où j'ai eu la chance pour le dire ainsi d'être embauché comme glaneur au même titre que les autres employés n'ayant que le BEPC⁴⁷.

Nous comprenons ici que le niveau d'étude au sein de la SOSUCAM n'est pas pris en compte dans le recrutement. En effet, on exige beaucoup plus de ces jeunes la force et les aptitudes aux travaux fastidieux.

En outre, la SOSUCAM recrute des jeunes employés beaucoup plus pour des travaux manuels sans vraiment tenir compte du niveau d’instruction ou de formation professionnelle. Les employés qui sont victimes de cette mauvaise politique sont en général les manœuvres agricoles et les ouvriers spécialisés. Djara Benoît affirme à ce propos que

“La plupart des ouvriers de cette entreprise sont formés dans le tas pour les anciens et quant aux nouveaux recrutés on ne tient pas compte de leur niveau d’étude. Nous par exemple mon collègue et moi sommes arrivés ici en 2017. Nous sommes titulaires chacun d'une licence et cela n'a pas été pris en compte lors de notre recrutement⁴⁸”.

⁴⁷ Aboumane Abadias, 26 ans, glaneur, Mbandjock, 20 octobre 2021.

⁴⁸ Djara Benoît, 27 ans, ouvrier spécialisé, Nkoteng, 21 octobre 2021.

Nous pouvons affirmer sur la base de ces propos que la SOSUCAM ne prend pas toujours en considération le niveau d'instruction ou d'étude de plusieurs de ses employés. Ces derniers ne peuvent réellement pas se plaindre car le code du travail camerounais en rapport avec l'entreprise est caduc et n'est pas à l'avantage de ceux-ci.

3- La caducité du code du travail et les ambiguïtés juridiques dans le système de gestion des jeunes employés de la SOSUCAM

L'intervalle de temps, entre 1983 et 1993, est marqué par une évolution agitée de l'emploi au Cameroun. Le début de la crise a contraint le gouvernement à adopter une nouvelle vision de la politique de l'emploi. C'est dans cette mouvance qu'un nouveau code du travail, issu de la loi No 92-007 du 14 août 1992, voit le jour. Celui-ci a pour mission de donner plus de possibilités aux relations employeur/ employés et permet de prémunir les jeunes insérés en emploi salarié et de mettre un accent particulier sur le droit du travail comme esquisse de solution aux dysfonctionnements constatés dans le secteur de travail⁴⁹. Ce code du 14 août 1992 marque, de manière claire, l'avènement d'une politique publique en matière d'emploi fondée sur la flexibilité, la multiplication des formes d'emploi et contrats ; bref c'est le début d'une véritable jungle en matière d'emploi, où chacun peut manipuler l'emploi à sa guise, l'adapter et même faire pression sur les employés, sachant que la rareté de l'emploi se vit dans la société⁵⁰.

C'est également une nouvelle prise de conscience de l'Etat, comme le souligne clairement l'article 2, que "le droit du travail ait reconnu à chaque citoyen et que l'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver, lorsqu'il l'a obtenu"⁵¹. Malheureusement la modification du code du travail n'a pas eu des résultats escomptés, sur l'ensemble du territoire national, dans la gestion des employés au sein des sociétés agro-industrielles en général et à la SOSUCAM en particulier où les jeunes employés n'ont pas des bons salaires, ne reçoivent pas leur prime de travail et risquent de perdre leur emploi à tout moment

En effet, au sein de la SOSUCAM, la peur de perdre leur emploi est constamment vécu par les employés comme un cauchemar. Dans cette société, la menace de licenciement est suspendue sur la tête des ouvriers comme une épée de Damoclès⁵². La moindre faute et cela

⁴⁹ A. Zeh, "Crise économique et gestion étatique de l'insertion professionnelle des jeunes du Cameroun : le cas de la région du centre (1987-2016)", Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé 1, 2021, p. 127.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ C Abe, "les pouvoirs publics face à l'emploi au Cameroun (1960-2013), in bouen à thoyi, et al, 50 ans de réformes de l'Etat au Cameroun, stratégies, bilans et perspectives, Paris, L'Harmattan, 2013, p. 149.

⁵² Kessek meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises...", p. 138.

dépend de l'humeur du chef peut occasionner un licenciement. Il y a même un cadre expatrié à la SOSUCAM qui peut faire licencier un employé qui que ce soit sur un simple motif, en raison des pouvoirs qui lui sont conférés. Et ce monsieur est d'humeur fantaisiste⁵³.

Qui plus est, les avancements sont un moyen de stimuler le personnel d'une entreprise et se l'attacher. Les employés désirent souvent un emploi stable afin de pouvoir faire carrière, de progresser dans les échelons de leur catégorie ou même de gravir les catégories professionnelles. Les avancements au sein de la SOSUCAM ont le même effet sur les ouvriers que le salaire. Ainsi, plusieurs ouvriers de la SOSUCAM affirment que sans la mobilité du statut, ils ne peuvent pas faire leur travail car le code du travail camerounais ne leur donne pas l'avantage encore moins les textes de la SOSUCAM.

La convention collective nationale des entreprises agricoles et activités annexes stipule dans son article 17 que "l'avancement des travailleurs dans l'entreprise se fera par l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la qualification professionnelle"⁵⁴. L'ancienneté comptant pour le changement d'échelon dans la catégorie sera ramenée de cinq à quatre ans à compter du 1er mars 1976. Toutefois, l'employeur pourra, compte tenu du mérite et de l'expérience acquise avancer le travailleur après deux ans d'activité dans l'entreprise⁵⁵.

Ainsi pour avancer un travailleur, il faudrait privilégier l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la qualification professionnelle après quatre années d'activité au sein de l'entreprise. Cette durée peut même être ramenée à deux années, compte tenu du mérite et de l'expérience de l'ouvrier. Cependant, ce qu'on a constaté à la SOSUCAM, c'est que les avancements se font plutôt rarement. Ces avancements, ajoutés aux augmentations de salaires décidés par décret présidentiel, sont rarement respectés. Et quand bien même c'est le cas, ils ne satisfont cependant qu'une partie du personnel. Il y a certains qui ont progressé rapidement grimpant les échelons tous les six mois, tandis que d'autres ont dû attendre les quatre années prévues par la convention et même plus. Ce délai paraît trop long aux ouvriers de la SOSUCAM, que l'inflation n'épargne pourtant pas.

En outre, le calcul des salaires au sein de la SOSUCAM n'est pas très clair. Étant donné que la plupart des employés de ce complexe agro-industriel sont des manœuvres et par ricochet formés dans le tas, ils ne maîtrisent pas la manière de calculer les salaires car ces travailleurs

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid., p. 145.

⁵⁵ Ibid.

n'ont pas d'abord l'impression que la direction leur donne le maximum possible. Un salaire insuffisant ne gagne rien à être expliqué, un bon salaire n'est pleinement efficace que s'il est expliqué⁵⁶. L'importance de l'information apparaît ici au grand jour. Son rôle ne consiste pas seulement à mettre au courant, mais aussi et surtout à prévenir et à désamorcer les tensions. Malheureusement, cette politique d'information économique n'est pas appliquée dans certaines sociétés, et en l'occurrence à la SOSUCAM.

De ce qui précède, nous pouvons conclure que le code du travail camerounais en rapport avec la SOSUCAM n'avantage pas les employés jeunes à évoluer au sein de l'entreprise car ce code du travail établi depuis 1992 ne tient pas compte des conditions de vie actuelles.

III- PERSPECTIVES POUR UNE GESTION EFFICIENTE DES JEUNES EMPLOYES A LA SOSUCAM

Pour une meilleure gestion des jeunes employés au sein de cette entreprise, l'on doit actualiser le code du travail ou au moins les textes de l'entreprise, instituer un système de recrutement des employés par concours et construire des logements pour ces derniers.

1 - L'actualisation du code du travail camerounais pour un meilleur arrimage des textes de la SOSUCAM

Pour que la gestion des jeunes employés au sein de la SOSUCAM soit efficiente, il importe au gouvernement camerounais d'actualiser le code du travail camerounais afin de l'adapter aux réalités actuelles de la vie. Il importe également au gouvernement de modifier ce code concernant la gestion des employés dans les entreprises publiques et parapubliques pour que les jeunes puissent avoir la possibilité de travailler sans menace de licenciement tous les jours.

En outre, les dirigeants de la SOSUCAM doivent modifier les statuts de l'entreprise en accordant des formations, des promotions et des bons salaires aux ouvriers. En effet, les employeurs doivent s'efforcer d'assurer la formation et le perfectionnement des ouvriers en créant des stages professionnels dans les établissements spécialisés. Organiser des stages et des cours spécialisés, au profit des éléments jugés les plus aptes à assurer des fonctions spécifiques au sein de l'entreprise. Ces formations qui se font à la SOSUCAM dans le tas doivent se faire de manière plus spéciale. Il convient ici de former des travailleurs en fonction de leur niveau d'étude et de leur qualification professionnelle. Comme le souligne l'article 19 de la convention

⁵⁶ Ibid.

collective du travail "compte tenu de la spécificité de l'activité agricole d'une part, et d'autre part, du manque de personnel qualifié, les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une sérieuse formation professionnelle des travailleurs"⁵⁷.

Cette formation et ce perfectionnement professionnel doivent être suivis d'un reclassement ou d'un avancement. Au niveau de la formation, il n'existe à la SOSUCAM que celles qui se font dans le tas. Les directeurs de la SOSUCAM doivent relancer le programme des cours électroniques qui avait été mis sur pied, mais son application n'avait pas fonctionné. Certains ouvriers camerounais avaient été détachés au Gabon pour aller servir dans les entreprises similaires appartenant au même groupe SOMDIAA de Paris. Cependant, à leur retour, ils ont réintégré leur ancienne catégorie professionnelle⁵⁸. C'est donc dire que le perfectionnement devrait être suivi d'avancement. L'ancienneté est aussi évoquée. Les quelques éléments de la SOSUCAM qui ont pu se bâtir une ancienneté de 15 années de service ont certes progressé, mais à une vitesse lente⁵⁹. Ce que nous avons constaté, c'est que, ces avancements, se font plutôt de manière aléatoire certains employés par exemple sont passés de manoeuvre agricole à ouvrier spécialisé avec une ancienneté dont la durée équivaut à l'âge de la SOSUCAM. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les dirigeants doivent privilégier l'ancienneté, le mérite, l'expérience acquise et la qualification professionnelle pour avancer les travailleurs. Il convient de donner aux primes toutes leurs importances pour cela, il ne faut pas les attribuer d'une façon complaisante. L'impartialité ici doit être de rigueur, de l'avis des ouvriers de la SOSUCAM car dans cette entreprise certaines primes sont supprimées par les chefs de service sans justification valable. Et par la même occasion, on les attribue à certains, en les refusant à d'autres sans aucune considération du mérite du personnel.

En plus, la direction ou les chefs de service se doivent de connaître tous les agents placés sous leurs cadres. La notation ne doit pas seulement servir à évaluer tel ou tel employé. Elle doit aussi permettre une prospection des promouvables, car un employé ou un agent peut avoir des difficultés dans un poste et s'en sortir à merveille dans un autre.

Ainsi, en respectant toutes ces clauses, on assurerait à tous les travailleurs l'intégration et la satisfaction au travail, conditions nécessaires au bon rendement des travailleurs. La mobilité du statut n'obéit pas seulement à une nécessité fonctionnelle, mais aussi à une

⁵⁷ Ibid., p. 146.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

préoccupation sociale; car le travail possède, pour les travailleurs, un sens, une valeur qui dépend entièrement de ses conditions sociales⁶⁰

Le sens du travail dépend entièrement de ses aspects non professionnels, de ses aspects sociaux, c'est-à-dire du degré de participation sociale, sous diverses formes, de l'ouvrier. Entre autres formes de participation sociale, mentionnons à titre indicatif une mobilité efficace du statut. Il n'y a pas seulement cette mobilité du statut, ces avancements, pour permettre une bonne gestion des employés ou une bonne intégration sociale et professionnelle des employés

Il y a aussi les avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs de toute société. Il importe donc aux employeurs de la SOSUCAM de mettre tous ces éléments en œuvre pour bien gérer les employés de la société sucrière.

Le non-respect de toutes ces exigences, loin de susciter l'intégration et l'enthousiasme des ouvriers pour leur travail, constitue plutôt une occasion de revendication et de découragement. Pour mieux gérer les employés et satisfaire ces derniers, les dirigeants de la SOSUCAM doivent chercher les moyens d'éliminer toutes ces injustices, ce favoritisme, qui écartent ceux qui n'ont pas su ou pu se ménager des soutiens puissants. Ces dirigeants doivent également adopter une politique salariale alléchante, au lieu de s'abriter derrière les conventions collectives trop générales. Cette politique doit se baser sur une juste appréciation ou évaluation du travail demandé aux travailleurs afin de permettre une bonne intégration et satisfaction du personnel de l'entreprise. Il faut aussi rechercher les moyens pour assurer l'emploi du personnel en même temps que les possibilités claires de promotion.

