

les cahiers
n° 12 - 1990

**OUVRIERS, EMPLOI ET ENTREPRISES
AU SENEGAL**

J. Copans

B.N'Dour

Y. Mbargane Guisse

B. Diouf

M.C. DIOP

A. Valette

B. Fall

*

C. Katy

D. Fassin

PRATIQUES SOCIALES ET TRAVAIL EN MILIEU URBAIN

LES CAHIERS

N° 12 - 1990

OUVRIERS, EMPLOI ET ENTREPRISES AU SENEGAL

J. COPANS

B. N'DOUR

Y. MBARGANE GUISSÉ

B. DIOUF

M.C. DIOP

A. VALETTE

B. FALL

C. KATY

D. FASSIN

SOMMAIRE

Jean Copans. Interrogations Sénégalaises	p. 5
Birame N'Dour. De l'histoire des Cheminots du Sénégal (1890-1948)	p. 9
Youssouph Mbargane Guissé. Les ouvriers de la Sonacos de Dakar - Milieux du travail et milieux sociaux	p. 19
Babacar Diouf. Syndicalisme, vie associative et identités ouvrières à Dakar-marine	p. 43
Momar Coumba Diop. Industrialisation et emploi : cas de la Compagnie Sucrière Sénégalaise	p. 63
Alain Valette. Emploi et nouvelle politique industrielle au Sénégal	p. 83
Babacar Fall. Entrepreneurs et "Borom Alal" (Riches)	p. 97
*	
Charles Katy. L'alphabétisation à la Société Nationale d'électricité du Sénégal (SENELEC)	p. 119
Didier Fassin. Je t'aide moi non plus. Handicap physique et rapports sociaux au Sénégal.	p. 139

INTERROGATIONS SENEGALAISES

Jean COPANS (EHESS)

Le Chercheur en sciences sociales est souvent naïf. En matière de milieu industriel, il est tout simplement ignorant. Au début de chacune des enquêtes que j'ai commencées à mener à Dakar les responsables français des entreprises (directeur général, ingénieurs responsables de la production) m'ont tenu un discours auquel je ne m'attendais pas. Essayant en quelque sorte de noyer la classe ouvrière au milieu d'un flot de déterminations culturelles et "anthropologiques" afin d'avoir tout simplement accès aux ateliers et services de l'entreprise, je m'entendis dire et expliquer avec sérieux, assurance et preuves que, "Oui, au Sénégal la classe ouvrière existait. Elle avait ses traditions, ses syndicats, un profil sociologique".

La classe ouvrière sénégalaise existe donc. Et c'est cette existence attestée par l'Histoire (syndicale, politique), par la littérature et le cinéma (Les Bouts de bois de Dieu ; 'Jom') et enfin par la recherche universitaire (1) qui rend notre tâche si difficile. Car il faut construire notre nouvel objet tout en déconstruisant, jusqu'à un certain point (mais lequel ?), l'ancien. D'autant plus qu'au pays du marxisme-léninisme et de l'ouvrierisme, les Sénégalais sont rois ! L'introduction d'un scepticisme et d'une critique (voire d'une auto-critique) dans la perspective militante d'un grand nombre d'universitaires sénégalais est progressive depuis une dizaine d'années.

Certes, et pour nous référer encore une fois au débat d'un cahier précédent et même de tous les écrits de l'équipe depuis huit ans, les chercheurs sénégalais marquent un choix. Un choix individuel, car les chercheurs ne se sont pas concertés, tout autant que collectif, car il suggère une interprétation de notre hypothèse de base. Que ce soit pour Y. Guissé, M.C. Diop ou B. Fall, la relation superstructure - infrastructure au sein des groupes sociaux de l'entreprise ou concernés par l'entreprise est un des objets décisifs. En fait la formation de la classe ouvrière ne peut pas se comprendre sans se référer à la nature de l'entreprise, des entrepreneurs. Mais cette lecture dépasse la seule vision en termes de stratégie économique ou de politique de gestion de la main d'oeuvre. De proche en proche, ces recherches remontent les filières sociales de la domination et de l'exploitation. C'est ce que d'autres membres de notre équipe ont fait pour le secteur dit informel et ce que d'autres chercheurs mettent en lumière à propos des hommes d'affaires africains (2).

Mais il s'agit de regarder au-delà de l'affrontement idéologique (ou

(1) Citons pour mémoire J. Suret Canale, Iba der Thiam, Nicole Bernard - Duquet pour les travaux francophones.

(2) Voir les travaux d'A. MORICE, A. LAMBERT d'une part et de J.L. AMSELLE, E. GREGOIRE et P. LABAZEE de l'autre. Voir nos réflexions dans la présentation du numéro 26 de Politique Africaine. (Copans, 1987 a).

idéologisé) Capital-Travail. Y. Guissé veut restituer les contraintes hors-travail à la fois sur les lieux du travail et hors de ces lieux de travail. Le privilège provisoire de l'anthropologie des classes ouvrières est de dédoubler ainsi les relations de travail et dans l'entreprise et hors de celle-ci. Elle retrouve d'ailleurs de façon décisive le travail extérieur ("au noir" ; domestique ; informel), ce qui place l'entreprise -et l'ouvrier comme travailleur d'une entreprise dite industrielle ou capitaliste - au coeur - ou aux marges - d'un univers qui peut aller jusqu'à dissoudre la notion de salariat, de travailleur "libre" de sa force de travail (il en est de même pour les détenteurs du "Capital" : l'intérêt ici étant de comparer entreprises privées - publiques ; nationales - étrangères, etc).

Notre objet serait donc la recherche d'une identité ou d'une substance ouvrière. Mais au contraire des recherches et réflexions précédentes il ne s'agit pas de dévoiler une essence hégélienne se réalisant dans et par l'entreprise dite capitaliste. Il s'agit en s'inspirant par exemple des historiens E.P. Thompson, F. Cooper, B. Bozzoli ou Ch. Van Onselen (3) de montrer la création sociale et historique d'une autonomie de classe dans la mesure où cette autonomie se construit en réaction, en relation avec, d'autres classes, d'autres consciences culturelles et sociales, d'autres modes idéologiques et organisationnels (4).

En nous évadant de l'atelier, et ce contrairement aux présupposés de la sociologie du travail traditionnelle ou d'un marxisme-léninisme sommaire, nous reconstruisons une classe ouvrière complexe mais saisissable parce qu'elle a une famille, un quartier, une vie de relations, des préférences religieuses, etc. Le paradoxe est qu'en la saisissant, elle devient méconnaissable non seulement aux yeux des canons intellectuels de l'Occident (des études africaines ou du syndicalisme) mais aussi à ses propres yeux. Tous les ouvriers de la Sonacos (et pas seulement les patrons) vous diront qu'ils sont ouvriers. Cette fierté, cette évidence risque d'être mise à mal si l'on fait comprendre qu'ils sont ouvriers, sans aucun doute, mais non pas par la seule vertu de l'appartenance industrielle et entrepreneuriale. Qu'on en vienne à se demander aujourd'hui en quoi la polygamie, le salariat informel ou le daaira produit de la classe ouvrière est à l'évidence la preuve d'une réflexion problématique. En quoi la reproduction et la formation ouvrière sont du même mouvement des déformations, constitue une interrogation qui veut pousser la dialectique jusqu'à ses ultimes conséquences. En un sens c'est prendre au mot l'expression de prolétariation inachevée ou permanente (Copans, 1988 b et 1991).

Le cas sénégalais présente un dernier avantage et non des moindres. Il concerne le problème du syndicalisme. La classe ouvrière sénégalaise n'existe

(3) Lire par exemple Bozzoli (1983 ; 1987) ; Cooper (1987 a) ; Van Onselen (1976).

(4) Par exemple existe-t-il des clientélismes de classe ou s'agit-il de mécanismes politiques et culturels, transclassistes, "universels" ? Voir les remarques pertinentes de F. Cooper sur ce thème dans son ouvrage sur Mombassa, notamment aux pages 7, 41, 69-70. Je signale par ailleurs que depuis quatre ans l'historien américain a commencé des recherches aux Archives de l'ancienne AOF à Dakar et que nous bénéficions déjà de ses premières réflexions (Cooper, 1987 b).

peut-être pas mais le syndicalisme sénégalais existe, lui, indubitablement. La préoccupation politique de la plupart de nos collègues sénégalais va permettre enfin une introspection ni nationaliste ni ouvrieriste du problème. B. Fall a été l'un des premiers à s'aventurer dans ce domaine. Qu'il ait ensuite abordé le monde des entrepreneurs ne peut que confirmer que tout se tient et ce de façon structurelle et seulement symbolique ou idéologique (5).

La réflexion sur la dimension syndicale, que ce soit par "le bas" ou par "le haut", est un des points faibles mais reconnus, des recherches africanistes de notre unité de recherche. Nous savons tous qu'il faut récupérer ce thème classique afin de le soumettre lui aussi à notre hypothèse de départ (6).

Le cas africain impose plus que tout autre, me semble-t-il, par son "flou artistique" et son histoire ouvrière très récente, la méthode qui est devenue notre point de ralliement. A contrario la meilleure application en Amérique latine ou en Asie (l'existence de la classe ouvrière ne soulevant aucun doute même par rapport aux critères traditionnels et de la science et de l'idéologie) de cette méthode devrait nous permettre de bien reconstituer l'objet classe ouvrière et de ne pas en rester à l'exotisme anthropologique.

Cet exotisme peut séduire aussi l'intelligentsia sénégalaise ou africaine. L'idéologie post-soixante-huitarde des mouvements sociaux se diffuse progressivement dans le Tiers-Monde, le caractère négatif de certaines expériences politiques devenant trop patent (7). La classe ouvrière abdiquant d'elle-même ses responsabilités (je ne parle pas des intellectuels cooptés par le pouvoir bureaucratique !), il serait de bon ton de démontrer qu'elle n'a jamais existé ou ne produira jamais de conscience de classe (sous-entendu révolutionnaire).

Bref ces travaux modestes, aux orientations, plus classiques qu'il n'y paraît, sont le résultat d'une conjoncture dont il convient de tenir compte.

Mai 1988

(5) D'autres étudiants sénégalais ont essayé d'aborder ce thème avec nous à l'EHESS dans les années 1980-85. Malheureusement je n'ai pas leurs noms ici, mais il y avait manifestement un sentiment collectif de tout reprendre à zéro en matière d'analyse du phénomène syndical sénégalais et africain.

(6) Cf. M. AGIER, J. COPANS (1988).

(7) Voir le texte de Mandani et al (1987).

BIBLIOGRAPHIE

- Agier, M., Copans, J., (1988) Programme de recherche Travail et Travailleurs du Tiers-Monde, Villes et Citadins du Tiers-Monde, n°2, ORSTOM, pp. 57-70.
- Bozzoli, B. (ed) (1983).- Town and Countryside in the Transvaal, Johannesburg, Ravan Press.
- Bozzoli, B. (ed) (1987).- Class, Community and Conflict, Johannesburg, Ravan Press.
- Cooper, F. (1987 a).- On The African Waterfront - Urban disorder and transformation of work in Colonial Mombasa, New Haven, Yale University Press.
- Cooper, F. (1987 b).- "Toward a Working Class in French Africa : imperialism and the labor question after World War II" (20 p dactylo).
- Copans, J. (1985).- Pré-rapport de Mission - Dakar Sénégal in collectif, "Les problèmes posés par l'étude du milieu du travail et des rapports travail-hors-travail", ORSTOM CNRS, pp 157-175.
- Copans, J. (1987).- "Une crise conceptuelle opportune", Politique Africaine, 26, p 2-14.
- Copans, J. (1988 a).- Rapport de Mission (18 juillet - 2 août 1988), La Lettre (pratiques sociales et travail en milieu urbain), n° 3, janvier, pp 33-37.
- Copans, J. (1988 b), "The making and Unmaking of the african working classe", in "African Futures", Seminar Proceedings n°28, Centre African Studies, University of Edinburgh, pp. 141-183. (Version française réduite à paraître dans le Mouvement Social, 1991, "La formation et la déformation des classes ouvrières africaines- sur l'orientation de quelques recherches récentes").
- Diop M. (1990).- "La gestion des fléaux sociaux depuis l'époque coloniale" in Les Maladies Mentales au Sénégal, Dakar, Codesria
- Mamdani, M., Mkandawire, T., Wamba dia Wamba, E. (1987).- "Mouvements sociaux, mutations sociales et lutte pour la démocratie en Afrique", Codesria, 39 p.
- Van Onselen, C. (1976).- Chibaro - African Mine Labor in Southern Rhodesia 1900-1933, London, Pluto Press.

DE L'HISTOIRE DES CHEMINOTS DU SENEGAL (1890-1948)

Birame NDOUR

Les cheminots occupent une place singulière dans l'histoire et l'historiographie du Sénégal, à la jonction de points de vue, de préoccupations et d'aspirations divers. Par ses grèves multiples, et plus particulièrement celle de 1947-1948 qui atteint à la dimension épique grâce au roman de SEMBENE Ousmane (*Les bouts-de-bois-de-dieu*), le mouvement des cheminots est l'un des faits majeurs de l'histoire coloniale du Sénégal et du Soudan (actuel Mali), qui fait de ses protagonistes une catégorie phare. En sorte que les cheminots apparaissent à travers les études historiques et les articles de la presse militante ou d'opinion du Sénégal à la fois comme des résistants des plus constants à la colonisation, et comme des précurseurs du nationalisme et d'un mouvement révolutionnaire de type prolétarien (grève de 1947-1948). Aussi l'historiographie des cheminots est-elle empreinte d'une double logique, de recensement (des grèves) et de remontée du temps.

- Selon la logique du recensement, les cheminots sont sans aucun doute la catégorie sociale dont les manifestations revendicatives ont le plus fait l'objet d'études. Toutes ces grèves des cheminots - à l'exception, négligeable d'une grève d'ouvriers - menuisiers sénégalais qui s'est déroulée en 1900 au chemin de fer Kayes-Niger (Soudan) - ont fait l'objet d'articles ou de passages conséquents dans des ouvrages plus généraux : "grève" de 1890 au "Dakar-Saint-Louis" ; grèves de 1919, 1925, 1938 et 1947-1948 (1).

- La logique de remontée du temps cherche à ancrer le mouvement des cheminots dans l'époque la plus lointaine possible. C'est ainsi que Iba Der THIAM intitule son article sur la grève de 1919, "Aux origines du mouvement syndical sénégalais" et c'est également ainsi que Jean SURET-CANALE qualifie de "grève" un mouvement qui s'est produit en 1890, et qui apparaît plutôt comme un épisode de la lutte anti-coloniale menée par AHMADOU. Quoi qu'il en soit les informations la concernant sont si fragmentaires qu'il convient de rester prudent quant à sa qualification (2). De même l'on qualifie de "grève" un événement qui s'est déroulé en 1925 sur les chantiers du chemin de fer Thiès-Kayes et qu'il serait plus juste de qualifier de "révolte" (3).

Ces deux logiques sont légitimes et ont été très utiles quant à la connaissance de l'histoire des cheminots. Mais, s'attachant à l'événement en lui-même, elles négligent quelque peu les acteurs, l'aspect social du problème. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous nous attacherons ici à exposer les facteurs structurels internes du mouvement des cheminots, avec comme cadre d'illustration la grève de 1947-1948. Ces facteurs présentent en fait deux

(1) I. Der THIAM, 1977, 1972, 1983 - Jean Suret-Canales, 1978.

(2) J. SURETCANALE, 1977.

(3) I. Der THIAM, 1983 ; N. BERNARD-DUQUENET, 1977.

grandes différences : celle entre le personnel européen et le personnel africain, et celle entre personnel titulaire/personnel "auxiliaire" ou journalier. Elles constituent selon les périodes, les facteurs décisifs du cours particulier du mouvement et des grèves des cheminots, et trouvent leur origine dans ce que G. BALANDIER a appelé la "situation coloniale".

EUROPEENS ET AFRICAINS

Aussi bien pour la construction que pour l'exploitation des lignes ferroviaires, la compagnie du Dakar-Saint-Louis a comme la Régie des chemins de fer du Dakar-Niger (d'abord appelé Thiès-Kayes-Niger) utilisé du personnel européen associé à un personnel africain. La justification en fut d'abord technique : les ouvriers africains n'étaient pas assez qualifiés pour occuper des postes de commandement ou techniques. Raison d'autant plus valable si l'on remonte le temps ; mais ceci l'était de moins en moins car progressivement s'était dégagé un personnel africain qualifié, formé "sur le tas", ou sorti des écoles d'enseignement général ou professionnel du Sénégal et du Soudan (Ecole des pupilles mécaniciens de Dakar, Ecole Terasson de Fougères de Bamako, Collège Blanchot, et même Ecole Normale William Ponty). La seconde justification est d'ordre politique et idéologique : on ne pouvait se résoudre à laisser aux Africains des postes-clés, avec le risque d'être à leur merci : "la direction, à tous les degrés, de tous les services, doit rester européenne" disait en 1886 le commandant BOIS, directeur de la Compagnie du Dakar Saint-Louis (4) : et en 1919, le commandant supérieur des troupes de l'AOF faisait remarquer : "il est inadmissible qu'elle (la compagnie du Dakar-Saint-Louis) ne dispose comme mécaniciens et chauffeurs que d'indigènes qu'il lui est impossible de remplacer en cas de défaillance" (5). Mais plus fondamentalement, le système colonial veut que ce soit l'Européen qui commande en toutes circonstances, avec comme objectif, selon l'idéologie assimilationniste et paternaliste, d'éduquer les africaines et de les élever progressivement à un niveau proche de celui de l'Européen.

Aussi cette inégalité, tant au point de vue social, qu'au plan de la rémunération et des primes, demeura-t-elle en l'état pendant toute la période coloniale, même si elle avait perdu une grande partie de ses justifications techniques lorsque en 1946-1948, les africains dénoncèrent l'incompétence de nombre d'européens, notamment ceux recrutés récemment en France, dont les capacités étaient inférieures à celles de nombre d'africains qualifiés, malgré une position professionnelle supérieure. La situation des uns et des autres était régie par des "statuts du personnel" différents pour la compagnie du Dakar-Saint-Louis (jusqu'en 1933), date de l'absorption de ladite compagnie dans l'ensemble Dakar-Niger, et par des cadres administratifs différenciés définis par des arrêtés du Gouverneur Général pour ce qui concerne les lignes exploitées par l'administration.

(4) Commandant BOIS, 1986 p. 42

(5) Rapport du Général de Division BONNIER - 30/04/1919 -in ANSOM- (Archives Nationales - Section Outre-Mer (France) TP 76, p. 13.

Le personnel de direction était organisé dans le "cadre général des travaux publics des colonies" qui concernait l'ensemble des colonies françaises et dépendait du Ministère des colonies, tandis que le personnel d'encadrement ou de maîtrise était organisé par le cadre commun supérieur, composé exclusivement d'européens, d'assimilés-européens (6) et dont la compétence s'étendait à toute l'A.O.F. Ne restaient plus pour organiser les africains que les cadres locaux, attachés à la seule ligne du Dakar-Niger ; cadre local supérieur, censé organiser le personnel africain qualifié, et cadre local secondaire, qui regroupe le personnel africain dit en formation. Le reste du personnel était constitué "d'auxiliaires" et de temporaires qui n'étaient organisés par aucun statut précis. Cette organisation est légèrement différente de celle du Dakar-Saint-Louis dont le personnel était divisé en "agents commissions" européens correspondant aux cadres locaux, et en personnel journalier, essentiellement africain.

Cette structure est demeurée très rigide jusqu'en 1937, lorsque sous l'effet conjugué de la crise - qui incline à réaliser des économies en frais de personnel - et d'une volonté réformatrice, l'administration du Front Populaire ouvre l'accès du cadre commun supérieur à une "élite indigène". Cette politique eut peu d'effets dans l'immédiat, mais elle devint plus systématique en 1939, lorsque le Ministre des colonies (Mandel) réorganise les cadres des chemins de fer coloniaux, et crée notamment un "statut du personnel secondaire", regroupant dans un même cadre les anciens cadres commun supérieur et local supérieur. Celui-ci ne fut mis en oeuvre qu'en 1945 et regroupait plus qu'il ne fusionnait les cadres précédemment cités, la ligne de partage entre Européens et Africains étant tracée désormais à l'intérieur même du cadre (7). En fait, il ne fut appliqué que pendant très peu de temps, car la grève des cheminots africains intervient et remet en cause les principes de base inégalitaires de l'organisation du personnel.

Les caractères des rapports entre personnels européen et africain découlent de cette organisation. Les africains, contenus par un statut inférieur, constituaient cependant la masse des travailleurs sans lesquels il n'était pas possible d'envisager le processus de production. En 1938 par exemple, sur les 7545 travailleurs du Dakar-Niger, il y avait 349 Européens et 7 196 africains dont 802 agents du cadre (8) ; proportions qui n'ont rien de contingent. De plus la différence de rémunération entre africain et européen, de tout temps bien réelle, ne s'est accentuée qu'au cours des années 1920 pour s'amplifier par la suite. C'est ainsi qu'en 1910, une enquête diligentée par le Ministre des colonies assure que la "compagnie du Dakar-Saint-Louis accordait à ses agents (Européens) des traitements de famine" (9). Aussi est-ce sous le signe de "l'unanimité" que se déclenche la grève de 1919 au chemin de fer Dakar-Saint-

(6) Arrêtés du 7/3/125 réorganisant le cadre commun des chemins de fer de l'A.O.F. (JO AOF).

(7) Décret du 19 mai 1939 (JO AOF du 19 Août 1939).

(8) Direction des chemins de fer - Comptes rendus de gestion.

(9) "Enquête sur l'exploitation du chemin de fer de Dakar à Saint-Louis".

Louis. La grève de 1925, toujours au Dakar-Saint-Louis implique également les Européens et les Africains. Cependant dès 1919, on note une tonalité et des préoccupations différentes selon qu'il s'agisse du personnel européen ou africain.

Si l'administration coloniale réussit à circonvenir assez rapidement le personnel européen, elle eut plus de mal à venir à bout de la grève des africains qui s'est poursuivie malgré la défection des européens (10). Cette différenciation naissante - du point de vue de la perception des travailleurs - ne fit que s'élargir au cours des années 1920 et 1930 - européens et africains évoluant de plus en plus dans des organisations parallèles jusqu'à devenir antagonistes au lendemains de la seconde guerre mondiale, les uns s'accrochant de plus en plus à leurs privilèges et ayant de plus en plus tendance à s'identifier aux intérêts de la Régie, les autres recherchant naturellement le contraire.

Si cette différenciation est un des facteurs de base de la forme particulière de la grève de 1947-1948, elle n'est pas la seule à l'oeuvre dans le mouvement des cheminots ; elle recouvre en fait une autre différence : celle entre agents titulaires et agents "auxiliaires".

TITULAIRES, AUXILIAIRES ET JOURNALIERS

Cette différence intéresse plus particulièrement les travailleurs africains, même si elle n'est pas absente dans le personnel européen, où elle tient cependant une place négligeable, tant au point de vue social que numérique. Les auxiliaires et journaliers africains constituent en revanche l'écrasante majorité du personnel du Dakar-Niger. Pour prendre un exemple, leur nombre s'élevait à quelque 7 500 sur les 8 617 travailleurs que comptait le Dakar-Niger en 1943 (11). C'est cependant la catégorie la plus négligeable d'un point de vue administratif : n'étant régie par aucun statut, elle apparaît comme une masse informe et fluctuante, dont l'existence n'est signalée que par une masse salariale indistincte regroupée sous la rubrique "Main-d'oeuvre" dans les rapports d'exploitation de la régie Dakar-Niger. Du moins en est-il globalement ainsi jusqu'en 1938, lorsque la grève des "auxiliaires" précisément les projette au premier plan. L'on savait toutefois, avant cette date, que la condition d'auxiliaire était privée des droits et avantages attachés au statut de travailleur titulaire : stabilité de l'emploi, congés, soins médicaux - en plus d'une qualification et d'une rémunération moindres.

En réalité, cette notion "d'auxiliaire" ou de "journalier" recouvre des catégories assez différenciées de travailleurs, allant des manoeuvres saisonniers aux mécaniciens et chauffeurs : elles sont confondues dans un mode de rémunération à base horaire et par une absence totale de garanties professionnelles. C'est ainsi que l'on peut distinguer des "auxiliaires" permanents,

(10) Rapport Bonnier, déjà cité.

(11) Direction des transports - Compte rendu de gestion pour l'exercice 1942.

pouvant demeurer dans cette condition pendant 10 ou 15 ans, qui occupent parfois des emplois assez qualifiés (ouvriers des ateliers de la voie et du matériel) et même spécifiques aux chemins de fer (aiguilleurs, mécaniciens et chauffeurs) ; et des journaliers temporaires, le plus souvent saisonniers, recrutés généralement aux périodes de trafic intense (notamment pendant la traite arachidière) ou à l'occasion de grosses réparations (notamment à la section voie et bâtiments) et de travaux exceptionnels ou ponctuels ne pouvant être assurés par le personnel permanent. Ce n'est qu'en 1939 qu'un texte officiel - le décret MANDEL - reconnaît l'existence de ces différentes catégories de journaliers et les lois de ce décret ne furent appliquées qu'au lendemain de la guerre. "L'Ordre général n° 5" du 22 décembre 1945 (12) spécifiquement ferroviaire se rapproche de celui des cadres africains tandis qu'une convention collective de Mars 1946 devait régir le personnel Africain "remplissant des fonctions analogues à celles du commerce et de l'industrie" (13). Comme pour les cadres, la grève des cheminots africains remet en cause les modalités d'application de ces différents statuts.

La différenciation entre cadres et auxiliaires - contrairement à celle entre européens et africains - n'apparaît, toujours au plan de la perception des intéressés, telle qu'on peut l'appréhender que tardivement. Car tout ce monde est noyé sous le vocable "d'indigènes", c'est-à-dire des êtres inférieurs, ce qui crée une identification importante, malgré les statuts différents. Auxiliaires comme agents africains du cadre se trouvent dans les mêmes associations et organisations professionnelles jusqu'en 1937. "L'Association Amicale et professionnelle des agents indigènes du chemin de fer de Thiès au Niger" fondée fin 1928 se transforme en 1937 en "Syndicat des travailleurs indigènes du Dakar-Niger" (S.T.I.D.N.) et c'est précisément ceux du cadres, au niveau d'instruction plus élevé - au rebours des auxiliaires dont la grande majorité était analphabète - qui étaient à la base de la formation de ces organisations et à leur tête. La conséquence en fut que les revendications des auxiliaires avaient de plus en plus de mal à s'exprimer. Aussi à partir de 1935, les auxiliaires mènent-ils la lutte, non contre la régie du Dakar-Niger elle-même, mais contre le Syndicat des travailleurs du D.N. En 1937, ils se décident de créer leur propre organisation, d'où serait exclu tout élément des cadres : "L'Association amicale et professionnelle des auxiliaires du D.N." (14). Et c'est essentiellement pour obtenir la reconnaissance officielle de cette organisation qu'ils déclenchent la grève de septembre 1938 qui se solde par un massacre.

Les auxiliaires obtiennent en 1938 la reconnaissance officielle de leur association. Elle entreprend d'organiser cette catégorie sur tout le réseau Dakar-Niger, y compris sa partie soudanaise, et se présente comme son porte-voix. Cependant cette organisation s'essouffle assez vite, et ne survit pas à la guerre, en sorte que les auxiliaires se retrouvent à nouveau dans la S.T.I.D.N., où ils constituent le plus souvent l'aile la plus critique et la plus active, qui

(12) Définit un statut du personnel indigène occupant des postes.

(13) Convention collective du 6 Mars 1946 - ANS K 460.

(14) Statuts de l'Association en date du 10 septembre 1937 - ANS K 190.

harcèle la direction du syndicat de ses revendications, et menace de créer d'une organisation séparée. Il faut se rappeler que les auxiliaires constituent l'écrasante majorité des travailleurs qui se retrouvent à des postes si essentiels pour le fonctionnement de l'entreprise, ceux de chauffeur, d'aiguilleur, comme serre-frein. Aussi la nouvelle direction du S.T.I.D.N. élue en 1946 s'attache-t-elle à unifier les différentes catégories de travailleurs africains, et prend-t-elle en compte les revendications des auxiliaires (en particulier celle de leur intégration dans le cadre) dans les cahiers de revendication qui préludèrent à la grève de 1947-1948.

Celle-ci apparaît donc comme le point d'aboutissement, ou du moins un moment important, des différents problèmes soulevés jusqu'à présent. En réalité, c'est un tournant essentiel dans l'histoire sociale du chemin de fer en A.O.F.

LA GREVE DE 1947-1948

La période de cette grève importante (15), qui s'est étendue aux quelques 20 000 cheminots de l'A.O.F. (à l'exception du Togo sous mandat) dépasse, notamment en certains de ses aspects économiques et politiques, le cadre de cette étude qui s'attache principalement aux facteurs internes. En paralysant l'A.O.F. pendant plus de cinq mois (du 10 Octobre 1947 au 18 mars 1948), cette grève avait également remis en cause les fondements même du système colonial - y compris dans un de ses aspects qui sera examiné ici : le statut inférieur des africains par rapport aux européens - et avait réussi à gommer, ne serait-ce que momentanément, les différences d'attitudes qui apparaissaient alors parmi les africains qui étaient d'ordre plus politique que statuaire.

Au lendemain de la guerre, la France avait octroyé à ces populations d'outre-mer le statut de citoyens, même si cette citoyenneté était diminuée par le fait que les africains, comme les autres colonisés d'ailleurs, étaient sous-représentés dans les institutions françaises et votaient suivant le système du double collège, sauf au Sénégal. Mais le fait important ici demeure l'octroi du statut de citoyen qui établit une égalité théorique entre tous les ressortissants de "l'Union Française" : l'essentiel étant que les colonisés, notamment les cheminots africains en ce qui nous concerne, veuillent le concrétiser dans la réalité sociale, dans l'entreprise. Pour eux, la différence de status et de traitement des uns et des autres, ne tenait pas tant à la différence de compétence, mais à un postulat qui faisait du blanc un supérieur en toutes circonstances. C'est pourquoi, après avoir réorganisé leur syndicat tout le long de l'année 1946, et renforcée leur jeune Fédération des syndicats de cheminots (F.S.C.A.). Les cheminots voulaient gommer toutes les différences qui n'étaient pas strictement liées à la compétence, tout en acceptant une indemnité d'expatriement pour les européens, et un élargissement du champ d'application du statut aux Africains qui n'exerçaient pas dans leur colonie d'origine.

(15) Voir Jean SURET-CANALE - 1978.

Ces revendications des africains ne conviennent pas à la Régie des Chemins de fer de l'A.O.F., et encore moins aux cheminots européens dont l'autorité et les privilèges étaient remis en cause. En 1946, le gouvernement général de l'A.O.F. avait institué une commission paritaire (Administration - Personnel Européen - Personnel Africain) chargée de la refonte des différents statuts et des échelles de solde. Le fossé européens-africains ne tarda pas en janvier 1947 à s'élargir dans le cadre, à la suite notamment d'une motion d'une section du syndicat des agents européens, demandant en particulier "le maintien des droits acquis" et mettant en garde "contre les mesures qui tendent à diminuer l'autorité des chefs subalternes" (16). En réaction, le comité directeur du syndicat des travailleurs africains demanda à la commission paritaire de se retirer de celle-ci "au cas où l'administration obtempérerait aux vœux des délégués européens" (17). Ce fut chose faite le 10 avril 1947. Ce fut le prélude à la grève du 19 au 20 avril 1947, à l'occasion de la visite du Président de la République Française à Dakar, et cela mit fin à la promesse de la mise en place d'une nouvelle commission chargée en particulier de créer le "cadre unique", en y intégrant des auxiliaires. Les résultats tardent à venir, si bien que les africains déclenchent leur longue grève de 1947-1948.

L'opposition européens/africains, les premiers prenant le parti de la Régie, est à l'origine directe de la grève. Cette opposition ne fit que s'amplifier et se cristalliser pendant toute la grève, délimitant deux camps bien distincts.

Après la grève, certains européens, parmi les plus opposés aux mesures de réforme, demandent leur affectation hors d'A.O.F., attitude qui reste cependant très minoritaire parmi le personnel européen (18). Dans le camp africain, le maintien de l'unité demeure la préoccupation principale. La motion du 1er septembre 1947 (19), à la fois exposé des revendications et préavis de grève est l'instrument de cette unité dont la base se résume en un mot : l'égalité entre européens et africains. Egalité du taux "d'indemnité de zone" et de charges de famille, égalité dans l'octroi des congés et du logement, ainsi que dans les modalités d'avancement. Il s'agit en fait de faire entrer dans la réalité sociale l'égalité théorique des ressortissants de l'Union Française. La force de cette revendication est telle qu'elle gomme les différences de statuts, pour présenter un front uni des colonisés face aux métropolitains, et qu'elle déborde même le cadre ferroviaire pour recueillir un soutien des organisations syndicales d'autres secteurs ainsi que de larges fractions des populations urbaines. Et c'est cela qui constitue la clé de la longue résistance des africains, capacité à supporter les privations, et même le sens du sacrifice comme celui de ce cheminot du Soudan qui préfère se laisser mourir à la suite d'une morsure de serpent, plutôt que de recourir aux moyens de la Régie pour aller se

(16) Jean SURET-CANALE, 1978 - pp. 92-93

(17) "Motion présentée par les membres du comité directeur du Syndicat des travailleurs africains du D.N." ANS - K 377.

(18) Voir Réveil (organe du R.D.A.) du 14/06/1948.

(19) Pour l'exposé des revendications, voir Réveil du 1er-12-1947.

faire soigner.

Cependant l'unité des Africains n'a pas été à l'abri de toute épreuve. La Régie parvient à faire reprendre le travail à quelques centaines d'africains, dans une proportion plus forte parmi les agents du cadre que chez les auxiliaires. Au 1er Février 1948, 687 agents (dont 243 du cadre et 444 auxiliaires) avaient repris le travail ; 1 110 autres africains avaient été embauchés par la Régie, soit un total de 1 797 agents, pour un effectif théorique de 8 370 agents (20). Mais l'on observe que la ligne de faille ne se situe plus par rapport au statut proprement dit, mais en fonction des capacités de résistance, et des prises de position de type politique des individus concernés. C'est ainsi qu'au cours de la grève il se crée un syndicat, non pas sur une base statutaire, mais pour rassembler simplement ceux qui avaient repris le travail et les nouveaux embauchés : le "Syndicat libre des cheminots africains". Au lendemain de la grève, la perception de type politique de cette situation était très claire : il y avait eu d'un côté les "résistants" et de l'autre, les "défaillants".

Cependant la grève n'a pas réussi à gommer définitivement la différence titulaires/auxiliaires. Le protocole de fin de grève signé le 16 mars 1948 fixe au 1er janvier 1947 pour l'ancienneté "l'intégration dans le cadre unique des auxiliaires ayant les qualités requises", c'est-à-dire ceux qui employés de façon permanente, bénéficiaient d'une certaine qualification. Sur cette base, un grand nombre d'auxiliaires furent intégrés dans ce qui n'était plus un "cadre", mais un "statut du personnel permanent" (21). Si en 1946, le D.N. comptait 7 481 auxiliaires et 1 120 cadres africains, les chiffres deviennent respectivement 4 841 et 2 980 en 1950, soit plus qu'un doublement des agents du cadre par intégration d'auxiliaires (22). Les auxiliaires demeurent malgré tout largement majoritaires dans le personnel, ce qui ne manque pas de susciter de temps à autre des tendances autonomistes, mais qui n'atteindront jamais l'ampleur qu'elles avaient connu de par le passé. Le statut n'a été véritablement fixé que par la convention collective du 19 Mai 1951.