Il est également important afin d'éviter des problèmes désastreux au sein de la SOSUCAM, tels que les grèves ; de mettre sur pied une bonne politique salariale qui tient compte de la santé économique et financière de l'entreprise, en même temps que de la qualification et de l'ancienneté des travailleurs et si possible du coût de la vie. Cependant, le facteur coût de la vie pourra être tempéré par les investissements sociaux dont le but est de faciliter la vie des travailleurs⁶¹. Cette bonne politique salariale aura pour effets la satisfaction des travailleurs qui se traduit par un redoublement d'ardeur avec augmentation du rendement individuel et collectif, l'intégration des employés dans l'entreprise.

⁶⁰ A. Touraine, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955, p. 91.

⁶¹ Kessek Meliki, "les facteurs du rendement humain dans les entreprises...", p. 138.

2- L'implémentation d'un système de recrutement par concours sectoriel au sein de la SOSUCAM

L'implémentation d'un système de recrutement par concours permet de sélectionner des personnes de qualité pour des postes précis. Pour une bonne gestion de ses employés, les dirigeants de la SOSUCAM doivent mettre sur pied ce type de recrutement. En effet, le recrutement dans une entreprise par concours permet d'intégrer au sein de celle-ci des jeunes talents sur lesquels elle peut miser sur le long terme. Une fois un jeune employé recruté dans tel secteur ou dans tel autre, il gagnera de l'expérience en s'imprégnant de la culture de l'entreprise.

En outre, le recrutement par concours donne la possibilité à l'entreprise de sélectionner les meilleurs agents pour des postes précis. Car, recruter c'est répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise. Au sein de la SOSUCAM, le recrutement par concours sectoriel donnera l'avantage à certains jeunes qui sont titulaires des diplômes de l'enseignement supérieur mais qui travaillent en tant que manœuvres au même titre que ceux qui n'ont que le BEPC. Une fois la question d'un recrutement bien réfléchi et juste, il devient par la suite urgent d'améliorer les conditions de vies des employés à l'instar de leur accès au logement décent.

3- L'extension des constructions des sites de logements des jeunes employés

Une entreprise industrielle forme un tout: elle n'est pas seulement le lieu où les hommes travaillent, elle constitue aussi leur cadre de vie, dans la mesure où elle modèle leur vie suivant ses structures. Il ne faut pas seulement donner du travail pour avoir des hommes valables. La nécessité s'impose aussi d'augmenter les centres attractifs et de logements afin que les travailleurs se développent, s'éduquent, se divertissent. Le but de l'augmentation de ces investissements sociaux est de permettre aux employés de vivre aisément, de s'épanouir, de "vivre bien" comme le disait le chef du personnel de Nkoteng monsieur Tchakounté François,

Si le personnel est satisfait, il travaille bien : l'homme qui vit bien travaille bien. Et vivre bien n'est pas seulement une question de salaire. L'argent serait inutile s'il ne trouvait pas à s'employer, à satisfaire son propriétaire. Faciliter la vie des ouvriers : tel est le but social que devrait viser les dirigeants de la SOSUCAM⁶².

Le grand problème auquel s'est heurté la SOSUCAM à ses débuts concernait le logement. Lors de son implantation dans le site qui abrite ses usines et bureaux, la SOSUCAM

⁶² Tchakounté François, 45 ans, chef de la division administrative du personnel de Nkoteng, 19 octobre 2021.

n'a trouvé sur place aucune infrastructure devant accueillir le flot d'employés qui n'allait pas manquer de déferler. Il fallait donc construire des logements pour abriter tous ces travailleurs.

Le problème qui se pose ici est que cette politique ne s'est pas poursuivie avec la même intensité comme au début. La SOSUCAM doit construire des logements pour des nouveaux employés qui sont obligés de louer des maisons au quartier, avec tout ce qu'on connaît de l'inflation immobilière. Les crédits naguère consentis aux sollicitant sans exclusive, ne le sont plus que d'une manière parcimonieuse. L'image de marque de la société, protectrice de tous les travailleurs est ternie en même temps que toute sa politique sociale est sapée⁶³.

Ainsi, lors de notre descente à la SOSUCAM, nous avons posé la question aux employés jeunes de savoir "Quel effet pourrait exercer votre logement par la direction dans vos vies ?" A cette question, nous avons obtenu le tableau suivant :

Tableau n° 21 : Effet du logement sur la vie des ouvriers jeunes

Effet sur les ouvriers	Facilite la vie	Ne facilite pas la vie
Satisfaction	72%	0%
Mécontentement	0%	64%
Aucune réponse	28%	36%

Source : Tableau réalisé par Daniel Tchoungang le 10 novembre 2021 grâce aux réponses obtenues auprès des employés jeunes de la SOSUCAM.

D'après ce tableau, l'extension des constructions des logements pour les ouvriers pourrait faciliter la vie de 72% des ouvriers. Ces derniers affirment que ces constructions pourront calmer leur esprit, les encourager à mieux travailler et par conséquent améliorer leur condition de vie sociale. 0% se déclarent mécontent des constructions mises à leur disposition par la direction SOSUCAM. 28% n'ont pu se prononcer. Ils figurent parmi ceux qui ont été déçus dans un quelconque domaine et qui transposent leur rancœur sur tous les autres.

Cependant, parmi les 64% d'ouvriers, ceux qui bénéficient déjà des logements de la direction déclarent que sans ces logements, ils seraient mécontents. 36% se déclarent neutres. Ceux qui bénéficient déjà des logements de la SOSUCAM affirment que le fait d'être logés par la direction est une contribution de plus pour une amélioration de leur rendement. Celui-ci est nettement meilleur, car l'esprit étant calme et reposé, ils peuvent fournir aisément plus d'efforts.

⁶³ Kessek Meliki, "Les facteurs du rendement humain dans les entreprises...", p. 150.

En définitive, les dirigeants de la SOSUCAM doivent étendre et vulgariser à l'extrême la construction des logements et des infrastructures sociales pour leurs ouvriers. Car pour ces ouvriers, ce fait d'être logé libère en eux des angoisses qui naissent de leurs milieux professionnels. Car elles apaisent les esprits, elles permettent aux employés d'être plus sereins au moment où ils se rendent au travail.

En somme, l'enjeu de l'analyse qui précède a été de présenter les retombées, les limites et les perspectives pour une bonne gestion des employés au sein de la SOSUCAM. Au terme de ce chapitre, il ressort que l'implémentation de la SOSUCAM à Mbandjock et Nkoteng a eu un impact sur l'économie camerounaise et à lutter contre le chômage des jeunes dans ces localités en particulier et dans le Cameroun en général. Toutefois, la caducité du code du travail camerounais en rapport avec les entreprises, la mauvaise politique des employeurs ne permettent pas à ces jeunes de bénéficier des bons salaires et des promotions claires. Pour y remédier, le gouvernement camerounais devrait actualiser le code du travail et les dirigeants de la SOSUCAM, quant à eux, doivent garantir aux employés des salaires qui correspondent au travail abattu et implémenter au sein de ce complexe agro-industriel un système de recrutement par concours.

CONCLUSION GENERALE

En somme, il a été question dans la présente étude de faire une analyse sur le thème “les complexes agro-industriels et la promotion de l’emploi des jeunes au Cameroun : cas de la SOSUCAM de Mbandjock 1965-2020”. Cette étude a permis de retracer les politiques camerounaises d’emploi des jeunes à travers la création des complexes agro-industriels et d’en déceler les différentes causes de leur inefficacité. Elle a de manière précise examiné la contribution des complexes agro-industriels dans la promotion de l’emploi des jeunes au Cameroun en prenant pour exemple la SOSUCAM.

Ainsi, le Cameroun post-indépendant a essayé autant que possible d’implanter des unités agro-industrielles dans les régions où un certain nombre de conditions favorables étaient réunies pour leur bon fonctionnement. Pour le cas d’espèce, la région du centre plus précisément la localité de Mbandjock n’a pas été en reste du fait des données historiques, géographiques, économiques et sociologiques ayant présidé à l’établissement de la SOSUCAM. Le choix des initiateurs de ce complexe et des autorités camerounaises de l’installer à Mbandjock plutôt qu’ailleurs tient à deux principales raisons. Celles-ci sont à la fois géographiques, économiques et sociologiques. La raison géographique tient au site de la région qui répond aux exigences d’une agriculture tant traditionnelle que mécanisée, mais aussi aux avantages que présentait la convention d’établissement de la SOSUCAM. La raison économique quant à elle émane de l’expérience des promoteurs de cette entreprise en matière d’économie sucrière, à l’intensité des facteurs de production dans la région d’accueil de l’usine et à la proximité du “Chemin de Fer Transcamerounais” et de nombreuses agglomérations humaines voisines. C’est donc la somme de tous ces facteurs qui a réservé au site sucrier de Mbandjock et Nkoteng un fonctionnement et une évolution remarquables jusqu’aujourd’hui.

L’implantation de cette société a nécessité un personnel qualifié, et c’est pourquoi, cette agro-industrie s’est illustrée par un recrutement depuis sa création de plusieurs jeunes employés qui bénéficient des statuts de manœuvres, agents de maîtrise et cadres administratifs. Ces différents employés jeunes qui proviennent de toutes les régions du Cameroun bénéficient au sein de la SOSUCAM des contrats à durée déterminée et indéterminé.

En ce qui concerne les conditions de travail, signalons que les employés jeunes bénéficient d’un maximum de 8 h de travail par jour, des tenues de travail, des casques pour la

sécurité et des véhicules de transport du personnel. La discrimination est remarquable au niveau de l'attribution des salaires, des primes et des promotions. A cela s'ajoute le non-respect de la dignité des travailleurs.

Les résultats des différentes analyses de notre sujet montrent que la gestion des jeunes employés dans les entreprises du Cameroun en général et la SOSUCAM en particulier font face à des faiblesses juridiques opérationnelles et managériales. Pour une gestion efficiente de ces employés jeunes, il est nécessaire d'actualiser le code du travail camerounais en faveur des entreprises publiques et parapubliques ; instituer au sein de cette société un système de recrutement par concours sectoriel et attribuer des primes ou des promotions aux employés jeunes en fonction du travail abattu, de l'ancienneté et du mérite. Ces nouvelles directions à prendre par le gouvernement camerounais et les dirigeants de la SOSUCAM pourraient si elles sont mises sur pieds et prises au sérieux, améliorer la gestion des employés jeunes à Mbandjock et Nkoteng.

Au demeurant, l'étude historique de la place des complexes agro-industriels dans le processus d'emploi des jeunes au Cameroun est un fait d'histoire économique et sociale. L'aspect économique tient du fait qu'un complexe agro-industriel est un pôle de production des richesses. En tant que tel il participe à la production du PIB et par ricochet à la croissance économique. Mais l'on ne saurait parler d'entreprise sans mettre en relief les travailleurs. Ceci étant, une entreprise est appelée à employer des personnes. Il s'agit là d'une vision qu'avait déjà pensée le président Ahmadou Ahidjo depuis l'accession du Cameroun à l'indépendance. En vue donc de lutter contre le chômage massif des jeunes et de répondre efficacement à sa logique de développement autocentré et global, la création des complexes agro-industriels a été définie pour remplir cette mission d'emploi massif des jeunes et de lutte contre le chômage. L'aspect social quant à lui prévaut à partir du moment où une industrie induit des emplois et par ricochet des prises en charge des adjuvants familiaux. Bien plus, le fait d'avoir un emploi permet de construire une vie sociale planifiée.

La politique d'emploi des jeunes ne saurait être un simple fait étatique et de fonctionnariat bureaucratique. Il s'agit d'une problématique globale qui prend en compte toutes les réalités sociologiques, économiques, politiques et fédèrent toutes les forces vives de l'Etat en l'occurrence le Cameroun. C'est pourquoi il est impératif de mieux s'accorder les expériences du secteur privé et parapublic.

Toutefois, une telle politique mérite d'être coordonnée et ne pas être laissée à la seule merci des promoteurs des complexes agro-industriels mais, avec un droit de regard de l'Etat premier responsable de l'emploi des jeunes au Cameroun.

L'étude qui précède ouvre d'autres brèches de recherche en histoire économique et sociale du Cameroun notamment sur la question des politiques d'emploi des jeunes. Elle n'a pas assez insisté sur les effets induits de l'emploi des jeunes au sein de la SOSUCAM dans des cadres de vie privées des jeunes camerounais. Cet aspect pourrait faire l'objet d'autres études.

ANNEXES

Annexe n° 1 : Appel à candidature SOSUCAM

B.P. 857 - YAOUNDÉ - CAMEROUN
 •237 222 230 585
 •237 222 220 841
 communication@sosucam.somdiaa.com

SOSUCAM
 SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMEROUN

Direction des Ressources Humaines
 GPEC et Développement RH
 N°Ref: SSCIORH/PROPECVIB/2021/030

POSTE À POURVOIR EN INTERNE ET EXTERNE

La Société Sucrière du Cameroun, Société du groupe SOMDIAA, leader dans le secteur agroalimentaire, 55 ans d'activité, située à 100 Km de Yaoundé, offrant de nombreuses opportunités de développement de carrière, porte à la connaissance du public qu'elle procédera au recrutement d'un **Directeur des Systèmes d'Information**.