La grève n'a pas non plus réussi à gommer la différence entre personnels européen et africain. Certes, sous la pression, la Régie des chemins de fer définit un statut du personnel qui fusionne en un même cadre ces deux catégories. Mais en réalité, comme pour le statut secondaire, la ligne de partage demeure au sein du cadre, même si la présence des africains s'est renforcée dans les postes de maîtrise et d'encadrement. Quant aux postes de direction de services ou d'une certaine responsabilité, ils restaient l'apanage des européens, car malgré tout, le niveau de formation octroyée en A.O.F. se situait en dessous des compétences requises pour ces postes. Par la suite, la Régie assure de plus en plus de stages, y compris en France pour relever le niveau du personnel

(20) Situation de la Régie au 1er Février 1948" - ANS K 457.

(21) Cette notion remplace celle de "cadre" en raison de la transformation en exploitation Industrielle et commerciale des chemins de fer de l'A.O.F. en 1947.

(22) Régie Fédérale des chemins de fer de l'A.O.F. Comptes rendus de gestion 1946 et 1950.

africain qualifié. Cela demeure cependant une action de surface, et en 1948-1949, l'Office des chemins de fer d'outre-mer, qui supervise l'ensemble des voies ferrées de ce ressort, instaure - à côté du statut d'un personnel permanent des voies ferrées - un "statut général" dont le ressort s'étend à toute l'outre-mer, qui n'organise en fait que le personnel européen essentiellement. Il est vrai cependant que ce statut est ouvert au personnel d'origine locale, à condition que celui-ci accepte d'être muté, le cas échéant, dans n'importe lequel des réseaux d'Outre-Mer. En réalité quelques africains très qualifiés seulement intégrèrent ce statut, et il ne pouvait en être autrement tant que le colonialisme durerait.

CONCLUSION

La grève de 1947-1948, - qui se définit finalement comme un condensé de l'ensemble des questions structurelles qui déterminent l'évolution particulière du mouvement des cheminots - si elle n'a pas résolu ces problèmes, aura tout de même secoué les bases du régime colonial. Elle éclaire fortement la question des forces internes à l'oeuvre dans le personnel des chemins de fer, notamment sous l'aspect personnel européen/personnel africain, de même que celle de 1938 éclairait le versant titulaires/auxiliaires Africains. Cette double composante rend compte du caractère très diversifié de la main-d'oeuvre coloniale, de même qu'elle définit un certain étagement allant de l'europpéen, toujours placé aux postes de commandement, au manoeuvre sans qualification particulière, en passant par les africains qualifiés ou permanents qui occupent une place centrale tant dans la production que dans l'action revendicative. L'interaction de ces différentes forces est aussi importante que la situation coloniale d'ensemble, qui en dernier ressort détermine l'évolution historique de cette époque.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BERNARD DUQUENET N., 1977 "Les débuts du Syndicalisme au Sénégal" in Le Mouvement Social - n° 101 - p. 37-59
- BOIS (Commandant), 1886.- Sénégal et Soudan - Travaux publics et chemins de fer, Paris, 1886 - 75 pp.
- SURET-CANALE, Jean, 1977.- "Strike mouvement as part of the Anticoloniale Struggle in french West Africa" in Tarikh, vol 5, pp. 44-56.
- 1978.- "La grève des cheminots d'A.O.F." in Cahiers d'histoire de l'Institut M. Thorez n° 28, pp. 82-124.
- THIAM Iba Der, 1972.- La grève des cheminots du Sénégal de Septembre 1938 - Mémoire de Maîtrise - Dakar.
- 1977.- "Les origines du mouvement syndical sénégalais. La grève des cheminots du Dakar-Saint-Louis du 13 au 15 avril 1919". in Annales de la Fac. des Lettres et Sc. Humaines de l'Université de Dakar, n° 7, pp. 210-239.
- 1983.- L'évolution politique et syndicale du Sénégal de 1840 à 1936. Thèse - Paris I - 4 000 pp.

LES OUVRIERS DE LA SONACOS - DE DAKAR MILIEUX DU TRAVAIL ET MILIEUX SOCIAUX

Youssouph Mbargane GUISSÉ

(IFAN)

INTRODUCTION

Nous avons de 1986 à 1987 entrepris une recherche en anthropologie sur la vie sociale des ouvriers de l'usine de Dakar de la Société nationale de commercialisation du Sénégal (SONACOS).

La SONACOS est un grand complexe industriel de l'huilerie sénégalaise et possède d'autres usines, outre celle de Dakar, à Diourbel, à Kaolack et à Ziguinchor. Elle est classée seconde dans le quinzième classement des industries sénégalaises et première par l'importance de ses investissements financiers. Son importance aux plans économique, politique et social s'explique par la place prépondérante de l'arachide dans l'économie nationale sénégalaise, cela depuis la période coloniale. Le P.D.G. de l'entreprise déclarait en 1986 que "depuis plus d'un siècle, l'arachide s'identifie au Sénégal comme le pétrole à l'Arabie Saoudite, le café, le cacao à la Côte d'Ivoire". En effet 3,5 à 4 millions de sénégalais tirent l'essentiel de leur revenu monétaire de l'arachide.

Cependant, la SONACOS connaît depuis ces dernières années une crise liée principalement : à la baisse constante de la production qui ne dépasse guère 500 000 t depuis 5 ans, soit 350 000 t à triturer alors que la capacité de trituration des usines dont la capacité est de 920 000 t ; - une baisse continue des cours mondiaux de l'huile d'arachide, - l'amenuisement irrésistible de la différence de prix entre l'huile d'arachide et les autres huiles végétales (tournesol, soja, etc).

L'entreprise fait donc l'objet d'une restructuration de la part de l'Etat et du patronat qui vise à la diminution de la capacité de trituration des usines vu le coût annuel élevé de fonctionnement (17 milliards de francs CFA environ), à la réduction de la masse salariale et à la recherche de nouvelles activités. Ceci pose un certain nombre de problèmes qui touchent aux rapports sociaux au niveau régional et national dans la mesure où divers groupes sociaux du milieu rural (paysans, "marabouts de l'arachide", traitants) et du milieu urbain (ouvriers, transporteurs, fournisseurs, politiciens, syndicalistes) se trouvent concernés.

Les huileries se trouvent en effet depuis la période coloniale au coeur des rapports économiques et politiques où d'importants réseaux clientélistes se meuvent, s'entrecroisent, se bousculent...

Notre enquête a porté exclusivement sur l'usine SONACOS de Dakar dans cette première phase. Cependant un programme de recherche est prévu pour les usines des régions afin d'arriver à une perspective à la fois comparatiste et globale compte tenu de l'unité structurelle économique et politique des huileries au niveau national du Sénégal.

A- HISTORIQUE DE L'USINE

Depuis l'époque coloniale il existe de nombreuses petites usines de trituration. La première d'entre elles, Petersen, qu'on appelait "Keur Thiombe", est fondée en 1926. Par la suite il y eut l'Huilerie et Savonnerie de l'Ouest africain qui fit un accord avec Petersen pour une spécialisation de la production, puis l'usine Corps Gras, etc. En 1941 s'ouvre l'usine Bordeaux qui sera plus tard Lesieur Afrique Dakar. A Louga existait l'usine SODEO qui fusionna plus tard avec Lesieur Afrique Dakar et fut transférée à Dakar. Lesieur Afrique Dakar était une filiale de Lesieur Kotell S.A. France. Le Gouvernement sénégalais possédait quant à lui une usine la SEIB également très ancienne. A Kaolack et à Ziguinchor existaient respectivement la SODEC et la SEIC, entreprises privées qui faisaient de l'huile et fournissaient de l'électricité à ces villes.

On le voit donc les huileries n'avaient pas une direction commune. Il existait plutôt un syndicat des fabricants d'huile qui signait les "Employeurs des Huileries" pour les accords et conventions communes.

C'est en 1975 que l'Etat sénégalais rachète les usines Lesieur et en fait une entreprise d'Etat semi-publique : la SONACOS avec les quatre unités de Dakar, Kaolack, Diourbel, Ziguinchor.

B- LE PERSONNEL

L'usine de Dakar où s'est déroulée notre enquête compte un personnel de 585 personnes ainsi réparties :

- 19 cadres permanents dont 5 expatriés au début de l'enquête en 1986
- 41 agents de maîtrise
- 170 employés
- 133 ouvriers qualifiés et semi-qualifiés
- 215 temporaires
- 7 apprentis.

Notre enquête a porté principalement sur les agents de maîtrise, les ouvriers et les temporaires. Cela fait un total de 389 personnes parmi lesquels 363 ont pu être soumis au questionnaire d'enquête.

C- L'ORGANISATION TECHNIQUE

La SONACOS est organisée selon 3 directions techniques dont dépendent les différents ateliers :

- la direction Contrôle technique regroupe les ateliers : gardiennage, réception graine, dépôt et stock aval ;
- la direction Mécanique-énergies regroupe les ateliers Energies, mécanique, électricité, etc ;
- la direction Fabrication regroupe les ateliers conditionnement, raffinage, détoxification, presserie, extraction.

D- LA PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

La problématique qui est celle de l'équipe ORSTOM. "Pratiques sociales et travail en milieu urbain". Il s'agit de cerner l'identité ouvrière à partir des formes spécifiques de production, des types de qualification et de gestion de la main d'oeuvre, des situations de travail dans l'industrie. Elle établit la relation entre les milieux du travail et les milieux hors travail et leur interaction. Les groupes de travailleurs sont ainsi étudiés en tenant compte des politiques économiques de l'Etat, des stratégies des entreprises et des syndicats, des migrations, des cultures et pratiques sociales, des réseaux familiaux, ethniques, villageois, de la mobilité sociale et spatiale.

E- LES THEMES DE RECHERCHE

Notre recherche a porté globalement sur les 4 thèmes suivants :

- L'ouvrier dans la ville : les origines sociales et géographiques, l'itinéraire résidentiel, les fréquentations sociales ;
- la vie dans l'entreprise : l'expérience technique, carrière professionnelle, les relations de travail, les stratégies individuelles, les formes associatives ;
- la vie quotidienne des ouvriers : la famille, le quartier, les revenus et l'ascension sociale, le devenir des enfants, le rapport à la consommation, à l'information, les obligations professionnelles, les parents par rapport à l'usine ;
- l'expérience et la vie politique et syndicale.

F- METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Notre enquête s'est déroulée d'une part dans l'usine au niveau des ateliers de production où nous avons observé et interviewé les ouvriers au travail, d'autre part au niveau des quartiers, au sein des familles ouvrières elles-mêmes.

Mais la première phase de notre enquête a été de nature documentaire. Nous avons essayé de réunir le maximum de documents relatifs aux huileries au Sénégal et à la SONACOS. Ces documents sont de nature différente : documents officiels, statistiques et archives de l'entreprise, procès verbaux de réunion ou d'assemblées de travailleurs, articles de presse, etc.

Nous avons naturellement pris connaissance des rapports de Jean Copans qui avait commencé l'enquête en 1984-1985 dans la même usine.

Cette phase documentaire comprenait également un dépouillement des dossiers de personnel, 85 dossiers ont été dépouillés choisis par quota selon l'ancienneté, l'âge, la qualification professionnelle, l'atelier de travail. La fiche de dépouillement comprenait des renseignements portant sur la qualification, la carrière professionnelle, la situation familiale, l'origine géographique, la situation des parents.

Nous avons alors procédé pour chacun des ouvriers de cet échantillon à une interview approfondie semi-directive d'une durée moyenne d'1 h 30' sur les thèmes de notre recherche.

Le second volet de notre enquête a consisté, à partir de ces interviews d'une grande richesse, à élaborer un questionnaire qui, après avoir été testé et affiné, a été passé à 363 travailleurs dans toute l'usine. Ces questionnaires ont été traités par informatique. Des tableaux de croisements ont été construits mettant l'accent sur la corrélation entre les aspects professionnels liés au travail, à la qualification, à la formation, à l'expérience technique et les aspects socio-culturels pour la compréhension des problèmes relatifs à l'itinéraire résidentiel, aux formes associatives urbaines, aux relations avec la famille, les parents, les syndicats et les partis, etc.

Un troisième volet d'enquête par interview s'est déroulé ensuite avec comme thèmes principaux : l'histoire des ateliers, les relations et les comportements au sein de l'usine. Nous avons travaillé en particulier au sein des ateliers les plus importants : la mécanique, la centrale, l'extraction, la presserie, la détoxification, le conditionnement et le raffinage. Nous avons essayé de cerner à ce niveau les types de relations : entre les ouvriers et les chefs (chef de secteur, chef d'atelier, chef de quart) ; des ouvriers entre eux (les rapports jeunes et vieux, anciens et nouveaux, les rapports entre instruits et non instruits) ; les répercussions du système des quarts dans les relations de travail ; les délégués syndicaux (types, attitudes et comportement), des causes et conséquences des sanctions ; les accidents de travail et la sécurité : l'hygiène et la propreté dans l'atelier.

Un quatrième volet a consisté à accorder une attention à l'histoire syndicale : étude documentaire des rapports de congrès, des cahiers de revendications ; interviews de délégués syndicalistes anciens et nouveaux ; présence à des réunions et assemblées générales des syndicats.

Un cinquième volet enfin a porté sur les retraités de la SONACOS pour savoir ce qu'ils deviennent et dans quelles nouvelles activités certains se sont reconvertis.

I- ITINERAIRE GEOGRAPHIQUE, QUALIFICATION, CARRIERE PROFESSIONNELLE,

Age

44,9 % des travailleurs ont entre 26-35 ans ; 30,6 % entre 36-45 ans et 24,5 % entre 46-55 ans. On trouve donc une proportion significative de deux générations de travailleurs dans l'usine.

Ethnie

Les Wolof sont majoritaires 43 %, puis viennent les Diola 21,2 %, les Serer 13,5 %. Les autres sont Manding, al Pular, Soninké, ... 26,7 % seulement sont natifs de la région du Cap-Vert tandis que 71,9 % sont originaires des régions intérieures du pays. Les attaches rurales sont encore fortes, 12,2 % ont des pères paysans cultivateurs tandis que 2 % seulement ont des pères ouvriers et 2 % employés. Pour 77,6 % des travailleurs, le père est soit inactif, soit décédé.

Ancienneté de résidence

L'ancienneté de résidence à Dakar est importante : 16 % résident à Dakar depuis 31 ans et plus ; 26,2 % depuis 21-30 ans ; 17,1 % depuis 11-20 ans ; 11,3 % depuis 6-10 ans. Seuls 2,8 % résident à Dakar depuis moins de 5 ans.

Les raisons de la venue à Dakar renvoient pour 46,8 % des cas à la recherche de travail ; à 11,3 % pour poursuivre des études ; à 7,2% pour suivre les parents ; à 3,3 % pour rendre visite à des parents ou à des amis.

Instruction - formation

Le niveau d'instruction des travailleurs se divise ainsi :

- 39,7 % non scolarisés
- 13,2 % primaire incomplet
- 7,2 % primaire complet
- 8,5 % secondaire incomplet
- 7,2 % secondaire 1 complet
- 4,7 % secondaire 2 incomplet
- 4,4 % secondaire 2 complet
- 3,9 % supérieur général
- 11 % supérieur professionnel.

Trois grandes tranches se dégagent au niveau de l'instruction : 60,1 % formant un lot où l'instruction est inexistante ou très faible ; 24,8 % ont un niveau moyen et 14,9 % un niveau supérieur.

Le niveau de scolarité est fonction de l'âge. Les jeunes travailleurs sont les plus scolarisés. On trouve que ceux qui ont entre 26-35 ans constituent les 3,6 % des 3,9 % qui ont le niveau supérieur ; ils représentent également 5,8 % des 11 % qui ont reçu une formation professionnelle de qualification supérieure.

De même, alors que pour la tranche d'âge de moins de 25 ans, on ne trouve aucun non scolarisé, 25,3 % de ceux qui ont entre 46-55 ans sont non instruits.

Il y a donc au sein de l'usine une nette distinction entre les travailleurs instruits et les non instruits en relation avec l'appartenance générationnelle.

Cette distinction au niveau de l'instruction est dépendante du lieu d'origine. Les originaires de la région du Cap-Vert, région la plus développée, ont un niveau d'instruction supérieur et plus de diplômés. Par exemple 8 % des 16,5 % titulaires du CAP sont du Cap-Vert ; de même 1,7 % des 3 % titulaires du baccalauréat. A l'inverse 48,2 % des 55,9 % n'ayant pas de diplômes sont issus des régions intérieures.

Au sein de l'usine, les ouvriers les plus diplômés sont en majorité du Cap-Vert et d'ethnie wolof. Ainsi 1,7 % des 3 % bacheliers sont wolof ; 9,6 % des 16,5 % titulaires du CAP sont également wolof.

Le poste de qualification

La répartition au niveau des postes de qualification se présente ainsi :

- Techniciens	9,1 %
- Chef atelier	3,6 %
- Chef d'équipe	9,9 %
- Chef de quart	8 %
- Ouvriers qualifiés	
et semi qualifiés	32,8 %
- Manoeuvres	27,3 %
- Commis, chauffeurs	5,2 %

Cette qualification dépend du niveau d'instruction. Parmi les 3,6 % qui constituent les chefs d'ateliers, 1,4 % ont une formation supérieure générale et 1,7 % une formation supérieure professionnelle ; ils forment les agents de maîtrise. Mais au niveau des chefs d'équipe, le niveau d'instruction ne joue plus puisque des 9,9 % qu'ils constituent, seuls 1,9 % ont acquis une formation professionnelle ; 2,2 % ne sont même pas scolarisés. Ce poste est souvent lié au rôle que l'ancienneté et l'expérience jouent dans la promotion au sein d'une usine où existent un secteur traditionnel et une génération de travailleurs âgés. Parmi la catégorie des ouvriers qui forment 32,8 % des enquêtés, déjà 18,7 % sont non scolarisés auxquels s'ajoutent 4,1 % qui n'ont pas accompli un cycle primaire complet.

Toutefois il existe au sein de l'usine des stages de formation au niveau des ateliers et à l'extérieur dans des instituts de formation spécialisés. La plupart des chefs d'équipe et des chefs de quart ont reçu une formation complémentaire surtout au sein de l'usine. Mais seuls 1,4 % sur les 15,9 % qu'ils constituent ont bénéficié d'un stage de formation à l'extérieur de l'usine. La formation complémentaire au sein des ateliers est donc beaucoup plus importante fondée sur l'ancienneté et l'expérience.

Elle traduit une promotion très dépendante de la hiérarchie interne et des relations au sein de l'atelier. La durée dans l'emploi est importante dans la promotion puisque pour 1,4 %, les chefs d'atelier, qui sont 3,6 %, ont déjà 21 ans et plus d'ancienneté ; 4,7 % sur les 8 % des chefs d'équipe ont au moins 11 ans ou plus d'ancienneté.

Le recrutement

Parmi les 32,8 % d'ouvriers simples qualifiés et semi-qualifiés que compte l'usine, seuls 9,9 % ont été recrutés par test et 4,1 % sur dossier. Les autres raisons de recrutement sont les suivantes :

- 8 %, soit le quart, ont été recrutés avec l'aide d'un parent, d'un ami, d'une connaissance ;
- 4,1 %, soit près d'un ouvrier sur 8, l'ont été par un responsable de l'usine ;
- 0,6 % ont été recrutés grâce à un homme politique ou un syndicaliste ;
- 1,4 %, soit plus d'un ouvrier sur 32, ont été recrutés à l'usine pour succéder à leur père retraité ou décédé ;
- 3,3 % estiment devoir leur recrutement à la chance.

Dans l'ensemble 14,1 % sur une proportion de 32,8 % soit près de 45 % au moins des ouvriers ordinaires sont venus au travail industriel par des réseaux relationnels, de parenté et clientélistes.

Ces réseaux existent hors de l'entreprise à travers les associations ethniques et villageoises, les associations religieuses confrériques (daairas), les structures d'accueil parentales, les comités locaux du parti dominant, etc.

La salarisation constitue ainsi pour ces différentes communautés un élément dans la mise en place de stratégies de reproduction du salarié lui-même et de sa communauté d'appartenance. Mais l'entreprise fonctionne aussi au niveau interne par le même jeu de relations personnelles et de clientélisme, et cela depuis la période coloniale. Nombre d'ouvriers que nous avons interrogés ont été recrutés suite à l'intervention d'un cadre ou d'un employé "toubab" chez qui ils étaient d'abord gardien ou domestique. D'autres ont suivi leur ancien patron de Ziguinchor ou de Louga à leur nouveau poste d'affectation à l'usine de Dakar. D'autres ont été recommandés à un "toubab" à l'usine par un autre "toubab" en ville, ancien patron, etc.

Avec le rachat de l'usine par l'Etat et la sénégalisation des cadres, les réseaux clientélistes se sont renforcés à travers une intervention plus directe du parti au pouvoir qui a créé les "comités PS d'entreprise", à travers aussi les tendances syndicales cristallisées autour de personnalités importantes.

L'avancement

C'est une insatisfaction qui se dégage à propos du déroulement normale de la carrière professionnelle au sein de l'entreprise et du système de

l'avancement.

2,5 % des Chefs d'ateliers (sur 3,6 %) sont insatisfaits de leur carrière. Il en est de même pour 4,7 % des chefs d'équipe (sur 9,9 %), pour 5,5 % des techniciens (sur 9,1 %) ; pour 20,4 % des ouvriers, sur 32,8 % ; pour 18,5 % des manoeuvres (sur 27,3 %) pour 3,6 % des commis et chauffeurs (sur 5,2 %). Seuls les chefs de quart sont en majorité satisfaits de leur carrière professionnelle c'est-à-dire 5 % sur les 8 %.

Le rapport salarial

La gestion du salaire à la SONACOS a été caractérisée par Jean Copans (Rapport de Mission Dakar Sénégal 1984-1985) de gestion informelle. Il écrit :

"L'informel se retrouve dans le salariat lui-même. Mais cet aspect de la réalité salariale est le résultat de rapports de forces entre ouvriers et Direction. Reste à savoir dans quelle mesure il s'agit d'une stratégie délibérée de la direction, stratégie de manipulation ou bien d'adaptation. En effet, le salaire est vécu et pratiqué comme un système d'avance et de restitution, comme dans le secteur domestique ou "informel". Cette forme de gestion du salaire est ancienne et remonte même à l'époque coloniale".

Lors d'une réunion Direction-Délégués "ouvriers-employés" (Document Lesieur Afrique datant de 1961), il est essentiellement question du système des avances (Tabaski, Korité, mariage, baptême, etc). La direction voulait restreindre, voir supprimer le système des avances pour faciliter l'épargne au niveau des ouvriers. Ces derniers, par leurs délégués, s'opposaient à une telle proposition, arguant des raisons sociales (familiales, religieuses, personnelles) pour maintenir et même renforcer le système des avances sur salaire.

Ce système, en dehors de toute législation, concerne au sein de l'usine les rapports entre la direction et les ouvriers. Il finit par devenir pour la direction une stratégie d'adaptation et même de manipulation pour "tenir" les ouvriers et pour ces derniers une stratégie permettant de faire face aux besoins externes, familiaux, sociaux, religieux dont la satisfaction ne peut dépendre d'une gestion logique et contractuelle du salaire. A cela s'ajoute différents prêts que consent la direction : prêts construction, équipement, etc.

Cette relation de type clientéliste se retrouve également au niveau de la coopérative de consommation tenue par les syndicalistes du parti et par laquelle les ouvriers contractent un endettement parfois considérable.

Cette gestion informelle du salaire se traduit parfois par un "bulletin blanc" à la fin du mois, à tel enseigne que Jean Copans s'interroge : "Peut-on encore parler de rapport salarial (avec toute sa force et sa fonction d'aliénation de la force de travail et d'idéologisation marchande) lorsqu'un ouvrier s'aperçoit à la fin du mois en lisant sa feuille de paye qu'il va recevoir 50 F sur un salaire mensuel d'au moins 1 500 F !"

Sanction et récompense

Le problème de la discipline de travail se pose au sein de l'usine compte tenu des difficultés de prendre des sanctions à l'endroit d'ouvriers fautifs. De nos entretiens, il est même ressorti que les cadres européens étaient les premiers à avoir les mains liées pour donner une sanction, craignant avec la sénégalisation, de se voir impopulaires et de précipiter ainsi leur départ. Les nouveaux cadres sénégalais, jeunes, sont eux, plus soucieux d'asseoir leur bonne intégration et n'échappent pas toujours au jeu des rapports de dépendance personnelle et de clientélisme que tout semble entretenir dans l'usine.

L'importance des réseaux clientélistes et des relations personnelles se traduit dans l'usine par la difficulté à instaurer un système de sanction efficace. Pour faire face à l'indiscipline et assurer une politique de rendement, la direction opte pour un système de rémunération informelle, par un système de sursalaire, proche d'une forme de récompense.

Le responsable d'atelier propose chaque mois à la direction d'attribuer un sursalaire à des ouvriers jugés fournir un haut rendement dans le travail. Ce sursalaire peut aller jusqu'à atteindre la moitié ou le montant du salaire lui-même. Un système d'inégalité salariale se crée ainsi par le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie. Il entraîne naturellement des rapports de type clientéliste entre les ouvriers et la hiérarchie, cela d'autant plus qu'il a tendance à se substituer au système traditionnel de l'avancement par ancienneté, par diplôme ou par expérience. Aussi les chefs d'atelier, les chefs d'équipe, les chefs de quart qui semblent le plus bénéficier du système du sursalaire, évoquent en majorité le rendement et non le diplôme, l'expérience ou l'ancienneté pour justifier leur avancement ou promotion.

Le critère de rendement, dans une entreprise de cette dimension, confrontée aux obstacles des réseaux et des pressions clientélistes, devient de ce fait essentiel pour assurer cette fois-ci la viabilité et la reproduction de l'unité de production elle-même. La direction joue donc bien sur une gestion informelle du salaire comme stratégie pour assurer la production.

II- LA VIE DES ATELIERS, RELATIONS ET ATMOSPHERE DE TRAVAIL

Nous avons procédé à des interviews des chefs de secteur, chefs d'ateliers, chefs de quart et ouvriers en poste de travail. Nous nous limitons ici à la présentation de la vie de quelques ateliers les plus importants de l'usine.

1) Les ateliers de décortiquage, presserie, filtration

Ce groupe d'ateliers est un des plus importants de l'usine. C'est là que se font la trituration et l'extraction de l'huile de la graine. Il est très ancien. Le matériel souffre d'un non-renouvellement des appareils. Il y a souvent des réparations.

Les équipements

Ils sont principalement constitués pour le décortiquage par : des décortiqueurs (22 têtes dont chacune réalise 3 tonnes d'arachide en coque maximum), 3 broyeurs, 6 repasseurs de coque, des transporteurs Redler-vis et des élévateurs, 8 sasseurs ; la presserie est équipée de 2 chauffoirs mécaniques, 3 chauffoirs spéichim, 18 presses dont 1 de type MN 3 et 17 Titan. Il y a également des transporteurs Redler-vis et des élévateurs ; la filtration est équipée de 3 tamises chauvrins qui tamisent l'huile, de pompes, de 4 filtres Niagara et de vis de véhicule.

A la fin de tout ce circuit, l'huile d'arachide filtrée est envoyée vers les réservoirs. Ensuite on fait venir les écailles des presses à l'extraction pour extraire les 15 % d'huile qu'elles renferment.

Le personnel

L'atelier fonctionne avec le système 4/4 jour et nuit sans interruption sauf pour un arrêt d'entretien. Chaque quart est composé de 15 personnes. Un chef de quart y coiffe un chef d'équipe. Tous les 2 sont des agents de maîtrise M3 pour le premier et M2 pour le second. Ils dirigent dans chaque équipe 5 manoeuvres au décortiquage, 3 manoeuvres à la presserie et 2 autres à la filtration.

Les conditions de travail

Du fait de la vétusté du matériel et de l'ancienneté des installations, les ouvriers travaillent dans des conditions très pénibles : une température de 45° à l'ombre, un éclairage sombre, des lieux de passage étroits et rendus très glissants par les résidus graisseux. Ces conditions favorisent les accidents du travail assez fréquents dûs au manque de protection, à des défaillances mécaniques, au manque d'inattention. Le vendredi 4 septembre 1987, un ouvrier a perdu la main avec tout l'os de l'avant bras broyé par la machine.

L'atelier connaît un taux d'absentéisme élevé, mais les sanctions ne sont pas prononcées. En effet les ouvriers présentent à chaque fois des bulletins de repos qui, selon la hiérarchie, seraient de complaisance. Il est possible pour tout ouvrier, en dehors du médecin de l'entreprise, d'aller à la Mutuelle et d'y retirer un bulletin d'hôpital qu'il peut faire remplir par le médecin de son choix. Mais cet absentéisme est toléré en général par la hiérarchie qui y trouve même son compte puisque l'ouvrier absent est remplacé par un manoeuvre qui coûte moins cher, ce qui est un gain pour l'usine. Néanmoins ceci est peut-être un des facteurs de la fréquence des accidents de travail dans l'atelier.

L'atelier connaît d'autres problèmes, notamment celui des retards dûs aux difficultés de transport pour les ouvriers qui habitent la lointaine banlieue. La relève des équipes de quart est des fois mal assurée car il arrive à certains ouvriers de quitter leur poste avant la relève par l'équipe suivante. Le travail

relativement intégré dans l'atelier auquel s'ajoutent des conditions de travail difficiles, favorise non seulement l'indiscipline des ouvriers qui ont le sentiment d'être mal payés ou de simples journaliers pris en remplaçants, mais également un esprit de solidarité et de contestation à l'égard des chefs. Les ouvriers surnomment le chef d'atelier "Khadafi".

2) L'atelier détoxication - pelletisation

Cet atelier fait partie de la trituration. Son originalité est qu'il est récent. Il comprend 2 parties : la pelletisation qui a été seulement créée en 1967. Auparavant les tourteaux étaient non granulés et il y avait beaucoup de poussière et de pertes. A l'époque, l'atelier dépendait de l'extraction, la détoxication, dont le projet remonte des années 1963-1964, a été installée pour la première fois en 1979, comme unité pilote. Il fallait alors faire face à un problème commercial lié à la présence de l'aflatoxine dans les tourteaux d'arachide. Les premiers essais ont débuté fin 1980 avec les constructeurs jusqu'en mai 1981. Durant la seconde moitié de 1981, 6 000 tonnes de tourteaux ont été traitées en essai ; Depuis 1984, l'atelier a connu une extension. Les installations peuvent traiter jusqu'au plafond de 6 000 tonnes de tourteaux par jour ; la moyenne de l'activité est cependant de 450 tonnes par jour. Les normes internationales inférieures à 30 PPB y sont respectées alors que les tourteaux auparavant contenaient 5 000 PPB. Cette partie de l'atelier est ultra moderne et toutes les commandes sont automatisées.

Le personnel et l'organisation du travail

L'atelier regroupe trente personnes : dont 22 permanents et 8 saisonniers. Le travail se fait selon le système des 4/4. Il y a un chef de quart qui a le Bac technique et 1 chef d'équipe le BEP.

Des problèmes existent entre les ouvriers et la hiérarchie liés au rythme du travail et à l'environnement pénible de l'atelier. Ce problème remonte de la période des essais qui a duré 3 ans (1982-1985). Les ouvriers ont été soumis à une forte pression physique et intellectuelle dans une atmosphère polluée par l'ammoniac, difficile à supporter. La marche de l'atelier est discontinue, cyclique. Les mêmes opérations sont effectuées 50 fois dans le même quart, ce qui entraîne des types de contrainte particuliers. Les ouvriers sont assignés pratiquement à leur poste.

Les formes par lesquelles les ouvriers (dont la moyenne d'âge dans l'atelier est de 30 ans) contestent sont :

- 1) l'absentéisme : certains n'hésitent pas à choisir le match de football le dimanche en évoquant des repos maladie ;
- 2) le syndicalisme : l'atelier compte des militants syndiqués très actifs dont un délégué syndical à l'avant garde ;
- 3) le refus de faire des heures supplémentaires.

Dans ces conditions le sursalaire ne marche pas.
Les rapports avec la hiérarchie sont parfois tendus et empreints de méfiance.

La sécurité

Les problèmes de sécurité se posent particulièrement dans cet atelier où l'on travaille avec des produits chimiques comme l'ammoniac et le formol. Le matériel de protection principal, le masque à ammoniac n'est pas utilisé non par négligence, mais parce qu'il n'est pas adapté. C'est un masque intégral dont la fermeture est hermétique. Malgré les efforts d'aération de l'atelier, de captation des gaz et d'assainissement, il y a beaucoup de poussière, d'ammoniac, de formol. Un service des pompiers fait le 1/4 mais essentiellement pour intervenir en cas d'incendie.

Au plan de la santé, le personnel, selon l'avis recueilli au niveau de la hiérarchie, est stressé.

L'atelier de conditionnement

Cet atelier est celui du conditionnement du produit fini : l'huile d'arachide. Il comprend deux sections : l'embouteillage et l'enfûtage.

Le personnel

Il est composé de 57 permanents auxquels s'ajoutent 10 journaliers. 27 permanents sont à l'enfûtage et 30 à l'embouteillage. Il existe un système des 3/4 au lavage et un système de 2/4 au conditionnement.

La contradiction est que dans cet atelier de conditionnement exigeant un état d'initiative sur les plans technique, social, d'hygiène, le personnel est à 80 % analphabète.

Hiérarchie et discipline

L'indiscipline que déplore la direction à tous les niveaux nous semble être liée principalement au bas niveau des salaires du fait du bas niveau de qualification de l'extrême majorité des travailleurs de l'atelier. Cela est aggravé par la réduction des horaires de travail et le blocage de l'avancement. Par exemple en 1980 dans tout l'atelier, un seul ouvrier a bénéficié d'un avancement. La direction a plutôt choisi le système du sursalaire qui dans les conditions de l'atelier ne marche pas. Il y a par conséquent une dégradation de la discipline qui se manifeste surtout par le retard dans le relais des quarts. Certains ouvriers quittent leur poste avant l'heure, d'autres viennent après l'heure. L'éloignement des lieux d'habitation et les difficultés de transport ne facilitent pas les choses non plus. Il y a aussi beaucoup de bulletins de repos que les ouvriers ont la possibilité de se faire établir par le médecin de leur choix. Ce système se pratique d'autant plus que dans cet atelier, contrairement aux autres ateliers, les ouvriers ne peuvent pas y bénéficier du congé annuel à

cause du système des 3/4. Il y a un planning de congé pour tout au plus six personnes à la fois.

Les ouvriers de l'atelier sont conscients de n'être pas payés selon leur travail. Ils se sentent frustrés. Le système de promotion crée une méfiance et rend les relations avec la hiérarchie empreintes de subjectivisme. Les ouvriers réagissent par l'indiscipline et la mauvaise volonté dans un travail à la chaîne, où nous a-t-on dit, s'il manque 2 personnes, le tout est bloqué.

Le système des sanctions est rendu inopérant. Selon certains responsables de la hiérarchie, c'est parce que l'état d'esprit a changé au niveau de la direction. Les jeunes cadres, des sénégalais, n'auraient pas de référence, n'ayant pas connu l'ancienne vie de la société. Ils trouvent la situation normale ou s'y adaptent. En plus de cela, est apparu un nouveau "comité PS d'entreprise" parti au pouvoir, où se sont réfugiés tous les anciens délégués en mal avec la direction, devenant ainsi des intouchables. Les nouveaux délégués syndicaux presque tous affiliés au parti au pouvoir, bénéficient d'avantages et se sentent protégés face à la direction. Ils sont des éléments de pointe dans les réseaux clientélistes qui se tissent depuis l'entreprise, les quartiers des ouvriers jusqu'aux sommets des appareils du parti et de l'Etat.

Le syndicat du parti dominant, le C.N.T.S., largement majoritaire, connaît une crise morale due à des luttes de tendances personnalisées au niveau des dirigeants. Les travailleurs sont dans un état de démobilisation syndicale.

Relations personnelles et solidarité

Du fait de cette situation, les ouvriers de l'atelier se rabattent sur les relations personnelles pour résoudre certains problèmes, notamment financiers, liés aux lourdes charges familiales. Le chef d'atelier lui-même, ancien syndicaliste, est souvent sollicité. Pour lui, les relations personnelles se révèlent, en retour, déterminantes pour l'exercice de l'autorité. Il nous déclare : "Je ne sanctionne pas. J'ai des postes de punition ; mais je fais des compromis ; je passe par l'influence des autres relations proches ou par la famille pour raisonner le fautif".

Les ouvriers dans cet atelier ont développé des formes de solidarité. Ils disposent d'une petite caisse pour dépanner ceux qui en ont besoin. De même existe au sein de l'atelier une tontine. La cotisation mensuelle de 5 000 F CFA. Elle est permet à certains de faire face à des investissements liés à la construction, à l'équipement, etc.

La solidarité ethnique joue beaucoup dans l'atelier, dès le recrutement. Mais les relations inter-ethniques se passent bien, facilitées par la religion islamique, les fêtes confrériques communes et aussi par la fête annuelle organisée dans l'atelier par les ouvriers.

Hygiène, sécurité

Les accidents de travail sont fréquents avec les tessons de bouteilles du fait que les ouvriers travaillent les mains nues.

A l'enfûtage, il y a de la soude mais les ouvriers ne mettent pas de lunettes à cause de la vapeur.

Les ouvriers de la coque/peinture bénéficient d'une visite annuelle de deux radiographies par an et de lait chaque semaine.

L'atelier compte un service de nettoyage et la chaîne est arrêtée périodiquement pour nettoyer les postes. Des vestiaires et des toilettes existent, mais ils sont très éloignés.

Deux cas de tuberculose ont été dépistés dans l'atelier, mais le médecin d'entreprise a donné des assurances que l'environnement de l'atelier n'est pas favorable au bacille. Certains ouvriers estiment que le médecin d'entreprise devrait s'intéresser au type de maladie relatif à chaque poste.

4- L'ATELIER ENTRETIEN - MECANIQUE

L'atelier est composé de 4 sections : 1 section mécanique, 1 section chaudronnerie, 1 section génie civil et 1 section sanitaire. La fonction de l'atelier est l'entretien du matériel de l'usine dans ces différents domaines. Les interventions se font au niveau de tous les ateliers de production par trois équipes : deux équipes sont spécialisées dans l'entretien des transporteurs et une équipe se consacre à la mécanique précision. Il y a en plus une équipe machine-outils qui, elle, est fixe.

Il y a deux formes d'entretien : l'une préventive, l'autre curative. L'entretien préventif se fait suivant des arrêts programmés : les appareils sont revisés selon un programme détaillé. L'intervention curative se fait lorsqu'une panne se déclare dans un atelier de l'usine. Les pannes sont fréquentes et l'atelier a souvent des problèmes techniques. L'usine étant à feu continu, il y a souvent des pannes liées à l'usure qui dépassent les compétences de l'atelier. La présence parfois de corps étrangers dans les appareils entraînent des cassures ; les plus grosses pannes sont à la centrale, section qui fournit l'eau, la vapeur, l'électricité. Il y a donc des problèmes de pièces de rechange et les dépannages dans ce cas sont provisoires. L'équipe machine-outils usine certaines pièces. Et si ce n'est pas possible, une soustraitance est passée avec des sociétés de la place (Manutention africaine par exemple).

L'atelier est en relation avec d'autres entreprises de la place qui peuvent prodiguer des conseils en cas de problèmes graves : la SOBOA pour le soudage, ETAPERU pour la transmission, etc.

Le personnel

L'atelier compte 10 agents de maîtrise, 80 ouvriers permanents et 20 saisonniers. La hiérarchie est formée par 1 chef de secteur, 1 chef d'atelier central, 1 chef de section mécanique, 1 contre-maître section chaudronnerie, 1 contre-maître section sanitaire.

L'atelier a beaucoup rajeuni et la moyenne d'âge est de 25/30 ans grâce à une nouvelle politique de recrutement par test de jeunes diplômés. Tous ont le CAP et ceux qui ne l'ont pas sont à la veille de la retraite. Les techniciens et ouvriers suivent des stages de formation (sécurité, dessin industriel, etc) et participent à des réunions périodiques organisées au sein de l'atelier sur les problèmes de l'usine.

Les relations de travail

Dans cet atelier, les ouvriers sont travailleurs et exécutent les ordres. Du fait de leur niveau de formation, ils comprennent plus facilement les nouveautés techniques et sont ouverts au changement. Les nouveaux sont facilement intégrés. Il est arrivé que des saisonniers anciens bénéficient de l'appui des ouvriers permanents pour leur embauche. Une bonne entente existe entre les jeunes et les vieux et la communication technologique passe dans ce cas mieux en wolof qu'en français. Les relations d'entre aide existent également.

L'atelier est toutefois considéré comme "contestataire" ; les ouvriers sont des militants du syndicat et les délégués de l'atelier sont très actifs. Pour la hiérarchie on ne peut d'ailleurs pas compter sur eux pour le travail. Ils bougent beaucoup et n'ont pas de rendement. Ils prennent en tout cas les dispositions nécessaires pour chaque intervention où il y a risque de danger.

Les ouvriers viennent à l'heure, les fautes ne sont pas dues à des retards. Elles sont d'ordre technique, mais sont plutôt rares parce que les ouvriers en cas de difficulté, demandent l'avis du chef d'équipe ou du chef de section avant d'agir. Les accidents de travail qui surviennent ne sont pas liés à la négligence.

Les propositions d'avancement semblent dépendre ici plus de la conjoncture économique que de considérations personnelles ou elles sont alors liées aux différences de formation, les ouvriers instruits étant plus favorisés que les non instruits.

La hiérarchie pense que l'atelier n'est pas un service facile. Les ouvriers ont déjà une certaine formation spécialisée, ce sont surtout des jeunes et ont un état d'esprit frondeur et pas toujours une notion pratique du travail.

Lorsque la direction a voulu réaménager l'organisation du travail impliquant le jour du samedi, les ouvriers ont refusé ; et c'est finalement grâce à la médiation de l'inspection du travail, qu'une permanence le samedi a été

acceptée. Les jeunes ouvriers ont tenu à disposer de leur samedi libre. Il n'y a donc pas de système de quart dans l'atelier. L'horaire de travail est de 8 h - 12 h 30 et 14 h 50 - 17 h.

La hiérarchie signale la disparition de petit matériel quelquefois, mais dans l'atelier il y a un bon système de contrôle.

III- VIE SOCIALE ET FAMILIALE

Résidence et logement

Un des problèmes important et même crucial de la vie sociale ouvrière provient des conditions de résidence et de logement. 1,5 % des travailleurs enquêtés habitent dans les îlots populaires des quartiers centraux de la ville ; 7,2 % dans les cités modernes bâties des Sicap et H.L.M. ; 18,5 % les vieux quartiers populaires de la Médina, Grand-Dakar, Usine, Colobane, Fass ; et 72,8 % les banlieues périphériques proches et lointaines : Grand-Yoff, Parcelles, Pikine, Guédiawaye, Yeumbeul, Diamaguène, etc.

La résidence dans le centre de Dakar concerne surtout des personnes de la hiérarchie logés dans la cité de l'entreprise, tout près de l'usine. En effet il s'agit de 6 personnes dont 1 chef d'atelier, 3 chefs d'équipe, 1 technicien et 1 chauffeur.

Dans la périphérie les conditions de logement sont parfois précaires : ce sont des maisons sur un terrain non loti, occupés de fait par les vagues d'immigrants de l'exode rural. Ont grossi également ces mêmes quartiers les ouvriers et leurs familles déguerpis des vieux bidonvilles du centre de Dakar. Aussi 14,3 % des enquêtés vivent dans ces quartiers flottants de la périphérie suburbaine de Dakar, dont 7,4 % sont des ouvriers qualifiés ou semi qualifiés et 7,1 % des manoeuvres.

L'instabilité du lieu de résidence est une donnée importante de la vie ouvrière. Seuls 20,7 % ont toujours vécu dans le même quartier, tandis que 49 % ont changé de quartier, contraints de déguerpir ; 15,7 % ont trouvé le loyer moins cher dans la grande banlieue que dans les quartiers populaires plus proches du centre ville. 25,1 % se sont déplacés pour des raisons de commodités familiales (plus d'espace dans la banlieue pour la famille nombreuse) ; 3 % pour être plus proche de l'usine ; 2,5 % pour améliorer la salubrité de leur environnement. L'instabilité de logement se traduit par un mouvement vers la lointaine périphérie urbaine pour des raisons économiques et sociales, liées au coût de la vie et au poids familial. Seuls 25,9 % sont propriétaires de leur logement, propriété héritée des parents ou acquise durant la carrière professionnelle tandis que 41,6 % sont des locataires. 29,4 % soit près de 1/3 vivent chez leurs parents ou apparentés ou chez des amis, ceci traduisant l'importance des réseaux parentaux et familiaux dans la salarisation et la reproduction ouvrière.

Seuls 22,6 % habitent des maisons individuelles, y compris les 3 % qui sont dans les logements de l'entreprise. Par contre 76,6 % habitent dans des concessions. Les habitations modestes sont cependant en dur (91,7 %) tandis que 7,7 % sont des baraques en bois. Mais les quartiers souffrent d'équipements sociaux insuffisants. La majorité des familles, 53,7 %, n'ont pas l'eau et s'alimentent auprès des fontaines publiques ou achètent l'eau des vendeurs ambulants, 36,6 % ne disposent pas d'électricité et utilisent le soir des lampes tempête et des bougies. Cette insuffisance est sensible au plan de l'équipement sanitaire. Seuls 24 % des ouvriers disposent du tout à l'égout ; 57 % d'une fosse sceptique ; 7,2 % d'un trou dans l'enceinte de la maison ; 1,4 % d'un seau hygiénique et 10,5 % ne disposent d'aucun équipement sanitaire.

Ces conditions de logement marquées par la marginalisation urbaine, l'instabilité et l'insuffisance des équipements sanitaires sont constitutives du bas niveau culturel et du maintien d'une mentalité encore traditionnelle ou semi rurale chez les ouvriers. Elles conditionnent de ce fait les modalités même de la reproduction intellectuelle et culturelle de ce milieu social.

La famille

13,8 % des ouvriers sont célibataires ; 58,1 % sont des monogames et 26,2 % des polygames ; parmi les célibataires 12,1 % sont des jeunes âgés de moins de 25 ans ; parmi les monogames 25,3 % sont également des jeunes entre ces âges.

L'importance de la polygamie varie selon l'âge. Les polygames sont proportionnellement plus nombreux chez les ouvriers les plus âgés. Sur 26,2 % de polygames, 18,5 % ont en effet entre 46-55 ans ; tandis que 4,4 % ont entre 36-45 ans ; 3,3 % entre 26-35 ans. Il n'y a aucun polygame chez les ouvriers de moins de 25 ans.

Le nombre d'épouses est limité à 2 pour la grande majorité : 20,9 % sur les 26,2 % de polygames. Cependant 2,2 % ont 3 épouses, 1,7 % 4 épouses et 1,4 % plus de 4 épouses. Le nombre d'enfants dans les familles est élevé : 27 % ont entre 6 et 10 enfants, 10,7 % entre 11 enfants et plus ; 8,3 % ont 5 enfants.

Le niveau d'instruction et de formation des enfants est faible : 39,7 % des enfants en âge de scolarisation sont non scolarisés : 13,2 % n'ont pas achevé leur cycle primaire et 11 % seulement sont arrivés à acquérir une formation professionnelle. 3,9 % seulement ont pu accéder à un niveau supérieur d'instruction parmi lesquels 1,4 % ont des parents agents de maîtrise. Sur les 39,7 % de non scolarisés 18,7 % sont des enfants de manoeuvres et 13,2 % des enfants d'ouvriers qualifiés ou semi qualifiés. Chez les techniciens seuls 1,1 % des enfants n'ont pas été scolarisés.

On peut voir ainsi qu'au niveau des enfants la reproduction sociale se

donne selon plusieurs modalités sur lesquelles nous insisterons plus loin.

Activités culturelles et loisirs

Un nombre important de travailleurs n'ont pas d'activités de loisirs. Ils sont 38,8 %. Celà provient de plusieurs raisons : manque de moyens financiers, manque de temps avec le système des quarts, contraintes du repos et de la récupération physique ; visites aux parents durant les temps libres, manque d'infrastructures culturelles et de loisirs dans les quartiers. La plupart sont des manoeuvres, 14,9 %, et des ouvriers, 12,7 %. Les activités de loisirs se réduisent surtout au sport : 28,7 %. 12,4 % font du jogging ; 11,8 % vont aux matchs de football, 4,1 % pratiquent les arts martiaux (il existe un dogo dans l'usine) ; 2,2 % vont au basket ; peu vont aux séances de lutte traditionnelle.

L'âge est pour beaucoup dans la pratique et le choix des loisirs. En effet plus de la majorité qui vont au cinéma ont 26-35 ans. Ils sont 8 % auxquels il faut ajouter 3,9 % pour la tranche d'âge 36-45 ans sur un pourcentage total de 15,7 % qui fréquentent le cinéma. On trouve dans la tranche 26-35 ans : 17,6 % sur un total de 28,7 % pour les sports ; 3,6 % sur 3,9 % pour la musique et 2,2 % sur 2,5 % pour le bal.

On trouve pour la tranche d'âge supérieure 46-55 ans une moindre activité de loisirs. 24 % des 38,8 % n'ont aucune activité de loisirs. Ils sont 3,3 % sur les 28,7 % qui vont aux sports ; ils sont la majorité, 4,7 % sur 7,4 %, qui font des séances de thé l'occasion de leur détente. On n'en trouve aucun qui aille au bal ou au concert ou qui aime écouter de la musique.

Les informations, les opinions

Les informations sur l'actualité nationale et internationale sont surtout acquises par la radio : 88,4 %. Ensuite vient faiblement la télévision, 5 % seulement. 1,9 % lisent des journaux ; 1,7 % reçoivent les informations par les amis à travers les causeries et 2,8 % disent n'être pas au courant de ce qui se passe.

Malgré un pourcentage important d'écoute de la radio, 39,9 % estiment qu'ils ne savent pas pour autant ce qui se passe dans le domaine de la politique ; de même ils sont 50,1 % dans le domaine économique ; 39,6 % dans le domaine religieux et 49,6 % dans le domaine sportif. Les émissions les plus suivies à la radio sont les informations qui sont faites en français et dans les langues nationales : 65,3 % ; viennent ensuite les émissions religieuses d'écoute 14 % les écoutent. Les émissions culturelles et éducatives sont faiblement suivies : au total par seulement 5,8 % soit 21 travailleurs parmi les 363 que nous avons enquêtés. Les émissions scientifiques elles ne sont pratiquement pas suivies : 0,8 % des travailleurs enquêtés. Les émissions de télévision sont suivies à 34,7 % pour les informations, à 13,5 % pour les émissions religieuses et à 10,5 % pour les émissions sportives. Les émissions scientifiques sont très peu suivies, 2,2 %, soit 8 travailleurs sur les 363 enquêtés ; les émissions littéraires

encore moins : 0,3 %.

Il semble que le suivi des informations tienne beaucoup à l'âge et au niveau d'instruction. Les travailleurs écoutent donc surtout la radio et s'intéressent aux informations, à l'actualité sur la vie religieuse et sur le sport. Mais la nature et le type de rapport à ces informations sont tels que la connaissance approfondie et suivie des questions politiques, économiques, religieuses et sportives est considérée par les travailleurs eux-mêmes comme presque nulle.

Vie syndicale et politique

La majorité des travailleurs de l'usine sont syndiqués à la centrale nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), affiliée traditionnellement au parti du pouvoir. Ils sont 66,1 % contre 8,5 % à l'Union des travailleurs libres du Sénégal (UTLS) syndicat d'opposition ; tandis que 23,1 % se déclarent non syndiqués.

35,5 % pensent que le syndicat est nécessaire et constitue un instrument pour la défense des intérêts des travailleurs contre une majorité de 38 % qui reproche au syndicat son impuissance, sa coalition avec le patronat et avec le gouvernement. Seuls 1,7 % évoquent la conjoncture difficile pour la lutte syndicale.

Pour la majorité des travailleurs syndiqués, le syndicalisme ne répond pas à leurs attentes et la raison principale est qu'il est un instrument plutôt au service de la direction, du parti et du Gouvernement. La non affiliation des travailleurs à un parti est donc très large. 69,1 % ne sont en fait membres d'aucun parti. Cela est frappant si l'on sait que le Sénégal compte 17 partis dont plusieurs se réclament plus ou moins de l'idéologie et des intérêts des prolétaires. En effet 28,1 % des ouvriers sont du parti au pouvoir contre 1,7 % au Parti démocratique sénégalais, principal parti d'opposition libérale. 0,3 % à l'organisation d'obédience maxiste And Jëf, et 0,3 % à la Ligue démocratique, organisation marxiste d'obédience soviétique.

Les ouvriers sont donc déçus de leur syndicat et militent très peu politiquement. Parmi les 28,1 % qui sont membres du parti au pouvoir, seuls 5 % pensent qu'il défend les intérêts des travailleurs ; 6,6 % sont membres parce qu'ils pensent que le parti gouverne le pays et qu'il vaut mieux être du côté de la majorité, enfin 2,5 % sont membres parce que c'est un moyen pour eux d'être écoutés par le gouvernement pour le règlement des problèmes d'équipements sociaux de leur quartier, (eau, électricité, lotissement, etc).

L'intensité des liens avec l'arrière-pays

38 % des ouvriers se regroupent au niveau de leur quartier et lieux d'habitation dans des associations diverses où s'organise une vie sociale de type communautaire. Ce sont en effet des associations d'originaires du même

village, d'appartenance ethnique commune, d'entraide sociale, de loisirs. Ces regroupements associatifs sont les lieux de constitution et de fonctionnement des réseaux sociaux, familiaux, ethniques qui permettent le maintien, en milieu urbain, de la reproduction des rapports sociaux domestiques et villageois.

Les liens avec les régions et villages d'origine se traduisent sous différentes formes : maintien de l'épouse ou d'une des épouses et des enfants avec visites régulières ; exploitation par un parent ou un fils resté au village d'un champ qui permet dans certains cas d'assurer l'alimentation en riz ou en mil de l'ouvrier et de sa famille en milieu urbain, etc.

Ces associations regroupent non seulement des ouvriers, mais aussi leurs familles, des étudiants, des commerçants, des artisans, des fonctionnaires, des politiciens du même village et ou de la même ethnie. Elles ont des programmes d'activités culturelles et sociales financés à partir de cotisations sur le salaire. Ces activités se passent aussi bien en ville (manifestation de troupes culturelles, entraide sociale, cérémonies) qu'au village lui-même (construction de dispensaires, d'écoles, de mosquées, organisation et participation aux grandes cérémonies traditionnelles).

De même 46,3 % des ouvriers sont membres de daairas, associations religieuses confrériques. Celles-ci sont très dynamiques. Elles regroupent dans le quartier des hommes et des femmes de conditions sociales et d'âge divers. Elles organisent des activités culturelles et religieuses, développent l'entraide sociale et font le pèlerinage dans les lieux saints de la confrérie.

Toutes ces associations villageoises, ethniques, religieuses interviennent dans la vie quotidienne des ouvriers de la périphérie urbaine de Dakar. Elles constituent des structures de maintien de l'environnement natif et sont des réseaux d'intégration en ville, de clientèles pour le recrutement dans l'entreprise, de "détournement du salariat". Elles assurent les liaisons avec les villages et sont le lieu de construction et de reproduction d'une identité sociale spécifique.

L'intensité des liens avec l'arrière pays se traduit dans l'opinion des travailleurs dont 39,2 % estiment que les efforts prioritaires du gouvernement devraient se porter sur l'aide au paysan, à la maîtrise de l'eau et à l'autosuffisance alimentaire alors que 12,9 % sont en faveur du développement de l'industrie.

En guise de conclusion

La recherche à l'usine SONACOS soulève 3 grands problèmes qui méritent un approfondissement : ceux de la segmentation ouvrière, de la reproduction ouvrière, de l'identité sociale.

La segmentation ouvrière

Nous avons vu que dans l'usine il y a différents types de travailleurs : les ouvriers qualifiés, les manoeuvres, les saisonniers, les journaliers, etc. Le rapport au travail (expérience, savoir technologique, niveau de responsabilité technique) est déterminé d'une manière complexe à la fois par le niveau de qualification, le niveau d'instruction, l'appartenance générationnelle, les formes spécifiques de la gestion de la main d'oeuvre, la politique de formation, la nature différente des ateliers, les formes spécifiques d'expression revendicative. Chaque atelier a ainsi sa particularité et "produit ses ouvriers". Les ouvriers de l'atelier de décorticage sont par exemple très différents de ceux de l'atelier mécanique. Les conditions différentes de travail et de l'organisation du travail, le niveau technologique, la qualification interviennent dans la production d'un comportement, d'une mentalité, d'une expression ouvrière spécifique à tel ou tel atelier.

La restructuration par la sénégalisation et la modernisation rend encore plus complexe les données de cette segmentation.

L'identité sociale ouvrière

Les comportements au sein de l'atelier relatifs au travail lui-même, aux relations de travail, la gestion informelle du salaire, l'impact des réseaux familiaux et sociaux, montrent la puissance historique des traditions et la résistance à la prolétarianisation. Le travail industriel est encore pour certains une activité temporaire forcée à laquelle on s'adapte en attendant de trouver quelque chose à soi (une petite entreprise, un atelier, une activité de commerce, etc.) ; ou alors il doit permettre la constitution du capital pour une petite entreprise.

Cette résistance à l'incorporation dans la production capitaliste dont parle R. Cohen, se traduit dans l'usine sous différentes formes : retards au travail, absentéisme par les bulletins médicaux, refus de faire des heures supplémentaires, indiscipline, vol de matériel, etc.

Au plan organisationnel, à la faiblesse de l'appartenance politique correspond une forte organisation dans les associations villageoises, ethniques et religieuses. L'appartenance à un syndicat est ici surtout une stratégie pour l'augmentation des salaires, une stratégie "d'accumulation salariale", de socialisation salariale pour permettre l'investissement dans le développement d'une variété de petits métiers (17,5 % des travailleurs de la SONACOS exercent parallèlement un petit métier : exploitation d'un champ, petit commerce, petit atelier à domicile, etc.). Cette socialisation salariale se fait également dans la satisfaction des besoins familiaux et parentaux, dans le financement de l'entraide sociale, dans la consolidation et la reproduction des réseaux sociaux.

Au plan idéologique, il est remarquable que 46,3 % des ouvriers appartiennent et "militent" dans des associations religieuses confrériques et

que 47,9 % ont un marabout personnel dont ils sont les talibés et à qui ils confient en quelque sorte leur destin existentiel.

La conscience de classe prend ici plutôt alors des formes cachées, marquées par l'hétérogénéité et l'ambiguïté.

La reproduction ouvrière

Il y a plusieurs types de reproduction liés à la fois à la nature de la prolétarianisation, aux politiques de gestion de la force de travail comme aux stratégies propres aux acteurs ouvriers.

Jean Copans distingue "entre les reproductions héritées (père ou artisan urbain) et les reproductions acquises (recherche volontaire ou découverte fortuite du milieu industriel) ; entre les reproductions maintenues (enfants ouvriers y compris dans l'usine où travaille leur père), les reproductions ratées ou abandonnées (enfants mal scolarisés ou chômeurs) ou bien les reproductions transcendées (mobilité sociale)". Cette problématique, selon lui, "mesure le degré de stabilisation de la complémentarité des activités économiques (campagne-ville ; salariat-informel), compare les "patrimoines" et les héritages, jauge leurs relations réciproques". (In M. Agier, J. Copans, A. Morice, *Classes ouvrières d'Afrique noire*, éd. Karthala, Paris 1987, p. 37).

Dans le cadre de l'usine SONACOS, les reproductions héritées, 1,4 %, montrent l'intervention des rapports de parenté dans le recrutement, mais aussi la stratégie de la direction à partir de cette logique familiale, de stabilisation du salariat. La direction de l'usine a officialisé depuis longtemps déjà la possibilité pour un ouvrier qui va à la retraite ou qui décide après 20 ans de service, d'être remplacé par un de ses fils.

Les reproductions acquises forment l'essentiel : 86,8 % des ouvriers. Mais au niveau des enfants, les reproductions ratées ou abandonnées sont importantes : 77 % des enfants des ouvriers sont mal scolarisés ou sont chômeurs.

Les reproductions transcendées, 3,9 % reflètent la faiblesse de la mobilité sociale dans les familles ouvrières.

Il faut noter qu'une donnée importante dans la reproduction sociale ouvrière globale sur lequel la recherche doit prêter attention, est l'aspect culturel même de cette reproduction. L'héritage, le milieu, l'ambiance culturelle, les traditions, les valeurs référentielles sont reproduits par la famille, les réseaux, les symboles, la religion. Les conditions urbaines difficiles (faiblesse de la scolarisation, déperdition scolaire importante, manque d'électricité, insuffisance des équipements sociaux, etc.) entraînent l'analphabétisme, le fatalisme, le conservatisme.

La recherche à la SONACOS doit se poursuivre dans des directions

intéressantes qui exploreront entre autres :

- Le syndicalisme et l'histoire syndicale. Dans le cadre des Huileries, le syndicalisme a produit une catégorie particulière de la bourgeoisie d'Etat au sein des travailleurs, les syndicalistes, qui ont joué un rôle de premier plan dans la formation de l'Etat sénégalais et la constitution de groupes et de clientèles politiques. En même temps le syndicalisme a été un instrument de stratégie des masses ouvrières pour la revendication sociale et l'augmentation des salaires, pour l'"accumulation salariale". Le syndicalisme a joué un rôle essentiel dans la configuration sociale de la classe dirigeante, la constitution des rapports politiques de classe et la formation de l'Etat national. Ce n'est pas pour rien que la grande centrale syndicale a acquis le statut de 8e région du Sénégal.

- La recherche comparative régionale. Nous pensons développer un vaste programme de recherche comparative entre les 4 usines SONACOS : celle de Dakar, la SEIB de Diourbel, région traditionnelle des "marabouts de l'arachide", la SODEC-Lyndiane du Sine-Saloum, région peuplée du Sénégal et réservoir principal de la clientèle électorale du pouvoir, la SONACOS Ziguinchor, région périphérique de revendication ethnique.

Cette recherche comparative à mener dans les prochaines années doit permettre de cerner à l'échelle du Sénégal l'impact des industries de l'huilerie dans la construction des rapports sociaux de la formation sociale sénégalaise : rapports entre la ville et la campagne, rapports entre Dakar et les régions, rapports entre l'industrie, l'agriculture et le commerce, alliances de classe diverses au niveau central et régional, rapports politiques de classe à l'échelle nationale.

SYNDICALISME, VIE ASSOCIATIVE ET IDENTITE

OUVRIERES A DAKAR-MARINE

Babacar Diouf

Au cours du premier trimestre 89, j'ai entrepris une enquête de terrain dans l'usine de réparation navale "Dakar-Marine". Cette enquête s'inscrivait dans le cadre d'un mémoire de l'EHESS qui s'inspirait du travail de l'UR/Orstom intitulée "Travail et pratiques sociales en milieu urbain dans le Tiers-Monde". Dans le mémoire en question (intitulé "Travail et travailleurs dans la réparation navale. L'exemple de Dakar-Marine"), il s'est agi d'étudier, dans un des secteurs industriels les plus anciens du pays, si la mise au travail salarié qui s'est certes traduite par le regroupement ouvrier, avait nécessairement débouché sur une prolétarianisation, et des identités ouvrières. Comment était résolue la gestion au double niveau de la main-d'oeuvre et du salaire dans les conditions d'une "incapacité" du capital à reproduire entièrement la force de travail salariée ? "Incapacité" liée, selon nous, à la structuration même de ce capital, mais aussi à celle (socio-culturelle) de la main-d'oeuvre.

Dakar-Marine, située dans l'enceinte du Port de Dakar, est de création récente. Un projet qui consistait à fusionner en une grande unité industrielle les deux plus importantes entreprises de réparation navale, vit le jour en 1971. Dix ans plus tard, en 1980, Dakar-Marine démarra. Ses deux composantes (la DCAN - Direction des constructions et armes navales - et les ACRN - Ateliers et chantiers de réparation navale -) sont par contre de très vieilles unités industrielles. La première (DCAN) a vu le jour vers la fin du 19e siècle sous l'impulsion des autorités coloniales françaises. Elle s'occupait de la réparation des bateaux du ministère français de la Défense dont elle relevait. Les ACRN étaient plutôt le département chargé de la réparation navale des ACD (Ateliers et chantiers maritimes de Dakar) qui, elle-même, est une vieille filiale de la Sté des transports Delmas-Vieljeux créée en 1938.

Cette fusion s'inscrivait dans ce que le nouveau pouvoir de A. Diouf définissait comme la deuxième génération industrielle. Dakar-Marine y avoisinait les ICS (Industries chimiques du Sénégal), fruit symbolique de la coopération sud-sud entre le Sénégal et l'Inde, et Kër Fara Pahlavi, un grand complexe pétrochimique en coopération avec l'Iran de la grandeur du shah. Complexe qui portait le nom de l'épouse du Shah, Fara Diba, mais ne verra finalement pas le jour. Et pour cause ! L'imam et sa furia chiite sont passés entre-temps.

Dakar-Marine qui fut lancée dans des conditions totalement à contre-courant de la crise qui frappait déjà l'industrie navale (début des années 70), ne

se stabilisera jamais. En neuf ans d'existence, trois directions se sont succédé à sa tête. Elle comptait un peu plus de 1.000 travailleurs à son démarrage en 1980. Lors de notre passage, ceux-ci n'étaient plus que 600. Diverses compressions du personnel pour faire face aux déficits chroniques de l'entreprise ont amené celle-ci à se séparer d'un peu moins de la moitié de son effectif de départ.

Dans l'article qui suit, nous reprenons deux parties de ce mémoire. D'une part, celle relative à la vie syndicale et associative de l'entreprise (syndicats et stratégies syndicales, et différentes associations ouvrières). D'autre part, celle portant sur la conclusion, à savoir quelle classe ouvrière, avec quelle(s) identité(s) ?

I - VIE SYNDICALE ET ASSOCIATIVE

1) Syndicats et vie syndicale

Au moment de la fusion, les responsables et les délégués syndicaux issus des deux entreprises décident de se regrouper dans une unique organisation. C'est la naissance du SECAM/D (Syndicat des employés civils de l'Arsenal de la Marine/Dakar). Il était autonome mais proche de la CNTS. Il négocia le nouvel accord d'établissement avec la nouvelle direction. Ce syndicat regroupait tous les ouvriers et employés de Dakar-Marine. Sauf quelques techniciens et ingénieurs qui s'organisent plutôt dans le SDTS (Syndicat démocratique des techniciens du Sénégal). Mais quelques mois après la signature par le syndicat du nouvel accord d'établissement, les ouvriers insatisfaits, contestent la direction syndicale. Ils leur reprochent d'avoir paraphé un document qui les prive de l'essentiel de leurs avantages acquis dans leur ancienne entreprise. Amenée par les jeunes, la contestation culmine et aboutit au départ de la direction syndicale et à l'organisation de nouvelles élections de délégués du personnel qui vit l'entrée massive des jeunes. En 1983, ils convoquent un congrès du syndicat au cours duquel ils réaffirment l'autonomie syndicale par rapport à la CNTS qu'ils qualifient de "vendue au pouvoir". Ils rebaptisent le syndicat qui devient Syndicat national des travailleurs de Dakar-Marine. Après quoi ils enclenchent une guérilla syndicale.

Ils s'imposent comme seuls interlocuteurs de la direction de l'entreprise, exigeant et obtenant que les associations (surtout religieuses confrériques) ne s'occupent plus de revendications syndicales. Les ateliers où résidait la jeune direction syndicale deviennent les principaux foyers de revendications ouvrières. Le syndicat organise des journées d'études syndicales pour élaborer et affiner ses revendications. Les grèves se succèdent mais sans jamais arriver à faire plier la direction sur le principal point : la révision de l'accord d'établissement. Les années 83 et 84 furent ponctuées de débrayages quasi-quotidiens.

Le déclin et le repli sur la centrale-mère, la DNTS.

Afin de venir à bout de cette contestation syndicale, le nouveau PDG (ayant entre-temps remplacé le premier) joue sur la division traditionnelle entre jeunes et vieux dans les ateliers. Il commence par encourager la renaissance des daairas confrériques sous la direction des vieux dont il fait ses interlocuteurs privilégiés. Parallèlement, il travaille à se rallier certains responsables plus âgés dont la présence à la tête du syndicat était le fruit d'un compromis entre jeunes et vieux lors du congrès.

Fort de ses succès, il met en avant une stratégie pour se débarrasser du secrétaire général du syndicat. Alors que celui-ci était ouvrier de la 7e catégorie, il le fit passer dans le corps des maîtrises. Ce qui fit perdre automatiquement à ce dernier son mandat de délégué du personnel du corps des ouvriers dans lequel il avait été élu. En le promouvant ainsi, il lui fait par ailleurs perdre son immunité que lui garantit son statut de délégué du personnel. Car dans la législation, un employeur n'a pas le droit de licencier un délégué du personnel élu sans autorisation préalable de l'inspection du travail. Sans compter les multiples recours hiérarchiques au ministère du travail en cas d'accord de l'inspection.

Galvanisé par l'ambiance de lutte, le secrétaire général ne perçoit pas le piège ainsi tendu par la direction qui n'eut aucune peine à le licencier dans les jours qui suivirent cet avancement catégoriel. Quant à son adjoint, il reçoit des menaces à peine voilées non sans sermons appuyés par les "anciens" convoqués par le PDG à cet effet. On lui signifie son âge (adulte), son statut matrimonial (père d'une grande famille) qui doivent plutôt l'inciter à plus de "responsabilité".