Les candidats (es) intéressés (es) par cette offre sont priés (es) de faire parvenir leurs dossiers (C V et lettre de motivation) à la Direction des Ressources Humaines, SOSUCAM SA BP : 857 Yaoundé, e-mail : recrutement@sosucam.somdiaa.com (Objet du mail : Directeur des Systèmes d'Information), GPEC et Développement RH, au plus tard, le **10 Octobre 2021**.

CARACTERISTIQUES DU POSTE :

Intitulé du poste : Directeur des Systèmes d'Information

Position : Cadre

Localisation : Nkoteng

Type de contrat : CDI

Missions Principales :

- Participer à l'élaboration de la stratégie informatique de l'entreprise et en accord sa stratégie globale et la stratégie informatique groupe ;
- Evaluer les besoins des utilisateurs et les traduire en solutions techniques ;
- Piloter des projets d'acquisitions en matériels et logiciels informatiques et prestations en interface avec le siège ;
- Définir, adapter et mettre en œuvre les processus, procédures et protocoles informatiques afin d'optimiser l'organisation des flux informatiques au sein de l'entreprise ;
- Elaborer des méthodes destinées à assurer la fiabilité, la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des systèmes d'information ;
- Gérer, coordonner et animer des activités ou des projets transversaux informatiques, en relation avec d'autres services et départements ;
- Établir, suivre et maîtriser les contrats d'externalisation et de sous-traitance informatique en accord avec la stratégie informatique groupe ;
- Diriger et encadrer l'équipe informatique ;
- Déterminer, évaluer et gérer le budget nécessaire au déploiement de la politique informatique ;
- Veiller au bon fonctionnement et à la disponibilité du système informatique ;
- Suivre et analyser les performances, mettre en place des mesures susceptibles d'améliorer la qualité ou la productivité des outils ;
- Mettre en œuvre ou suivre l'implantation des équipements, du réseau, l'interconnexion de l'ensemble des moyens informatiques de l'entreprise ;
- Effectuer une veille technologique sur les différents aspects de l'infrastructure système et réseau (matériels, architecture, protocoles, mode de transferts).

VFB/2021

SOSUCAM
 SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMEROUN

B.P. 857 - YAOUNDÉ - CAMEROUN
 •237 222 230 585

SOSUCAM

SOCIÉTÉ SUCRÈRE DU CAMEROUN

Direction des Ressources Humaines
GPEC et Développement RH
N°Réf : SSCIDRH/GPEC/VS N° 018

B.P. 857 - YAOUNDÉ - CAMEROUN
+237 222 230 585
+237 222 220 841
communication@sosucam.somdiaa.com

POSTE À POURVOIR EN INTERNE ET EXTERNE

La Société Sucrère du Cameroun, Société du groupe SOMDIAA, leader dans le secteur agroalimentaire, 55 ans d'activité, située à 100 Km de Yaoundé, offrant de nombreuses opportunités de développement de carrière, porte à la connaissance du public qu'elle procédera au recrutement d'un **Responsable Contrôle Interne**.

Les candidats (es) intéressés (es) par cette offre sont priés (es) de faire parvenir leurs dossiers (C.V et lettre de motivation) à la Direction des Ressources Humaines, SOSUCAM S.A BP : 857 Yaoundé, e-mail : recrutement@sosucam.somdiaa.com (Objet du mail : Responsable Contrôle Interne), GPEC et Développement RH, au plus tard, le 08 Octobre 2021.

CARACTERISTIQUES DU POSTE :

Intitulé du poste : Responsable Contrôle Interne

Position : Cadre

Localisation : Nkoteng

Type de contrat : CDI

Missions Principales :

- Etudier les risques liés aux activités de l'entreprise et en établir la cartographie ;
- Définir et rédiger les dispositifs de contrôle interne (procédures, indicateurs de mesure et d'alerte...) nécessaires à la maîtrise des risques identifiés ;
- Définir des axes d'amélioration et formuler des préconisations pour garantir une couverture optimale des risques et le respect des exigences réglementaires ;
- Assurer la mise en œuvre et le suivi des plans de contrôle ;
- Elaborer, coordonner et contrôler le respect des plans de continuité d'activité ;
- Mener les études nécessaires à l'analyse des risques et à l'amélioration des méthodes et outils ;
- Rédiger les rapports de contrôle, de reporting ou les plans de continuité d'activités ;
- Mettre en place, piloter et évaluer le dispositif de contrôle interne ;
- Animer, former et informer le réseau des correspondants du contrôle interne ;
- Planifier, coordonner et contrôler les activités du service ;
- Rédiger tout compte rendu d'activités à la demande de sa hiérarchie ;
- Contribuer à tout rapport ou note de synthèse à la demande de la Direction Générale et les tenir régulièrement informés de l'activité du Département ;
- Assurer de bonnes communications, tant ascendantes que descendantes, y compris pour des problèmes ou dysfonctionnements n'entrant pas dans le cadre usuel de l'activité du département et transmettre toute information utile à sa hiérarchie ;
- Respecter et faire respecter le règlement intérieur, les normes et les procédures d'hygiène, d'environnement, de sécurité, de production et de management de la qualité ;
- Respecter les dispositions en matière des denrées alimentaires et de management de la qualité ;
- Être le garant, au sein du service, du respect des procédures administratives, de la discipline, des règles d'hygiène, de qualité et de santé et sécurité au travail ainsi que de la bonne communication.



B.P. 857 - YAOUNDE - CAMEROUN
+237 222 220 582
+237 222 220 541
communication@sosucam.com.cm

SOSUCAM

SOCIÉTÉ SUCRIÈRE CAMÉROUNNAISE

Direction des Ressources Humaines
GPEC et Développement RH
WMAF, SOUCAMROPECAN, SA

POSTE À POURVOIR EN INTERNE ET EXTERNE

La Société Sucrière du Cameroun, Société du groupe SOUCASIA, leader dans le secteur agroalimentaire, 55 ans d'activité, située à 100 Km de Yaoundé, offre de nombreuses opportunités de développement de carrière, porte à la connaissance du public ses vœux particuliers au recrutement d'un **Directeur des Systèmes d'Information**.

Les candidats (es) intéressés (es) par cette offre sont priés (es) de faire parvenir leurs dossiers (C.V et lettre de motivation) à la Direction des Ressources Humaines, SOSUCAM S.A. BP: 857 Yaoundé, e-mail: recrutement@sosucam.com.cm (Objet du mail: Directeur des Systèmes d'Information), GPEC et Développement RH, au plus tard, le 19 Octobre 2021.

CARACTERISTIQUES DU POSTE :

Intitulé du poste : Directeur des Systèmes d'Information
Position : Cadre
Localisation : Nkongsamba
Type de contrat : CDI

Missions Principales :

- Participer à l'élaboration de la stratégie informatique de l'entreprise et en accord la stratégie globale et la stratégie informatique groupe.
- Evaluer les besoins des utilisateurs et les traduire en solutions techniques ;
- Piloter des projets d'acquisition en matériels et logiciels informatiques et prestations en interface avec le site ;
- Définir, adapter et mettre en œuvre les processus, procédures et protocoles informatiques afin d'optimiser l'organisation des flux informatiques au sein de l'entreprise ;
- Elaborer des méthodes destinées à assurer la fiabilité, la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des systèmes d'information ;
- Gérer, superviser et piloter des activités ou des projets transversaux informatiques, en relation avec d'autres services et départements ;
- Etablir, suivre et maîtriser les contrats d'externalisation et de sous-traitance informatique en accord avec la stratégie informatique groupe ;
- Diriger et encadrer l'équipe informatique ;
- Déterminer, évaluer et gérer le budget nécessaire au déploiement de la politique informatique ;
- Veiller au bon fonctionnement et à la disponibilité du système informatique ;
- Suivre et analyser les performances, mettre en place des mesures susceptibles d'améliorer la qualité ou la productivité des outils ;
- Mettre en œuvre ou suivre l'implantation des équipements, du réseau, l'interconnexion de l'ensemble des moyens informatiques de l'entreprise ;
- Effectuer une veille technologique sur les différents aspects de l'infrastructure système et réseau (matériels, architecture, protocoles, mode de transfert) ;

B.P. 857 - YAOUNDE - CAMEROUN
+237 222 220 582
+237 222 220 541
communication@sosucam.com.cm

SOSUCAM

SOCIÉTÉ SUCRIÈRE CAMÉROUNNAISE

PROFIL DU CANDIDAT

Formation : Formation supérieure, option Système et Réseau
Niveau formation : Bac +5
Qualités dominantes : Savoir communiquer/ Identifier et formuler les besoins des utilisateurs / Savoir gérer la confidentialité des informations et des données/ Grande capacité d'analyse et de résolution des problèmes/ Capacité de prise de décision/ Savoir travailler en équipe
Compétences techniques : Connaissance des systèmes d'information et, plus largement de leur utilisation au sein de l'entreprise/ Maîtrise des normes de sécurité et des risques/ Maîtrise des environnements Windows serveur, Active Directory, DNS et Serveur d'impression, Sécurité NTFS/ Maîtrise des plateformes de virtualisation serveur VMware / Maîtrise des plateformes de virtualisation client CITRIX / Administration des équipements CISCO (routeurs et commutateurs) / Maîtrise d'outil de supervision réseau/ Une certification CCNA ou VMWARE serait un plus.
Expériences professionnelles : minimum 05 ans d'expérience dans les domaines informatique système et réseaux et/ou à un poste similaire

Nkongsamba, le 27 Septembre 2021

Le Directeur des Ressources Humaines

SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMEROUN
SOSUCAM
B.P. 857
YAOUNDE

ESSOMO André Sylvain

Annexe n° 2 : Statut du personnel de la SOSUCAM

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX-TRAVAIL-PATRIE

SOSUCAM
SOCIETE SUCRIERE DU CAMEROUN
B.P. 857 - YAOUNDÉ - CAMEROUN
Tél. : +237 22 22 08 41
Fax : +237 22 23 05 85

STATUT DU PERSONNEL



SOSUCAM
SOCIÉTÉ SUCRIÈRE DU CAMEROUN

Révisé le : 30 Juillet 2019

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

Article 1 : Objet et champs d'application

1- Le présent accord d'Entreprise a pour objet d'adapter aux conditions particulières de la SOSUCAM S.A., les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'agriculture et des activités connexes et du Code du Travail. Il complète le Règlement Intérieur et définit les clauses plus favorables aux travailleurs.

2- Les parties s'engagent à exécuter de bonne foi les dispositions du présent statut du personnel.

Article 2 : Interprétation - Dialogue et Conciliation

Tout différend né de l'interprétation ou de l'application des dispositions du présent statut fera l'objet d'une tentative de conciliation interne au sein d'une commission paritaire formée de 07 représentants de l'Employeur, 02 Délégués du personnel choisis par leurs pairs et 05 représentants des syndicats en activité au sein de l'Entreprise.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, l'Inspecteur du Travail sera saisi par la partie la plus diligente.

Article 3 :

Le présent accord d'Entreprise est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires au terme d'un délai de quatre (04) ans en respectant un préavis de 06 mois.

Article 4 :

Les avantages décrits dans cet accord sont principalement applicables aux travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et contrat de travail à durée déterminée à l'exception des contrats de travail saisonniers, temporaires, occasionnels. Toutefois, les travailleurs saisonniers bénéficieront des prestations les concernant consignées dans le présent accord.

CHAPITRE II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA SOSUCAM S.A

Article 5 :

Les emplois de la SOSUCAM S.A sont classés en dix catégories comportant chacune des échelons suivant la grille des salaires de l'Entreprise. Les travailleurs nouvellement recrutés sont classés au 1er échelon de la catégorie de l'emploi, sauf en ce qui concerne les travailleurs bénéficiant des références académiques ou d'une expérience professionnelle certaine, avérée et prouvée, matérialisée par un certificat de travail, à qui une bonification d'un ou plusieurs échelons est accordée en cas d'accord parties entre le travailleur et l'Employeur.

La classification doit correspondre aux caractéristiques de l'emploi occupé par le travailleur.

L'expérience professionnelle s'apprécie en fonction de l'évaluation des compétences du travailleur dans l'exercice de ses tâches au quotidien. Le mérite se définit en fonction de l'évaluation du travailleur.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a stylized signature, a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'MA', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'BEN', and a signature that looks like 'je' next to a small box containing the number '6'.

En cas de reclassement, de promotion, de reconversion d'emploi ou d'avancement, le nouveau salaire de base du travailleur ne doit pas être inférieur à son salaire de base antérieur.

Toutefois, les catégories 6, 9 et 12 sont soumises à l'échelon G pour ceux des travailleurs qui ne peuvent pas changer de statut.

Article 6 :

Le tableau de classification professionnelle des divers emplois est joint en **annexe I**.