A la sortie de cet entretien les deux responsables syndicaux (le licencié et le menacé) lancèrent un mouvement de grève générale pour se lever contre la mesure de licenciement. La direction ne s'en inquiète nullement, misant sur la proximité de la fin du mois qui ne manquera pas de démobiliser le mouvement grâce aux besoins d'argent que cela fera naître au sein des ouvriers. En effet, trois jours plus tard, les ouvriers en grève sentant que les choses se gâtaient, exigent des dirigeants un repli sur la centrale nationale dont ces derniers dénonçaient la politique de "participation responsable". Les dirigeants s'exécutèrent et les rôles, à partir de ce moment, furent dévolus aux responsables nationaux de la centrale.

S'ensuivit une longue bataille procédurière qui ne donna aucun résultat. La centrale ne parvint pas à faire réintégrer le secrétaire général licencié. Las, les ouvriers regagnèrent les ateliers, sans leur secrétaire général. En guise d'apaisement social, la direction décide de ne pas décompter les jours de grève. Par contre le mouvement de compression intervient accompagné de vagues de départs volontaires négociés et de retraites anticipées. Les jeunes qui furent le "fer de lance" du mouvement syndical seront les principales victimes de la compression. Les rescapés profitèrent des départs volontaires pour aller

négocier leurs talents ailleurs. Quant au secrétaire général-adjoint, sous l'oeil vigilant de la centrale-mère, il dut accepter un compromis : le rétablissement de la paix sociale dans l'entreprise contre la satisfaction de certaines revendications. Il s'y attela tant et si bien que son propre crédit auprès des ouvriers en souffrit énormément dans les ateliers. A l'arrivée, il sera le "dindon de la farce", parce que le PDG partira deux années plus tard sans jamais satisfaire les revendications passées dans le compromis. Les ouvriers le destituèrent de son poste de délégué lors des élections qui suivirent le départ du PDG.

Le syndicat était tombé en désuétude, miné par sa défaite et le licenciement de son dirigeant. Les anciens avaient repris le pouvoir dans les ateliers et les daairas reprenaient de plus belle. L'actuel et nouveau PDG amplifie leur regain avec son discours islamiste de rigueur. La tutelle de la centrale-mère est désormais rétablie et acceptée par les ouvriers.

Le délégué du personnel : un "agent d'affaires"

En dehors des très épisodiques moments de lutte comme décrite ci-dessus, lorsqu'on observe la pratique "syndicale" des délégués du personnel de l'entreprise au jour le jour, on ne peut que convenir qu'il faille aller au-delà de la confrontation classique : capital/travail. Car le travail au quotidien du délégué de personnel (statutairement seul interlocuteur légal du patronat) dénote tout le décalage entre le discours "institutionnel" du syndicat dans sa définition classique et la pratique concrète qui tire plus de celle d'un "agent d'affaires" que de constructeur d'actions ouvrières.

Dans l'espace usinier, le délégué apparaît plus comme l'élu à qui est soumise une somme de "cas" personnels à aller "régler en haut". Les revendications qui passent entre ses mains, par leur nature personnalisée et individualisée, peuvent rarement faire l'objet d'une position d'ensemble. Au contraire, il s'agit plutôt de problèmes personnels confiés çà et là par les ouvriers pour solliciter la faveur de la direction. Ainsi les délégués vont négocier des prêts, des avances (leur augmentation et/ou leur paiement anticipé), des permissions, des embauches (du fils de tel ouvrier décédé récemment), la vente de meubles, de matériel ou de voitures réformés de l'entreprise au personnel, des billets pour les pèlerinages à la Mecque ou à Rome, etc... La nature des "cas" soumis à la direction lui interdisant le plus souvent le recours à la réglementation ou aux lois sociales, le délégué en est ainsi réduit à "négocier et à dialoguer" avec celle-ci pour obtenir telle ou telle faveur. Le nombre des faveurs obtenues peut seul valider aux yeux des ouvriers son efficacité. Son argumentation fait plutôt appel à des considérations sociales, à des éléments de sociabilité sénégalaise. La combinaison de ces deux éléments (nature des "cas" et manière de procéder) l'installe de fait dans un réseau clientéliste aux multiples dimensions.

Il convient de noter par ailleurs la grande ignorance des délégués du

personnel de la législation du travail et des règlements les plus élémentaires de cette législation. D'où leur plus grande vulnérabilité face au patron qui, en général, est plus au courant de celle-ci.

Dans l'exercice quotidien des activités syndicales au sein de l'entreprise, on assiste à une récupération et à une réinterprétation constantes de celles-ci par le délégué. Il dépouille le syndicat de ce qui en fait par définition cet instrument d'organisation du mouvement ouvrier autour des effets du rapport strictement capitaliste et salarial.

Mais en amont, c'est-à-dire au niveau des directions nationales des syndicats et de la centrale, on note presque le même scénario. Les responsables syndicaux sont de véritables fonctionnaires greffés sur un tissu de clientélisme syndical et politique dans le cas plus précisément de la CNTS.

Les responsables de la CNTS sont les principaux vecteurs des politiques de l'Etat dans les syndicats et le monde du travail en général. Leur privilège conféré par une bonne connaissance de la législation et une parfaite maîtrise des lieux de dénouement des conflits de travail, à savoir les inspections, tribunaux et ministère du travail, leur offre des possibilités immenses et incontrôlables de marchandage avec le patronat comme avec l'Etat. Après avoir parcouru l'univers des conseils de prud'hommes si bien décrit par E. Terray dans sa région (1), nous nous sommes demandé si ce n'était pas la même chose dans le contexte particulier des arcanes juridiques des inspections du travail au Sénégal.

Métier de "fonctionnaires" en amont et d'"agents d'affaires" en aval. La parfaite filiation. L'histoire des responsables syndicaux est assez illustrative à ce sujet. Ceux-ci sont généralement d'anciens délégués du personnel licenciés recyclés par la centrale dans ses syndicats de base où ils sont initiés aux ficelles du métier de "syndicaliste". C'est l'occasion pour eux de découvrir et d'apprendre à maîtriser les lieux et espaces de jonction entre l'Etat et le monde du travail, mais aussi et surtout ses lois et ses logiques profondes. Après quoi ils deviennent cadres dans l'organisation syndicale. Les mêmes qui, dans le cadre de la "participation responsable" (doctrine qui définit et structure les stratégies de l'Etat dans le mouvement syndical dans l'exemple de la CNTS), sont promus députés et même ministres. L'exemple de l'actuel secrétaire général de la CNTS est assez éloquent à cet égard. Ancien responsable syndical dans une entreprise des industries alimentaires, il est licencié et se retrouve comme "permanent" dans le syndicat. Il gravit les échelons et en devient le secrétaire général. Exploitant les luttes intestines sur fond de clientélisme politico-syndical, il est élu secrétaire général de la centrale en 1982. Depuis, il cumule les postes de responsabilité dont les plus importants : présidence du conseil d'administration de l'IPRES (l'institution de retraite) et la vice-présidence de l'Assemblée nationale. Ce dernier poste lui confère plus d'avantages que celui de ministre.

(1) E. Terray, "Lettres à la fugitive", Editions Odile Jacob, Paris 1988, p.133 à 153.

Une étude anthropologique plus fouillée contribuerait à y voir plus clair dans cette curiosité syndicale où les intellectuels sont toujours exclus des directions syndicales. Seuls des hommes issus du sérail ouvrier, peu instruits s'ils ne sont pas parfois analphabètes, sont promus. Cela concernerait aussi les stratégies de l'Etat dans les syndicats. Car l'Etat a toujours défini des stratégies de contrôle et d'association du mouvement syndical à l'exercice du pouvoir. Ces stratégies s'inscrivaient dans celle plus globale d'intégration nationale. Les thèmes chers à Senghor de "reconversion syndicale" avec l'UNTS (Union nationale des travailleurs du Sénégal) en 1962 et de "participation responsable" encore en vigueur avec la CNTS constituent autant d'éléments participant de cette stratégie.

Ainsi l'espace syndical est devenu à la fois un lieu de définition et de matérialisation de stratégies de promotions et de statuts socio-politiques. Le précédent secrétaire général de la CNTS en est le prototype. Qui d'ancien ouvrier-tourneur à Lésieur (Huileries) est passé secrétaire général de son syndicat de base et ensuite de la centrale, avant de se voir nommer ministre de Senghor. Au vu de tout cela, comment ne pas être d'accord avec C. Coquery-Vidrovitch lorsqu'elle dit que le "syndicalisme demeure largement un mouvement de fonctionnaires davantage qu'une action ouvrière"(2).

Le syndicat, un réseau de promotion catégorielle

Dans l'entreprise, le syndicat apparaît comme un réseau de promotion. Pour les délégués du personnel notamment, qui acquièrent des catégories plus liées à leur statut qu'à leur implication dans la production. En effet, le fait de détenir l'exclusivité de la gestion des revendications ouvrières offre des possibilités multiples de reclassement catégoriel aux délégués du personnel.

Dans le cas de Dakar-Marine, nous avons pu relever plusieurs situations où les moments de lutte et de revendications collectives correspondent à des marchandages catégoriels. Les délégués passent avec le patronat des compromis aboutissant dans la plupart des cas à des avancements catégoriels ou autres avantages. Ainsi les rares cas d'ouvriers analphabètes promus dans les catégories supérieures dans la maîtrise sont des délégués du personnel, alors que leurs collègues ouvriers dans la même situation sont cantonnés dans la fameuse catégorie MO.

Plusieurs exemples qui témoignent du syndicat comme lieu de définition de stratégies promotionnelles dont celui de ce soudeur de l'atelier chaudronnerie. Au moment de la fusion il est ouvrier exécutant 6e catégorie. Il milite dans le syndicat et est élu délégué du personnel. Lors de la grève des ouvriers pour faire réintégrer leur secrétaire général licencié, il passe un compromis avec le directeur du personnel de l'époque. Il se désolidarise du

(2) C.Coquery-Vidrovitch, Afrique noire, permanence et ruptures, Payot, Paris 1985, p.281.

mouvement et reprend le travail. En contrepartie, il est hissé à la maîtrise 2 et nommé chef d'équipe. Mieux, à la reprise du travail, on lui affecte les ouvriers de son atelier considérés comme les "têtes brûlées" avec mission de "les dompter". Trois autres délégués accepteront aussi de reprendre le travail au plus fort de la grève. Depuis, l'un d'eux a pris sa retraite et ouvert un atelier chez lui grâce au matériel cédé par la direction. Le second, qui est ouvrier analphabète, a atterri dans le corps des maîtrises à la 3e catégorie. Manifestement il ne peut pas être chef d'équipe pour cause d'analphabétisme. Par contre, il est plus gradé que son chef d'équipe. Le cas du troisième est tout aussi intéressant. Ancien gérant de l'IPM (Institut prévoyance maladie) de l'entreprise où il était arrivé grâce à ses responsabilités syndicales, il en est renvoyé "pour incompétence". Ce qui lui valut une perte salariale de l'ordre de 100.000 F CFA. Après la grève, il se retrouve dans une "planque" aux Recouvrements qui lui a permis de recouvrer tous ses avantages salariaux perdus lors de son départ de l'IPM.

De manière beaucoup plus élargie, le réseau syndical ainsi détenu par les délégués et les responsables syndicaux peut s'intéresser à toute la vie de l'entreprise. Les responsables syndicaux de l'entreprise engagent constamment le syndicat à titre personnel dans des actions qui dépassent largement leurs prérogatives syndicales. Ainsi il est fréquent de voir un responsable syndical influent prendre sur lui de passer des compromis à l'insu des bases ouvrières. Ainsi, après le départ du deuxième PDG et avant la nomination de son successeur, le principal responsable syndical, de concert avec les cadres de l'entreprise, entreprit d'écrire directement au président de la République au nom du syndicat. Dans une lettre plus qu'élogieuse, il demandait au chef de l'Etat de nommer l'un des plus anciens cadres de l'entreprise à la tête de celle-ci. L'éventuelle nomination de son "candidat" aurait scellé un autre marché qui marquerait par là-même la nature et la démarche syndicales dans l'entreprise.

Inutile de préciser que ces pratiques syndicales qui ne font jamais l'objet de discussions avec la base ouvrière, sont souvent dénoncées par les ouvriers. Pratiques et agissements qu'ils caractérisent d'opportunistes. Mais il ne faut pas s'y méprendre, cette pratique syndicale est largement dominante dans les entreprises et elle doit plutôt amener à s'interroger sur la pertinence d'un syndicalisme militant porteur d'une conscience ouvrière que les études (d'ailleurs pour l'essentiel historiques) sur le mouvement syndical sénégalais ont cherché à mettre en exergue.

Nous pensons que le mouvement syndical a connu des évolutions profondes de la période coloniale à la période post-coloniale. Evolutions qui ont touché aussi bien à son contenu qu'à ses logiques. S'il a souvent mordu sur le terrain politique, au point de parfois voler la vedette dans la lutte anti-coloniale aux dirigeants politiques, aujourd'hui c'est plutôt l'inverse qui se produit ; c'est le pouvoir politique qui mord sur le terrain syndical. La "reconversion syndicale" l'a traduit dans la réalité. Aussi, la question devient-elle : lieu d'identités ouvrières (voire de conscience ouvrière) en tant que forme de représentation ouvrière ou lieu de réaménagement et de domestication de l'action collective

revendicative ? Ou alors les deux faces d'une même réalité.

2) Une floraison d'associations ou autant de réseaux sociaux

L'ambiance sociale de l'entreprise est rehaussée par un autre phénomène associatif. Les ouvriers ont essaimé l'entreprise de toutes sortes d'associations. Des daairas, associations religieuses confrériques, aux amicales socio-culturelles, en passant par les associations villageoises ou autres tontines d'entraide, rien n'est laissé sur le bord de la route. Ces différentes associations contribuent à créer dans l'entreprise un univers à la limite de la convivialité sénégalaise dans laquelle l'ouvrier est loin de se sentir étranger, isolé et à fortiori livré à la logique implacable de la salarisation formelle et à son corollaire l'individualisme. Ces associations sont doublées de réseaux où se tissent des stratégies à des fins catégorielles, salariales, culturelles et religieuses.

Les associations religieuses : daairas musulmans et associations des catholiques

A Dakar-Marine, toutes les confréries musulmanes les plus représentatives au plan national sont organisées. Ainsi on compte trois daairas : mouride, tidiane et khadrya. Selon les anciens ouvriers, ces daairas existaient déjà à l'époque des "toubabs" de la DCAN et des ACD. Ils avaient connu entre-temps un recul. Recul que le PDG antécédent, au plus fort de ses démêlés avec le syndicat dominé par les jeunes, va contribuer à résoudre en encourageant les anciens à relancer leurs activités.

Les différents daairas organisent en leur sein les ouvriers de même confession confrérique. Selon les responsables que nous avons rencontrés, les daairas organisent la solidarité religieuse entre leurs membres mais aussi et surtout la participation de ceux-ci aux pèlerinages annuels ("gamou" pour les tidianes et les khadrya, "magal" pour les mourides). A l'occasion de ces différents pèlerinages, les responsables font cotiser les membres. Avec l'argent ainsi collecté, ils paient le prix du carburant nécessaire pour le voyage organisé avec les cars de ramassage de l'entreprise prêtés par la direction à cette occasion. Ils prélèvent la somme à verser en guise de "adiya" (somme d'argent versée par les talibés au marabout à l'occasion du pèlerinage).

Ce sont aussi les daairas qui gèrent le tirage au sort des billets offerts annuellement par la direction pour le pèlerinage à la Mecque. Mais selon les ouvriers, si les moments essentiels d'expression des daairas se limitaient jusqu'à tout récemment aux pèlerinages, aujourd'hui leur espace d'expression a largement débordé pour toucher à toute la vie de l'entreprise. Au point de parfois concurrencer le syndicat. Encouragés en cela par l'actuel PDG dont toute la gestion repose sur une exploitation plus que démesurée de l'islam dans l'entreprise. Lui-même un grand talibé des "Niassènes" (une sous-branche des tidianes fondée et implantée à Kaolack par le marabout E Haj Ibrahima Niass

que les talibés appelaient affectueusement "Baay" qui signifie le père). A ce propos une anecdote succulente circule parmi les ouvriers concernant son appartenance confrérique. Après sa nomination, quelques ouvriers eurent l'heureuse initiative d'aller rencontrer l'actuel tenant du khalife à Kaolack afin de solliciter son intervention auprès de son talibé de PDG afin de régler les problèmes hérités de son prédécesseur. Mais, à leur grande surprise, le khalife leur désigna une chambre close dans le bâtiment qui constitue sa demeure en leur disant : "Vous voyez cette chambre là-bas, c'est G. (le nom du PDG) qui en détient les clés". Ceux des ouvriers qui surent décrire les propos du khalife, comprirent qu'en somme celui-ci leur évoquait la place du PDG dans la confrérie.

Progressivement, les daairas dans l'entreprise sont devenus de véritables réseaux au service de la nouvelle gestion paternaliste inspirée de l'islam de l'actuel PDG. Ce dernier convoque régulièrement les responsables des daairas pour les entretenir des problèmes de l'entreprise. Ils participent à ses côtés à toutes les assemblées ou autres manifestations dans l'entreprise. En dehors de l'entreprise, ils l'accompagnent pour aller présenter des condoléances à l'occasion de décès d'ouvriers ou de parents d'ouvriers.

Un nombre important d'ouvriers a un pied dans les daairas. Au cours des entretiens sur les daairas, l'un d'eux dégagait très nettement la signification de la naissance des daairas dans l'entreprise : "Ce sont des organisations créées par les ouvriers pour conserver les mœurs et les coutumes. Dans une entreprise, nous sommes tous régis par le même règlement intérieur ; aussi il faut créer les daairas pour nous protéger de ces nouveautés introduites par le règlement intérieur. "A l'exception de quelques jeunes ouvriers, tout le monde semble s'accorder sur la nécessité des daairas dans l'entreprise.

Dans les différents discours, les daairas apparaissent comme des espaces qui préservent de la sécheresse de l'espace usinier dessiné par le capital et ses différents règlements. Mais plus généralement, l'émergence des daairas d'usine ne peut pas être détachée du phénomène plus important de la flambée religieuse dans le pays au cours de la dernière décennie. Chez les mourides, elle intègre cette tentative superbement réussie de la confrérie de s'organiser en ville. Jusqu'alors confinés dans les campagnes où le mouridisme était essentiellement organisé autour des "daara", structures à dominante agricole, leur exode en ville a nécessité, selon un informateur de M.C. Diop, "de trouver un instrument par lequel ils puissent se regrouper, se connaître, s'unifier". "Dans les villes, poursuit M.C. Diop, la confrérie a adapté une nouvelle structure : le dahira". Il était à l'origine une structure tidiane (3).

L'actuel PDG a récemment fait ériger une mosquée dans l'enceinte même de l'entreprise. A cet effet, un comité de suivi composé du PDG, des

(3) M.C. Diop, "Fonctions et activités des daaira mourides urbains (Sénégal), Cahiers d'Etudes Africaines 81-83, XXI (1-3), p.79.

responsables des daairas et des ouvriers, fut mis sur pied. La mosquée a été entièrement construite par les ouvriers à l'entrée de l'entreprise ; ces derniers y trouvaient l'occasion, selon l'enseignement du coran, de bénéficier du "tiyaaba" (bons points accordés par Allah aux croyants lorsqu'ils commettent de bonnes actions comme entre autres offrir ou construire une mosquée considérée comme la maison de dieu). Au moment de lancer l'idée de la construction de la mosquée, le PDG fit comprendre aux travailleurs qu'il pourrait la financer tout seul, mais en bon croyant, il ne voulait pas s'attribuer tout seul également le "tiyaaba" ainsi accordé par Allah. Aussi proposa-t-il aux travailleurs d'y participer, afin de bénéficier tous ensemble de la bénédiction de Dieu à cette occasion. Lors de notre passage, certains ouvriers continuaient de rembourser à l'entreprise la somme empruntée à cet effet.

Pour le PDG, la construction de la mosquée symbolisait l'entrée de Allah dans l'entreprise, mais surtout de sa bénédiction. Cette construction illustrait surtout la variété des moyens que le patronat n'hésite pas à mobiliser dans ses stratégies de gestion de la force de travail.

Les daairas sont aussi le lieu de jonction entre l'usine et les résidences. Ainsi à l'occasion des décès, ils prolongent leurs activités dans les résidences ; ce sont aussi des moments d'alliance avec le syndicat. Lors de l'accident de 1980 qui avait coûté la vie à six de leurs camarades dans un bateau grec en réparation dans le bassin, les ouvriers exigèrent et obtinrent du syndicat et des daairas d'organiser des chants religieux à la mémoire des disparus. Les daairas jouent un véritable rôle de passerelle entre les ouvriers, le patron et le syndicat. La nouvelle situation syndicale au sein de l'entreprise (nouveaux délégués élus inexpérimentés, démobilisation syndicale) les place en intercesseurs entre les ouvriers et un patron avec qui ils sont parfaitement en phase.

L'association des catholiques, beaucoup moins dynamique que les daairas, compte une cinquantaine de membres répartis entre Sérère, Diola et Manjak qui sont les plus nombreux et influencent plus la vie de celle-ci. L'association organise les pèlerinages annuels du 15 août à Popenguine et gère les cotisations mensuelles. C'est elle qui organise aussi le tirage des billets offerts par la direction pour le pèlerinage à Rome. Billets qui ont jusqu'à récemment constitué une pomme de discorde entre eux et la direction qui n'accordait cette faveur qu'aux musulmans. L'association, selon ses membres, "est un lieu d'entraide et d'assistance psychologique et morale". Elle est strictement confessionnelle et sociale. Pendant notre séjour, elle exprimait des divergences entre Sérère et Diola d'une part et Manjak de l'autre. Les premiers reprochaient aux seconds d'être "plus animistes et fétichistes que confessionnels", mais aussi d'influencer la vie et la marche de l'association.

Association des jeunes et amicale des femmes

L'association des jeunes est vieille et date de la DCAN ; elle s'appelait l'AJAM (Association des jeunes de l'arsenal marine). Lors de la fusion, les

jeunes la récupèrent et la rebaptisent ASC Dakar-Marine (Association sportive et culturelle). Après l'avoir réorganisée, les jeunes instituent des cotisations mensuelles retirées à la source et versées dans le compte de l'association. Celle-ci anime une revue "Kaddu Dakar-Marine" (La voix de Dakar-Marine). C'est l'association qui connaît la vie culturelle la plus riche et la plus dynamique de l'entreprise. Tous les mois, elle organise des journées-débats chez ses membres à tour de rôle. Tout comme des excursions pour ces derniers. Les réflexions peuvent porter aussi bien sur des questions de société, de politique que sur des questions liées au travail ouvrier et la vie de l'entreprise. L'association organise également des débats publics dans lesquels elle fait intervenir des intellectuels et des universitaires sur des sujets économiques.

Au plan sportif, ce sont plutôt les rencontres amicales inter-ateliers de football qui dominent. Son bouquet, la "grande nuit" de bal qui est payante et animée par un grand orchestre, est organisée annuellement. A l'occasion de cette fête, tous les travailleurs peuvent bénéficier de prêts de l'entreprise pour y participer. Enfin l'association ambitionnait de mettre sur pied une équipe de football d'entreprise à l'instar des grandes entreprises du pays, tels le PAD (Port autonome de Dakar), l'Etics (équipe de football des Phosphates de Taïba), la SEIB (celle des Huileries) ou la CSS (Compagnie sucrière sénégalaise), toutes équipes d'entreprise qui dominent le championnat national de football depuis des années.

Mais depuis un peu plus d'un an, l'ASC connaît des difficultés. Difficultés d'animation et de fonctionnement liées au départ massif des jeunes de l'entreprise. L'association ne s'est pas remise de la défaite syndicale des jeunes. Lors des entretiens, les jeunes qui sont restés, l'évoquent avec beaucoup de nostalgie. Ses activités se limitent tout juste à l'organisation annuelle de l'arbre de Noël de fin d'année pour les enfants des travailleurs. L'arrestation récente du trésorier, complice des fraudeurs des salaires, n'est pas non plus faite pour arranger les choses. A l'évocation de l'association, les jeunes l'assimilent à un moment fort de leur exercice du pouvoir perdu dans les ateliers contre celui retrouvé des vieux grâce à la resurgence des daairas musulmans.

Les femmes de l'entreprise sont organisées dans une amicale qui regroupe plutôt les secrétaires des bureaux qui constituent l'essentiel des emplois féminins de Dakar-Marine. Leurs activités se limitent quasiment aux fêtes organisées par l'entreprise au cours desquelles elles sont confinées dans des tâches d'organisation et de réception. Pour les ouvriers, l'amicale des femmes sert tout juste de vitrine extérieure à Dakar-Marine. Les responsables de l'amicale arguent plutôt de la jeunesse de celle-ci. Ce qui ne les empêche pas de résoudre des questions de classification pour leurs collègues féminines de l'entreprise.

La coopérative ou la thérapie des "bulletins blancs"

La coopérative est une structure gérée par les travailleurs mais coordonnée par la DRH (Direction des Ressources Humaines). Elle a en charge le ravitaillement mensuel en denrées alimentaires de première nécessité (riz, huile, sucre, savon) des travailleurs. Chaque fin de mois, l'ouvrier prend à crédit auprès de la coopérative toutes les denrées dont il a besoin pour sa famille qu'il rembourse à la fin de mois suivant. Les crédits sont transmis au service des salaires qui les retirent des salaires pour les reverser à la coopérative. Et comme le dit si bien ce soudeur, "si tu dois devoir de l'argent ce sera à la maison (entreprise) mais pas à la coopérative". L'adhésion, simple, se fait sur dépôt de 5.000 F CFA auprès du trésorier de la coopérative, qui sert de garantie et qui est remboursée en cas de départ de la coopérative.

Les coopératives, dans l'idée du législateur, devaient jouer un rôle éducatif, notamment en déshabituant les travailleurs des opérations de crédit par la vente de denrées à des prix de gros ou demi-gros. Aujourd'hui les coopératives sont devenues les principaux lieux d'endettement des ouvriers, mais aussi de recours pour la résolution des dettes ouvrières.

Dans le cas de Dakar-Marine, les premiers à trouver leur compte dans la coopérative sont les "abonnés des bulletins blancs". C'est le lieu où, sans déboursier un sou immédiatement, on peut se procurer non seulement les denrées nécessaires à la famille mais également l'argent frais que le bulletin de salaire ne garantit plus. L'ouvrier prend à crédit plus que le nécessaire familial, vend le surplus auprès des commerçants qui rôdent dans les alentours à chaque fin de mois à ce seul effet. Ainsi il encaisse de l'argent frais pour pouvoir faire face aux dépenses quotidiennes de la maison.

Le commerçant achète ces denrées à un prix moindre pour les remettre sur le marché aux prix officiel majoré. Les gargotières également viennent s'approvisionner en riz et en huile auprès des ouvriers de la coopérative. Ces collègues coutumiers de ces pratiques sont appelés les "boukiman" (terme à l'origine dévolu aux fonctionnaires de l'administration qui ont d'ailleurs initié la même pratique auprès des maisons de crédit spécialisées en équipement ménager et électro-ménager).

La coopérative aide aussi les ouvriers à résoudre les sollicitudes incessantes des parents qui viennent demander de l'aide. Le principal grief des ouvriers contre la coopérative porte sur les retards de ravitaillement à la fin du mois : "S'il faut rester une semaine à attendre alors que tu n'as rien perçu parce que tu es un abonné aux bulletins blancs". Autre critique qui porte sur la qualité du riz qui leur est fourni et qu'ils trouvent de moindre qualité et cependant livré au même prix que celui de meilleure qualité.

* Appellation couramment employée par les ouvriers à l'encontre de ceux d'entre eux qui, à la fin du mois, se retrouvent avec une fiche de paie négative, s'ils ne doivent pas parfois de l'argent au caissier.

Globalement, les ouvriers jugent la coopérative positive et les propos de ce soudeur résument bien ce sentiment général : "Quel que soit le salaire que tu perçois, la coopérative est toujours là pour te dépanner".

II - QUELLE CLASSE OUVRIERE AVEC QUELLE(S) IDENTITE(S) ?

Il faut commencer par noter qu'au plan associatif, les ouvriers s'organisent identiquement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Tous les ouvriers que nous avons rencontrés (interviews ou entretiens formels) étaient membres d'une ou de plusieurs associations. Les associations sont de différente nature : familiale, religieuse, ethnique, d'"immigrés" (ressortissants de tel ou tel village), etc. Même les rares cas d'ouvriers militants musulmans de la tendance "Ibadu Rahman" (au nombre de deux) qui sont anti-confrériques et de quelque groupe que ce soit parce que ne concevant d'autre lieu de regroupement que la mosquée, acceptent la participation de leur(s) femme(s) à des associations familiales. Nous n'avons rencontré qu'une seule association ethnique qui regroupait les Mankaan (groupe ethnique de la Casamance).

Les associations internes à l'entreprise constituent de véritables cordons sociaux doublés de réseaux aux multiples interférences salariales comme catégorielles. Les associations résidentielles sont autant de sociabilités et de solidarités constitutives de la reproduction ouvrière. L'ouvrier y noue les relations constitutives de sa socialisation. Socialisation qui définit les espaces d'entraide. Un événement familial (mariage, baptême, décès...) n'est jamais un événement isolé pour la personne concernée, c'est celui de toute la communauté qui mobilise ses différentes associations à cet effet. Enfin, pour ce qui concerne les épouses des ouvriers, elles apparaissent, par la place qu'elles occupent dans la gestion résidentielle, comme le principal lien entre le salariat des maris et le hors-salariat. Dans la plupart des cas relevés au cours de l'enquête, elles s'adonnaient à des activités lucratives (petit commerce en général).

A la lumière de tous ces liens et multiples appartenances extra-professionnelles, peut-on parler de classe et d'identités ouvrières ? Liens et appartenances qui non seulement installent l'ouvrier dans des groupes sociaux mais également lui définissent et confèrent une identité qui est loin de s'inscrire dans une perspective de prolétarianisation. C'est une chose que l'ouvrier soit défini économiquement comme tel, par sa position dans les rapports de production capitalistes, mais c'en est une autre que cette position ouvrière participe automatiquement d'une prolétarianisation. Contrairement à la littérature marxiste, ouvrier ne s'identifie pas à prolétaire. Le déterminisme économique marxiste rend faussement compte de la prolétarianisation et incomplètement des identités qui s'en dégagent.

La pénétration coloniale, en s'imposant comme modèle politique et économique, a aussi permis de démontrer les capacités de résistance, pas

seulement au sens qu'on prête généralement à ce terme dans le contexte, mais celles de "récupération", de "réappropriation" et de "réinterprétation" de la société. Car cela aussi est une forme de résistance que les catégories marxistes du matérialisme historique, par leur démarche linéaire et déterministe, nous ont toujours cachée. La défaite des monarchies traditionnelles par le colonialisme a certes profité à l'islam confrérique qui, avec la bénédiction coloniale, s'est chargée de la restructuration de la société. Mieux les confréries, et notamment mouride, vont s'avérer être les grands compagnons de l'administration coloniale pour impulser ce qui allait devenir la principale richesse : la culture arachidière. Cependant, les règles et les valeurs sociales n'ont pas fondamentalement changé. L'idéologie sociale, profondément consensuelle, continue de régir la société. Les usines naissantes symbolisant les nouveaux lieux de création de richesses n'arriveront pas à restructurer la société à l'image de leurs logiques capitalistes classiques. Le salariat, comme tous les éléments de "modernité" avérés par la pénétration coloniale, est réapproprié et réinterprété par l'idéologie socio-culturelle. Dans le cas d'une entreprise, même aussi ancienne que Dakar-Marine (en tant que continuation de la DCAN et des ACD), il est difficile de soutenir l'existence d'un prolétariat classique en partant de la triple condition définie par Copans et Bernier, à savoir celle des conditions historiques d'apparition, de production et de reproduction(4). L'ouvrier ne s'est pas retrouvé dans la nécessité de reconstruire une ou des identités, parce que arraché à sa campagne il se devait d'être entièrement prolétarisé en ville.

Dans l'exemple de cette entreprise, les associations contribuent à la socialisation du rapport salarial à l'intérieur même de l'usine. Elles jouent un rôle d'intercesseurs entre patron et ouvriers. Si elles génèrent des identités de groupe, celles-ci ne sont pas forcément ouvrières. Si par leurs normes relationnelles, des identités ouvrières sont difficilement observables et saisissables, les résultats obtenus à partir d'elles sont par contre visibles. Et dans bien des cas, ces résultats s'identifient à des revendications ouvrières. Aussi peut-on dire qu'il existe une forte corrélation entre ces associations, plus lieux de définition d'identités de groupe qu'ouvrières, et les résultats à connotation ouvrière obtenus par elles.

Lors des entretiens avec les ouvriers portant sur leurs rapports aux catégories professionnelles, notamment les "bureaucrates" (terme systématiquement utilisé par les ouvriers pour désigner les employés de bureau), on note dans leurs discours de très fortes identités ouvrières. Ces identités se construisent à partir de la réalité interne de l'entreprise et de leur position dans cette totalité productive. Les ouvriers sont unanimes à évoquer leur place primordiale occupée dans la production. Ils dénoncent leurs mauvais salaires contre ceux des "bureaucrates" alors que ce sont eux qui font l'essentiel du travail. Ils relèvent aussi la convention collective de la mécanique générale dans laquelle la direction les maintient au lieu de se référer à celle de la construction navale. Les jeunes ouvriers n'hésitent pas à avancer des propos

(4) J. Copans et B. Bernier, "Présentation" dans Anthropologie et Sociétés, 1986, vol.10, N°1, p. 4-5.

plus optimistes : "On a un plus sur les bureaucrates parce que non seulement nous avons le niveau intellectuel, mais également le vrai métier". A les entendre parler, seul leur métier est rémunéré par le capital contrairement aux "bureaucrates" dont le même capital rémunère et l'instruction et le métier. Un ouvrier avancera que dans sa longue trajectoire professionnelle (35 ans partagés entre quatre entreprises), "les diplômes ne m'ont servi à rien sinon à ne pas chômer". Car selon lui, "nous produisons beaucoup. Il y a de l'argent, mais qui en profite ? Ce sont les bureaucrates". La solution, selon lui, c'est de "se passer des bureaucrates pour mieux rémunérer les ouvriers" car "l'ouvrier n'a pas besoin d'être intellectuel".

Eléments d'identités ouvrières fortes impliquées par une claire conscience de leur position dans la production.

Quant aux discours et à la perception de la société à leur égard, les ouvriers reconnaissent que la situation a évolué. En effet pendant longtemps, les ouvriers ont traîné le célèbre et dévalorisant sobriquet de "wacc raxasu"(5). Selon eux, "Avant, l'ouvrier était identifié à celui qui avait échoué à l'école et était envoyé soit dans l'armée, soit en apprentissage pour devenir ouvrier". Ou alors "au temps des vieux, les ouvriers étaient tous analphabètes. Les parents envoyaient l'enfant à l'école coranique et passé un certain âge il prenait le chemin de l'atelier pour apprendre un métier". Dans ce contexte ouvrier rimait avec travail manuel, salissant et physique, opposé dans l'imagerie populaire au "bureaucrate" instruit et pratiquant un travail de bureau. D'où une certaine dévalorisation sociale de l'ouvrier. Selon certains anciens ouvriers, cette situation avait provoqué des complexes chez leurs collègues qui leur valaient d'"avoir honte de se montrer en bleu de travail". "Les patrons, selon eux, étaient aussi influencés par cette situation. Pour eux, l'ouvrier c'était celui qui avait échoué à l'école et ne méritait rien". Mais aujourd'hui, "avec les nouvelles générations, l'ouvrier est revalorisé parce qu'il est plus instruit. Il a des diplômes. Il est différent de l'ancienne génération qui faisait tout juste de l'exécution comme un robot".

Apparemment, l'ouvrier qui connaissait une marginalisation sociale et une dévalorisation professionnelle, a acquis une double notoriété sociale et professionnelle. "Au contraire, il y a une grande fierté à bien connaître son métier". Peut être ajouté à cela la crise socio-économique qui contribue à gommer progressivement ces clivages professionnels et les discours construits autour. La division réside plutôt entre ceux qui travaillent et ceux qui sont au chômage. Ces derniers deviennent les souffre-douleur de la maison. Mais, sont tout aussi instructifs les propos de cet ancien ouvrier qui explique que le fait de demander après quelqu'un le matin et de s'entendre répondre qu'il est parti au travail suscite effectivement de l'espoir mais qu'il ne fallait pas s'y méprendre, "le travail ouvrier continue de n'avoir qu'une seule et même signification : le

(5) Littéralement signifie "celui qui fait sa toilette après son travail". Désigne généralement ceux qui exercent un métier manuel, salissant, qui oblige à faire sa toilette après le travail. Utilisé sous forme de quolibet dévalorisant à l'encontre des ouvriers.

titre. Sinon nous n'avons rien".

Dans leur grande majorité, les ouvriers, vieux comme jeunes, reconnaissent la persistance du décalage entre la valorisation technico-professionnelle et les salaires trop bas. Selon eux, cette valorisation technique (formation de plus en plus poussée doublée d'un savoir-faire plus important) n'est pas accompagnée d'une valorisation salariale. Cependant les attitudes divergent face à une telle constatation. Les vieux tiennent un discours fataliste sur le "sort ouvrier". D'après eux, "l'ouvrier ne vit que d'espoir et de désillusion". Mais pourquoi ? "Parce que ce sont des 'neew doole' (des sans-force). Quand tu es quelqu'un à qui on demande de faire telle ou telle chose, à qui on demande d'aller là ou là ; parfois tu es motivé, parfois tu es paresseux ; celui-la ne peut que vivre d'espoir, espoir qu'il attend de celui qui le commande. Celui qui est ainsi fait, qui est guidé, ne peut rien ; aussi seul l'espoir demeure son droit". Mais un autre ancien ouvrier tient à préciser la nature et l'importance de cet espoir (selon qu'il est positif ou négatif) dans les comportements ouvriers face au travail. Il cite en exemple la comparaison entre la direction actuelle et la précédente : "Les ouvriers attendent beaucoup de l'actuelle direction et travaillent plus et mieux, alors qu'avec la direction précédente dont ils n'attendaient que compressions et stagnation salariale, ils ne voulaient rien faire".

Le métier d'ouvrier est une fonction d'exécution et de dépendance, mais qui n'en offre pas moins des espaces de pression grâce à sa place dans le procès de production.

Les jeunes, armés d'un discours plutôt volontariste, dénoncent ce qu'ils appellent "la situation contradictoire de grande qualification contre de petits salaires". Mais malgré la différence de tonalité dans les discours interprétatifs entre anciens et jeunes, on relève un net sentiment d'appartenance commune au même sort, celui d'ouvrier.

Les identités professionnelles sont très fortes et bien marquées chez les ouvriers. Et l'on peut dire que c'est dans le sillage de celles-ci qu'on peut relever des identités ouvrières quand les deux ne se confondent pas et s'identifient. Dans le cas des ouvriers de Dakar-Marine, le lieu fondamental de définition et de construction de ces identités professionnelles est l'appartenance à la branche de la réparation et de la construction navales. Une réelle fierté se dégage de cette appartenance parce que recelant quelque chose de valorisant au plan professionnel. Ils partagent le sentiment de pratiquer une profession plus qualifiée que la mécanique générale. Les mécaniciens, les soudeurs et même les chalumistes et meuleurs pensent qu'ils ont acquis une autre profession en intégrant la réparation navale. Ce sentiment qui procède de la comparaison avec la réparation automobile, est renforcée par la formation assurée en sus par un CFP (Centre de formation professionnelle de l'entreprise) qui a une notoriété africaine grâce aux stagiaires originaires de divers pays (Congo, Niger, Zaïre...) qu'il accueille.

Mais si l'appartenance à une branche à haute qualification entraîne de fortes identités professionnelles, il n'en subsiste pas moins divers niveaux de segmentations ouvrières.

Le premier niveau que nous avons relevé est celui qui concerne la nature d'acquisition de la qualification. On note une opposition constante au sein des ouvriers portant sur le processus différencié d'acquisition de la profession. Cette segmentation peut se rencontrer à l'intérieur d'un même atelier comme elle peut aussi traverser les ateliers. Elle oppose les ouvriers ayant suivi une formation professionnelle par voie scolaire et les autres qui sont passés par l'apprentissage externe comme interne à l'entreprise. L'analyse des discours des premiers permet de relever une certaine supériorité professionnelle comme "qualificationnelle" conférée par une formation scolaire qui, de surcroît est dans la plupart des cas suivie de perfectionnement au CFP. Ce sont eux les "intellectuels" qui se confondent souvent avec les éléments ouvriers adultes (35-40 ans) parmi lesquels sont souvent nommés les chefs d'équipe. Ces chefs d'équipe sont en général caractérisés par un âge moyen, une acquisition de la qualification professionnelle à cheval sur l'apprentissage et les cours du soir suivis parallèlement pour préparer le CAP ou le BEP au CQID (Centre de qualification industrielle de Dakar remplacé par le CNQP - Centre national de qualification professionnelle -) ou dans les lycées techniques, et enfin par leur relative ancienneté dans l'entreprise. On peut dire que grâce à ces caractéristiques, ils jouent un véritable rôle de tampon entre les différents niveaux de clivages ouvriers (jeunes/vieux, formation/apprentissage). Globalement, ce premier niveau de segmentation oppose d'une part les mécaniciens de bord (diésélistes et motoristes), les tourneurs, fraiseurs, aléseurs, ajusteurs (CR* 14 et CR 15 de l'atelier Machines) et les traceurs du CR 1 (Chaudronnerie) et d'autre part les chalumistes, les meuleurs et les tôliers (CR 1) assimilés aux professions analphabètes.

Entre les deux, on trouve les soudeurs. Ils étaient, selon le chef d'atelier, une quarantaine diplômés formés au CFP, mais dont "70 % sont partis en 1981 pour des raisons internes". Ce qui l'a obligé à en embaucher d'autres, dont la grande majorité est analphabète. Cependant leur profession présente la particularité d'être liée à des normes de sécurité et de garantie internationales. Normes qui les obligent à passer annuellement des tests d'agrément validés par des bureaux internationaux (Véritas...). En cas de réussite, ils bénéficient d'une prime d'agrément. D'où les stages répétés au CFP assortis d'alphabétisation pour les y aider. Ainsi la pratique d'une profession intimement liée à la sécurité des bateaux et ses répercussions sur la formation comme la scolarisation parallèle (alphabétisation) ont revalorisé un métier généralement assimilé à l'analphabétisme et à l'apprentissage.

Un second niveau de segmentation est celui qui oppose les mécaniciens (diésélistes et motoristes) du CR14 et les tourneurs, fraiseurs, aléseurs et ajusteurs du CR15. Ils sont tous au départ des mécaniciens ayant suivi une

* CR = Centre de Responsabilité : dénomination des ateliers.

formation commune (moteurs et machines). Mais les exigences de la rationalisation productive ont débouché sur une spécialisation : les uns sur les moteurs comme réparateurs, les autres sur machines comme fabricants de pièces détachées. Les uns et les autres continuent de suivre des stages de perfectionnement au CFP avec, cependant, une plus grande fréquence pour les mécaniciens, afin de coller aux évolutions techniques. Ainsi, pensent-ils avoir un plus sur leurs collègues du CR15 et n'hésitent pas à affirmer que le "CR14 sait faire le travail du CR15, mais l'inverse n'est pas possible". Ainsi un perfectionnement professionnel soutenu et une intervention sur des "choses plus complexes" (moteurs et autres éléments mécaniques des bateaux) amènent à construire tout un discours valorisant sur soi et sa profession.

Enfin, troisième niveau de segmentation et le plus frappant est celui que nous avons relevé entre les ateliers Machines et Chaudronnerie. La différence d'ambiance et de discours est manifeste en passant de l'un à l'autre atelier. Le discours ouvrier perçoit le premier atelier comme celui des "ouvriers intellectuels" opposé au second considéré comme celui des analphabètes malgré la présence de professions comme les traceurs et les soudeurs alphabétisés. Cette opposition trouve sa légitimation dans la construction de toute une série de discours sur le "métier du feu et du fer", auquel sont assimilées les professions de la chaudronnerie que viennent corroborer les tenants de celles-ci sur eux-mêmes. En effet, les ouvriers de la Chaudronnerie se décrivent eux-mêmes comme les "guerriers" (les "vrais", les "fonceurs"). Selon beaucoup d'entre eux, le fer et le feu, avec lesquels ils travaillent, transmettent des "vertus" telles que "endurance" et "abnégation". Le travail du fer et du feu leur forge des caractères solides. Négativement, par contre, ils pensent que le bruit du fer et la chaleur des chalumeaux leur inculquent plutôt "la nervosité". Il faut noter au passage que c'est dans cet atelier aussi qu'on relève le plus d'ouvriers usant de la drogue (chanvre indien) dans l'entreprise même. Le chef d'atelier qui le reconnaît, assure que "ce sont des pratiques qu'il ne faut pas laisser s'amplifier dans une structure industrielle où il y a trop de risques".

Il est intéressant de constater qu'au plan syndical, ces constructions ouvrières sont exploitées dans les stratégies de lutte collective et déterminent des tactiques utilisant les "comportements et caractéristiques des ateliers". Pour les "intellectuels" de l'atelier Machines, "les gars de la Chaudronnerie sont la locomotive qu'il faut chauffer au moment d'engager une lutte syndicale. S'ils sont déterminés, c'est un bon signe pour la lutte". D'autant que la Chaudronnerie est l'atelier le plus important au plan numérique. En somme, l'atelier Machines regroupe les "ouvriers intellectuels qui réfléchissent sur les questions et luttes syndicales et la Chaudronnerie la chair à canon", les farouches qui vont au charbon.

Quant au syndicat, généralement assimilé au lieu privilégié de définition d'identités ouvrières, on ne peut qu'être très prudent devant une telle perspective, surtout lorsqu'on a scruté sa configuration et sa pratique dans le cas de Dakar-Marine. Il est vrai que les actions revendicatives collectives dans

la mesure où elles signifient l'intégration à une communauté partageant des convictions et des valeurs communes fondées sur le travail pour agir ensemble, traduisent certainement une identité. Mais, nous l'avons vu, les luttes syndicales collectives sont en général très rares. Mieux, au regard de l'histoire syndicale, les luttes revendicatives collectives s'inscrivent plus dans une dynamique de reproduction sociale (meilleur pouvoir d'achat jamais résolu du reste) à des fins stratégiques extra-salariales que dans une perspective prolétarienne. C'est patent dans l'exemple de Dakar-Marine : la convention de la réparation navale, pourtant beaucoup plus rémunératrice, et les conditions de sécurité et d'hygiène également désastreuses (neuf morts accidentelles en trois ans sans compter les centaines d'accidents de travail) sont loin de constituer le lieu de focalisation syndicale. Au contraire, les ouvriers tout comme les syndicats bataillent plus autour d'une socialisation que d'une prolétarianisation, pourtant condition d'un salariat non seulement "base de production sociale" mais également "pôle organisateur des rapports sociaux". Ce qui prédomine dans les relations professionnelles, c'est plus l'idéologie consensuelle que conflictuelle. Les conflits de travail naissent le plus souvent ou de la provocation patronale ou des intrigues politico-clientélistes des centrales syndicales nationales à l'image de la CNTS ou de l'UTLS (Union des travailleurs libres du Sénégal). Rares sont les luttes syndicales qui culminent en des formes spécifiques de conscience ouvrière, ou même économiste au sens léniniste du terme.

Les journées de travail perdues pour fait de grève sont très peu nombreuses. L'absentéisme ouvrier est beaucoup plus important pour des raisons individuelles propres et liées en général à des motifs sociaux : famille, religion.. L'ouvrier perd beaucoup plus de journées de travail pour ces motifs que pour ceux de grève. Les stratégies des ouvriers (et non des ouvrières) ajoutées à celles du capital, laissent peu de place à la prolétarianisation qui, dans les conditions d'un pays sous-développé comme le Sénégal, peut seule générer des identités spécifiquement ouvrières. La réalité syndicale d'une part et de l'autre l'appartenance de l'ouvrier à une pléthore de groupes comme d'associations (socio-culturels, religieux) aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, gênent doublement l'émergence d'identités ouvrières totalement construites.

Enfin pour conclure, il faut peut-être rappeler que le Sénégal n'a pas connu de loi Le Chapelier qui, en limitant les droits d'association, constituait l'une des bases fondamentales du capitalisme libéral. Le Sénégal n'a pas plus connu de 1789 (sauf peut-être les célèbres "cahiers de doléances" si chers à Senghor qui allaient peut-être paver la voie à la société essentiellement politique que nous connaissons au Sénégal) qui a ouvert la voie à "un mouvement d'émancipation de toutes les règles et valeurs antérieures"(6). Bref, le Sénégal n'a pas connu de mouvement radical de destructuration/restructuration socioéconomique où la bourgeoisie "impitoyable", comme l'avancait Marx pour la société occidentale, "a déchiré les liens multicolores de la féodalité qui attachaient l'homme à son supérieur

(6) P. Bernoux, La sociologie des organisations, Editions du Seuil, Paris 1985, p.40.

naturel pour ne laisser subsister d'autre lien entre l'homme et l'homme que l'intérêt tout nu, le froid 'paiement comptant'. Pas plus qu'"aux relations familiales", la bourgeoisie n'a "arraché leur voile de touchante sentimentalité"(7). Au contraire, les relations familiales et sociales, au Sénégal, constituent la "panse de chanoine" aux étonnantes capacités digestives. Les ouvriers, pas plus que les autres groupes ou couches sociales, ne sont extérieurs à la société.

Le mariage que le capital a contracté ici avec le travail nous offre un spectacle assez fascinant, où les règles, sans forcément être celles de l'économie capitaliste classique, n'en possèdent pas moins toute sa logique qui trouve sa pertinence dans la problématique travail/hors-travail. Les ouvriers, et/ou leurs identités plus précisément, sont à l'exacte mesure de ce système "capitaliste". Il n'existe pas de culture ouvrière au sens de catégories référentielles construites à partir du lieu de travail et de la position dans ce lieu. Peut-être, faut-il situer là, pour paraphraser Marcuse, le paradoxe de la prolétarianisation impossible.

(7) K. Marx, Manifeste du Parti communiste, Gallimard, La Pléiade, Paris 1963, T.1, pp. 163-164.

INDUSTRIALISATION ET EMPLOI : CAS DE LA COMPAGNIE SUCRIERE SENEGALAISE

Momar Coumba DIOP
Université Cheikh Anta DIOP
Dakar (Sénégal)

En 1970, le gouvernement du Sénégal autorisait la création d'un important projet industriel : la Compagnie sucrière sénégalaise. En contrepartie de la réalisation de ce programme d'investissement, il devait offrir des garanties dont le bien fondé peut être discuté.

Dans la logique du gouvernement, parmi les raisons pouvant justifier les garanties juridiques et les avantages fiscaux liés au projet sucrier, la création d'emplois nouveaux constituait un argument de poids. La CSS, en créant de nombreux emplois pouvait participer ainsi à la relance d'une zone particulièrement défavorisée, la région de Saint-Louis. L'objectif de notre analyse est de tester la pertinence d'une telle approche de l'impact de l'industrialisation sur le niveau et la qualité de l'emploi.

Mais avant de pousser plus loin l'analyse, il est indispensable de présenter une histoire(*) rapide de la Compagnie.

L'idéologie de l'Etat post-colonial a, dans une large mesure, favorisé la création d'entreprises du type Compagnie sucrière sénégalaise. Dans les années qui ont suivi l'indépendance, les pouvoirs publics sénégalais ont manifesté la volonté d'assurer l'auto-suffisance alimentaire, l'indépendance économique du pays passant par la réalisation de cet objectif.

Cette recherche de l'indépendance économique a été favorisée par une idéologie très volontariste, celle du Premier Plan de développement économique et social du Sénégal. Le chapitre de ce document relatif au rôle de l'Etat dans l'industrialisation renferme des formules du genre : "l'Etat entend jouer un rôle moteur", "l'Etat s'engagera directement dans l'action", "l'Etat n'entend pas demeurer passif". La même démarche a d'ailleurs été notée dans beaucoup d'Etats africains. Chacune tentant de (re)construire son industrialisation en l'absence totale d'esprit de complémentarité.

La volonté d'indépendance s'est d'abord manifestée par l'étatisation des circuits arachidières et la tentative de réduction ou de maintien du déficit de la

(*) Le lecteur que la question intéresse pourra se référer à l'analyse des rapports entre l'Etat et la CSS que nous avons publiée dans la Revue des historiens et géographes du Sénégal : "l'Etat sénégalais et la CSS : les enjeux du sucre". HISTORIENS-GEOGRAPHES n° 2, 1987, pp. 60-70. Une version revue et améliorée de cette analyse est en cours de publication.

balance commerciale. Or, la cause la plus importante du déséquilibre se trouvait dans l'insuffisance de la production vivrière. Pour la seule année 1963, par exemple, le déficit en céréales et sucre a été de l'ordre de 7,5 milliards soit 20 % des importations totales. Il n'était pas possible de parler d'indépendance économique dans ces conditions. La nécessité est alors apparue de développer les cultures permettant au pays de se suffire à lui-même.

C'est dans ce contexte, trop rapidement brossé, qu'il faut situer l'opération "auto-suffisance en riz" qui s'est manifestée par le transfert à l'Etat d'une société privée dont la gestion était défectueuse. Ainsi est née la Société de développement rizicole du Sénégal (SDRS) mais cette dernière n'a pas pu atteindre les résultats fixés par le gouvernement.

La SDRS (1) a joué un rôle modeste dans l'approvisionnement en riz du Sénégal et a constitué une lourde charge financière pour le budget de l'Etat. Elle devait cesser toute activité en 1970. La Compagnie sucrière sénégalaise se chargea alors de la reconversion des 6 000 ha de riz en sucre. Contrairement à ce qui s'est passé dans les secteurs arachidier et rizicole, la politique sucrière du gouvernement a toujours été dominée par l'initiative privée.

DE LA CAPA A LA C.S.S.

Avant la création de la Compagnie sucrière sénégalaise, le marché du sucre (2) était dominé par la CAPA (Compagnie africaine de produits alimentaires), société anonyme créée en 1951, filiale africaine de la Société de Raffinerie de Saint-Louis installée à Marseille. La CAPA avait à Dakar une usine depuis 1952 qui procédait à l'agglomération et au conditionnement du sucre.

Au moment des indépendances, la CAPA n'a pas été nationalisée. L'Etat devait l'agréer comme entreprise prioritaire en 1964 et une convention précisant les relations Etat/CAPA fut signée le 20 mai 1964 par Léopold Sédar SENGHOR et Yves GODY, Directeur de la CAPA.

Par cette convention, la CAPA s'engageait à construire, dans un délai de trois ans, une unité de raffinage d'une capacité de 30 000 T nécessitant un investissement de l'ordre de 500 000 F CFA. Ces réalisations répondant aux

(1) Le lecteur pourra se reporter à :

GIACOTTINO J.C. Bilan économique et humain d'une expérience rizicole. MAS, Saint-Louis, 1961, 149 p.

DIAGNE P.S. Le Delta du Fleuve Sénégal. Paris, Université Paris I, Thèse de 3e cycle, 1974, 201 p.

Décret 60.452 du 29.12.1960 portant création de la SDRS.

Loi 73.04 du 20.01.1973 portant dissolution de la SDRS.

Décret 76.766 du 21.07.1976 portant liquidation de la SDRS.

(2) Au moment où le Sénégal démarrait le projet sucrier, la production sucrière était effective dans 70 pays. En 1972, de nombreux pays africains comme le Ghana, le Nigéria, le Zaïre, le Mali, le Maroc, le Niger, la Côte d'Ivoire avaient leurs programmes.

(Sources : Marchés Tropicaux n° 1415, Vendredi 22 décembre 1972. p. 3697).

objectifs du plan de développement, le Gouvernement s'engageait à garantir à la Société un certain nombre de conditions d'établissement et de fonctionnement, à ne pas prendre de dispositions législatives ou réglementaires ayant pour effet d'aggraver ses conditions d'exploitation et de gestion. Des garanties étaient également accordées à propos du mouvement des capitaux.

La raffinerie de la CAPA (3) a été inaugurée le 9 novembre 1976 par Léopold Sédar SENGHOR (4). L'événement a été présenté à l'époque comme "une étape importante non seulement dans l'histoire de l'industrialisation du Sénégal mais aussi dans celle de la diversification des cultures"(5).

Cette unité était très différente de la première. L'ancienne importait du sucre raffiné qu'elle transformait en morceaux, elle avait surtout une fonction de manufacture et de distribution. La nouvelle ajoutait à la première des stades importants, le sucre brut importé étant raffiné ensuite. Elle était installée sur un terrain de 5 ha permettant de se brancher sur le chemin de fer. Sa capacité était de 30 à 35 000 tonnes (par rapport à une consommation estimée à 20 000 tonnes), avec une possibilité d'extension jusqu'à 100 000 tonnes, ce qui révélait, à l'époque, une stratégie d'exportation.

Avec l'installation de cette unité industrielle, la production de la CAPA est passée de 2 300 t en 1955 à 20 000 t en 1965, avec un effectif global de 280 personnes. La CAPA devait être la première étape dans la voie de l'instauration d'une production sucrière entièrement locale. Le premier plan de développement économique et social (1961-64) avait fixé comme objectif l'étude, durant le 2e plan, des conditions dans lesquelles la culture de la canne à sucre pourrait assurer l'approvisionnement des sucreries locales.

Des essais de culture de canne furent tentés à Richard-Toll grâce à l'Institut de Recherches agronomiques tropicales et des cultures vivrières (IRAT). Les premiers résultats s'avérant encourageants, il fut décidé de déterminer, dans une deuxième phase, s'il était possible de développer des plantations industrielles de canne dans la région de Richard-Toll.

Les résultats des travaux poursuivis depuis 1961 par l'IRAT permirent d'envisager les débuts de production du sucre brut au Sénégal pour décembre 1969. Ce projet s'inscrivait dans la perspective de la reconversion du casier rizicole de Richard-Toll en canne à sucre et portait sur la mise en culture de 5 000 ha. Le développement de la culture de canne à sucre répondait à un souci "d'amélioration de la balance commerciale".

En 1965, les importations de sucre représentaient 3 milliards de francs CFA. La même année les importations de riz (4,4 milliards) et les importations

(3) Parmi les membres du Conseil d'administration on notait la présence d'Henri Charles GALLENCA.

(4) Dakar Matin : 11 novembre 1967

(5) Dakar Matin : 11 novembre 1967

de sucre représentaient une somme totale de 7,4 milliards de francs CFA soit un montant proche du déficit de la balance commerciale sénégalaise pour 1965.

Les études préliminaires ayant révélé que cette culture n'était possible que sur des terres irriguées, la proximité du lac de Guiers fut un élément déterminant dans le choix de Richard-Toll. Cette stratégie d'implantation s'expliquait par la nécessité d'écarter toute dépendance des cultures de canne à l'égard de la pluviométrie.

Le Gouvernement opta tout d'abord pour la constitution d'une société d'économie mixte à majorité privée dont la structure du Capital se présentait ainsi : - CAPA 55 % ; Etat du Sénégal 45 %.

Pour des raisons non encore connues, l'Etat prit une autre décision. Une initiative privée s'étant manifestée pour la réalisation du projet. Les Grands Moulins de Dakar, société créée en 1946 dont le Capital appartient à 78 % au groupe MIMRAN et à 18 % à Paribas présenta le projet suivant :

- mise en culture de 5 300 ha ;
- création d'une sucrerie ;
- création d'une raffinerie agglomérerie ;
- création d'une distillerie ;
- édification d'une fabrique de papier d'impression sous réserve de trouver des débouchés à long terme.

Ce projet correspondait aux intentions du gouvernement, il fut retenu. Un accord conclu entre le gouvernement et le groupe Mimran fut signé en début juillet 1978 par le Premier Ministre de l'époque, Abdou DIOUF et par Jacques MIMRAN pour la Compagnie sucrière sénégalaise.

Des sources proches du gouvernement indiquent que la CAPA était hostile à l'implantation de la C.S.S., l'existence des deux entreprises étant incompatible avec les besoins du marché sénégalais. Les investissements de la C.S.S. ne pouvant être rentables que si on lui réservait la totalité du marché sénégalais, supprimant ainsi toute concurrence, ce qui supposait, évidemment, la cessation d'activité de la CAPA. Le gouvernement décida alors que la CAPA ne serait pas autorisée à poursuivre ses activités parallèlement à celles de la CSS.

En 1984, le montant des investissements de la C.S.S. s'élevait à 50 milliards, ce qui dans le contexte sénégalais est très important. Cependant, pour émettre un jugement pertinent sur cette question, il faudrait cerner, de manière précise, les profits de l'entreprise transférés à l'extérieur du Sénégal et les comparer aux investissements déjà effectués. Il serait également utile d'analyser la part des bénéfices qui est laissée sur place et le rôle de ces réinvestissements dans les rapatriements futurs.

Le motif d'investissement du groupe Mimran (6) est la saisie d'une opportunité d'affaires créée par la demande des pouvoirs publics et l'impossibilité de l'entente Etat/CAPA. Les performances de ce groupe, son déploiement dans l'espace sénégalais ont été facilités par des facteurs multiples. Les études entreprises depuis de nombreuses années par l'IRAT ont permis de cerner avec plus de précision le créneau dans lequel la C.S.S. allait s'insérer. L'expérience acquise par la CAPA en matière de formation (7) du personnel, l'abandon de cette partie du marché domestique par l'Etat constituaient des facteurs déterminants.

En tout état de cause, l'Etat a aidé le groupe dans sa quête normale de marchés et de profits en raison des outils mis à sa disposition qui ont fait penser à un moment que "ce qui est bon pour la C.S.S. est bon pour le Sénégal". Quelle que soit la rhétorique de l'administration sénégalaise sur le "rôle de l'Etat" dans le développement, la symbiose entre l'Etat et les firmes privées n'a jamais été aussi parfaite qu'à partir de 1976 (8).

Le complexe agro-industriel a une superficie (9) de 12 500 ha dont 5 600 réellement plantés en 1984, l'objectif final de l'entreprise étant de planter de 8 à 12 000 ha. Elle est installée sur un sol très argileux et salé. L'ensemble industriel comprend : le broyage de la canne, la sucrerie, la raffinerie, l'agglomération. Le complexe possède une centrale électrique qui fournit du courant à la ville de Richard-Toll. La Compagnie joue un rôle capital dans la

(6) L'assemblée constitutive de la C.S.S. s'est tenue le 27 août 1970. Société anonyme au capital de 2 milliards, ses statuts ont été classés au rang des minutes de Monsieur Moustapha THIAM, le 2 juillet 1970.

(7) Avant 1959, la CAPA pratiquait la "formation sur le tas". A partir de l'indépendance la formation a été mieux orientée. L'effectif (200 en 1967) ne permettant pas la formation d'agents de maîtrise, la société faisait appel à des organismes extérieurs pour former ses agents de maîtrise. Les ouvriers de production étaient formés à l'usine, sur ses machines, sous la surveillance des agents de maîtrise. Pour ce qui est des ouvriers analphabètes, des cahiers d'écriture étaient distribués et corrigés par un animateur de la Société. Cette formation touchait selon la CAPA, 20 % des ouvriers. En 1976, on comptait à la CSS 130 ouvriers originaires de l'EX CAPA.

(8) Cette libéralisation de l'économie s'explique par le fait que de 1956 à 1966, il y a eu un mouvement de désaccumulation du Capital au Sénégal dû à l'éclatement de l'ancienne AOF et à l'incertitude politique qu'exprime si bien le Conseil Economique en 1964 dans son étude sur la conjoncture économique du Sénégal (Avis du 19 Novembre 1964). Il fallait donc dans certains domaines faciliter le redéploiement du Capital par le jeu des exonérations fiscales qui constituent des transferts considérables. Cette politique s'est depuis lors accentuée ; voir le discours du Président A. DIOUF devant le C.E.S. : "L'Etat ne doit pas prendre à sa charge des secteurs d'activité qui peuvent être mieux gérés par d'autres secteurs économiques". Le Soleil du 29 mars 1985, p. 5.

(9) Les terres sur lesquelles est établi le complexe sucrier ont été louées à bail emphytéotique pendant 99 ans. Talididia THIOMBIANO montre qu'au Burkina Faso au moment de la création de la Société sucrière de Haute-Volta (SOSU-HV) en 1968, l'Etat a cédé à la société privée 10 000 ha de terre mais cette cession s'est traduite par un apport en nature au capital de la SOSU-HV lui donnant droit à 13 300 actions. Au Sénégal une telle option n'a pas été retenue. Taladidia THIOMBIANO. L'enclave industrielle : la Société sucrière de Haute-Volta. Dakar, Codesria, 1984, 192 p.

distribution de l'énergie dans la ville. Au moment de la dissolution de la S.D.R.S., l'Etat avait demandé à la C.S.S. de prendre le relais de cette dernière pour assurer le fonctionnement des installations de production d'énergie.

En outre, la Compagnie a la charge de la station de pompage qui permet l'irrigation du casier sucrier et l'alimentation en eau des collectivités voisines . L'irrigation se fait soit par eaux de pluies, soit par l'eau pompée du lac de Guiers ou du fleuve Sénégal.

Le Complexe sucrier de Richard-Toll constitue le plus important investissement réalisé au Sénégal depuis 1960 dans le domaine agro-industriel. Il joue un rôle capital dans l'économie sénégalaise dans la mesure où il est capable de réaliser l'auto-suffisance en sucre, ce qui est loin d'être le cas pour le riz par exemple, malgré les sommes considérables englouties.

PRESENTATION DES EFFECTIFS DE LA CSS

L'approche évolutive des données d'emploi est rendue difficile par l'imprécision, le manque de fiabilité des informations dans les premières années de fonctionnement du complexe.

La Direction de la Compagnie, jusqu'à une date récente n'a pas su mettre en place des instruments rigoureux de gestion du personnel. C'est probablement à partir de 1983, qu'elle a décidé de s'intéresser à la gestion des ressources humaines. Cela explique l'ignorance dans laquelle se trouvent les dirigeants pour tout ce qui touche à la démographie de l'entreprise et à son évolution durant les premières années d'activité du complexe, ce qui est tout de même paradoxal compte tenu de l'importance de l'investissement. En principe, depuis 1983, la CSS a informatisé tous ses services mais l'informatique est occupée le plus souvent par le calcul de la paie.

La CSS, en 1975, avait un effectif de 2888 agents dont 101 personnes expatriées. Leur répartition était la suivante :

- Personnel africain :	
Industrie	913
Culture et recherche	1 485
Administration et gestion	389

2 787

- Personnel européen :	
Industrie	40
Culture et recherche	31
Administration	30

101

L'échelle des salaires était en 1975 la suivante :

Personnel local	
Manoeuvre	22 000 F CFA
Conducteur de tracteurs	43 000 " "
Assistant de laboratoire	63 000 " "
Ingénieur agriculture	200 000 " "
Employé	25 à 120 000 " "
Agent de maîtrise	70 000 " "

Les 101 agents expatriés avaient des salaires variant de 113 à 720 000 F CFA, plus un logement et un voyage d'un mois en Europe tous les 11 mois. Au niveau de ce personnel, il a été constaté dès le début une rotation très rapide.

Le tableau ci-joint montre l'évolution du nombre de salariés et de la masse salariale de 1979 à 1984.

NOMBRE DE SALARIES		MASSE SALARIALE *	
Année	Nombre	Année	Chiffre
1979	5 629	1979	2,973
1980	5 791	1980	3,799
1981	7 642	1981	4,692
1982	7 745	1982	5,729
1983	7 989	1983	6,323
1984	8 283	1984	7,400

* En milliards de Francs CFA.

Source : CSS. 1984.

Pour ce qui est de la masse salariale, on constate qu'elle a pratiquement doublé en quatre ans. La salarisation est nette pour les travailleurs manuels, toutefois on peut se demander si elle est marquée dans tous les groupes professionnels. L'extension du salariat a surtout été marquante pour les "Tchopés" (*), elle touche donc les populations qui étaient jusque là demeurées en marge des rapports capitalistes de travail. Ce prolétariat, travaillant dans des conditions difficiles, est exposé à de nombreux accidents du travail dûs en partie, au système de coupe de la canne. Selon les responsables de la CSS, "contrairement à certaines entreprises de même nature, où la récolte de la canne est entièrement mécanique, la CSS a opté quant à elle pour une voie plus conforme aux impératifs de développement économique du Sénégal. La récolte de la canne est ici manuelle.

(*) Nom donné à la CSS aux coupeurs de canne.

Il existe des machines pouvant couper et charger la canne. Les engins, capables de charger 300 T/jour ne sont pas d'une utilisation fréquente. L'hebdomadaire **Marchés Tropicaux** (10) signale qu'en 1971, il en existait trois en Martinique, quatre en Guadeloupe et un à la Réunion. Leur coût, à l'époque, était de 300 000 FF et c'est là le facteur le plus important pouvant expliquer la non généralisation de leur utilisation. Le comportement de la main d'oeuvre est un autre critère d'appréciation. Tant que la main d'oeuvre ne considérera pas la coupe "comme un travail indigne d'un homme libre", la mécanisation de la coupe ne se fera pas.

Boulaye NDIAYE explique pourquoi l'option consistant à couper la canne par les machines a été abandonnée : "les machines pouvaient difficilement entrer dans les parcelles, elles déracinaient les plants de canne à sucre...". Boulaye NDIAYE résume ainsi l'option de la CSS : "il est clair que la coupe manuelle de la canne doit présenter un avantage certain en comparant les salaires des ouvriers aux investissements nécessaires à l'acquisition des machines pour la récolte. L'entreprise a ainsi fait un choix rationnel à ce niveau, dans la mesure où le rythme de la coupe à la machine et le rythme de la coupe à la main étaient pratiquement les mêmes" (11).

G. BORGES DA SILVA et Mme G. Cabaye BORGES DA SILVA décrivent ainsi les aspects techniques de la coupe : "les champs de canne sont préalablement brûlés pour éliminer les feuilles. La coupe est manuelle, à la machette. Les sommités sont d'abord coupées en penchant les cannes car elles mesurent 2 à 3 mètres. Puis les tiges sont coupées le plus bas possible. Le coupeur abat en moyenne 2 tonnes 600 par jour... Le travail se fait en plein soleil avec une contrainte thermique bien supérieure à celle indiquée dans les relevés météorologiques" (12).