- Les catégories I et II ne sont pas utilisées.
- Les manœuvres agricoles et de production sont recrutés en 3^{ème} catégorie échelon D et tous les autres travailleurs de 3^{ème} catégorie à la date d'entrée en vigueur du présent Statut du personnel bénéficieront d'une bonification d'un échelon.
- Les conducteurs sont recrutés en 5^{ème} catégorie.
- Les agents de maîtrise sont recrutés au moins à la même catégorie selon qu'ils sont débutants, confirmés ou supérieurs
- Les cadres sont recrutés à la même catégorie selon qu'ils sont débutants, confirmés ou supérieurs.

La liste des emplois actuels n'est pas exhaustive. Des correspondances entre emplois seront établies de manière analogique selon leurs contenus entre les différents départements.

CHAPITRE III : RECRUTEMENT ET PERIODE D'ESSAI

Article 7 :

a) Le personnel de la SOSUCAM S.A est recruté individuellement en fonction des besoins et des caractéristiques de l'emploi.

b) Le recrutement est constaté par un contrat établi conformément aux dispositions combinées du Code du travail et du règlement intérieur en vigueur. Lors des appels à candidature interne et externe à un poste, les ressources internes à compétence égale sont prioritaires.

c) Le contrat de travail de saisonnier est essentiellement reconductible avec le même matricule et conformément aux dispositions du *décret N°93/577 du 15 juillet 1993* selon les besoins de l'Entreprise, de la note d'évaluation la plus haute vers la plus basse avec un minimum de 12/20.

d) Tout contrat de travail relatif à un emploi est constaté par écrit. Le contrat de travail précise obligatoirement :

- L'identité du travailleur (Nom et Prénom, date et lieu de naissance, N°CNI)
- La date de prise d'effet
- La durée du contrat
- La nature de l'emploi occupé
- La catégorie professionnelle et l'échelon à l'engagement
- Le lieu d'embauche et le lieu initial d'exécution des prestations
- La durée de la période d'essai

Toutefois, ceux des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de l'avancement au mérite doivent bénéficier de l'avancement automatique conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Les travailleurs éligibles à l'avancement au mérite qui dans les 03 mois devaient bénéficier de l'avancement automatique, conserve le bénéfice dudit avancement.

Pour les travailleurs saisonniers exerçant le même emploi, ils bénéficient de l'avancement d'un échelon à partir de la sixième campagne et d'un autre échelon à la onzième campagne. Toutefois les manoeuvres agricoles classés en 3e D seront reclassés en 4e A à la onzième campagne.

La valeur de l'échelon G est déterminée en ajoutant à l'échelon F la différence entre ce dernier et l'échelon E de la catégorie concernée.

CHAPITRE V : ACTIVITE ET CONGES

Article 15 :

L'activité est la position du travailleur qui exerce effectivement les fonctions de son emploi même s'il est placé dans l'une des situations suivantes :

- Congés annuels ;
- Congé de maladie ;
- Congé de maternité ;
- Stage de recyclage, de formation ou de perfectionnement ;
- Mise en disponibilité ;
- Détention préventive ayant abouti soit à un non-lieu, soit à un acquittement ;

Alinéa 1 :

La mise en disponibilité est la position d'un travailleur qui cesse temporairement ses activités au sein de la SOSUCAM S.A.

Durant cette période, il ne bénéficie ni de sa rémunération, ni de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Alinéa 2 :

La mise en disponibilité est prononcée par la Direction Générale à la demande du travailleur après avis du chef de département utilisateur et du Directeur des Ressources Humaines.

Alinéa 3 :

La mise en disponibilité sur demande ne peut être accordée qu'au travailleur permanent justifiant d'au moins quatre (04) années d'ancienneté et dans les cas ci-après :

- a) Pour convenance personnelle : la durée ne peut excéder deux (02) ans, non renouvelable ;
- b) Pour entreprendre des études ou une formation de longue durée présentant un intérêt pour le service, la durée correspond à deux (02) ans.
- c) A la femme travailleuse pour rejoindre son époux, la durée ne peut excéder deux (02) ans éventuellement renouvelable une fois d'accord parties ;
- d) Au travailleur nommé ou élu à des fonctions publiques ou syndicales permanentes : la durée ne peut excéder le mandat ou la durée des fonctions.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with a circled '10' next to it.]

Le travailleur mis en disponibilité doit solliciter par écrit sa réintégration ou sa prorogation selon le cas au moins six (6) mois avant l'expiration de la période de mise en disponibilité.

A l'expiration de la période de mise en disponibilité, le travailleur doit être déclaré apte par le médecin agréé par l'Employeur et produire un extrait de casier judiciaire (bulletin N°3) ainsi que ses nouvelles références, le cas échéant.

Article 16:

Le régime de travail hebdomadaire est fixé par la Direction Générale, conformément aux dispositions combinées de la Convention Collective Applicable, de la loi et de la réglementation en vigueur.

Article 17: congés payés

Les travailleurs bénéficient des congés payés dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur. Les jours fériés sont exclus de la durée normale du congé payé et ne peuvent que prolonger la durée de celui-ci. La maladie sursoit les congés.

L'ordre de départ en congé est fixé selon les nécessités de service et les modalités prévues par la réglementation en vigueur. L'Employeur s'efforcera de tenir compte des préférences manifestées par le personnel.

A l'occasion de leur départ en congé, les travailleurs ont droit aux allocations forfaitaires de transport ci-après :

- Cadres : **150 000 FCFA** pour le travailleur, **150 000 FCFA** pour le conjoint, **125 000 FCFA** pour les enfants légitimes dont l'âge est supérieur ou égal à 12 ans, **65 000 FCFA** pour les enfants dont l'âge est inférieur à 12 ans.
- Agents de maîtrise **22 500 FCFA** pour le travailleur, **22 500 FCFA** pour un conjoint
- Agents d'exécution : **17 500 FCFA** pour le travailleur, **17 500 FCFA** pour un conjoint.
- Les Agents de maîtrise et Agents d'exécution, à la faveur de leur départ en congé bénéficieront de **FCFA 2500** d'allocation de transport par enfant, plafonnée à 03 enfants jusqu'à l'âge de la majorité (21 ans).

Dans le cas où les deux conjoints sont des travailleurs de la SOSUCAM S.A., c'est l'allocation la plus favorable qui est versée.

Cette disposition peut être reconsidérée par l'Employeur dans le sens de l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Article 18: Autorisations d'absence

Des permissions exceptionnelles payées non déductibles des congés annuels sont accordées à l'occasion d'événements familiaux, dans les conditions suivantes :

- **04 jours pour le mariage du travailleur ;**
- **06 jours pour le décès du conjoint, père, mère ou enfant ;**
- **03 jours pour accouchement de l'épouse du travailleur ;**
- **02 jours pour le mariage de l'enfant du travailleur ;**
- **02 jours pour la décoration du travailleur dont 01 jour avant la cérémonie et 01 jour le lendemain de la remise de la médaille ;**

[Handwritten signatures and initials: A, [unclear], [unclear], [unclear], Alena, BÉA, [unclear], [unclear]]

- Consultations des malades non hospitalisés et des femmes enceintes ;
- Soins de la famille légitime des travailleurs enregistrés dans le fichier de la Direction des Ressources Humaines ;
- Vaccination du travailleur et de sa famille, conformément au programme national de vaccination

Les frais des visites médicales commandées par l'Employeur sont à sa charge.

Article 29 :

Les travailleurs disposent des Centres Médico-sanitaires pour les consultations, soins, hospitalisations et d'une pharmacie.

La couverture médicale du travailleur, de son conjoint et de ses enfants légitimes est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La SOSUCAM S.A assurera en outre une couverture médicale pour le travailleur et sa famille légitime selon la clé de répartition suivante :

- **Cadre CDI et CDD:** contribution de l'Employeur : **100%**
- **Agent de Maîtrise CDI et CDD :**
 - a) Contribution de l'Employeur : **75%**
 - b) Contribution du travailleur : **25%**
- **AGEX Permanent CDI et CDD:**
 - a) Contribution de l'Employeur : **75%**
 - b) Contribution du travailleur : **25%**
- **AGEX Saisonniers :** Prime de santé mensuelle **trois mille (3 000) FCFA**

Article 30 :

Tous les travailleurs sont tenus de se soumettre aux examens médicaux ou cliniques de toute nature prescrits par la SOSUCAM S.A devant le médecin qui leur sera désigné ; notamment la visite annuelle de contrôle (sauf pour les cas proscrits par la réglementation).

CHAPITRE VII : REMUNERATION

Article 31 :

Les salaires sont stipulés à l'heure pour les travailleurs appartenant aux catégories III à VI, au mois pour tous les autres personnels. Toutefois, des spécificités peuvent être rencontrées pour les cadres expatriés (voir grille des salaires en **annexe III**; il s'agit de la grille des salaires réaménagée le **1er janvier 2018**).

Les agents d'exécution expatriés originaires de la Zone CEMAC auront le même statut que les nationaux

Article 32 :

La rémunération à laquelle peuvent prétendre les travailleurs de la SOSUCAM SA comprend le salaire de base auquel s'ajoutent diverses indemnités.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ORR.S', 'BER', and a stamp with the number '15'.

Les primes auxquelles peuvent prétendre les travailleurs de la SOSUCAM SA en fonction de l'emploi occupé sont les suivantes :

- 13ème mois (**Cadres, Agents de maîtrise, Agents d'exécution**) 100% du salaire de base + Sursalaire (**Ts Dpts**)
- Bonus (AGEX, AM, Cadres à la discrétion de la Direction générale) (**Ts Dpts**)
- Crédit de communication (discrétion Direction Générale) (**Ts Dpts**)
- Entretien logement jardin (**cadres Ts Dpts**)
- Gratification (en fin d'année, à la discrétion de la Direction Générale) (**Ts Dpts**)
- Indemnité de transport (note de service Direction Générale) (**Ts Dpts**)
- Prime contrôle paie blanche (**Ts Dpts**)
- Prime d'agent payeur (4000F/Mois) (**Ts Dpts**)
- Prime d'ancienneté (**Ts Dpts**)
- Prime d'astreinte et d'assiduité (**Ts Dpts/ Agex, AM, Cadres**)
- Prime d'écran (**Ts Dpts**)
- Prime d'encouragement (à la discrétion de la direction Générale, **Ts Dpts**)
- Prime d'entretien et de bonne conduite (300F/jour) (**Ts Dpts**)
- Prime d'intérim (égale à la différence entre le 1er échelon du salaire de base de l'intérimaire au prorata des congés) (**Ts Dpts**)
- Prime de bilan social (à la discrétion de la Direction Générale/DRH)
- Prime de billeting et de mise (7 500F AGEX ; 10 000F AM) (**Ts Dpts**)
- Prime de bloc opératoire (incompatible avec la prime de fonction) (**DRH**)
- Prime de caisse (10000 ; 25000 ; 50000 ou 100000 F selon le volume manipulé) (**Services Généraux**)
- Prime de comptage (1 500 F au comptage) (**Ts Dpts**)
- Prime de convoyage de fonds inter site 10 000 F ; Yaoundé-Nkoteng : 15 000 F (**DF, DRH**)
- Prime de déménagement (aux frais réels) (**Ts Dpts**)
- Prime de déplacement inter site (frais ration de mission par jour)
- Prime de détubage et retubage (discrétion de la Direction générale, **Usine**)
- Prime de Feu (**DEA**)
- Prime de feu chaudière (**Usines**)
- Prime de fin campagne (discrétion de la Direction générale) (**Ts Dpts**)
- Prime de grattage – Evaporation (campagne) (**Usines**)
- Prime de hauteur (**Ts Dpts**)
- Prime de panier (CCN) (**Ts Dpts**)
- Prime de performance (voir note de service négociée de la Direction générale, **Ts Dpts**)
- Prime de record de production (voir note Direction Générale) (**USINE, DTMA, MOTORISATION**)
- Prime de réinsertion sociale (négociée entre Partenaires sociaux et Employeur) (**Ts Dpts**)
- Prime de rendement (**Ts Dpts, à la discrétion de la Direction générale**)
- Prime de représentation (**Discrétion Direction Générale**)
- Prime de responsabilité et de fonction (**Ts Dpts**)
- Prime de responsabilité AM Usines (bénéficiaires à déterminer par les Chefs de Département: 10 000 FCFA catégorie 9, 7500 FCFA catégorie 8 et 5000 FCFA catégorie 7)
- Prime de risque (à définir par note de service) (**Ts Dpts**)
- Prime de sage-femme et accoucheur (incompatible avec la prime de fonction) (**DRH**)

BEA
16
LBS

**ANNEXE I : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS À LA
 SOSUCAM**

La confirmation depuis le statut de débutant du travailleur à un emploi dépendra de sa performance définie par ses évaluations successives à cet emploi.

TROISIÈME CATEGORIE

- Affuteur manuel
- Agent d'entretien
- Agent reconditionnement
- Aide opérateur
- Alimentateur bagasse
- Apprenti
- Barman
- Broyeur
- Conducteur effeuilleur
- Echantillonneur
- Emballeur
- Gardien
- Gratteur
- Manœuvre
- Manutentionnaire
- Ouvrier ordinaire
- Peseur
- Planton coursier
- Pompiste
- Préparateur lait de chaux
- Refondeur
- Ringardier
- Serveur
- Surveillant bande
- Vulcanisateur

QUATRIÈME CATEGORIE (Ouvriers Spécialisés)

Agent exécutant dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique.

- Agent d'hygiène
- Agent de sécurité – Chef de bord
- Agent environnement
- Agent liaison
- Agent polyvalent
- Agent sécurité rondier
- Agent sureté

- Aide magasinier
- Aide topographe
- Aide filtreur
- Auxiliaire sanitaire
- Barman
- Basculeur
- Broyeur
- Chef de bord
- Commis prospecteur
- Contrôleur
- Couseur/ensacheur
- Echantillonneur
- Ensacheur
- Equipier de première intervention
- Filtreur pompiste
- Jaugeur
- Manœuvre
- Observateur suivi agro
- Ouvrier spécialisé
- Phosphateur
- Planton archiviste
- Planton coursier
- Préparateur matière première
- Releveur GPS
- Scieur tronçonneur
- Serveur
- Surveillant
- Vendeur
- Surveillant malaxeur
- Gratteur réchauffeur
- Surveillant chaîne
- surveillant

CINQUIEME CATEGORIE (Ouvriers professionnels I)

Agents exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de leurs métiers ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles soit par une expérience professionnelle équivalente.

- Agent administratif
- Agent hygiène
- Aide comptable
- Aide-soignant
- Auxiliaire pharmacie
- Auxiliaire qualité

ANNEXE III : BAREME DES SALAIRES EN VIGUEUR A LA SOSUCAM

ANNEXE III REVU : BAREME DES SALAIRES SOSUCAM: JANVIER 2010

SMG: 36 210 FFA
Taux revalorisation 3% - ADEX - JM - Cédex

Cat.	A		B		C		D		E		F	
	SH	SM										
1	208,25	416,50	210,27	420,54	212,29	424,58	214,35	428,69	216,38	432,77	218,41	436,82
2	218,50	437,00	222,20	444,40	225,90	451,80	229,61	459,21	233,31	466,61	237,01	474,02
3	233,47	466,94	242,40	484,80	251,33	502,66	260,26	520,52	269,19	538,38	278,12	556,24
4	249,31	498,62	259,87	519,74	270,43	540,86	281,00	561,60	291,57	582,14	302,13	602,26
5	266,09	532,18	278,18	556,36	290,27	580,54	302,36	604,72	314,45	628,90	326,54	653,08
6	283,91	567,82	298,82	597,64	312,34	624,68	324,67	649,34	337,00	674,00	350,66	701,32
7	302,81	605,62	315,62	631,24	330,68	661,36	343,69	688,38	357,71	715,42	375,74	751,48
8	322,91	645,82	334,82	669,64	350,36	700,72	363,69	727,38	381,00	762,00	394,66	793,32
9	344,31	688,62	355,62	711,24	371,34	742,68	385,67	770,34	403,00	806,00	426,66	853,32
10	367,11	734,22	378,22	756,44	393,68	787,36	408,69	818,38	426,00	856,00	450,66	903,32
11	391,31	782,62	403,62	807,24	417,34	834,68	432,67	861,38	450,00	900,00	475,66	953,32
12	416,91	835,82	430,82	861,64	447,34	894,68	464,67	922,38	485,00	970,00	502,66	1023,32

Matérial
 Cdx - Chèque
 Ecu - Retention
 SH - Salaire Horaire
 SM - Salaire Mensuel

BAREME DES SALAIRES SOSUCAM EQUIPEMENT REAJUSTE DE 3%

Cat.	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
	SH	SM																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
1	180,46	360,92	182,48	364,96	184,50	369,00	186,52	373,04	188,54	377,08	190,56	381,12	192,58	385,16	194,60	389,20	196,62	393,24	198,64	397,28	200,66	401,32	202,68	405,36	204,70	409,40	206,72	413,44	208,74	417,48	210,76	421,52	212,78	425,56	214,80	429,60	216,82	433,64	218,84	437,68	220,86	441,72	222,88	445,76	224,90	449,80	226,92	453,84	228,94	457,88	230,96	461,92	232,98	465,96	235,00	470,00	237,02	474,04	239,04	478,08	241,06	482,12	243,08	486,16	245,10	490,20	247,12	494,24	249,14	498,28	251,16	502,32	253,18	506,36	255,20	510,40	257,22	514,44	259,24	518,48	261,26	522,52	263,28	526,56	265,30	530,60	267,32	534,64	269,34	538,68	271,36	542,72	273,38	546,76	275,40	550,80	277,42	554,84	279,44	558,88	281,46	562,92	283,48	566,96	285,50	571,00	287,52	575,04	289,54	579,08	291,56	583,12	293,58	587,16	295,60	591,20	297,62	595,24	299,64	599,28	301,66	603,32	303,68	607,36	305,70	611,40	307,72	615,44	309,74	619,48	311,76	623,52	313,78	627,56	315,80	631,60	317,82	635,64	319,84	639,68	321,86	643,72	323,88	647,76	325,90	651,80	327,92	655,84	329,94	659,88	331,96	663,92	333,98	667,96	335,98	672,00	337,98	676,00	339,98	680,00	341,98	684,00	343,98	688,00	345,98	692,00	347,98	696,00	349,98	700,00	351,98	704,00	353,98	708,00	355,98	712,00	357,98	716,00	359,98	720,00	361,98	724,00	363,98	728,00	365,98	732,00	367,98	736,00	369,98	740,00	371,98	744,00	373,98	748,00	375,98	752,00	377,98	756,00	379,98	760,00	381,98	764,00	383,98	768,00	385,98	772,00	387,98	776,00	389,98	780,00	391,98	784,00	393,98	788,00	395,98	792,00	397,98	796,00	399,98	800,00	401,98	804,00	403,98	808,00	405,98	812,00	407,98	816,00	409,98	820,00	411,98	824,00	413,98	828,00	415,98	832,00	417,98	836,00	419,98	840,00	421,98	844,00	423,98	848,00	425,98	852,00	427,98	856,00	429,98	860,00	431,98	864,00	433,98	868,00	435,98	872,00	437,98	876,00	439,98	880,00	441,98	884,00	443,98	888,00	445,98	892,00	447,98	896,00	449,98	900,00	451,98	904,00	453,98	908,00	455,98	912,00	457,98	916,00	459,98	920,00	461,98	924,00	463,98	928,00	465,98	932,00	467,98	936,00	469,98	940,00	471,98	944,00	473,98	948,00	475,98	952,00	477,98	956,00	479,98	960,00	481,98	964,00	483,98	968,00	485,98	972,00	487,98	976,00	489,98	980,00	491,98	984,00	493,98	988,00	495,98	992,00	497,98	996,00	499,98	1000,00



Handwritten signatures and initials: SH, LK, BEA, and other illegible marks.

Annexe n° 3 : Coopération entre la Société Nationale d'Investissement et la SOMDIAA

L'assistance technique de la SOMDIAA présente certes des points positifs indéniables. Mais une coopération ne devrait pas être jugée que si elle se traduit par un transfert progressif, effectif du « know-how » aux mains des nationaux.

Après une longue période de coopération (18 ans pour la SOSUCAM et la S.C.M et 8 ans pour la CAMSUCO et la SODEBLE), l'assistance technique de la SOMDIAA reste indispensable à ce jour à chacune de ces sociétés, le système mis en place ayant consisté à rendre sa présence permanente et indispensable.

Dans ces circonstances, le transfert du « know-how » par la SOMDIAA n'a pas été effectif.

1. LA CAMSUCO

Créée le 21 mars 1975, la CAMSUCO a pour objet la culture et la transformation industrielle de cannes à sucre et autres produits tropicaux.

Par décision du premier Conseil d'Administration réuni le 21 mars 1975 ; la SOMDIAA devenait partenaire technique de la CAMSUCO et devait à ce titre assurer l'Engineering et la gestion de la société pendant les premières campagnes.

Tous ces engagements étaient matérialisés par un contrat d'Engineering et un contrat de gestion.

A ce jour, le bilan de cette coopération SOMDIAA/CAMSUCO s'établit comme suit :

1.1 Finances

L'assistance financier de la SOMDIAA à la CAMSUCO se matérialise principalement par une modique participation au capital social. Cette participation qui était de 3,75% (soit 150 millions de FCFA sur un capital de 4 milliards) à la création de la CAMSUCO est tombée à 2,92% (soit 312 millions de FCFA sur un capital de 10,691 milliards) au 30 juin 1982, suite aux augmentations successives du capital non suivies par la SOMDIAA.

Hormis quelques facilités de paiement ponctuelles pour ses commandes à l'extérieure, la CAMSUCO n'a bénéficié à ce jour d'aucun prêt de la SOMDIAA.

1.2 Technique

Un contrat d'engineering a été signé entre la SOMDIAA et la CAMSUCO pour la période allant de juillet 1975 à la fin de la première campagne sucrière (30 juin 1977). Aux

termes de ce contrat, la SOMDIAA s'engageait à assurer l'organisation, l'exécution et le contrôle de l'implantation du complexe, ainsi que la formation du personnel. Dans ce cadre, l'implantation du complexe va être considérée comme une réussite, malgré les faibles rendements enregistrés au cours des premières campagnes.

Un contrat d'assistance technique a été signé le 18 avril 1977 pour une durée de cinq ans renouvelables. Au terme de ce contrat, la SOMDIAA était responsable de la mise en place du personnel nécessaire, du traitement des commandes et de la formation du personnel local.

La rémunération de la SOMDIAA pour les prestations fournies dans le cadre de ce contrat s'élevait à 20 francs CFA par kilogramme de sucre produit. Ce mode de rémunération, indépendant de la rentabilité s'est avérée peu favorable à la CAMSUCO. Le nouveau Contrat d'Assistance Technique en vigueur depuis juillet 1982 tient compte de cette faille et prévoit une rémunération forfaitaire par exercice social. Le montant de cette rémunération qui décroît dans le temps devra passer de 60 millions de FCFA pour l'exercice 1982/83 à 35 millions de FCFA pour l'exercice 1986/1987.

1.3 Management

Au terme du Contrat d'Assistance ci-dessus mentionné, la SOMDIAA était chargée de la mise en place des procédures administratives, comptables et informatiques.

En ce qui concerne les procédures de gestion, la SOMDIAA s'est acquittée assez honorablement de ses engagements. Néanmoins, quelques lacunes subsistent au niveau de la gestion de stocks en général et particulièrement des approvisionnements en pièces de rechange où la SOMDIAA constitue un écran entre la CAMSUCO et ses fournisseurs extérieurs.

1.4 Formation du personnel

La formation du personnel en général et la camerounisation des cadres en particulier sont restées très timides et en deçà des engagements pris par la SOMDIAA.

Le programme de formation accusait déjà un retard dès le montage de l'usine. C'est ainsi qu'il s'est avéré qu'aucun camerounais n'avait été techniquement formé pour participer à la mise en route de la CAMSUCO. Ce qui exposait la CAMSUCO à une camerounisation au « rabais », notamment dans les départements Usine et Parc de Matériel, où l'Assistance Technique reste indispensable à ce jour.

En résumé, sur la plan technique, la coopération SOMDIAA/CAMSUCO peut être considérée comme une réussite.

Sur le plan management, les procédures de gestion mises en place par la SOMDIAA sont opérationnelles, quoique conçues de manière à rendre cette dernière indispensable à leur bon fonctionnement.

Sur les plans financier et formation du personnel, la coopération a été un échec, vue la modique contribution financière de la SOMDIAA à la CAMSUCO et la présence indispensable de ses cadres dans les départements techniques.

2. LA SOSUCAM

Créée en 1965, la Société Sucrière du Cameroun (SOSUCAM) a pour objet la culture et la transformation industrielle de cannes à sucre et autres produits tropicaux. L'intervention de la SOMDIAA à la SOSUCAM date de la création de cette société et se caractérise par une participation active tant sur le plan technique, financier que de la gestion.

2.1 Finances

L'assistance financière de la SOMDIAA à la SOSUCAM se caractérise principalement par une prise de participation au capital social de cette société dont la SOMDIAA est à ce jour l'actionnaire le plus important.

Cette participation qui était de 236 millions (soit 49,89%) pour un capital initial de 473 millions de FCFA est actuellement de 755,21 millions de FCFA (soit 37,76%) pour un capital de 2 milliards, suite à plusieurs augmentations de capital que la SOMDIAA n'a pas entièrement suivies.

La SOSUCAM ne bénéficie généralement pas de prêts de la SOMDIAA. Toutefois, la situation de trésorerie difficile qu'a connue la SOSUCAM en 1977 a amené tous les actionnaires à raffermir la situation financière devenue très tendue. C'est ainsi qu'exceptionnellement, la SOMDIAA a injecté 150 millions de FCFA dans la SOSUCAM.