Les auteurs mentionnent qu'une partie des coupeurs de canne ne mange rien le matin, une autre partie est en dessous de 100 à 200 calories alors qu'ils effectuent une dépense énergétique qui atteint 1000 à 2000 calories. C'est la raison pour laquelle G. BORGES DA SILVA insiste sur l'importance du repas avant la journée de travail du coupeur de canne en vue de son adaptation à ces conditions de travail. Cette conclusion est à l'origine de la politique de la Compagnie consistant à distribuer des sandwiches aux coupeurs de canne. Evidemment, il ne s'agit pas d'une oeuvre de bienfaisance. Deux objectifs sont visés. Le premier est de diminuer le nombre des accidents du travail qui constituent une des principales causes de l'absentéisme. Le deuxième objectif visé est d'augmenter la production journalière du coupeur car "plus le coupeur

(10) Marchés tropicaux et Méditerranéens n° 1359, 27 novembre 1971.

(11) Boulaye NDIAYE. Rapport de stage sur la CSS. Université de Dakar, Fac. des Sciences juridiques et économiques. 24 Mai 1979. p. 3

(12) Etude ergonomique du coupeur de canne à sucre : amélioration de l'adaptation au travail en ambiance chaude. Médecine d'Afrique Noire : 1981, 28 (3), p. 165.

- La situation des ouvriers agricoles ressemble beaucoup à celle décrite par THIOMBIANO, op. cit. p. 103-105.

mange le matin, moins sa température corporelle monte pendant la tâche et mieux il s'adapte à l'effort en ambiance chaude".

Selon les auteurs (13) cités ci-dessus, l'absentéisme a entraîné pour l'entreprise en 1978, une perte d'environ 20 millions de F CFA. Sur un total de 13 420 jours d'absence, les accidents du travail interviennent pour 37,4 % (5028 jours d'incapacité). Pour donner une idée plus précise de l'importance des accidents de travail nous avons dépouillé les dossiers de la CSS au niveau de la Caisse de Sécurité sociale à Dakar.

Il n'existait pas au moment de l'enquête de document officiel permettant de suivre l'évolution des accidents de travail par entreprise, la Caisse de Sécurité sociale du Sénégal n'ayant pas réalisé une telle étude. Seul existait un document, le premier du genre, qui date de 1982, présentant pour l'ensemble du Sénégal l'évolution des accidents de travail de manière exhaustive. L'analyse de la répartition de la forme des accidents a été faite dans le rapport cité ci-dessus sur la base d'un échantillon.

Pour saisir l'évolution des accidents que la CSS porte à la connaissance de la Caisse de Sécurité sociale, nous avons dû dépouiller systématiquement les registres d'accident de travail de 1973 (14) à 1984. Ces registres ne renseignent pas sur la nature de l'accident, sauf en cas de décès. Pour comprendre la forme de l'accident, il aurait fallu sortir les dossiers des accidentés et les analyser cas par cas. C'est pourquoi nous nous contentons uniquement de la présentation de l'évolution des accidents du travail à la CSS, l'analyse de la forme des accidents sera présentée ultérieurement.

(13) BORGES DA SILVA et G. Cabaye BORGES DA SILVA. Epidémiologie de l'absentéisme pour causes médicales dans un complexe agro-industriel de l'Afrique de l'Ouest. Médecine d'Afrique Noire, 1980.

(14) Pour l'interprétation des données de 1973, il faudra tenir compte du fait que les premières pages du registre sont déchirées. Le chiffre qui est indiqué pour cette année est donc sous-estimé.

TABLEAU N° 1
EVOLUTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL A LA C.S.S.

ANNEES	Nombre de sinistrés CSS	Nombre de sinistrés Sénégal
1973	390	9 842
1974	538	10 136
1975	638	11 034
1976	530	11 649
1977	491	13 291
1978	763	13 902
1979	956	14 679
1980	1 173	13 876
1981	1 597	13 854
1982	1 934	13 963
1983	1 522	14 125
1984	1 018	12 342

De l'avis unanime de ceux qui connaissent le milieu de travail de la CSS, la coupe de la canne est en grande partie responsable du nombre élevé d'accidents. Le système d'incitation à la production consistant à récompenser les coupeurs de canne qui dépassent un tonnage déterminé explique, pour une large part, que les ouvriers ne se soucient pas de la sécurité (15). Le bas niveau des salaires, l'inexistence d'organisation syndicale prenant réellement en charge de telles questions, le manque de fermeté du gouvernement pour la mise en place d'une politique effective de prévention des accidents constituent autant de facteurs expliquant cette situation.

(15) C'est ce que reconnaissent G. BORGES DA SILVA et G. Cabaye BORGES DA SILVA lorsqu'ils notent que "la négligence et le non respect des consignes de sécurité" sont les principales causes des accidents. id. op. cit. p. 118.

Sur 200 personnes interrogées, 66,6 % déclarent avoir subi une blessure sur le lieu de travail ; 60,7 % des personnes blessées déclarent que la blessure était grave.

Les données disponibles montrent un nombre croissant d'accidents de travail qui, comparés à ceux qui surviennent chaque année au Sénégal et au personnel de l'entreprise sont relativement élevés. Les dépenses de la Caisse de sécurité sociale pour couvrir les frais générés par ces accidents sont si élevées, qu'il a été envisagé à un moment d'augmenter le taux de cotisation de l'entreprise pour ses employés.

Pour la période analysée on constate une progression constante des accidents du travail. Après un léger décrochage constaté entre 1976 et 1977, on assiste à une reprise brutale du nombre des accidents atteignant 11,5 % du total des sinistres en 1981, et une pointe de 13,8 % en 1982. Comparés au nombre annuel de sinistres du Sénégal on note un indice d'accroissement très élevé entre 1973 et 1984. L'augmentation des effectifs dans des services gros utilisateurs de main d'oeuvre comme la récolte multiple les risques d'accidents.

Compte tenu de la nature du capital de la Société, toutes les Directions sont contrôlées par des cadres expatriés qui représentent moins de 1 % du personnel. Le Président SENGHOR, lors de son allocution devant le Conseil économique et social, le 23 mars 1972, avait déclaré : "Il y aura toujours dans une entreprise à capitaux étrangers, certains postes légitimement occupés par des ressortissants du pays investisseur : ainsi certains postes de la technostructure et du Secrétariat particulier" (16).

Pour ce qui est de la ventilation du personnel par département, on constate que le département de la culture est de loin le plus important du point de vue du personnel (37,04 % du total des permanents). Si on sait en outre que c'est le département qui emploie les ouvriers saisonniers, notamment les coupeurs de canne, on comprendra que du point de vue des effectifs, ce département à lui seul, en période de campagne, emploie près de la moitié du personnel de la Compagnie. C'est au niveau des quatres "fermes" qui produisent la canne à sucre, que se trouvent concentrés les effectifs les plus importants de la culture. C'est pourquoi, un des enjeux des luttes syndicales, est le contrôle de cette masse de travailleurs.

Les ouvriers et manoeuvres constituent plus de 78 % du personnel permanent. Le personnel d'encadrement (maîtrise) constitue approximativement 5 % du personnel permanent total (tableau 2).

(16) L.S. SENGHOR. Allocution d'ouverture de la première session ordinaire du Conseil économique et social. 23 mars 1972. p. 44

La campagne et l'inter-campagne sont les deux principales périodes d'activité de la CSS. La campagne dure de décembre à juin et correspond à la période de récolte et de transport de la canne à sucre.

TABLEAU N° 2
RECAPITULATION DU PERSONNEL PERMANENT CSS
EN 1984 SELON LES DIRECTIONS

Départements	Cadres	Maîtrises	Employés
Direction Sces Généraux	1	8	192
Direction Finance et Administration Personnel	16	28	238
Direction Développement	13	41	43
Direction Culture	21	78	59
Technique & Maintenance	7	36	30
Direction Mat. Roulants	3	36	18
Direction Fabrication	12	19	33
TOTAL	73	246	613

Ouvriers	Manoeuvres	Contr.	Jour.	TOTAL
18	5	-	-	224
175	129	2	-	588
441	213	-	-	751
783	860	-	-	1 801
390	108	-	-	571
303	33	-	-	393
406	27	-	37	534
2 516	1 375	2	37	4 862

Le personnel saisonnier qui vient de toutes les régions du Sénégal est surtout utilisé par la Direction de la Récolte. Le tableau suivant montre son évolution de 1976 à 1983-84.

TABLEAU N° 3
EVOLUTION DU PERSONNEL SAISONNIER

ANNEES	EFFECTIFS
1976/77	700
1977/78	800
1978/79	1 200
1979/80	1 300
1980/81	1 400
1981/82	1 500
1982/83	1 700
1983/84	2 200

Source : CSS.

C'est cette main d'oeuvre non qualifiée, souvent mal payée, qui fait que du point de vue de l'effectif, la CSS est le leader des entreprises de même envergure. C'est également là qu'il convient de chercher l'origine des conflits souvent violents entre la Direction et les employés. Chez ces derniers, la Compagnie est perçue comme une entreprise aux moyens illimités mais inégalement redistribués. Les réalisations de la CSS pour ses cadres en majorité européens en sont un exemple.

S'agissant des relations sociales à l'intérieur de l'entreprise, voici comment les perçoit le groupe interrogé dans le cadre d'une enquête menée à Richard-Toll.

	Ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres sénégalais	Etrangers
Excellents	48	47	37	29
Bons	75	65	66	44
Médiocres	6	61	63	64
Mauvais	2	25	34	61

Comme on le voit, les relations avec le groupe étudié se détériorent au fur et à mesure que l'on s'approche des centres de décision. Cela montre que l'image que les différentes personnes interrogées ont de l'autorité s'écarte très sensiblement de celle que l'autorité formelle veut projeter. A vrai dire l'entreprise fonctionne dans un climat de violence permanente qui explose dans

certain cas. Cette violence est dirigée principalement contre les européens et leurs assistants sénégalais à cause de leurs positions respectives dans les relations de travail mais aussi à cause de la politique sociale de l'entreprise qui favorise démesurément les européens et institue une sorte "d'apartheid" dans la ville. Le système de domination des différents groupes qui composent l'entreprise n'est pas perçu par le personnel subalterne africain uniquement comme une domination économique, il est aussi perçu (à cause de l'identification de l'autorité formelle aux européens) comme une domination raciale.

Pour ce qui est des stratégies de recherche d'emploi, on constate que les réseaux de solidarité ethnique fonctionnent massivement. Nous constatons que 88,06 % des personnes interrogées déclarent que leurs parents ont travaillé avant eux à la CSS et que 62,19 % disent avoir aidé à leur tour des parents à trouver du travail à la CSS. Tout laisse penser que l'importance des emplois sans qualification professionnelle favorise ce type de recrutement très clientéliste.

En novembre 1984, le personnel permanent était de 4 862 personnes, dont 203 travaillaient à la CSS Dakar, et 46 à l'IDIS. Sur ce total, il y avait 73 cadres entre la Direction "Finance et Administration", la Direction de la culture et celle de la Fabrication. Pour la maîtrise, on comptait 246 personnes, soit 5 % du total, ce qui montre que pour ce qui est de la qualité de l'emploi, l'offre industrielle est globalement limitée. Les agents de maîtrise se trouvent surtout concentrés dans le Département de la culture et à l'extérieur de ce département on les retrouve surtout au niveau des fermes. Ce sont également les fermes qui concentrent en valeur absolue le plus grand nombre de cadres. Cela s'explique par le fait que la culture est le plus gros département de la CSS.

Les informations disponibles sur le personnel donnent au 11 février 1985 les éléments suivants. La main d'oeuvre est en large majorité masculine. Elle est composée surtout de célibataires ou d'hommes mariés sans enfants. Le nombre d'épouses par salarié se distribue ainsi :

Marié : 1 épouse	: 2 869
2 épouses	: 303
3 épouses	: 34
4 épouses	: 01
5 épouses	: 00
6 épouses	: 01

TOTAL	<hr/> 3 208
-------	-------------

Pour ce qui est des hommes mariés, plus de la moitié a entre un et deux enfants. Les mariés en majorité, sont monogames. Il est permis de penser, compte tenu de ces données, que les responsabilités familiales ont joué un rôle décisif dans l'intégration de la main d'oeuvre masculine. Cette configuration renseigne indirectement sur la population de Richard-Toll composée en majorité

d'immigrants. La forte proportion de célibataires montre ici une main d'oeuvre jeune attirée par les activités du complexe sucrier (cette situation explique à son tour le développement de la prostitution).

En avril 1985, l'analyse de la répartition du personnel selon l'activité professionnelle montrait que sur un effectif de 7 294 employés, la catégorie manoeuvres, ouvriers agricoles, chauffeurs, gardiens, constituait à elle seule 4 491 employés, correspondant à 61,5 % du personnel. Si on ajoute à cette catégorie celle des conducteurs on atteint alors 68,2 % du personnel.

TABLEAU N° 4
REPARTITION DU PERSONNEL SENEGALAIS SELON
LES GROUPES D'AGES QUINQUENNAUX
(Situation au 11 Février 1985)

Années de naissance	Effectifs	Fréquences
1904 à 1908	31	0,43
1909 à 1913	1	0,02
1914 à 1918	0	00
1919 à 1928	8	0,12
1929 à 1933	294	4,13
1934 à 1938	485	6,8
1939 à 1943	611	8,6
1944 à 1948	845	11,9
1949 à 1953	1 518	21,4
1954 à 1958	1 490	20,9
1959 à 1963	679	9,6
1964 à 1968	35	0,5
Indéterminés	1 112	15,6
TOTAL	7 109	100

ANALYSE DES ECARTS SALARIAUX

L'installation de l'usine a eu un impact considérable sur la structure professionnelle de la ville de Richard-Toll et de son environnement immédiat. Les ménages ouvriers constituent la principale catégorie sociale, ce qui fait de Richard-Toll la commune la plus ouvrière de la région.

Les informations détaillées dont nous disposons sur les salaires concernent les gestions 1977/78, 1978/79, l'année 1984 et une partie de l'exercice 1984/85. De 1977 à 1979, voici comment se distribuaient les salaires selon la nationalité :

	1978-1979	1977-1978
Salaires africains	1 865 952 011	1 508 596 895
Congés payés africains	148 232 686	114 938 108
Charges sur salaires africains	341 815 905	280 809 068
Total Africains	2 356 000 602	1 904 344 071
Salaires Européens	456 922 455	412 059 256
Congés payés européens	56 594 592	49 993 638
Charges sur salaires Européens	54 229 412	44 823 706
Total Européens	576 746 468	506 876 600
Oeuvres sociales, divers	40 732 885	6 839 021
TOTAL POUR LE PERSONNEL	2 973 479 955	2 481 059 592

Au 31 juillet 1979 les effectifs africains s'élevaient à 3 553 permanents et 2 300 saisonniers. Les effectifs européens s'élevaient à 94 personnes.

Les sénégalais constituent plus de 98 % du personnel global de la compagnie, ce qui prouve que pour ce qui est de la création des emplois, les nationaux en ont largement profité. Cependant on constate un déséquilibre frappant entre la part des expatriés dans le personnel CSS (1,5 %) et leur part dans la masse salariale (entre 15 et 20 % pour la période analysée). Les tableaux n° 5 et n° 6 illustrent assez bien cette forte inégalité dans la répartition de la masse salariale. Le critère de la nationalité est l'élément le plus important de cette discrimination. Ensuite intervient l'aspect qualification professionnelle. C'est ainsi qu'on constate que la catégorie ouvriers, manoeuvres, correspondant à 77,06 % du personnel en 1984, reçoit 52 % de la masse salariale. Un tel phénomène ne peut s'expliquer que par une forte concentration des expatriés dans les tranches les plus élevées des salaires versés par la CSS et par le faible niveau des salaires versés à la grande majorité des travailleurs.

Une sénégalisation du personnel entraînera des économies assez importantes.

TABLEAU N° 5 :
Concentration des salaires selon
la nationalité, la qualification
et le sexe (1984)

QUALIFICATIONS	Masse salariale (en milliers de F CFA)		TOTAL
	Sénégalais	Etrangers non africains	
cadres supérieurs	18 473	167 510	185 989
techniciens supérieurs	368 504	415 240	783 844
techniciens, agents de maîtrise, ouvriers hautement qualifiés	1 656 214	318 043	1 974 257
employés, manoeuvres, ouvriers apprentis	3 288 624	88 473	3 377 097
TOTAL	5 331 815	989 266	6 321 082
PERMANENTS	3 857 239	989 266	4 846 505
SAISONNIERS	1 474 576	-	1 474 576

Source : CSS. 1984.

TABLEAU N° 6 :
Effectifs de la CSS selon la
qualification, la nationalité
et le sexe (1984)

QUALIFICATIONS	Sénégalais		Etrangers non africains		TOTAL
	M	F	M	F	
Cadres supérieurs	2		7		9
Techniciens supérieurs	115		32		147
Techniciens, agents de maîtrise, ouvriers hautement qualifiés	1 622	21	27		1 670
Employés, manoeuvres, ouvriers, apprentis	6 339	48		13	6 400
TOTAL	8 078	69	66	13	8 226
PERMANENTS	4 796	53	66	13	4 928
SAISONNIERS	3 282	16	-	-	3 298

Source : CSS. 1984.

D'après les experts du Gouvernement, la création de la CSS trouvait sa justification, entre autres, dans la volonté de stimuler la croissance de l'emploi. Les sécheresses consécutives de ces dernières années et l'accaparement progressif des terres par la Compagnie ont conduit une partie importante des populations de la zone à se prolétarianiser, entraînant ainsi un déséquilibre sans précédent dans leur mode de vie.

On constate qu'il n'y a pratiquement plus de croissance de l'emploi à Richard-Toll, la CSS ayant fait le plein de main d'oeuvre. On note une tendance à la stabilisation des effectifs, très accentuée en particulier pour les catégories spécialisées. La grande vague de recrutement se situe entre 1975 et 1979. Elle correspond à la mise en route des différentes unités de fabrication et à l'extension des champs de canne.

Pour ce qui est de la main d'oeuvre qualifiée, l'offre d'emploi diminue à partir de 1979, seuls les secteurs pourvoyeurs de main d'oeuvre comme la récolte ont continué à recruter, au delà de cette période, du personnel non qualifié (manoeuvres, ouvriers agricoles). Pour cette dernière catégorie de

personnel on note, par exemple, pour ce qui est des gardiens, ouvriers agricoles, une dépression assez nette à partir de 1980. Le recrutement des manoeuvres persiste, mais la présence des travailleurs saisonniers tend à gonfler cette catégorie de travailleurs.

Dès lors, lorsqu'on compare les possibilités nouvelles très réduites de la Compagnie aux nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi et qui ne peuvent espérer un emploi, on peut émettre des réserves sur la réalisation de l'objectif gouvernemental. La CSS n'est pas une industrie industrialisante, elle profite peu aux entrepreneurs nationaux.

L'analyse des qualifications montre une tendance à la prolétarianisation d'une main d'oeuvre d'origine rurale très jeune pour laquelle, dans le contexte économique et social actuel de crise de l'emploi, la CSS est la seule alternative. Pour ces populations rurales dont certaines se trouvent au bord du désespoir, les salaires qu'offre la CSS sont perçus comme un dernier recours.

L'utilisation de la main d'oeuvre féminine est globalement très faible. Elle s'est faite selon deux stratégies. Elles sont intégrées soit dans le secteur des emplois de bureau (secrétaires) soit dans certains secteurs de la production (habilleuses de pain, blanchisseuses, etc...).

Les données disponibles sur la question en 1984 montrent que les femmes sont exclues des catégories cadres supérieurs et techniciens supérieurs. Au total, en 1984, les effectifs féminins sénégalais de la CSS font moins de 1 % du personnel. Leur recrutement a été effectué en majorité à partir de 1976. Il s'agit de femmes jeunes.

CONCLUSION

Il ressort de notre analyse les conclusions suivantes :

- La CSS constitue le plus gros investissement agro-industriel réalisé au Sénégal depuis l'indépendance. Grâce aux différentes conventions signées avec l'Etat, elle a pu poursuivre ses activités à des conditions qui lui étaient largement favorables.
- Lorsque la CSS aura terminé son programme d'aménagement, elle disposera d'un important potentiel matériel et humain lui permettant de négocier la fonction d'aménageur de la région du Fleuve.
- La compagnie est le premier employeur de la ville de Richard-Toll. Son personnel se caractérise par un bassin très large d'emplois non qualifiés. La réduction du coût humain dans la production aboutit ici à une déqualification de la majorité des travailleurs.
- On constate que les effectifs de la Compagnie se stabilisent, c'est pourquoi, sans l'apport de nouveaux investissements, la croissance actuelle de

la population de la ville de Richard-Toll ne pourra pas être maintenue.

- L'analyse des écarts salariaux montre un déséquilibre frappant entre la part des expatriés dans le personnel de la CSS (1 %) et leur part dans la masse salariale (15 à 20 %).

- Même si la salarisation est réelle dans la Région, toutes les catégories sociales n'ont pas pu en bénéficier de la même manière.

- L'installation de l'usine a eu un impact considérable sur la structure professionnelle de la ville de Richard-Toll et de son environnement immédiat. Les ménages ouvriers constituent la principale catégorie sociale, ce qui fait de Richard-Toll la commune la plus ouvrière de la région.

EMPLOI ET NOUVELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE AU SENEGAL

Alain VALETTE

(ORSTOM)

Tous les observateurs de l'économie sénégalaise, nationaux ou étrangers, publics ou privés, conviennent que la crise de développement que traverse le pays est profonde et durable.

Sans originalité, cette crise est tout à la fois financière, productive et sociale. Et tout aussi communément, les efforts répétés du Gouvernement depuis le début de la décennie se sont inscrits dans une série de mesures qu'il est convenu d'appeler "politiques d'ajustement", élaborées puis traduites en actes en concertation avec les bailleurs de fonds étrangers, au premier rang desquels le FMI, la Banque Mondiale et le Club de Paris. Il serait cependant erroné de croire que ces modifications de politiques économiques, qui vont jusqu'à des renversements complets dans certains domaines, ne relèvent que de diktats imposés par la finance internationale, greffons peu assimilés par le corps social et économique. Tout témoin objectif des processus de définition et mise en oeuvre de ces "nouvelles politiques" dira, d'abord, à quel point les diagnostics de départ sont largement partagés par les responsables nationaux (y compris de l'opposition politique), ensuite, comment chaque orientation nouvelle est âprement discutée, négociée et amendée, enfin, combien les sphères de la haute administration nationale ont intégré ces inflexions dans leurs décisions quotidiennes.

C'est en 1978, puis de façon accélérée entre 1979 et 1981, que les "transferts réels de ressources extérieures" ont connu une progression alarmante, premier signal d'une crise de l'endettement. Sous ce jargon "washingtonien" se cache une notion très simple qui est la différence entre le rythme des dépenses d'un pays (dépenses de consommation et d'investissement de tous les agents économiques) et la production de ses richesses. Autrement dit, à partir de 1978, le Sénégal dépense beaucoup plus qu'il ne crée de richesse, et qui plus est, affecte ce découvert principalement à la consommation, très peu à l'équipement.

Le cortège des plans de redressement/ajustement n'allait pas tarder : dès fin 1979, le gouvernement annonçait un "Programme de stabilisation", bien vite remplacé par un "Plan à moyen terme de redressement économique et financier" (PREF) qui, sur cinq ans, visait essentiellement à relancer l'investissement productif, augmenter l'épargne et rationaliser le secteur public. Suite aux modestes résultats (avec pour principales raisons les rigidités budgétaires et les mauvaises performances agricoles dues aux sécheresses de 1980 et 1981), ce Plan laissait place dès 1983 à des programmes de court terme - 1 ou 2 ans - de nature presque exclusivement financière.

En 1985 le gouvernement proposait, en coordination avec le Groupe

Consultatif (ensemble des créanciers étrangers publics, nationaux et multinationaux) un "Programme d'ajustement à moyen et long termes 1985-1992" (PAML). Outre la mise en perspective de long terme des grands objectifs, la nouveauté essentielle de ce Plan par rapport aux programmes précédents tient au fait qu'il associe, aux incontournables considérations financières, de véritables stratégies sectorielles (agriculture, industrie, communications, énergie, éducation, population), en rupture sur bien des points avec les objectifs et les instruments de politique économique antérieurs. D'où l'apparition, dans un premier temps uniquement dans le vocabulaire des "experts", puis, très vite, dans le langage quotidien, des expressions NPA : Nouvelle Politique Agricole et NPI : Nouvelle Politique Industrielle.

Dans ses aspects horizontaux comme dans ses composantes sectorielles, l'inspiration libérale du PALM est évidente, reposant sur les quatre fondements classiques de ces programmes dits d'ajustement :

- Stabilisation, voire réduction de la demande interne dans le double but de réduire les tensions inflationnistes et de rétablir l'équilibre de la balance des paiements ;
- Ouverture de l'économie sur l'extérieur avec retour aux conditions de la concurrence internationale ;
- Restauration des règles du marché dans l'allocation des ressources et la fixation des prix ;
- Réduction des interventions de la puissance publique et assainissement des finances de l'Etat.

Il est intéressant de relever que la ressource humaine n'y était initialement traitée en tant que telle que dans le volet politique de population (sous entendu, politique de la famille, ou plus directement, planning familial). Ce n'est qu'en décembre 1988, sous la pression des faits, que l'emploi a été appréhendé dans sa cohérence et sa globalité en faisant l'objet d'un "Plan d'action prioritaire pour l'emploi" (PAPE). Celui-ci reprend pour l'essentiel les éléments des politiques sectorielles consacrées à cette question et confie à une structure transversale aux ministères - la Délégation à l'Insertion, la Réinsertion et l'Emploi (DIRE) - la mission de concevoir une politique globale de l'emploi et de la formation, de coordonner le foisonnement des initiatives sur le sujet et de gérer les fonds spécifiques à la promotion de l'emploi et d'aide aux personnels licenciés.

Concernant plus spécifiquement le secteur industriel, la façon dont la composante emploi est appréhendée et traitée ne peut être dissociée des autres orientations de la nouvelle stratégie appliquée depuis deux ans. C'est pourquoi nous nous proposons, dans une première partie, de présenter le canevas d'ensemble de la Nouvelle Politique Industrielle (NPI), afin d'en dégager les arguments, les logiques et les implications sur la conception des problèmes d'emploi. Dans une seconde partie, nous examinerons plus en détail le volet main d'oeuvre/productivité de cette NPI et tenterons de tirer les premiers enseignements des effets concrets de la NPI sur le facteur travail.

I) PRINCIPES ET INSTRUMENTS DE LA NOUVELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE

Les décisions prises fin 1986 par le gouvernement sénégalais, dans le cadre du PAML, en matière de politique industrielle sont mises en application progressivement, en deux phases : une phase d'ajustement (87-88), puis une phase de relance (89-92), une fois les principales restructurations réalisées. Nous donnerons de cette refonte de la stratégie industrielle une interprétation synthétique à deux niveaux : les principes et objectifs globaux de la NPI ; le remodelage des instruments de politique économique.

I-1) Le pourquoi : principes et objectifs d'ensemble de la NPI

La démarche qui a prévalu dans la conception de la NPI est partie d'un diagnostic des faiblesses du processus d'industrialisation sénégalais dont on peut tirer cinq constats de base :

- La politique de substitution aux importations a atteint ses limites dans un marché sur-protégé et réduit.

- Les filières traditionnelles d'exportation - arachide, phosphates, produits de la pêche - n'offrent plus de perspectives porteuses sur le long terme, ces tendances étant le résultat de l'affaiblissement du potentiel des ressources naturelles internes et de la crise des débouchés extérieurs.

- La forte protection (taux de protection effective allant de 25 à 300 % dans les activités tournées vers le marché national) a engendré des effets pervers dans l'allocation des ressources et induit une perte de compétitivité générale de l'appareil industriel doublée d'une forte rigidité à l'adaptation.

- Le coût élevé de nombreux facteurs de production (en comparaison internationale) ne peut être réduit de façon importante dans une conjoncture de désengagement de l'Etat.

- L'intervention de l'Etat dans le secteur productif est excessive et surtout dispendieuse et peu efficace (secteur para-public coûteux et inopérant).

L'ensemble de ces éléments - dont on notera que les deux premiers reflètent des contraintes objectives, tandis que les trois autres touchent à des problèmes d'organisation - conduit à parler de "déséquilibre structurel" expliquant le ralentissement de la croissance industrielle (0 à 2 % par an depuis 1980, contre 4 à 5 % pour la décennie précédente).

Les objectifs généraux de la NPI visent à appliquer au secteur secondaire les principes du cadre de référence commun fourni par le Programme d'Ajustement à Moyen et Long termes. En conséquence, ils tournent autour des quelques idées maîtresses suivantes :

- 1) Désengagement de l'Etat. Cet objectif devant prendre trois modalités principales : retrait des interventions directes de l'Etat comme producteur (entreprises publiques), réduction des subventions, changement de conception des instruments de stratégie industrielle qui restaure le libre arbitre des opérateurs privés.

2) Modification de la structure des activités industrielles par la recherche d'activités à plus haute valeur ajoutée (notamment pour compenser le handicap des coûts élevés de l'énergie et des transports) et (ou) davantage tournées vers l'exportation (balance des paiements oblige).

3) Amélioration de la compétitivité des entreprises, ce qui sous-entend recherche des moyens d'un accroissement direct des productivités physiques dans les unités déjà existantes et prise en compte des avantages comparatifs du Sénégal dans les projets nouveaux.

Schématiquement, on peut dire que la finalité de la NPI est la création d'un cadre réglementaire et institutionnel qui restitue leur place aux mécanismes du marché en jouant sur les atouts supposés (mais peu explicités) du pays et en faisant le pari qu'une relance des investissements, de l'emploi et de la croissance succèdera à une phase de remise en ordre.

Il est clair que la NPI traduit la volonté d'accroître les contributions du secteur industriel au rétablissement de ce que les économistes appellent les "grands équilibres macro-économiques" :

- Celui de la balance des paiements, par une croissance des exportations de biens manufacturés déjà existants ou à produire. On remarquera que dans cet objectif d'ouverture, il est fait peu de cas des tentatives de marchés communautaires régionaux (CEAO et CEDEAO) et que l'intégration ouest-africaine ne fait plus recette.

- Celui des finances publiques, par la diminution des aides de l'Etat sous leurs diverses formes (participations en capital, subventions, avalisation de dettes, fixation de prix, etc.).

De ces principes généraux, il découle aussi que le troisième équilibre macro-économique, celui de l'emploi (offre/demande d'emplois), n'apparaît par contre qu'en filigrane et que la contribution du secteur industriel à cet objectif est renvoyée à une échéance beaucoup plus floue. Car repli de l'Etat plus rétablissement de la concurrence extérieure signifient que toutes les entreprises dont l'existence était liée à la protection douanière et à l'aide financière ou réglementaire de la puissance publique devront, soit changer d'activités, soit se moderniser, soit... fermer, trois options guère favorables à la création d'emplois (et nous verrons dans la seconde partie qu'il ne s'agit pas d'une hypothèse d'école).

1-2) Le comment : révision des mesures et refonte des instruments.

La NPI, quelque soit le jugement porté sur le bien-fondé ou le réalisme de certains de ses objectifs, possède l'indéniable mérite de la cohérence. Son contenu opérationnel a été formalisé en mars 1987 dans un véritable "Plan d'Actions" dont nous résumerons les programmes en quatre grandes

orientations : révision de la protection externe du secteur, promotion des exportations, relance des investissements, amélioration de l'environnement de l'activité industrielle.

Sur le premier point, la démonstration selon laquelle les industries d'import-substitution - environ les 2/3 de la richesse industrielle annuelle (valeur ajoutée), c'est-à-dire le sous-ensemble le plus important du secteur - ont bénéficié d'une protection excessive face à la concurrence extérieure, entraînant sclérose, surcoûts pour les consommateurs et transferts exagérés de ressource (en particulier en provenance du secteur rural) est peu contestable. Le dessein n'est pourtant pas de supprimer cette protection indispensable à la survie des entreprises, mais de la réduire et de l'harmoniser.

Sans entrer dans un détail technique, on retiendra que les dispositions prises jouent à la fois sur les restrictions quantitatives, sur les droits d'entrée et sur le contrôle des prix à l'entrée des produits concurrents. Sauf rares exceptions concernant des produits sensibles (type riz ou produits pétroliers), les systèmes de restrictions quantitatives tels que les contingentements (fixation d'un volume annuel maximum d'importations) ou les autorisations préalables (déblocage au coup par coup des possibilités d'importer) sont supprimés et remplacés par une protection tarifaire. Quant à celle-ci, le code douanier a fait l'objet d'une profonde révision qui a conduit premièrement à une baisse nominale des taux (exemple, en deux ans, de 65 à 30-40 % pour les produits finis courants), deuxièmement à une réduction du nombre et de la fourchette des taux.

Le renforcement de la promotion des exportations est au coeur de la nouvelle stratégie puisqu'elle doit tout à la fois contribuer à une relance de la production (le marché national étant en tout état de cause très étroit) et à une amélioration de la balance commerciale. Les instruments prévus - et déjà partiellement en place - concernent :

- La réforme du système des subventions à l'exportation. Le précédent mécanisme instauré en 1980 n'ayant pas donné entière satisfaction (concentration sur quelques branches et coût élevé pour les finances publiques), champ, assiette et taux doivent être révisés dans un système plus sélectif favorisant les produits à forte valeur ajoutée.

- L'assistance financière à l'exportation. Un organisme spécialisé est chargé de développer un système intégré d'assurance-crédit et de financement des exportations de produits manufacturés. Face aux risques inhérents à la vente à l'étranger (connaissance des débiteurs, variations de taux de change) et à la grande réserve des banques traditionnelles pour assurer les financements relais de ces opérations, la mise en place d'un outil financier d'appui à l'exportation ne peut venir que d'une attitude volontariste de la puissance publique (ce qui montre bien que dans "NPI", il y a "Politique" et que le "désengagement" de l'Etat a ses limites...)

- Enfin, le renforcement des fonctions d'aide, d'appui et de conseil aux entreprises dans les aspects commerciaux et juridiques de l'exportation (recherche de clients, études de marché, foires commerciales, etc.).

Autre point clé de la nouvelle stratégie industrielle : la promotion des investissements. Comme il a été dit plus haut, il n'est plus question d'intervention directe de l'Etat dans la constitution des entreprises, mais plutôt de revoir les dispositions propres à promouvoir l'investissement privé, national et étranger. A cet effet trois outils ont été privilégiés : la révision du code des investissements, la création d'un fonds financier de restructuration industrielle et le renforcement de l'agence de promotion chargée de conseiller et d'assister les investisseurs potentiels. Nous nous contenterons ici de préciser que la réforme du code des investissements, dans la droite ligne des principes libéraux du PALM, est une tentative de rééquilibrage entre le système dérogatoire que reste l'agrément au code et le régime de droit commun. Autrement dit, les avantages accordés sont désormais plus faibles, plus sélectifs et dégressifs dans le temps et l'espace, en même temps que les procédures sont simplifiées pour une plus grande transparence et une meilleure efficacité de mise en route.