2.2 Technique

A la création de la SOSUCAM, une convention avait été signée entre la Société Industrielle et Agricole du Niari (SIAN) et le Gouvernement camerounais, convention obligeant la SIAN à signer un Contrat d'Assistance Technique avec la SOSUCAM. Ce premier contrat entre la SIAN et la SOSUCAM date du 8 juin 1965.

Entre temps, la SIAN s'est transformée en SOMDIAA et après accord avec le Ministère des Finances du Cameroun, la SOMDIAA s'est engagée par la lettre N°219 datée du 1^{er} décembre 1970, à reprendre toutes les obligations de la SIAN figurant dans la convention du 8 juin 1965 citée plus haut.

Ce nouveau contrat en vigueur entre la SOMDIAA et la SOSUCAM date du 1^{er} juillet 1980. Il est établi pour une durée de dix ans renouvelables pour le même temps par tacite reconduction. La date d'expiration du nouveau contrat se situe au 1^{er} juillet 1980.

A ce jour, le bilan de la coopération technique avec la SOMDIAA peut être caractérisé de positif.

En effet, la SOMDIAA a participé à la mise en route de la SOSUCAM en orientant le choix du matériel et en prenant des contacts avec les sociétés spécialisées dans la fabrication du matériel de sucrerie. En outre, la maintenance des installations est assurée par des techniciens mis en place par la SOMDIAA.

2.3 Management

Aux termes du contrat d'assistance mentionné plus haut, la SOMDIAA était chargée de la mise en place des structures et des procédures de gestion.

Les structures et les procédures administratives, comptables et informatiques mis en place par la SOMDIAA sont fonctionnelles. Néanmoins, comme les autres sociétés à intervention de la SOMDIAA, quelques imperfections subsistent au niveau des approvisionnements en pièces détachées à l'extérieur, où la SOMDIAA constitue un véritable écran entre la SOSUCAM et les fournisseurs.

2.4 Formation du personnel

Le contrat d'assistance prévoyait non seulement la mise en place du personnel d'encadrement expatrié, mais aussi la formation du personnel local, et la camerounisation des cadres.

Si les effectifs des cadres camerounais travaillant à la SOSUCAM à ce jour sont relativement élevés (18 cadres camerounais contre 17 cadres expatriés), il faut aussi noter que la formation des cadres destinés aux départements techniques n'a pas réussi, rendant ainsi la présence actuelle et future de la SOMDIAA indispensable pour la bonne marche de la société.

En résumé, l'assistance financière est restée très timide, la SOMDIAA, actionnaire principal s'étant refusée de suivre certaines augmentations de capital.

L'assistance technique peut être considérée comme réussie, l'aspect négatif étant que le bon fonctionnement du système mis en place exige la présence permanente de la SOMDIAA.

Sur le plan du management, les structures de gestion mises en place sont satisfaisantes, malgré quelques imperfections qui subsistent au niveau des approvisionnements en pièces de rechange.

La formation du personnel a été quelque peu négligée.

Source : « Société Nationale d'Investissement : Direction Générale D.O.C ».

Annexe n° 4 : Décret d'acquisition du bail emphytéotique

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX – TRAVAIL – PATRIE

2005, 137

 DECRET N° _____ DU _____

autorisant la conclusion d'un bail emphytéotique sur huit (08) dépendances du domaine national avec la Société Sucrière du Cameroun (SOSUCAM).

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution ;
 VU la loi de finances n° 90/001 du 29 juin 1990 fixant la redevance de base des concessions des dépendances du domaine national ;
 VU l'ordonnance n° 74/1 du 06 juillet 1974 fixant le régime foncier, modifiée par celle n° 77/1 du 10 Janvier 1977 ;
 VU le décret n° 76/166 du 27 avril 1976 fixant les modalités de gestion du domaine national ;
 VU le décret n° 2004/320 du 8 décembre 2004 portant organisation du Gouvernement,

DECRETE :

Article 1^{er}. - (1) Est autorisée, à compter de la date de signature du présent décret, la conclusion avec la Société Sucrière du Cameroun (SOSUCAM) BP 857 YAOUNDE, d'un bail emphytéotique sur huit dépendances du domaine national d'une superficie globale de 11.980 ha sises à MBANDJOCK, NKOTENG et LEMBE-YEZOUM, arrondissements de MBANDJOCK et de NKOTENG, département de la HAUTE-SANAGA, et dont les limites et les coordonnées sont présentées ainsi qu'il suit :

1 - Parcelle de 1000 ha sise à MBANDJOCK, au lieu-dit village BIBOTO :

- au nord par la rivière MIALA ;
- au sud par le domaine national ;
- à l'est par le domaine national ;
- à l'ouest par la zone de NDO, et la rivière DJA.

Points	Longitude	Latitude
B1	822928.21	487121.62
B2	823709.29	486756.32
B3	823709.25	486227.27
B4	824200.49	485635.27
B5	824716.94	485446.36
B6	825245.97	485421.09
B7	825737.24	485761.26
B8	825938.83	486340.71
B9	826619.05	486517.04

B10	827173.32	486517.02
B11	828118.04	486277.69
B12	828244.07	485874.63
B13	827614.16	485584.91
B14	827311.89	485156.59
B15	826845.82	485156.64
B16	826417.49	485169.24
B17	826190.81	484866.85
B18	826291.57	483846.52
B19	826203.32	483090.76
B20	825699.52	482964.72
B21	825094.87	483317.43
B22	824439.87	483934.70
B23	824301.31	484426.03
B24	824502.83	484854.27
B25	824301.26	485093.55
B26	823570.67	485270.00
B27	822827.50	485194.40
B28	823041.57	484539.33
B29	822512.53	483821.30
B30	821693.78	483871.71
B31	821164.67	484841.64
B32	821341.04	485572.25
B33	821895.28	485517.05

2 - Parcelle de 1600 ha sise à MBANDJOCK, au lieu-dit Village NDO :

- au nord par le domaine national exploité par la SOSUCAM ;
- au sud par le domaine national ;
- à l'est par le domaine national ;
- à l'ouest par la zone BIBOTO.

Points	Longitude	Latitude
N1	822268.30	488380.35
N2	822686.35	487809.00
N3	823709.29	486756.32
N4	824200.49	485635.27
N5	825542.59	485621.48
N6	826190.81	484866.85
N7	826698.32	483192.21
N8	827993.57	482422.82
N9	827827.69	482026.80
N10	828036.65	481525.12
N11	827033.55	480967.78
N12	826531.89	478599.19

N13	826322.94	478529.54
N14	826350.73	478153.32
N15	826099.92	478306.53
N16	826099.96	478641.02
N17	826072.08	478752.48
N18	825246.05	478568.32
N19	824386.17	480103.92
N20	824386.16	480995.68
N21	824553.38	481023.56
N22	825363.82	480350.32
N23	825960.45	480464.42
N24	825772.02	481323.80
N25	824915.65	482319.39
N26	824525.53	481817.81
N27	824217.68	482100.95
N28	824260.74	482486.51
N29	824806.40	482901.70
N30	825222.44	482768.28
N31	825319.70	483183.17
N32	824578.71	483741.66
N33	824301.31	484426.03
N34	824502.83	484854.27
N35	823570.67	485270.06
N36	822827.50	485194.40
N37	823041.57	484539.33
N38	822512.53	483821.30
N39	821693.78	483871.71
N40	821184.67	484841.64
N41	821432.72	485823.07
N42	821901.84	486716.96
N43	822423.66	487396.80

**3 - Parcelle de 3200 ha sise à NKOTENG-district de LEMBE-YEZOOM,
au lieu-dit village SIMBANE :**

- au nord par le domaine national ;
- au sud par le domaine national ;
- à l'est par le domaine national ;
- à l'ouest par le domaine national.

Points	Longitude	Latitude
S1	844626.09	483664.58
S2	844937.12	483207.01
S3	844077.01	482273.70

M22	833895.60	479286.32
M23	833643.85	479725.75
M24	833424.50	480233.28
M25	832958.16	480768.05
M26	833040.45	480973.82
M27	832916.97	481152.09

5 - Parcelle de 550 ha sise à NKOTENG, au lieu-dit village MVAN :

- au nord par l'emprise de la route nationale n° 1 et le domaine national ;
- au sud par le domaine national ;
- à l'est par la zone de OUASSA BABOUTE ;
- à l'ouest par une zone réservée aux populations et l'emprise de la route nationale n° 1.

Points	Longitude	Latitude
		504139.00
m1	850726.03	503698.15
m2	850823.17	503212.49
m3	850800.74	502525.13
m4	851286.47	502162.76
m5	850897.88	502132.77
m6	850419.73	501804.03
m7	850001.32	501445.40
m8	849836.90	500810.33
m9	850075.97	500399.34
m10	849911.66	499996.19
m11	849920.52	499863.98
m12	850247.29	499718.00
m13	850588.00	499147.87
m15	850845.24	499182.55
m16	851387.61	498640.26
m17	851630.94	498438.67
m18	851582.27	497757.17
m22	851763.11	497611.15
m23	851686.53	497562.48
m24	851262.42	497527.71
m25	850900.82	497451.29
m26	850817.37	497792.00
m27	850678.25	498049.25
m28	850441.92	498559.40
m29	850240.39	496977.86
m30	850061.03	499426.17
m31	849717.35	499844.55
m32	849493.22	

m33	849044.96	500088.67
m34	848670.24	500217.94
m35	849044.96	500088.67
m36	849103.74	501425.06
m37	849138.55	501749.91
m38	846988.78	501880.44
m39	849204.27	502221.13

6 - Parcelle de 2475 ha sise à NKOTENG, au lieu-dit village OUASSA :

- au nord par l'emprise de la route nationale ;
- au sud par la zone ELAP ;
- à l'est par le village OUASSA et la rivière NIA ;
- à l'ouest par une zone réservée aux populations et la zone de MVAN.

Points	Longitude	Latitude
W1	851129.51	504549.94
W2	851144.53	504467.76
W3	851884.20	503130.34
W4	852198.08	500537.61
W5	853617.63	499730.66
W6	853767.11	499491.52
W7	853774.63	499043.18
W8	854227.48	498718.47
W9	854224.58	498415.44
W10	853931.49	497421.75
W11	853774.64	496981.00
W12	853296.43	496801.68
W13	852855.51	496633.58
W14	852526.74	496301.03
W15	852399.75	496196.41
W16	851645.15	496159.05
W17	851271.54	496584.98
W18	851622.73	496693.33
W19	851876.73	496741.82
W20	852056.09	496734.40
W21	852018.75	496917.46
W22	852115.89	497010.87
W23	852736.01	496902.53
W24	852810.75	497063.15
W25	852661.25	497563.79
W26	852257.82	497870.14
W27	851973.82	498154.09
W28	852003.73	498990.95

W29	851413.53	499558.75
W30	849896.74	500175.21
W31	849911.66	500399.34
W32	850075.97	500810.33
W33	849836.90	501445.40
W34	850001.32	501804.03
W35	850419.73	502132.77
W36	850897.88	502162.76
W37	851286.47	502525.13
W38	850987.58	502838.90
W39	850800.74	503212.49
W40	850823.17	503698.15
W41	850726.03	504139.03
W42	851002.54	504393.06

7 - Parcelle de 495 ha sise à NKOTENG, au lieu-dit village ELAP :

- au nord par la zone de OUASSA ;
- au sud par le domaine national ;
- à l'est par le domaine national ;
- à l'ouest par le domaine national.

Points	Longitude	Latitude
E1	853319.42	496778.19
E2	853396.57	496387.28
E3	853504.69	496078.54
E4	853504.65	495677.23
E5	853453.23	495569.28
E6	853242.28	495275.99
E7	852789.48	494998.13
E8	852763.80	494926.18
E9	852110.41	494555.69
E10	851760.59	495363.45
E11	851647.45	496166.03
E12	851920.07	496202.08
E13	852424.28	496202.05
E14	852830.66	496598.16

8 - Parcelle de 1760 ha sise à NKOTENG, au lieu-dit village EBOMETENDE :

- au nord par le domaine national ;
- au sud par le domaine national ;

- à l'est par la zone du Groupement de SIMBANE ;
- à l'ouest par une zone réservée aux populations.

Points	Longitude	Latitude
01	835308.44	481758.14
02	835905.39	481548.55
03	836577.32	480903.92
04	837180.18	480711.97
05	837647.12	480684.51
06	837893.92	480324.53
07	837852.79	479830.78
08	839013.33	478635.09
09	839210.23	478194.75
010	839238.07	477348.39
011	839114.54	476981.60
012	837798.00	475527.80
013	837111.13	475200.18
014	836467.85	475282.20
015	835617.30	476076.37
016	835548.67	476402.08
017	836001.26	477883.27
018	835781.80	478637.64
019	835905.26	479721.14
020	835621.56	480036.56
021	835727.01	480365.76
022	835000.08	480928.05
023	835096.10	481284.64
024	835150.96	481654.89

(2) Ledit bail sera conclu entre l'Etat du Cameroun représenté par le Ministre des Domaines et des Affaires Foncières et la Société Sucrière du Cameroun (SOSUCAM) représentée par son Président-Directeur Général.