La quatrième et dernière orientation dominante qui se dégage du changement des instruments de la NPI porte sur ce que l'on peut appeler l'environnement de la croissance industrielle. Ces mesures ont pour commun dénominateur de chercher à réduire les contraintes d'ordre administratif qui limitent les marges de manoeuvre des entreprises ou qui freinent leurs réactions aux impulsions du marché. Elles portent notamment sur :

- La libéralisation des prix et des circuits de commercialisation ;
- La réduction des coûts des facteurs techniques de production. Des actions spécifiques portent sur un programme d'économie d'énergie dans l'industrie et sur les prix des intrants fournis par les entreprises publiques (eau, électricité, télécommunications, transports) ;
- La centralisation et la simplification des formalités administratives.

Entrent également dans cette catégorie, un ensemble de réformes visant à donner une plus grande souplesse et efficacité à l'utilisation du facteur travail que nous examinerons dans une seconde partie.

II) CONTENU ET EFFETS DE LA NPI EN MATIERE D'EMPLOI

Avant d'aborder les dispositions de la NPI dans le domaine du travail, nous proposerons quelques repères chiffrés sur les effectifs et les revenus, bien que donner une image fidèle de l'emploi au Sénégal ne soit pas chose aisée car les données sont rares, disparates et parfois contradictoires. Aussi nous contenterons nous d'ordres de grandeur pour fixer les idées.

Sur la population active occupée d'environ 3,2 millions de personnes (population totale : 6,7 millions en 1987), les effectifs du secteur dit moderne

peuvent être estimés à 200 000, se partageant, du point de vue institutionnel, à peu près par tiers entre la fonction publique, le secteur para-public au sens large (organismes publics et sociétés d'Etat ou d'économie mixte) et le privé, toutes activités réunies. En 1987, le secteur secondaire moderne occupait près de 38 000 permanents, dont 31 000 pour le secteur industriel stricto sensu et 7 000 dans le BTP (ces chiffres s'entendent secteurs privé et para-public confondus). Sur ces 31 000 emplois, les industries manufacturières en totalisaient environ 26 000 (le solde portant sur les branches mines et énergie). En évolution, la croissance des emplois industriels se ralentissait progressivement de 1980 à 1985 (en six ans, guère plus de 1 000 emplois permanents étaient créés), la baisse s'amorçant dès fin 1985.

Les deux tiers de ces 26 000 salariés appartiennent à la catégorie des "employés, ouvriers et manoeuvres", avec une rémunération moyenne mensuelle de 75 000 f. CFA en 1986, cette même mensualité atteignant 150 000 f. CFA pour les salariés de l'industrie pris dans leur ensemble (rappel : revenu national par tête : environ 200 000 f. cfa par an). Une première observation est la déconnexion du salaire de ces catégories basses d'avec le SMIG, fixé depuis le 1er janvier 1985 à environ 32 000 f. mensuels, et bloqué depuis lors à ce taux (excepté une augmentation forfaitaire et uniforme en 1986 de tous les salaires de 3 000 f. portant le SMIG à 35 000 f., montant toujours en vigueur en 1989).

Dans le tableau ci-dessous, nous avons mis en rapport l'évolution, d'un côté, de l'indice des prix à la consommation, de l'autre, des valeurs nominales du SMIG et du salaire moyen de la catégorie "employés, ouvriers, manoeuvres". Si les pouvoirs d'achat sont à peu près maintenus en 1980 et 1981, leur dégradation s'amorce et s'amplifie de 1982 à 1985, c'est-à-dire à l'époque des plans d'ajustement à connotation quasi exclusivement budgétaire. Par contre, à partir de 1986, grâce à une stabilisation des prix - et même une légère baisse les dernières années, essentiellement due à la libéralisation des importations et à la baisse des droits d'entrée - ces pouvoirs d'achats sont en redressement, bien que restant amputés d'environ 15 % en 1988 par rapport à 1980.

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Pouvoir d'achat du SMIG	100	99	91	93	84	78	81	84	86
du salaire moyen ouvrier	100	103	88	83	79	75	77	81	84
Productivité apparente du travail	-	-	100	103	94	97	105	116	126
Effectifs permanents (a)	25,9	26,2	26,7	27,0	27,2	27,2	26,8	26,1	-

(a) En milliers. Ces chiffres concernent le seul secteur des industries manufacturières. Source : nos propres calculs à partir de données officielles : Direction de la Statistique MDIA, Banque Mondiale.

Ces variations ne doivent pas être perdues de vue dans l'appréciation des effets de la NPI. Depuis début 1987, date de l'application des premières mesures de la NPI, il est faux d'affirmer que les salaires réels nominaux aient baissé. Au contraire, ils connaissent une reprise modeste. Le problème est que cette progression, d'une part, ne compense pas les pertes antérieures, d'autre part, s'applique à des effectifs décroissants, si bien que la masse des revenus distribués stagne.

Les mesures de la NPI explicitement consacrées au thème de l'emploi s'articulent autour de trois objectifs : donner plus de flexibilité au marché de l'emploi ; augmenter la productivité du travail ; accompagner les répercussions sociales de l'ajustement.

II-1) Flexibilité de l'emploi

Rechercher une plus grande souplesse du marché de l'emploi recoupe, pour partie, la position tout à fait orthodoxe des tenants du libéralisme : la législation s'appliquant à la main d'oeuvre, trop coercitive et trop rigide, est devenue un frein à l'embauche ; une déréglementation amorcera de façon quasi-automatique un processus de création d'emplois. S'y ajoute, dans le cas du Sénégal, la conviction que la faible productivité physique d'un grand nombre d'entreprises - qui est une réalité - est souvent due à un sureffectif, particulièrement dans les entreprises publiques. Pour "s'adapter à leur nouvel environnement", les entreprises doivent dès lors retrouver leurs marges de manoeuvre dans la gestion de la main d'oeuvre. Il s'agit donc aussi de donner

aux firmes les possibilités réglementaires de supprimer les sureffectifs.

La traduction concrète de cette première ligne d'actions a donné lieu à deux révisions du Code du Travail. Premièrement, la suppression du monopole de placement du Service de la Main d'Oeuvre, ce qui permet aux entreprises de recruter directement ou de passer par des agences privées. Deuxièmement, l'extension des possibilités pour les employeurs de renouveler plus d'une fois les contrats à durée déterminée, notamment en cas de "surcroît d'activité de l'entreprise" ou pour remplacer du personnel en suspension temporaire de travail.

Deux commentaires sur ces mesures : d'abord, la suppression du rôle de placeur de l'Office de la Main d'Oeuvre (qui garde sa fonction de chambre d'enregistrement) est plus symbolique qu'essentielle. Cette contrainte n'avait déjà généralement qu'un caractère formel - mais il est vrai, pénalisant en délais - puisque les filières de recrutement empruntent au Sénégal massivement les chemins peu technocratiques des appartenances ethno-religieuses et que, dans le cas de personnel très qualifié, le ciblage des compétences demandées permettait d'éliminer les candidatures non souhaitées. Quant à la révision des règles de renouvellement des contrats à durée déterminée, elle a réussi l'exploit de mécontenter et les syndicats de travailleurs qui ont vu une concession de taille au patronat, et les employeurs qui l'ont jugée bien timorée, considérant que la flexibilité annoncée ne serait réalisée qu'à deux conditions : que la non limitation des contrats devienne la règle (avec dérogations éventuelles, c'est-à-dire exactement l'inverse du principe retenu), et que l'autorisation administrative préalable de licenciement soit supprimée, ce qui n'est pas le cas.

Il est difficile d'apprécier la portée intrinsèque de cette amorce de déréglementation car les fluctuations d'effectifs sont affectées par bien d'autres décisions simultanées, à la pondération probablement beaucoup plus forte. L'impression toute qualitative que nous pouvons retirer d'entretiens avec des chefs d'entreprises est que, outre leur déception par rapport à l'attente d'une nouvelle donne des règles d'embauche-licenciement, ces mesures n'ont pour le moment aucun effet, ni dans le sens des recrutements, ni dans celui des suppressions d'emplois.

II-2) Productivité du travail

Pour accroître la productivité du travail, l'essentiel des mesures proposées portent en fait sur le volet investissements de productivité. Dans ce but, un Fonds de Restructuration Industrielle a été institué, d'un montant de 9 milliards de francs CFA, sur ligne spéciale d'une filiale de la Banque Mondiale (ce qui implique que pour toute demande de crédit supérieure à 100 millions f. CFA, l'accord de Washington soit requis...). Bien que cette opération soit présentée comme le pivot du mécanisme de relance des investissements indispensables pour redonner aux entreprises la compétitivité qui leur manque, les industriels mettent peu d'empressement à y déposer des projets, leur urgence étant d'avantage un problème de trésorerie que d'investissement de

productivité.

L'accouchement laborieux de ce Fonds (la gestation en a duré un an de plus que prévu, alors que les décisions de libéralisation des importations couraient déjà) est un bon révélateur des malentendus qui peuvent s'établir entre les trois acteurs principaux : un patronat qui attendait d'abord une aide à ses fonds de roulement et qui tombe de haut quand lui sont annoncées les conditions d'éligibilité au Fonds ; des pouvoirs publics empêtrés dans des négociations avec les bailleurs sur les règles de fonctionnement et la maîtrise du dispositif, mais qui, finalement convaincus de la pertinence et de l'intérêt du produit, comprennent mal le mauvais démarrage de la ligne de crédit ; les syndicats ouvriers qui voient avec inquiétude l'apparition d'un outil ouvertement destiné à économiser le facteur travail au profit d'équipements plus performants.

Dans une autre optique, à équipements inchangés, il est admis que le potentiel d'amélioration de la productivité physique du travail est important et que des méthodes adéquates peuvent le mobiliser. Cette position est notamment liée à l'idée que la part relativement faible de la rémunération du facteur travail dans la structure globale des coûts de production, associée à des situations de surprotection vis-à-vis des importations concurrentes, ont conduit à un relâchement de la part des entreprises. Celles-ci ne se sont pas senties contraintes aux efforts, soit de formation, soit de mise en place de système incitatifs, individuels ou collectifs, vers des gains de productivité.

Le programme d'actions de la NPI propose donc également une révision des conventions collectives permettant d'introduire la faculté de rémunérer les salariés en fonction de la productivité du travail. Dans cet esprit, trois mesures concrètes peuvent être envisagées :

- La révision des normes physiques par branches d'activités ;
- La généralisation de procédures liant une partie de la rémunération aux rendements des individus ou des équipes ;
- La recherche de systèmes de participation des salariés au capital social des entreprises et leur intéressement aux profits d'exploitation.

Tous les acteurs économiques et sociaux s'accordent à reconnaître que ces points, malgré le lancement de plusieurs études, et même si quelques entreprises pratiquent déjà l'une ou l'autre formule, sont ceux sur lesquels les réformes ont le moins avancé. La complexité des solutions à définir, le peu d'empressement à bouleverser des systèmes bien assis et surtout la délicate conjoncture sociale (blocage des salaires et premières cessations ou réductions d'activités directement liées à la NPI) ne favorisent pas les avancées en la matière.

Nous ferons par ailleurs observer que les pratiques locales de rémunération accroissent encore la difficulté. Nous voulons évoquer par là l'usage très répandu des compléments de salaires, en particulier dans les entreprises du secteur para-public. En effet, pour contrecarrer, du moins en

partie, le blocage officiel des salaires depuis 1985, de nombreuses sociétés ont étendu les primes de toutes sortes (assiduité, technicité, ancienneté, pénibilité, etc.) dont l'attribution, laissée pour partie à la discrétion des chefs des différents niveaux de la hiérarchie de l'entreprise, est considérée comme un acquis. Sur un échantillon représentatif des plus grosses entreprises industrielles de la région de Dakar, ces sur-salaires atteignaient en moyenne 20 % de la rémunération de base pour l'ensemble, près de 30 % dans les entreprises publiques (avec probablement d'énormes disparités individuelles). Il est certain que le contrôle de ces conduites où le clientélisme l'emporte fréquemment sur les critères objectifs, renforce encore les enjeux d'une réforme des systèmes de rémunération sur une base plus transparente.

II-3) Effets sociaux de l'ajustement

Sous cet intitulé lénifiant d'"effets sociaux" la troisième composante de la NPI dans le domaine de l'emploi traduit le souci majeur des pouvoirs publics de proposer des solutions alternatives aux personnels perdant leur emploi pour fait de NPI.

Une étude d'impact - à notre connaissance, la seule qui ait précédé l'application d'une quelconque des mesures de la NPI - réalisée en 1986, estimait à environ 4 000 les suppressions d'emplois à venir, réparties en 1 000 suppressions à court terme induites directement par les mesures de libéralisation des importations et 3 000 liées aux effets à plus long terme (dont 2 000 suite aux efforts de productivité). Compte tenu du champ de l'échantillon couvert par cette étude, cela représentait une déflation d'environ 20 % des effectifs industriels permanents.

L'hétérogénéité des sources, le caractère sensible du sujet et le manque de recul rendent délicate une évaluation des effets réels. Une source statistiquement fiable nous semble néanmoins être l'Observatoire de suivi de la NPI mis en place par le Ministère de l'Industrie et qui, sur un échantillon d'entreprises couvrant environ les deux tiers du secteur, estime les pertes d'emplois sur un an (mi 1987 à mi 1988) à 7 % des effectifs permanents, soit, rapportés au secteur manufacturier total, environ 1 800 emplois. En l'état actuel de nos analyses, il n'est cependant pas possible de discerner ce qui relève des tendances récessives antérieures et ce qui est proprement imputable aux nouvelles mesures de la NPI. Tout au plus, peut-on estimer que, s'ajoutant aux 1 900 emplois perdus précédemment, la diminution d'emplois industriels depuis 1986 approche les 3 700. Ce chiffre considérable, dont la matérialité n'échappera pas au visiteur des diverses zones industrielles du Cap Vert devant les nombreuses usines fermées, est assurément largement dépassé un an plus tard.

Dans un premier temps, la réponse à cette chute des emplois a été recherchée dans l'aide à la création de PME par la création d'un Fonds de Réinsertion visant à financer l'installation à leur propre compte des personnels licenciés. Le dessein de base était donc d'engager le salarié licencié à recréer,

de préférence à plusieurs, son emploi par la constitution de micro-entreprises. Les limites de ce dispositif sont très vite apparues : trop exclusivement financier, conditions bancaires dissuasives, peu adapté à des individus sans formation.

Une démarche plus globale lui a été substituée, dépassant le cadre du secteur industriel (sont concernés aussi les salariés d'anciennes sociétés d'encadrement rural, certaines catégories de nouveaux demandeurs d'emplois comme les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les émigrés de retour, éventuellement des fonctionnaires en rupture de fonction publique). La toute récente Délégation à l'Emploi, l'Insertion et la Réinsertion, structure interministérielle directement rattachée à la Présidence, est chargée de coordonner cet éventail d'actions qui compose une véritable politique de réinsertion : requalification-formation, conseils à la gestion et appuis techniques, prêts à conditions préférentielles, etc.

Il serait prématuré de faire un bilan de l'action de cette Délégation qui semble disposer de moyens financiers importants et à laquelle le dynamisme ne fait pas défaut. On sait pourtant déjà que les recalés seront nombreux. L'amoncellement des dossiers, la complexité des démarches, les difficultés de coordination entre des administrations qui ont toutes leurs projets de promotion de la PMI, et surtout l'attitude très prudente des banques de la place, relais obligés pour la distribution des prêts spécifiques, font naître dès à présent des désillusions.

L'ensemble de ces efforts ont pour dessein directeur de réduire la période de dé-salarisation des "déflâtés" par la promotion de l'initiative individuelle. Or l'expérience de nombreux autres pays ayant prôné ce type de démarche en montre les écueils : on ne passe pas aisément du statut de salarié à celui de chef d'entreprise, même dans le secteur informel et sur le long terme, c'est-à-dire une fois passée la période où les aides à l'installation assurent encore la trésorerie, le bilan des emplois créés est globalement marginal.

Il nous semble que deux autres lignes d'actions n'ont pas été suffisamment fouillées. La première est l'incitation aux entreprises contraintes de réduire leurs effectifs (ou même de fermer, et donc de vendre leurs actifs) à proposer un plan social de déflation. Les entreprises elles-mêmes sont certainement les mieux placées pour aider leur personnel licencié à s'insérer dans des activités connexes à un domaine qu'elles connaissent bien (commercialisation, sous-traitance, maintenance, etc.). En les soutenant plus systématiquement à ce niveau, par des appuis financiers et de conseil, les pouvoirs publics valoriseraient davantage les savoir-faire acquis, qu'il s'agisse des firmes ou des individus. La seconde concerne la main d'oeuvre la plus qualifiée. En effet, dans une problématique d'avantages comparatifs, le Sénégal, grâce à un système éducatif ancien et diversifié, possède une main d'oeuvre de cadres sous ou pas employée qui constituerait, vu son niveau de rémunération, un avantage relatif en coût de travail encore plus important que la main d'oeuvre

ouvrière. Plutôt que d'affecter des fonds publics à gonfler un secteur informel pléthorique, leur utilisation à la recherche de pistes pour la création d'activités nouvelles susceptibles de valoriser ces qualifications serait une voie probablement plus pertinente.

En conclusion, on relèvera que malgré sa double cohérence - interne par complémentarité de ses objectifs, mesures et moyens ; externe dans son concours aux autres orientations générales financières et budgétaires du PAML - la NPI incorpore un paradoxe non négligeable en matière de politique de l'emploi.

Alors que l'affectation des ressources entre travail et capital selon les règles de la théorie classique des dotations en facteurs - pilier des politiques d'ajustement structurel - ferait pencher la balance vers la ressource humaine, il est indéniable que la majeure partie des révisions d'objectifs et d'instruments incluse dans la NPI est faite en faveur du facteur capital. Deux mesures fondamentales en sont l'illustration :

- Dans le nouveau code des investissements, l'exonération de droits sur les achats de biens d'équipement a été maintenue (afin d'en diminuer le coût), mais on a refusé de s'engager sur la voie de primes à la création d'emplois, y compris à l'intérieur du pays. L'option a été effectivement débattue pour être finalement écartée au nom d'une vérité des prix des facteurs de production et, sans doute, surtout par crainte des dérapages sur les finances publiques. Seule concession sur le coût du travail : une minime exonération de l'une des charges salariales (d'environ 3 % du salaire brut).

- Autre exemple : pour s'attaquer aux contrecoups des mesures de libéralisation des importations de produits finis, c'est une révision des choix technologiques qui est proposée et notamment une aide aux "investissements de productivité". Ce qui signifie que pour les responsables de la politique industrielle du pays, la seule voie de sortie de la crise de compétitivité est le recours aux procédés et équipements les plus modernes et les plus performants dans l'absolu, donc économes en travail. La "logique industrielle" de la NPI est bien un renforcement de la pondération du capital dans la combinaison productive.

Or c'est certainement au niveau des "coûts sociaux" de l'ajustement que se situeront les critères essentiels du jugement national sur la réussite ou l'échec des "nouvelles politiques économiques" (national car les critères du FMI et de la Banque Mondiale sont certainement différents !). La compression des emplois est finalement admise comme un mal nécessaire - mode de contribution du monde du travail à l'effort collectif - mais un mal provisoire, comme un détour obligatoire sur le chemin de la croissance reconquise, en contrepartie d'un retour attendu à la compétitivité, d'un redressement des échanges extérieurs, d'une baisse du coût de la vie, et à terme, d'une reprise de l'emploi. Sinon, c'est le fragile équilibre de la répartition de la charge de l'ajustement qui serait compromis.

ENTREPRENEURS ET "BOROM ALAL" (RICHES)

Babacar FALL

I. INTRODUCTION

L'entreprise X, est située dans la nouvelle zone industrielle de Dakar. Celle-ci est comprise entre l'échangeur de Colobane et la route de Rufisque. Elle a été fondée il y a une dizaine d'année environ. Elle occupe deux hectares de terrain et comporte deux bâtiments principaux. Le premier auquel on accède, après avoir franchi une grille d'entrée, devant laquelle se tient un "ASA" (Agence de Sécurité Africaine) - on appelle de cette façon, les vigiles appartenant à cette société de gardiennage locale - à qui, il faut décliner le motif de sa visite, et qui téléphonera à la réception pour en vérifier la véracité, est celui qui abrite la direction administrative de l'usine. Le hall du bâtiment est spacieux, avec d'un côté, l'escalier qui mène aux bureaux, de l'autre, des fauteuils vers lesquels la réceptionniste invite le visiteur à attendre. Juste au-dessus de la réception, et, en faisant face à la porte d'entrée du bâtiment, est accrochée une photo du Président de la République, Abdou Diouf. L'autre bâtiment, divisé en de multiples hangars fonctionnels, abrite les unités de production de l'usine. La direction de chaque unité se trouve à l'étage du bâtiment.

L'usine produit du lait, depuis la pasteurisation, jusqu'à l'enfûtage. Quant le visiteur arrive dans l'usine, il est d'abord frappé par le côté propre, organisé, et, pour tout dire, semblable à ce qui existe sous d'autres latitudes industrielles.

La cour déserte, le vigile en uniforme, avec son téléphone, des ordinateurs dans les bureaux, les ouvriers de l'usine en tenue bleue. Tout ceci, semble, largement, du déjà vu. A part, le portrait du Président Diouf...!

Autres lieux, autres images, Kaolack. Derrière la Gouvernance, le siège du Syndicat des transporteurs de la région, à quelques rues du marché central, à côté des magasins des Libanais, se trouvent des entrepôts -magasins de riz, savons, tomates en boîte, et d'autres denrées. Vu de l'intérieur, rien ne distingue un magasin d'un autre. Cependant, les uns sont des baraques en bois, à côté d'autres construits en dur ; le tout attendant à des concessions familiales. Il y a toujours, une personne, entre 50 et 60 ans, sur une chaise pliante, à quelques mètres de la porte du magasin, sur le pas duquel, un jeune se trouve assis sur une chaise. Il peut être le fils, le neveu, petit-fils du propriétaire, ou, quelqu'un en placement chez lui, apprenti. C'est-à-dire, celui qui apprend le métier de commerçant. Il le demeurera tant qu'il n'aura pas les moyens de se mettre à son propre compte. Dans ce métier, on lui donne le nom du "surga" (serviteur, dévoué). Il fait les courses, conduit la voiture s'il dispose d'un permis, s'occupe des ventes au détail, et garde le local en l'absence du

"Pa" (autre manière de dire vieux, c'est un diminutif de papa). Dans chaque magasin, des sacs de denrées sont empilés. Le riz d'un côté, les boîtes de tomate concentrée, le sucre, le savon, de l'autre. Il y a un bureau, avec le téléphone posé dessus, ainsi qu'un ventilateur. Le magasin ne comporte en général, pas de fenêtre d'aération. La lampe qui pend au plafond, n'est allumée que lorsqu'il y a un client. Ce qui donne, au premier constat, cette impression de gêne et ce doute de s'être trompé d'objet quand on enquête sur les hommes d'affaires.

Quand il arrive qu'on obtienne un rendez-vous avec le propriétaire, le voir arriver avec une Mercedes, en général neuve, au magasin, constitue une des premières surprises, d'une très longue série, dans cette enquête sur le monde des affaires au Sénégal.

Ces deux images résument assez bien notre objet de recherche. Le contraste qui s'y dégage, rend compte, à lui tout seul, de la complexité de ce monde. Ces riches commerçants - transporteurs - dont les activités avaient démarré dès avant l'indépendance, et que la nationalisation des circuits de collecte et de commercialisation de l'arachide avait réduit à l'état de boutiquiers, ont retrouvé un nouveau dynamisme, avec la dissolution de l'ONCAD, et le décret instituant de nouveau la possibilité, pour des privés, de se lancer dans l'activité de collecte et de stockage de l'arachide pour les huileries d'Etat. Ces O.P.S. (Organismes Privés Stockeurs), qui avaient bâti de véritables fortunes avant 1962, se sont rétablis largement dans cette activité qu'ils maîtrisent parfaitement. La dernière impulsion à leur regain de dynamisme provient des mesures de libéralisation de l'import/export avec l'abaissement des tarifs douaniers et les facilités d'octroi récentes de la carte d'import/export.

La monographie de Samin Amin, de 1967¹, leur était largement consacrée. Le but de notre recherche, est d'analyser tous ces processus d'accumulation de richesse, au moyen d'un échantillon d'acteurs représentatifs de ces deux univers des affaires au Sénégal.

II. PROBLEMATIQUE

Le discours dominant actuellement au Sénégal, véhicule de nombreuses références aux entrepreneurs nationaux, et de leur place dans le développement économique du pays. Cela constitue, indéniablement, la plus grande rupture avec le modèle senhorien du socialisme managérial (au sens de J.K. Galbraith).

L'un des rôles fondamentaux que le régime post-colonial s'était assigné, était celui de la promotion d'entrepreneurs nationaux, mais, selon une vision particulière que le Président Senghor résumera ainsi : "La sénégalisation des postes de responsabilités au sein des filiales nationales des grandes entreprises : la création d'une nouvelle classe d'hommes politiques ne se contentant plus de gérer, en fonctionnaire, un département ministériel, mais pleinement engagés à la faveur d'une mise en rapport constante entre les

instances publiques et les interlocuteurs du monde des affaires dans la poursuite de la politique économique." (Conseil National de l'UPS. Mai 1969. Rapport Senghor). Il s'agit d'une politique de partage patrimonial des moyens d'accès à la richesse, d'un contrôle, et, de la captation des mécanismes d'accumulation monétaire par la nouvelle élite politique qui est arrivée au pouvoir en 1960.

Cette redistribution s'opère selon des méthodes analogues à celles qui se sont réalisées dans maints Etats de la sous-région, à l'exception de la Côte d'Ivoire : nationalisation de la collecte et de la commercialisation des cultures de rente, centralisation et nationalisation des circuits bancaires, étatisation des grands établissements industriels, et la loi sur le domaine national (dans le cas du Sénégal).

Ce néopatrimonialisme constituait une continuité historique avec la situation qui prévalait avant l'émergence des traitants à la fin du 19^e siècle et au début du 20^e siècle. En effet, aucune des sociétés sénégalaises n'a véritablement connu la formation des classes marchandes, avant le commerce atlantique, si ce n'est de manière marginale.

Les dynamiques de mobilité sociale, comprimées et réprimées, sous une stratification sociale rigide, ont pu s'exprimer grâce à des facteurs externes, notamment le commerce atlantique. C'est, par le recours à la sécession, que des acteurs ou groupes sociaux subordonnés accèdent à des positions de richesse, en devenant des intermédiaires du commerce, et de la conquête coloniale. Cette césure, dans le schéma de reproduction sociale traditionnelle des sociétés sénégalaises, est d'une importance cruciale pour comprendre les mécanismes que nous voulons décrire au sein de la Sénégal actuelle. L'épisode colonial a introduit une dichotomie majeure dans le système de stratification sociale fondé sur ce constat historique, que c'est à partir de l'Etat que s'opère le contrôle du champ de la reproduction sociale, et l'accès à la richesse. D'ailleurs, aucune de ces sociétés, n'opère dans son système de reproduction, de distinction entre richesse et pouvoir.

Le modèle senghorien, ne constitue donc qu'un retour au schéma d'inégalités et de domination traditionnelle. Et, cela supposait, par la maîtrise de la technologie bureaucratique, le contrôle et la subordination par absorption.

Parmi les traitants, il y eut des démarches de fusion avec les appareils politiques, des pratiques d'intégration ou de survie au sein des institutions coloniales (écoles, administrations), mais, dans la grande majorité, les hommes d'affaires se sont maintenus en dehors des institutions politiques. C'est ce qui explique qu'ils n'ont pas pu peser sur les orientations économiques du nouvel Etat indépendant. Ce maintien de leur autonomie, ne signifie pas qu'ils ne soient pas partie prenante du bloc historique post-colonial qui accède au pouvoir, pour l'un de ses segments les plus dynamiques, celui des hommes d'affaires mourides en l'occurrence. Mais, ils ne déterminent pas de façon majeure la politique du régime senghorien.

Cette dualité au sommet du bloc dominant, et l'inadéquation fondamentale entre les positions sociales acquises au sein de la société civile par des élites économiques, et le régime établi par l'appareil politique issu de l'école et de l'administration coloniale, est récurrente dans l'ensemble des crises politiques que le Sénégal a traversé : et dont le plus significatif, pour notre objet est la dissolution de l'UNIGES (Union des Groupements Economiques du Sénégal), après la remise en cause de la politique du gouvernement (durant son congrès de 1969) en ce qui concerne le crédit, l'encadrement du commerce, et ses rapports avec les opérateurs économiques nationaux. C'est au début des années 1970, que s'amorce la crise du modèle économique-politique de la première période. Elle est résumée comme suit par une note de la Direction de la Prévision et de la Conjoncture du Ministère des Finances : "une première période qui s'est achevée à la fin des années 70, a vu se développer un Etat fortement interventionniste : cette impulsion s'est caractérisée par la création d'entreprises publiques dont les règles de gestion s'éloignaient de celles du marché, et par l'irrésistible progression des déficits budgétaires". (Dakar, 2 Février 1986).

La fragilité du tissu agricole et industriel a constitué un frein objectif au maintien du système de ponction sur des ressources qui ne sont pas extensibles à l'infini. Les mécanismes de prébendes et de prédation, au profit, principalement des politiciens, sont largement liés au rapport interne au bloc dominant. Et, celui-ci était notamment remis en cause, par le segment "conservateur" (marabout), dont les assises financières et clientélistes sont ébranlées par la persistance de la sécheresse en milieu rural, et la dégradation des prix agricoles. L'autre facteur qui précipite le déclin du modèle est lié à l'irruption du phénomène urbain. La traite, qui a permis l'émergence d'une élite marchande locale dans l'aire sénégalienne, a transformé nombre de points d'escales en centres urbains. L'ensemble des villes de l'intérieur, s'est construit selon cette logique : escales, points de traite, centres urbains. Le développement de l'urbanisation a généré des mécanismes d'auto-reproduction de certains groupes sociaux, par la salarisation et la scolarisation. L'élite politique dominante est largement issue de ce processus (Senghor ; Dia). Son ascension reposait essentiellement sur le contrôle des réseaux de subordination, d'alliances clientélistes existantes alors dans le monde rural, principalement mouride. C'est le modèle de ce bloc qui est ébranlé par l'explosion urbaine du début des années 1970. Les tentatives de redéploiement des confréries, avec la mise en place des daairas urbains, constituent l'une des réponses à cette crise. Mais ces daairas sont le fait d'acteurs non plus tout à fait ruraux, et ayant assimilé d'autres mécanismes d'intégration dans un nouveau milieu, sur la base de stratégies délibérées : rejet de l'organisation communautaire villageoise et le choix d'une solution individuelle de réussite sociale, qui sont des expressions d'une logique d'autonomie.

Les nouveaux opérateurs économiques qui apparaissent, à partir des années 1970, sont tous immergés dans ce tissu. Tous les repères et références de ces groupes sociaux sont construits selon un schéma d'intégration urbaine.

Nous pouvons les classer selon leur appartenance ou non à la confrérie mûrid, et selon le degré d'engagement dans celle-ci. Le premier groupe, serait constitué par les hommes d'affaires mourides. Ils habitent Dakar, et ont fait le choix d'une stratégie d'insertion poussée. Leurs enfants y sont scolarisés. Leur appartenance à la confrérie prend la forme d'une prise en charge d'un marabout. Ce qui inverse les anciens modes d'adhésion ; il s'agit d'une instrumentalisation de la religion aux fins d'accumulation monétaire et sociale. Ceux sont des "Kilifa mûrid" (littéralement, personnalités mourides), parties prenantes du rayonnement de la confrérie, qu'ils utilisent dans leur stratégie propre. Ils constituaient le principal groupe de conseillers du Khalif Lahad (décédé en 1989). Il est à voir s'ils accommoderont du changement de Khalifat, avec l'intronisation de Serif Abdou Xadr (Imam de la mosquée de Touba), jugé plus rigoriste dans la distinction entre foi et affairisme. C'est lui qui a été à la base de mesures de répression de la fraude à l'intérieur de Touba. Les trois quarts d'entre eux sont commerçants, et leur domaine d'intervention s'étend sur trois continents : Afrique, Europe et Asie.

Dans ce même groupe, s'amorce une nouvelle orientation vers les PMI. En général il ne s'agit pas de commerçants qui investissent dans la petite entreprise industrielle, mais plutôt, des petits patrons mûrids de menuiserie, d'imprimerie, de boulangerie...

La seconde classification, regroupe des entrepreneurs, mourides sans ostentation, et d'autres, impliqués dans une pluralité de réseaux, dont le dénominateur principal est le cursus scolaire, et l'adhésion à un système de représentations qui n'est pas directement religieux. Le trait commun, c'est l'entreprise, comme cadre d'accumulation. Ceux-ci sont les tenants du discours sur l'entreprise nationale, et sur le rôle des entrepreneurs nationaux. Ils ont fondé, en 1984, le Conseil National des Employeurs du Sénégal (CNES). Cette double dynamique de formation de nouveaux hommes d'affaires, renoue avec un processus de différenciation - segmentation de ce milieu, quand ceux qui avaient fait des études s'orientaient vers la PMI, les autres se maintenaient dans le commerce. C'est cette continuité dans la reproduction des groupes économiques dominants, qui s'opère maintenant, dans le contexte d'une crise des mécanismes de régulation de l'Etat patrimonial. Elle prend la forme d'une demande de repositionnement des segments non dominants au sein du bloc au pouvoir, et le régime démocratique actuel au Sénégal, en est largement tributaire.

Au début de l'exposé de cette problématique, nous avons souligné l'inadéquation qui nous semblait récurrente dans le modèle du système d'inégalités et de domination senghorien, entre, sa volonté de rétablir le pouvoir patrimonial, historiquement propre aux sociétés sénégalaises, et l'existence de groupes sociaux économiquement forts issus de l'économie d'extraversion coloniale qui n'y était pas acquis. La crise actuelle du système hégémonique, trouve ses racines dans les difficultés de sécularisation des groupes formant l'élite politique issue des appareils nationalistes. Ils sont victimes de la faiblesse des richesses nationales dont elle tire ses moyens de reproduction, et de la

vivacité des opérateurs économiques qui les lui disputent.

III. TERRAIN ET METHODOLOGIE

1) Définition du terrain

Le passage d'une accumulation domestique à une accumulation monétaire, a vu un bouleversement complet des modes de représentations sociales, et des systèmes hiérarchiques. A côté d'une logique patrimoniale, caractéristique d'une certaine élite économique, il est apparu, juste avant l'indépendance, une logique entrepreneuriale portée par de jeunes acteurs urbains ayant fréquenté l'école ou l'université. Les valeurs patrimoniales, celles qui forment le "borom barké", "borom alal", "borom am-am" (toutes ces notions renvoient à la richesse qui procurent un statut social), correspondent au système social traditionnel, et le patrimoine se mesure au degré de contrôle et d'influence au sein du réseau lignager, et du nombre de "surga" (obligés). Cette culture, est le fondement des groupes d'opérateurs économiques mûris. Mais, elle fonctionne également dans les autres groupes. L'entrepreneur, l'entreprise, et les salariés, sont souvent perçus comme le "borom kër" et ses "surga". Nous pouvons voir ainsi se reproduire, au plan idéologique, ce type de représentation. Nous verrons, au-delà des phénomènes de chevauchement, comment ces deux cultures, patrimoniale et entrepreneuriale, marquent profondément le monde des affaires, et soulignent les points de compromis, de tension ou d'autonomie, avec l'Etat et l'élite politique.