Article 2.- Les terrains décrits à l'article 1^{er} ci-dessus sont destinés à l'extension des champs de canne à sucre de la SOSUCAM.

Article 3.- (1) Le bail sera conclu moyennant une redevance annuelle de 77.354.860 (soixante dix sept millions trois cent cinquante quatre mille huit cent soixante) francs CFA révisable tous les cinq (5) ans et payable au cours du mois de janvier de chaque année à la recette des Domaines de la HAUTE-SANAGA à NANGA-EBOKO, et répartie de la manière suivante : 40% à l'Etat, 40% aux communes de MBANDJOCK, de NKOTENG et LEMBE-YEZOU, et 20% aux collectivités villageoises intéressées pour des réalisations d'intérêt général.

(2) Cette redevance est ventilée selon le tableau ci-après

N°	LIBELLES	MONTANT
1	Trésor Public	30 941 944 F CFA
2	Commune de MBANDJOCK	6 715 280 F CFA
3	Commune de NKOTENG	13 637 184 F CFA
4	Commune de LEMBE-YEZOOM	10 589 480 F CFA
5	Collectivités de NDO	2 066 240 F CFA
6	Collectivités de BIBOTC	1 291 400 F CFA
7	Collectivités de SIMBANE	4 132 480 F CFA
8	Collectivités de MESSASSA	1 162 260 F CFA
9	Collectivités de EBOMETENDE	2 272 864 F CFA
10	Collectivités de MVAN	710 270 F CFA
11	Collectivités du village OUASSA	3 196 215 F CFA
12	Collectivités de ELAP	639 243 F CFA
	Total	77.354.860 F CFA

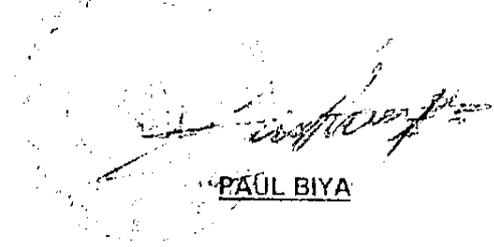
Article 4.- Il est alloué aux personnes victimes des travaux d'extension de la SOSUCAM, une indemnité de 186.659.150 (cent quatre vingt six millions six cent cinquante neuf mille cent cinquante) francs CFA

Article 5.- La dépense correspondante sera imputée sur le budget de la SOSUCAM et payée aux bénéficiaires par les soins de la commission d'évaluation.

Article 6.- Le présent décret sera enregistré, puis publié au Journal Officiel en Français et en Anglais /-

Yaoundé, le 10 Mars 2014

LE PRÉSIDENT DE LA REPUBLIQUE,



PAÛL BIYA

SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I- LES SOURCES

1- Archives

a- Archives de l'assemblée nationale

- AAN, "première législature : première session ordinaire", journal officiel de débat, année législative 1973-1974.
- AAN, loi n° 99/016 du 22 décembre 1999, portant statut général des établissements publics et des entreprises du secteur publiques et parapubliques.
- Republic du Cameroun, loi n° 2017/011 du 12 juillet 2017 portant statut général des entreprises publiques.
- Ordonnance n° 74-1 du 08 janvier 1974 fixant le régime foncier et 74-2 du 06 juillet 1974 fixant le régime domanial.
- Propos de M. G., Andzel Tsoungui, Ministre de l'Agriculture en 1977, tiré de l'économie camerounaise. " L'agriculture camerounaise ", 2ème édition, 1977.

b- Archives de la SOSUCAM

- Copie du bail emphytéotique de la république du Cameroun à la SOSUCAM.
- Décret numéro 76/165 du 27 avril 1975.
- Interview de R. G. Bagdana Amati, accordée à Image : revue de l'amicale des enfants des cadres de la SOSUCAM, N° 001, janviers-mars 1998.
- Statut du personnel de la SOSUCAM.

c- Archive de la SNI

- Fiche technique n° 11A de la SNI du 30 juin 1996 portant sur la SOSUCAM.

2- Rapports

- Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI2), institut nationale de la statistique, octobre 2011.
- Fomba. K, rapport général de l'étude "Améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne", Université de Yaoundé 2, octobre 2019.

- Groupe de travail interministériel “ Plan d’Action National Pour l’Emploi des Jeunes (PANEJ) 2016-2020”, MINFOP, 2015.
- Hamel. H, “connaissance du Cameroun : le département de la Haute-Sanaga”, Bulletin trimestriel de la REGIFERCAM n°9, Yaoundé, 1970.
- Rapport du Ministère de l’Economie, de la Planification et de l’Aménagement du Territoire “Cameroun vision 2035. Document de Travail”, 2009.
- Rapport du FIDA 2018.
- Rapport de la SOSUCAM 1973, inédit.
- Rapport de la SOSUCAM 1977, inédit.
- Zelakwa. M, “rapport sur les agro-industries dans le développement des zones rurales et dans les stratégies de développement au Cameroun : cas de SOSUCAM”, Cirad, département environnement et sociétés, biens et services des écosystèmes forestiers tropicaux, Cameroun, 2013.

3-Sources orales

N°	Noms et prénoms	Age	Qualité /statut	Date et lieu
01	Aboumane Abadias	26 ans	Glaneur	20 octobre 2021 à Mbandjock
02	Ambroisse Bessala	37 ans	Machiniste	20 octobre 2021 à Nkoteng
03	Anonyme	30 ans	Femme secrétaire	19 octobre 2021 à Nkoteng
04	Anonyme	41 ans	Ouvrière agricole	21 octobre 2021 à Mbandjock
05	Atangana Emerie	30 ans	Coupeur de canne	16 octobre 2021 à Mbandjock
06	Bayard Celestin	28 ans	Coupeur de canne	18 octobre 2021 à Mbandjock
07	Bekame Paul	39 ans	Ouvrier agricole	19 octobre 2021 à Mbandjock
08	Beyala Olive	38 ans	Assistante chef comptable	22 octobre 2021 à Nkoteng
09	Djara Benoit	27 ans	Ouvrier spécialisé	21 octobre 2021 à Nkoteng
10	Djessi Ngango	51 ans	Directeur adjoint service commercial et marketing	21 octobre 2021 à Nkoteng
11	Djock Alex	40 ans	Chef d’équipe manœuvre agricole	20 octobre 2021 à Mbandjock

12	Efouba Ambassa	47 ans	Président du syndicat des employés	19 octobre 2021 à Mbandjock
13	Enjeakwe Njong Emmanuel	33 ans	Employé SOSUCAM	19 octobre 2021 à Mbandjock
14	Gado Jean	38 ans	Adjoint chef section usine	21 octobre 2021 à Nkoteng
15	Gakiri Gabriel	36 ans	Ouvrier spécialisé	20 octobre 2021 à Mbandjock
16	Godwé Bernard	40 ans	Ouvrier spécialisé	21 octobre 2021 à Nkoteng
17	Hamadou Kaoudam	47 ans	Conducteur d'engins	21 octobre 2021 à Nkoteng
18	Hilina Elias	33 ans	Employé au département du développement agricole	21 octobre 2021 à Mbandjock
19	Hinsia David	36 ans	Magasinier	21 octobre 2021 à Nkoteng
20	Mayoh Samuel	46 ans	Employé SOSUCAM	18 octobre 2021 à Mbandjock
21	Messis Djock	37 ans	Employé au développement agricole	21 octobre 2021 à Mbandjock
22	Mindanga Jean	43 ans	Chef d'équipe mécanisation	21 octobre 2021 à Nkoteng
23	Ngo Biloua	41 ans	Chef section laboratoire usine	22 octobre 2021 à Nkoteng
24	Ngono Elisabeth	35 ans	Assistante réceptionniste logistique	22 octobre 2021 à Nkoteng
25	Ondoua Jacques	43 ans	Ouvrier spécialisé	20 octobre 2021 à Mbandjock
26	Oumarou Bouba	37 ans	Broyeur	19 octobre 2021 à Mbandjock
27	Oye Etienne	42 ans	Chef du personnel adjoint de la SOSUCAM	18 octobre 2021 à Nkoteng
28	Sama Diane	28 ans	Ouvrière agricole	20 octobre 2021 à Mbandjock
29	Taïbe Justine	32 ans	Agent d'entretien	18 octobre 2021 à Mbandjock
30	Tchakounté François	45 ans	Chef de la division administrative du	19 octobre 2021 à Nkoteng

			personnel de la SOSUCAM	
31	Tidjia Etienne	32 ans	Conducteur d'engins	19 octobre 2021 à Nkoteng
32	Wabi Clarisse	29 ans	Manœuvre agricole	18 octobre 2021 à Mbandjock
33	Zeh Ndongo Emmanuel	51 ans	Président du syndicat (SAPJUSTAACHS)	20 octobre 2021 à Mbandjock
34	Zouatom Brice	31 ans	Employé travaillant au séchage	20 octobre 2021 à Nkoteng

4- Sources numériques

- Dictionnaire du droit du travail, <https://www.editions-tissot.fr>
- Histoire de la commune de Mbandjock en ligne. <https://www.osidimbea.cm>. Consulté le 13 décembre 2020 à 19h50.
- Loi n° 92/007 du 14 août 1992, portant code du travail Cameroun en ligne <https://www.ilo.org>.
- <https://www.osidimbea.cm>. Consulté le 13 décembre 2020 à 19h50.
- <http://fr.m.wikipedia.org>. Consulté le 14 décembre 2020 à 11h02.
- <https://www.osidimbea.cm>. Consulté le 20 septembre 2021 à 7h11.
- <https://www.fondationsomdia.cm>. / Historique somdia, consulté le 23 septembre 2021.
- <https://www.guide-metiers.cm>. Consulté le 12 décembre 2021.
- <https://www.inset.fr>. Consulté le 12 décembre 2021.
- <https://officeopre.com>. Consulté le 15 décembre 2021.
- <https://www.centre-info.fr>. Consulté le 15 décembre 2021.
- <https://www.centre-inffo.fr>. Consulté le 12 janvier 2022.
- <http://www.editions-tissot.fr>. Consulté le 14 janvier 2022.
- <http://www.emploi.fr>. Consulté le 14 janvier 2022.
- <http://www.karlandmax.com>. Consulté le 15 janvier 2022.
- <http://www.petite-entreprise.net>. Consulté le 04 janvier 2022.
- <http://www.larousse.fr>. Consulté le 04 janvier 2022.
- <http://www.camerlex-com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.justifit.fr>. Consulté le 10 janvier 2022.

- <http://www.camerlex.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.investiraucameroun.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.investiraucameroun.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.investiraucameroun.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.michaelpage.fr>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.faire-carriere-6gb.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.assurance-emploi.com>. Consulté le 09 janvier 2022.
- <http://www.fosillico.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.movijob.com>. Consulté le 10 janvier 2022.
- <http://www.stopblablacam.com> Consulté le 03 mars 2022.
- <http://www.indexmundi.com> Consulté le 14 février 2022.
- <http://www.frenchnews.com> Consulté le 14 février 2022.

II- REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1- Mémoires

- A. zeh, " Crise économique et gestion étatiques de l'insertion professionnelle des jeunes du Cameroun : le cas de la région du centre (1987-2016), mémoire de master en histoire, Université de Yaoundé 1, 2021.
- Aboa Ngonu. J, "Femmes et salariat au Cameroun : cas de la SOSUCAM de Mbandjock" mémoire de maîtrise en sociologie, université de Yaoundé 1, 1993.
- Alara Avon, "Histoire politique, économique et sociale de la subdivision de Nanga-Eboko de 1916 à 1960", mémoire du diplôme de professeur des lycées de l'enseignement générale en Histoire, école normale supérieure de Yaoundé, 1985.
- Bessala. E. B, "Reconnaissance physique de la région de Nanga-Eboko", mémoire de Maîtrise en Géographie, Université de Yaoundé 1, 1979.
- Daden Kenfack. D. E, "L'expérience agro-industrielle au Cameroun : le cas de la SODERIM de Santchou (1973-1997) ", mémoire de maîtrise en histoire, université de Yaoundé 1, 2008.
- Djiangoue. B, "Impact environnemental des agro-industries dans l'arrondissement de Mbandjock (département de la Haute Sanaga) ", mémoire de maîtrise en géographie, université de Yaoundé 1, 2003.
- Djoumanga. C, "L'économie cotonnière dans l'arrondissement de Ngobo : étude historique de 1974 à 2004", mémoire de maîtrise en histoire, université de Yaoundé 1, 2006.

- Enouma. M, l'expérience agro-industrielle au Cameroun : le cas de la SOSUCAM à Mbandjock de 1965 à 1995 (essai d'analyse historique), Mémoire de maîtrise en histoire, Université de Yaoundé I, 1999.
- Eto. G. S, "La promotion des employés dans les industries de bois au Cameroun : cas de l'IBC de Mbalmayo", mémoire de maîtrise en sociologie, université de Yaoundé I.
- Eyong Oben. R, "The contribution of foreign aid to agro-industrial development in Cameroon: the case of CDC 1947-1997" Master dissertation in History
- Kaptué. L, "Les activités industrielles au Cameroun sous administration française 1916-1960", mémoire du diplôme des études supérieures en histoire, université de Yaoundé, 1974-1975.
- Kessek Meliki. E, les facteurs du rendement humain dans les entreprises : cas de la SOSUCAM de Mbandjock au Cameroun, mémoire de maîtrise en sociologie, Université de Yaoundé I, 1981.
- Meupiapyie Tchassem. J. F, "L'érosion dans l'agriculture industrielle en milieu tropical : cas de la SOSUCAM (région du centre)", Mémoire de Master en géographie, Université de Yaoundé I, 2016.
- Ngangue. E, "l'industrialisation mixte-structure et rentabilité : l'exemple de la SOSUCAM", Mémoire de Licence en Economie, Université de Yaoundé, 1976.
- Nkodo. A, "les « Nanga-Eboko » : essai d'étude ethno-historique des tribus de la Haute-Sanaga de la traversée de la Sanaga jusqu'en 1900", mémoire du diplôme de professeur des lycées de l'enseignement général en Histoire, école normale supérieure de Yaoundé, 1984.
- Ofodo Ndzana. O, "la SITABAC et son impact dans le développement socio-économique du Mbam 1992-2001", mémoire de maîtrise en histoire, université de Yaoundé I, 2004.

2 -Thèses

- Abena Etoundi. J. M, "la planification économique au Cameroun, aperçu historique (1960-2000)", thèse de Doctorat, ph.D, Université de Yaoundé I, 2008.
- Amougou. G, Esquisse d'histoire des politiques de développement au Cameroun, CERDAP, thèse de doctorat, Université de Yaoundé II Cameroun, 2018.
- Challita. C, "Quelles valorisations des produits agro-alimentaires typiques libanais ?", thèse de doctorat, agro Paris, Tech, 2020.

- Epée Ekwala. J, " La classe ouvrière dans la structure sociale du Cameroun, caractéristiques et formes de consciences", thèse de doctorat 3e cycle en sociologie, université de Paris, 1986.
- Mfomo. T, "processus d'aménagement rural par l'agro-industrie au Cameroun : l'exemple de la région de Mbandjock", Thèse de Doctorat de 3ème cycle en Géographie, Université de Paris VIII, 1982.
- Yalla. O, "Culture du coton et dynamiques socio-économiques au Nord Cameroun", Thèse de doctorat Ph/D, université de Yaoundé 1, 2013

3- Articles

- Barbier. J-C, "Présentation de la zone agro-industrielle d'Obala-Nanga Eboko", Yaoundé, Onarest, 1977. Pp 07-12.
- Barbier. J-C Tissander. J, "Mbandjock ou les promesses d'une ville liée à un complexe agro-industriel sucrier", Yaoundé, Onarest, 1977. Pp 05-21.
- C. Abe, "les pouvoirs publics face à l'emploi au Cameroun (1960-2013), bouen à thoyi, et al, 50 ans de réformes de l'Etat au Cameroun, stratégies, bilans et perspectives, Paris, L'Harmattan, 2013. Pp 17-21.
- Ela. J. M, "Femmes et coopération en Afrique noire, développement, coopération et intervention sociale : discours et pratique", presses de l'Université d'Ottawa, 1988. Pp 12-17.
- Moukouri Kouoh. H. N, "le site sucrier de Mbandjock : le secteur d'extension de la canne à sucre ; pédagogie et aptitude culturelle", Yaoundé, orstom, 1974. Pp 09-12.
- Moukouri. V, Reconnaissance pédagogique des terrains de la SOSUCAM à Mbandjock, Yaoundé, Orstom, 1974.
- P. Gurbry. G. Negadi. J. Tayo, in "La population du Cameroun au recensement de 1976", ORSTOM, Yaoundé Cameroun, 1985. Pp 11-13.
- Tissander. J, "Zengoaga : etude d'un village camerounais et son terroir au contact forêt-savane, Yaoundé, Onarest, 1964. Pp 04-08.

4 -Les ouvrages

a- Les généraux

- Dubois. D Massaut. J-C, *Les salaires en Afrique francophones au sud du Sahara*, Cradat, Yaoundé, 1979.

- Elias. N, *La société des individus*, Paris, Fayard, 1991.
- Fraud. M. Bartholy. M, *Du contrat social*, Paris, Bordas, 1985.
- Guillard. J, *Golompoui, Nord Cameroun*, Paris, ed mouton et cie, 1965.
- Ires, *Les mutations de l'emploi en France*, la découverte, Paris, 2005.
- Keochane. S. Joseph. Nye, *Transnational relations and world politics*, Cambridge, Harvard University Press, 1972.
- Laot. J, *Stratégie pour les femmes*, Paris, stock, 1976.
- Motaze. L. P, *L'Afrique et le défi de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun*, Paris, Pyramide Papyrus Press, 2008.
- Nefussi. J, *les Industries agro-alimentaires françaises*, collections que sais-je ?, Paris, PUF, 1986.
- Radlife Brown. A. R, *Structure et fonction dans la société primitive*, Paris, édition de Minuit, 1968. Remy. G, *Les migrations de travail et les mouvements de colonisation Mossi*, Paris, ORSTOM, 1970.
- Touraine. A, *l'Evolution du travail ouvrier aux usines Renault*, CNRS, 1955.

b- Les spécifiques

- Nguiffo. S, Sonkoue Watio. M, *Investissement dans le secteur agro-industriel au Cameroun : acquisition des terres à grandes échelles depuis 2005*, Londres.
- Barbier. J-C Courade. G Tissander. J, *Les complexes agro-industriels au Cameroun*, Paris, ORSTOM, 1980.
- Dinven Fonkkika. V, *Le vampirisme des entreprises camerounaises : un frein à l'émergence*, Paris, L'Harmattan, 2015.

C- Ouvrages de méthodologie

- Aborio A-M, Fournier P, *Enquêtes et ses méthodes. L'observation directe*, Paris, Nathan, 1999.
- Bachelard G, *La formation de l'esprit scientifique. Contribution à la psychanalyse de la connaissance objective*, Paris, librairie philosophique f Vrin, 11e édition, 1980.

- Bordas. V, "*Approche sociologique de la jeunesse*", INJEP, 2007.
- Combessie. J-C, *La méthode en sociologie*, Paris, la découverte, 1996.
- Ebalé. R, *Initiation aux méthodes quantitatives pour historiens*, éditions Arimathée, Paris, 2014.
- Gratwiz. M, *Les méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 1996.
- Roche. J, *Théories des relations internationales*, édition Montchrestien, Paris, 2002.

D- Dictionnaires

- Dictionnaire de sociologie*, Paris, le Robert, 2000.
- Dictionnaire de français*, Hachette, 1989.
- Encyclopédie universelle*, le grand Larousse tome 6.
- Encyclopédie universelle*, le grand Larousse tome I.
- Jacques. D, "emploi", in André Akoum et Pierre Ansart, *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Le Robert, 2000.
- Larousse, *Dictionnaire de français*, Paris, Larousse, 2012.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
SOMMAIRE.....	iii
LISTE DES ILLUSTRATIONS	v
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	vii
LISTE DES ANNEXES	viii
RESUME.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE	1
I- CONTEXTE ET RAISONS DU CHOIX DU SUJET	1
1-Contexte du sujet.....	1
2-Raisons du choix du sujet.....	2
II- DELIMITATION GEOGRAPHIQUE ET CHRONOLOGIQUE DE L'ETUDE	3
1-Délimitation géographique	3
2-Délimitation chronologique.....	4
III- ANALYSE CONCEPTUELLE	4
1-Agro-industrie	4
2- Industrie agro-alimentaire.....	5
3-Complexe agro-industriel.....	6
4-Emploi	6
5- Jeune	7
IV- REVUE CRITIQUE DE LA LITTERATURE.....	8
V- PROBLEMATIQUE	11
VI- APPROCHE THEORIQUE.....	12
1-L'école de l'interdépendance complexe.....	13
2 -Le fonctionnalisme	14
VII- OBJECTIF ET INTERET DE L'ETUDE	14
1-Objectif de l'étude.....	14
a-Objectif principal	14

b- Objectifs spécifiques	14
c-Intérêt de l'étude	15
VIII- METHODOLOGIQUE	16
1-Les sources utilisées	16
a-Les sources primaires.....	16
b-Les sources secondaires	16
c-Les sources iconographiques.....	17
2-La méthode d'analyse	17
a-La méthode quantitative	17
b- La méthode qualitative.....	18
IX- DIFFICULTES RENCONTREES	18
X – PLAN	18
CHAPITRE I : LA CREATION DE LA SOSUCAM.....	20
I-LES RAISONS DE LA CREATION DE LA SOSUCAM	20
1-La politique agricole d'Ahmadou Ahidjo	20
2- Mise en œuvre de la politique passive de l'emploi des jeunes des années 1960.....	22
II-LE CHOIX DU SITE	23
1-Choix économique.....	24
2-Choix naturel : un site favorable à l'agriculture.....	25
III- ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE FONCTIONNEMENT DES COMPLEXES AGRO-INDUSTRIELS ET PROCESSUS D'ACQUISITION DES TERRES PAR L'ENTREPRISE.....	29
1-Lois régissant le fonctionnement des complexes agro-industriels au Cameroun.....	30
2-Les grandes phases du processus d'acquisition des terres par la SOSUCAM	32
3-Faillite de la CAMSUCO et extension des prérogatives juridiques de la SOSUCAM.	35
IV- NAISSANCE DE LA SOSUCAM	36
1-Implémentation de la SOSUCAM.....	36
2-Création de la SOSUCAM à Mbandjock	38
3-Organigramme de la SOSUCAM.....	39
CHAPITRE II : LA PLACE DES JEUNES DANS LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA SOSUCAM	44
I-LES TYPES D'EMPLOYES JEUNES RECRUTES AU SEIN DE LA SOSUCAM	44

1- Les manœuvres.....	44
2- Les agents de maîtrise	54
3- Les cadres administratifs	57
II-LA SITUATION JURIDIQUE DES JEUNES EMPLOYES DE LA SOSUCAM.....	60
1- Les employés contractuels à durée indéterminée	60
2- Les employés contractuels à durée déterminée	63
3- Les stagiaires et les journaliers	66
III- LES EMPLOYES DE LA SOSUCAM : MOTIVATION, ORIGINE, ET NIVEAU D'INSTRUCTION	67
1- Les motivations des jeunes à solliciter le travail à la SOSUCAM.....	67
2- Régions d'origine des employés de la SOSUCAM.....	72
3- Niveau d'instruction des employés de la SOSUCAM	75
CHAPITRE III : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLEMES DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	78
I-CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	78
1-La durée du travail.....	78
2- L'uniforme du travail	79
3- Le transport du personnel	82
II-L'ETAT DES SALAIRES ET PROMOTION DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	82
1-L'état des salaires	82
2- Notation et avancement des travailleurs	86
3- Les primes.....	89
III- LES PROBLEMES VECUS PAR LES EMPLOYES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM.....	93
1- L'esclavagisme dans le traitement des ouvriers	93
2- Les licenciements abusifs des employés	97
3- La mortification du plan de carrière	100
CHAPITRE IV : REGARD CRITIQUE DE SIX DECENNIES DE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES JEUNES AU SEIN DE LA SOSUCAM : RETOMBES, LIMITES, PERSPECTIVES.....	103

I- LES RETOMBEES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES EMPLOYES AU SEIN DE LA SOSUCAM	103
1- La contribution de la SOSUCAM à l'économie camerounaise et à la lutte contre le chômage	104
2- La SOSUCAM : une actrice dans le processus d'amélioration des conditions de vie sociale et économique de ses employés	108
3- L'emploi des jeunes à la SOSUCAM comme facteur de développement des localités de Mbandjock et Nkoteng	110
II- LES LIMITES DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES JEUNES A LA SOSUCAM	114
1- Les salaires dérisoires, la complaisance et favoritisme dans la promotion des jeunes employés	114
2- Le mépris du niveau d'étude de certains employés de la SOSUCAM.....	118
3- La caducité du code du travail et les ambiguïtés juridiques dans le système de gestion des jeunes employés de la SOSUCAM.....	120
III- PERSPECTIVES POUR UNE GESTION EFFICIENTE DES JEUNES EMPLOYES A LA SOSUCAM.....	122
1 - L'actualisation du code du travail camerounais pour un meilleur arrimage des textes de la SOSUCAM.....	122
2- L'implémentation d'un système de recrutement par concours sectoriel au sein de la SOSUCAM	125
3- L'extension des constructions des sites de logements des jeunes employés	125
 CONCLUSION GENERALE	 128
 ANNEXES.....	 131
SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	160
TABLE DES MATIERES	169