Notre hypothèse d'un processus dynamique d'engendrement de groupes sociaux marchands, nous l'avons résumé par le passage d'une accumulation domestique, à une accumulation monétaire. A l'échelle de la longue durée, cette vision exprime globalement l'évolution de formes de production autarcique et autosuffisante, dans cette aire géographique, vers son articulation avec l'économie-monde, par des cultures de rente et la monétarisation des échanges. Mais cette évolution est marquée par le chevauchement des modes d'accumulation, des positions sociales pour ses acteurs.

La notion de "borom barké", dans le système d'inégalités wolof, symbolise la puissance, par le nombre d'enfants, de femmes, de "jam" (esclaves), et leur exploitation caractérise bien la première forme d'accumulation. Cependant, la représentation populaire désigne aujourd'hui comme "borom barké", tout individu financièrement riche, ou titulaire d'une fonction publique (politique, religieuse, etc...), potentiellement en charge d'une clientèle de subordonnés.

Au sein des groupes entrepreneuriaux (selon les deux logiques que nous avons mentionnées : patrimoniale et entrepreneuriale), ce symbole de représentation n'est pas explicitement admis comme mode de gestion sociale, mais il y fonctionne, en tant que régulateur des rapports sociaux au sein des entreprises. Dans les groupes patrimoniaux, ce symbole est revendiqué, surtout chez les mourides. Il a une double efficacité. D'une part, il constitue un levier

dans l'ascension à l'intérieur de la confrérie et confère un titre de "seriñ", qui les différencie du reste des "talibés", d'autre part la clientèle qu'il procure est un argument politique de poids.

L'utilisation de ce mode de représentation divise les hommes d'affaires patrimoniaux et les hommes d'affaires entrepreneuriaux, dans le rapport aux appareils politiques. En général, les premiers militent dans le PS ou les organisations affiliées, le Groupement Economique Sénégalais -GES, né après la dissolution de l'UNIGES en 1969- et le Syndicat des Transporteurs du Sénégal, parmi eux, se trouvent des députés ou maires de grandes villes. Dans le second groupe, l'autoreprésentation sociale se confond avec l'entreprise, c'est son développement qui conditionne celle-ci. L'entreprise constitue le "alal" (aisance matérielle, et statut social, au sens de la vision que les autres portent sur soi), sans ostentation. Cette logique se heurte avec la politique de l'Etat, et a conduit à la constitution du Conseil National des Employeurs du Sénégal contre le GES et sa demande d'être considérée comme l'interlocuteur patronal privilégié de l'Etat. Ils sont les tenants du discours sur l'entreprise nationale, et de l'autonomie des acteurs économiques face à l'Etat ; ils reproduisent ainsi une continuité avec les hommes d'affaires qui s'étaient regroupés dans l'UNIGES, entre 1965 et 1969.

L'un des aspects majeurs de notre terrain, c'est sa segmentation. Le classement que nous avons dressé entre segment entrepreneurial, selon les pratiques ostentatoires et l'investissement dans des réseaux de clientèles politiques, ne doit pas dissimuler d'autres lignes de différenciation, comme la référence ethnique et la religion. Cependant, la dynamique de construction de nouveaux modes identitaires en oeuvre dans l'ensemble de la Sénégalie se reflète dans ces milieux, par le biais de la wolofisation de l'ensemble des mécanismes d'échange marchand soutenue par la position dominante des mourides dans le commerce. L'hégémonie wolof procède de plusieurs facteurs. Pélissier² a montré la propension de ce groupe social à se doter des mécanismes des plus complexes, au détriment d'une amélioration de ses techniques agricoles. Cette pauvreté de la culture agricole et la faiblesse du milieu agraire wolof sont compensées par une mobilité spatiale extrême, qui se traduit par l'appropriation d'un espace social sans commune mesure avec ses dimensions humaines.

Les confréries mûrid, tijan, les cultures de rente (l'arachide), le contrôle des réseaux marchands et les qualités d'adaptation des acteurs d'amont en aval, ont assuré aux wolof des positions dominantes parmi les opérateurs économiques dans tous les secteurs d'activité. D'autres groupes sociaux (les Sarakholé) s'appuient sur une aussi grande mobilité, ils ont réussi à implanter d'avantageuses têtes de pont en Afrique centrale et en Afrique de l'Est, mais n'ont pas encore réussi une présence commerciale décisive au Sénégal, malgré quelques acquisitions immobilières de taille. L'argument de la faiblesse démographique peut expliquer ce retard.

2) Thèmes d'enquête

Notre démarche méthodologique s'est appuyée sur l'analyse des trajectoires individuelles des acteurs. Nombre d'hommes d'affaires signalés dans la monographie de Samir Amin, ont disparu sans relèves familiales, et beaucoup de nouveaux entrepreneurs sont apparus à la faveur, à la fois du boom urbain des années 1970, et du rétrécissement des secteurs de contrôle de l'Etat. Ce processus de renouvellement provient de cas de réussite individuelle assez rapide, et de manière limitée, d'héritage de fortunes familiales. La moitié de notre échantillon est constituée d'individus dont l'engagement dans les affaires remonte aux années 1970. Cette situation résulte, en grande partie, de la crise qui traverse l'administration publique sénégalaise, et qui entraîne depuis longtemps, une orientation professionnelle des sénégalais soit vers la salarisation dans le privé, soit vers le montage d'affaires informel-artisanat-petit commerce. Depuis le début des années 1980, il s'est produit une explosion des petits métiers, caractéristique du développement de la pauvreté urbaine et d'une relance de la mobilité professionnelle, sur la base de laquelle le renouvellement dans les milieux d'affaires s'est opéré.

Nous avons privilégié trois thèmes d'enquête principaux dans l'approche de notre terrain.

a) Le premier résulte d'une vision historique des dynamiques d'accumulation en Sénégambie. Nous avons choisi les acteurs de notre échantillon selon une ligne de continuité dans l'histoire sociale de groupes sociaux engagés dans les affaires. Pour construire des biographies exemplaires autour de quelques individus, nous avons privilégié trois axes :

- L'environnement social.
- Les itinéraires familiaux.
- Les trajectoires professionnelles.

b) Le second, est celui du rapport des entrepreneurs ou hommes d'affaires, des entreprises sénégalaises, avec l'Etat. On a déjà noté, dans l'analyse du modèle d'accumulation senhorien post-indépendant, que, dans le processus de construction des Etats-nations, se reproduisent des liens comparables à ceux que les acteurs sociaux entretenaient avec les pouvoirs ou Etats traditionnels. C'est la position occupée vis à vis d'eux qui détermine le statut social, la relation à l'économie et la puissance matérielle. Cependant, dans le cadre de la Sénégambie, le processus de construction des groupes marchands s'est fait selon plusieurs modalités :

- une stratégie de sécession vis à vis du système d'inégalités et de domination, pour les groupes dominés -paysans "badosos" (pauvres), esclaves de case, castes, notamment. Les premières installations d'autochtones à Saint-Louis, se sont faites selon cette logique. Ils provenaient du Walo, en pleine guerre de rapines, du Kayor, ravagé par les Ceddos à la recherche d'esclaves, au XIXe siècle.

- une stratégie d'accompagnement de la conquête, qui a été le fait des Métis à Saint-Louis et à Ziguinchor, des signares de Gorée, qui tous cherchaient les voies d'accès aux productions aurifères du Sénégal oriental, et au commerce de la chaux pour les maisons des centres d'escale en construction.

- la dernière stratégie est celle des anciens groupes dominants, ceux qui ont été déposés par les jihad, et ceux qui en sont issus. Pour tous, en général, la reconstruction ou la construction de leur pouvoir passait par les nouvelles confréries religieuses, mouride principalement. Ils ont soutenu son expansion, en s'appuyant sur les réseaux de subordination traditionnelle, et en investissant tout le poids des talibés dans le processus d'extraversion des économies locales, ont capté une majeure partie de ces ressources.

Cette dynamique de construction contradictoire des groupes économiques autochtones dominants, a survécu à l'époque coloniale. Et cette antériorité du phénomène à l'Etat-nation est un puissant frein à la construction d'un processus d'hégémonie politico-économique dans le Sénégal contemporain pour l'élite politique. Le surgissement de nouveaux acteurs, dans les années 1970, remettant en cause la gestion néopatrimoniale de l'Etat et ses systèmes de redistribution clientéliste, revendiquant l'autonomie des entrepreneurs, en constitue un exemple et marque un tournant dans la mise en place d'un nouveau régime d'accumulation. Le Conseil National des Entrepreneurs du Sénégal (CNES), et le Conseil National du Patronat, ont été créés à l'initiative d'entrepreneurs locaux n'ayant jamais travaillé dans l'administration publique, et la majorité sont des chefs d'entreprises industrielles.

c) Le troisième thème est celui de l'émergence d'un processus d'autonomie vis à vis de l'Etat fondé sur la construction de systèmes de représentation propres. La dynamique actuelle est le résultat de la conjonction de plusieurs acteurs issus des groupes socio-économiques différents. Le boom urbain des années 1970 avait permis le développement de couches sociales moyennes dont la sécularisation des modes de reproduction résidentielle, scolaire, salariale, a permis la stabilité. La crise du mode de régulation de l'après indépendance a désarticulé les réseaux de clientélisme politique par la raréfaction des avantages matériels à distribuer (emplois dans la fonction publique notamment) ; la sécheresse et le déclin des prix agricoles a entraîné les hiérarchies religieuses dans des positions de "défiances syndicales", dans ses relations avec les blocs politiques. Dans ce cadre, l'ouverture démocratique consacre la tentative de mise en place d'un nouveau système prenant en compte les aspirations des nouveaux acteurs urbains, et la définition d'un autre clientélisme en direction des masses rurales. Le renouvellement des mécanismes d'ascension sociale ne pouvait se faire que sur la base de la reconnaissance de l'autonomie des groupes individuels ou collectifs.

Les sociétés sénégalaises sont profondément inégalitaires, même celles qui étaient acéphales (joola par exemple), et considèrent comme

parfaitement normales la richesse et la puissance qu'elle procure, à condition que "alal ji lew" (que la richesse soit légitime).

Le clientélisme politique, à travers ses mécanismes de redistribution des prébendes (cas de l'ONCAD) en milieu rural, au niveau des confréries religieuses et des diverses chefferies locales, a longtemps dissimulé l'inadéquation de ce type de régulation face au boom urbain et ses activités induites. Les revendications anti-corruption et anti-népotisme sont le fait d'acteurs de classe moyenne scolarisés, salariés, issus des migrations de la décennie 70, dont la politique douanière de l'Etat et les nombreux prélèvements opérés par ses agents sur leurs activités commerciales, restreignent considérablement l'expansion. Dans un certain sens, ils ont été les premiers acteurs du "Sopi" (changement), comme slogan de l'opposition politique. Il convient tout à fait à leur désir d'accumulation monétaire, sans passer par les ponctions onéreuses de la bureaucratie de l'Etat.

IV LES ACTEURS

S'enrichir chez les Wolof, est une chose admise tout à fait naturellement. C'est la preuve d'une rigueur morale et le résultat d'un travail acharné. Lorsque la richesse n'est pas "lew" (moralement légitime), elle ne dure pas, selon un adage. Dans le cadre d'une économie domestique, dominée par les aînés, celle-ci s'apparente au poids des liens de subordination avec les enfants, les femmes et les esclaves. C'est au nombre de "surgas", que s'évalue la richesse. Nous avons déjà souligné l'influence des facteurs exogènes qui ont entraîné la destructuration des mécanismes de reproduction des inégalités face à l'accumulation.

Il existe au sein des sociétés wolof d'autres dynamiques de mobilité et d'ascension sociale. Ces facteurs sont décisifs dans l'analyse du statut de certains de nos acteurs actuels. Le premier est le droit à la migration : "gadday", c'est la possibilité pour un cadet social, "surga", de s'émanciper des obligations afférentes à son statut par l'exil. Le second, est l'accès à une autonomie productive : "berru", par une émancipation sur place face aux charges imposées par le "borom kë" (chef de concession) du lignage. La majorité des commerçants de Kaolack m'ont dit que quand ils ont fait part à leur père qu'ils ne voulaient plus cultiver la terre, parce que cela ne rapportait pas assez, c'est l'incompréhension de ceux-ci qui les a poussés en ville.

Nous avons voulu rester attentifs à ces facteurs internes dans le choix de notre échantillon. Dans un second stade, tout en respectant la distinction naturelle par secteur d'activité, nous avons voulu repérer au sein de cette population, les champs de reproduction : familiale, religieuse, politique. Il s'agit de voir les phénomènes de chevauchement, croisement, rupture, dans le cadre d'une identité sociale en construction. Ce mélange, à la fois d'une approche empirique et d'une démarche d'analyse dynamique de notre objet, nous a conduit à utiliser un questionnaire en le couplant avec des entretiens répétés et enregistrés.

L'enquête s'est déroulée dans la région du Cap-vert, à Saint-Louis, et à Kaolak. Le choix de ces trois sites répond, pour Dakar, au fait que la quasi globalité des opérateurs économiques s'y sont concentrés ; à Kaolak, il s'agissait de voir les incidences que la politique de retour aux organismes privés stockeurs (O.P.S.), dans le cadre de la Nouvelle Politique Agricole (NPA), avait sur la relance du commerce privé de gros, concentré dans cette région aux mains des quelques O.P.S. Pour Saint-Louis, l'objectif était de voir la réalité de l'investissement privé national dans les périmètres irrigués. Malgré les battages et appels incessants aux opérateurs économiques, aucun investisseur d'envergure ne s'y est lancé pour l'instant. La plus grande acquisition est le fait d'un marabout mouride (50 ha). Il ressort des entretiens que l'obstacle principal est la loi sur le domaine national, et surtout, le décret de 1987 qui réserve l'ensemble des périmètres du Delta, jusque là zones pionnières gérées par la SAED, dans les zones du terroir, donc sous contrôle des communautés rurales, qui en gèrent la location, avec, il est vrai, un droit de préemption de l'Etat dans certains cas. Cette politique qui visait au renforcement des réseaux clientélistes de subordination des paysans du Fouta envers les chefferies locales qui contrôlent les communautés rurales, n'encourage pas l'engagement des hommes d'affaires dans les programmes de mise en valeur de l'après barrage.

Il faut souligner que notre échantillon subit, aussi le déséquilibre économique entre Dakar et les provinces.

Nous avons choisi trente individus représentatifs, distribués géographiquement ainsi :

- Quatre commerçants-transporteurs (O.P.S.), à Kaolak.

- Deux propriétaires de périmètres privés dans le Delta du Sénégal, et, un grand commerçant de Saint-Louis, transporteur de surcroît, maire de la ville, et député.

- Le reste, possède des sociétés industrielles ou de services localisées sur Dakar. Soulignons également les hommes d'affaires de Kaolak et du Delta qui sont aussi présents sur Dakar : certains possèdent des intérêts immobiliers, des participations dans des sociétés commerciales ou industrielles ; d'autres, une clientèle religieuse importante ; c'est le cas des propriétaires de périmètres irrigués privés, qui sont des marabouts murid. Le député-maire de Saint-Louis, commerçant, ayant plusieurs participations dans des activités à Dakar, est classé hors de Dakar, en fonction d'éléments que nous avons déjà soulignés relatifs au processus de fusion-intégration observé entre les élites économiques et les élites politiques avant l'indépendance. Ce phénomène est apparu en réaction aux mesures d'élimination des traitants sénégalais par les comptoirs : CFAO, SCOA, OPTORG, et à la volonté de survie de ceux-ci, dans le cadre d'un engagement politique.

a) Les commerçants.

Dans cet échantillon, nous avons sept commerçants :

Quatre O.P.S. -commerçants, transporteurs, de Kaolak- tous disposant de sociétés dûment répertoriées au registre du commerce. L'un d'eux est président de la chambre des métiers ; un autre, président national du Syndicat des O.P.S. Les trois autres sont installés à Dakar, et l'un d'eux est le président du Groupement Economique Sénégalais - groupement corporatiste affilié au Parti Socialiste, au pouvoir, et né de la dissolution de l'UNIGES, en 1969, après son entrée en dissidence lors de son congrès de la même année.

L'ensemble de ce groupe est constitué de "Kilifa murid" (personnalités murid), à l'exception d'un seul dignitaire tijan, qui est le maire de Saint-Louis. Nous avons déjà souligné ce phénomène d'ascension sociale et d'accumulation lié, à la fois à un engagement politique clientéliste avant la construction de l'Etat national et après, et aussi à l'acquisition de positions dominantes au sein d'une confrérie religieuse par le biais de l'enrichissement personnel. Dans le monde des affaires, ce processus d'adhésion au mouridisme à partir d'une position dominante, était courant, et le demeure, mais l'ascension à la richesse de nombreux mûrid d'origine, en a réduit la proportion.

L'ensemble de notre groupe a démarré ses activités avant l'indépendance. Ce sont tous d'anciens traitants. Parmi eux, deux ont hérité d'une position familiale, ce sont ceux qui sont nés à Saint-Louis, Chimère Diaw, député-maire, et El hadj Momar Sourang, président du GES, et du syndicat des transporteurs. Leurs fortunes familiales proviennent d'une migration délibérée (nous avons signalé les deux types de mobilité sociale qui, dans le cadre des systèmes d'inégalités locales, permettent à des acteurs, d'échapper à leur statut d'origine), qui leur a permis, d'abord comme traitants mandataires, ensuite à leur propre compte, d'accumuler une fortune certaine.

Les affaires actuelles de ces deux personnalités proviennent de ces fortunes. Ils auront surtout su profiter à la fois des réseaux politiques dans lesquels ils s'investirent avant l'indépendance, et des positions acquises dans leur engagement confrérique.

Si Momar Sourang est demeuré foncièrement commerçant, malgré des participations dans les assurances, à la MSAT notamment, spécifiquement tournée dans les transports, Chimère Diaw par contre s'est très largement diversifié, dans les B.T.P., et l'hôtellerie, grâce surtout à une utilisation judicieuse de ses fonctions politiques, qui lui valent d'être le gérant exclusif des stations d'essence Shell sur Saint-Louis.

Les quatre commerçants -O.P.S.- établis sur Kaolak, constituent les plus grands de toute la région, et cette position dominante dans les affaires repose sur les deux mêmes piliers : politique et mouridisme. Kaolak est la capitale du bassin arachidier, la ville s'est construite autour des points de traite, et a toujours mélangé l'administration des affaires publiques et l'affairisme. C'est

cette imbrication qui est à la base de la construction des fortunes locales. S'y ajoute le développement fulgurant du mouridisme dans cette région. Tous les acteurs de notre échantillon sont murid, trois ne sont pas originaires du Saloum (la région historique). Ils s'y sont établis par migrations successives, en venant du Kayor, et du Jambur. Leur installation date des années cinquante. Ils se sont d'abord installés comme traitants mandataires, juste avant que les comptoirs de traite ne ferment. Ils ont ainsi pu bénéficier des réseaux de relations commerciales, malgré la solide présence des libanais, et s'engager comme quotataires de riz à l'indépendance. La mise en place de l'ONCAD, et la suppression des quotataires et des organismes stockeurs (OPS), ont réduit considérablement leur surface, malgré une orientation dans le commerce transfrontalier, avec la Gambie. C'est le maintien d'un marché privé de commercialisation des cultures de rente, et du riz -malgré l'ONCAD (organisme public de commercialisation, ayant le monopole) et grâce aux très puissants réseaux politiques- qui assure l'essentiel des chiffres d'affaires de cette époque.

Le rétablissement des O.P.S, la suppression de l'ONCAD, et le retour à une bonne pluviométrie, ont spectaculairement redonné de l'essor à leurs activités. Tous ces acteurs se définissent comme cultivateurs et talibés. Dans ce contexte, cela a une double signification : d'abord, l'existence de très fortes références rurales, qui encourage le maintien d'une importante clientèle de "surga", femmes, neveux, et d'autres parents ; ensuite ce statut de "borom kër", que définissent les liens avec les "surgas", l'appellation talibé (disciple, mûrid en l'occurrence) souligne l'implication dans la confrérie. Si les femmes, les neveux et les autres subordonnés les désignent comme "serin bi" (guide, dont la signification première n'est pas religieuse) les alignant ici sur le même plan que n'importe quel marabout, le fait de réclamer pour eux le statut de talibés souligne l'importance du lien clientéliste avec la confrérie. Ce paradoxe dans la représentation sociale de ces acteurs est aussi le produit de la confusion au sein du monde sénégalais, des valeurs de richesse et de pouvoir temporel ou spirituel.

Ces groupes commerçants constituent l'ossature de ce que nous avons défini comme les logiques patrimoniales, dans la confusion revendiquée de la richesse monétaire et de sa représentation populaire, entretenue par des systèmes de redistribution religieux ou social propres aux univers traditionnels sénégalais. Nous définissons la notion de logiques patrimoniales par rapport à la gestion sociale de la richesse et du statut, car malgré l'absence de cursus scolaire, ces commerçants maîtrisent rigoureusement la diversification et le développement de leurs affaires. Les critères qui définissent ce patrimonialisme sont les modes de gestion de la main d'oeuvre, qui ne distinguent pas le salarié du "surga". Il est issu en générale de la clientèle religieuse ou des réseaux lignagers. Ce "surga", ne perçoit pas de salaire conçu comme tel, mais une forme d'aide ou de soutien, qui renforce la dépendance. Et l'absence d'objectivation de ce rapport pour les deux acteurs qui y sont impliqués, constitue le mécanisme le plus courant de reproduction de la subordination.

Cet échantillon d'acteurs, concentre l'ensemble des phénomènes observables à l'échelle nationale parmi les groupes commerçants. Mais l'émergence de jeunes commerçants mûrid, partie prenante des nouvelles structures patronales autonomes, modifie le secteur d'activités. Ils sont urbains pour la plupart, vivant à Dakar, des enfants scolarisés et pour certains, en France - c'est aussi le cas du premier groupe que nous avons cité - et, s'ils participent à la stratégie de redéploiement de la confrérie, les stratégies de réussite sociale ne sont plus nécessairement liées à l'expansion mouride. Le "barké" (réussite) qu'ils vont chercher à New-York, Hong-kong, ou Milan, ne s'identifie plus au respect des règles de dépendance religieuse traditionnelle. Si le démarrage dans l'activité commerciale s'opère dans le cadre des solidarités communautaires, les stratégies de réussite individuelle par les alliances matrimoniales, l'insertion résidentielle et l'intégration urbaine, les voyages à l'étranger, reposent sur un autre mode de reproduction sociale, non communautaire. Ce processus de sécularisation des liens religieux, talibés-jeunes commerçants et confrérie mûrid, que nous avons déjà défini comme l'expression d'une crise des clientélismes politico-religieux, traduit la segmentation du monde des affaires mourides, avec le développement d'une logique d'autonomisation de ces nouveaux acteurs.

b) Le patronat sénégalais entrepreneurial.

Ce second classement de notre échantillon regroupe deux types d'acteurs historiquement identifiés du point de vue des conditions d'émergence.

Les premiers sont apparus durant la seconde moitié des années cinquante, à la faveur, à la fois des transformations que connaît à cette époque l'économie des comptoirs : les processus d'industrialisation par substitution, la politique de formation des main-d'oeuvre locales, le désengagement de la traite, et d'autre part la formation d'une élite urbaine scolarisée et stable. Ces acteurs sont à la fois marchands, de profession libérale, des militants de la décolonisation à l'intérieur des partis nationalistes.

1) Les commerçants entrepreneurs.

Ces commerçants se distinguent de notre premier échantillon par l'instruction scolaire, l'envergure de leurs affaires et l'initiation par eux des premiers groupements des opérateurs économiques autochtones. La création en 1959 de la Compagnie Sénégalaise du Sud-Est, par Amadou Gay et Ousmane Seydi, Société Sénégalaise pour le Commerce et la Distribution (SOSECOD) en 1961, dont 77 % des actions sont détenus par les commerçants locaux, en association avec la SCOA, la mise en place d'une centrale d'achats à cette même époque, AFRIDEX, où l'on retrouve, avec 85 % des parts, des sénégalais dont notamment les frères Seydi -Ousmane, Alfouseyni, Youssouf- traduit une maîtrise consciente des enjeux impliqués par leurs affaires. Cette vague d'hommes d'affaires entrepreneuriaux est aussi engagée dans les luttes pour l'indépendance. Le mélange d'un affairisme maîtrisé, construit dans une séparation nette entre patrimoine personnel et activités professionnelles, et

l'intégration dans les appareils politiques nationalistes, est constitutif d'un mode entrepreneurial particulier, que certains auteurs ont nommé compradore après l'accession à l'indépendance. Nous avons choisi deux acteurs de notre échantillon pour représenter ce courant - Ousmane Seydi ; El hadj Ousmane Diagne.

Ousmane Seydi est aujourd'hui président du Conseil d'Administration de la Société Générale de Banques au Sénégal. L'originalité de sa trajectoire réside dans le fait que, son patrimoine s'identifie d'abord à celui de son groupe familial. Son père et ses frères sont d'anciens gérants de factorerie, et il était quant à lui commis des services administratifs. Il s'engage dans l'armée durant la seconde guerre mondiale, avant de gérer une factorerie CFAO à Vélingara, et de créer son propre réseau commercial en 1952. Ousmane Seydi explique son engagement dans la création de la compagnie du Sud-Est par la nécessité dans laquelle il était, avec d'autres, de chercher un accès au riz produit par l'Office du Niger, sans passer par l'intermédiaire des comptoirs français installés à Tambacounda, et notamment, de ne plus payer ces commissions d'importation assez onéreuse. Il s'installe à Tambacounda, et son frère Youssouf assure le relais à Ziguinchor. C'est ce maillage serré de leur réseau à travers tout le Sud du Sénégal qui assure le succès de leur opération.

La seconde originalité du parcours des Seydi, c'est qu'ils sont d'une grande famille musulmane non murid et Soce (mandingue). Ces groupes dominants traditionnels sont eux mêmes issus des Jihad de Fode Kaba, dans tout le bassin de la Gambie. Cette participation d'une élite traditionnelle musulmane, non mûrid, et non wolof, à une dynamique de construction de nouvelles hiérarchies à l'échelle de la Sénégalie, correspond à une stratégie de consolidation de leur statut par des alliances de réseaux au sein d'autres espaces sociaux. L'itinéraire des Seydi nous permet d'expérimenter une autre de nos hypothèses sur le rapport à l'Etat-nation des élites économiques naissantes. Leur réseau familial est issu des groupes dominants en pays socé et s'est enrichi comme intermédiaire dans le processus de mise en valeur coloniale. L'accumulation de richesses s'est accompagnée d'une stratégie d'insertion dans la construction de l'appareil politique de contrôle de l'Etat accompagnée d'une stratégie d'insertion dans la construction de l'appareil politique de contrôle de l'Etat sénégalais. Ousmane Seydi a été député pendant presque 20 ans, et questeur à l'Assemblée Nationale, il fut aussi président de l'UNIGES avant la dissolution de celle-ci. Cet exemple de fusion des élites traditionnelles et des nouvelles élites politiques, que donne l'itinéraire de leur groupe familial, illustre un rapport plus complexe que le schéma assez en vogue au cours des dernières années, de la subordination des hommes d'affaires par la bureaucratie politique.

El hadj Ousmane Diagne représente, avec Seydi, cette transformation majeure des hommes d'affaires sénégalais, marquée par des acteurs possédant un cursus scolaire - El hadj Ousmane Diagne est inspecteur général de la Coopération - un parcours professionnel plus ouvert sur d'autres qualifications et un rapport plus étroit avec le nouvel Etat, fait à la fois de coopération,

d'opposition et parfois de rupture - épisode de la dissolution de l'UNIGES par exemple. La diversification de leurs affaires, le décorticage d'arachides, l'industrie de la pêche, l'importation de voitures, pour Ousmane Diagne ; l'investissement dans la banque (Société Générale), la participation dans la SONADIS (distribution), et la mise en place de la SIGELEC (Société Industrielle de Générateurs Electriques), pour Ousmane Seydi, constitue un des indicateurs de l'émergence d'un nouveau système d'accumulation non patrimoniale, dans lequel, s'inscriront d'autres groupes d'opérateurs économiques. La faiblesse de ce courant d'affaires réside dans son identification à un système clientéliste particulier, qu'était son mode d'alliance avec les élites de la période de Senghor. La faillite de ce système, à la fin de la décennie 70, devait entraîner celle de leurs activités, pour faire place à un nouveau régime d'accumulation avec ses propres acteurs.

2) Les entrepreneurs "nationaux".

Ce dernier courant de notre échantillon d'enquête est uni par deux facteurs : l'autonomie politique face aux réseaux clientélistes du parti au pouvoir et la logique entrepreneuriale, celle-ci faite de volonté durable, bâtie sur une nette séparation entre entreprise et patrimoine personnel. Cette culture entrepreneuriale est le produit, à la fois d'un riche parcours professionnel comme salarié (dans la totalité des cas étudiés), et ensuite d'une volonté de "faire ses preuves", parfois en opposition aux "notables" qui les ont employés précédemment. Ce nationalisme économique très marqué chez certains de mes interlocuteurs, qui ont tous fait des études supérieures, explique leur rapport avec les fonctionnaires. La construction du discours sur l'entreprise nationale, par opposition aux entreprises étrangères installées, s'articule autour d'un nationalisme économique volontariste, et d'un désir très fort de montrer qu'ils peuvent faire comme les autres (les européens). Les agents de l'Etat sont perçus comme des parasites et des facteurs de maintien des avantages des "toubabs" sur le pays. Cette dissociation de leurs intérêts avec ceux du gouvernement est à la base de la constitution du CNES et du Conseil National du Patronat, qui regroupent sous leur direction tous les syndicats catégoriels d'entrepreneurs au Sénégal, y compris les très anciens groupements d'intérêts dominés par les hommes d'affaires français locaux. Paradoxalement, leurs stratégies entrepreneuriales se déroulent dans une période où les mesures du FMI et de la Banque Mondiale accentuent l'extraversion de l'économie nationale. Ils soutiennent les mesures d'ajustement structurel et notamment le volet apurement des dettes internes de l'Etat, et veulent participer à l'élaboration des nouvelles politiques fiscales et douanières. Leur vision de l'ouverture de l'économie nationale est celle de la recherche de partenaires extérieurs en terme de marchés et de transferts de technologies. Historiquement, ce courant a surgi dans les dernières années de la colonisation. Au plan de sa composition sociale, il recouvre à cette époque des individus issus des couches moyennes urbaines, possédant un cursus scolaire et pour certains, universitaires. Ce facteur explique la moins grande présence en leur sein d'héritiers des grandes familles de Dakar, Saint-Louis, Kaolack ou des mûrid. Car à cette époque, ceux-là géraient leurs affaires familiales.

Les individus de notre échantillon qui symbolisent ce processus d'émergence du courant des hommes d'affaires nationaux, sont Alkaly Diouf, Rito Cantara, Issa Diop. Alkaly Diouf est né à Kaolak, son père était petit commerçant, originaire de Joal Fadiouth, musulman, alors que sa mère était catholique. Ce contexte familial a favorisé sa scolarisation. A l'obtention de son baccalauréat, il va en France poursuivre ses études de pharmacie. Il rentre à Dakar en 1953 pour ouvrir une pharmacie grâce à un prêt d'honneur. En 1956, avec son épouse, sage-femme, ils ouvrent une clinique, la plus grande à l'époque à Dakar. Alkaly Diouf est l'un des promoteurs de l'organisation syndicale autonome des entrepreneurs sénégalais, avec l'UNIGES, qui aboutit au départ de Henri Charles Gallenca, représentant du patronat français local, de la direction de la Chambre de Commerce de Dakar. Alkaly Diouf explique cette action comme étant à l'époque analogue au combat pour l'indépendance du Sénégal. Ce nationalisme économique, se traduit par la défense de leur autonomie face au gouvernement, par les demandes de mise en place d'une caisse de garantie pour les promoteurs nationaux, la mise en place d'organismes de soutien et d'encadrement, et la sénégalisation des Chambres de Commerce régionales. Ces actions ont abouti au Congrès de l'UNIGES de 1968 au vote de défiance contre le pouvoir politique et la dissolution de leur organisation. En 1969, Alkaly Diouf vend sa pharmacie et se lance dans la construction de village de vacances, d'hôtels, et la promotion touristique. Il a participé aux réflexions du Club Nation et Développement, mis en place par le pouvoir et regroupant l'élite politique de l'après 1968, en vue de réfléchir au développement de nouveaux rapports politiques, traduisant mieux l'échec du clientélisme et de l'ancien mode de régulation politique et sociale. Ces réflexions ont abouti à l'ouverture démocratique de 1976. Ce parcours professionnel de Alkaly Diouf est identique à ceux de dizaines d'hommes d'affaires qui se sont engagés dans une dynamique autonome vis à vis des réseaux de clientèle dominants, religieux et politiques. Ce courant d'affaires, est composé d'acteurs possédant un cursus scolaire complet, et surtout d'opérateurs économiques, petits patrons de boulangerie, de menuiserie-tapisserie, d'imprimerie. La majorité de leur patrimoine est constituée des installations qu'ils ont eux-mêmes réalisées. La moyenne de celle-ci peut être estimée à 20 millions de francs de l'époque, selon la plupart de mes interlocuteurs. Le mélange d'un attachement patrimonial envers leurs affaires, d'une appartenance religieuse (les chrétiens sont nombreux parmi eux) sans ostentation, et parfois l'influence d'une origine sociale modeste, souvent une position de cadet (ce qui explique chez certains, l'accès à l'école, pendant que l'aîné s'occupe de la famille), est un trait majeur de cette identité sociale floue, à la frontière des groupements ethniques religieux, politiques. Aucun de ces acteurs ne peut être circonscrit entièrement dans ces champs de reproduction, dans lesquels certains peuvent être immergés, d'autres pas. C'est au début des années 1970, qu'à la faveur de la crise du modèle d'accumulation patrimoniale, qu'un renouvellement s'opère, grâce à une plus grande accession aux mécanismes d'enrichissement : libéralisation des crédits bancaires, mise en place de fonds de garantie, abaissement de certains tarifs douaniers, facilités d'accès à l'import-export, développement du nombre de diplômés. Ces

conditions ont permis l'apparition d'un nouveau courant d'affaires dans la continuité du précédent, entrepreneur et autonome, et pour la première fois des industriels d'envergure, par rapport au marché national, sont apparus. Ils constituent la dernière partie de notre échantillon.

Notre choix a porté sur sept individus, qui sont tous dirigeants d'entreprises industrielles, certaines sont des PMI : fabrication de mousse pour matelas et d'ustensiles en plastique, construction électrique ; d'autres sont des entreprises de taille sous-régionale, dans la pêche, le BTP, et l'industrie alimentaire. Dans leur ensemble, tous les acteurs de cette dernière partie de notre étude sont diplômés d'université, de France et de Dakar.

Les parcours professionnels sont marqués par une grande mobilité. Parmi ceux qui sont âgés de plus de 45 ans, majoritaires ici (5 sur 7), chacun compte plus de 15 ans d'expérience en entreprise privée, et a changé au moins trois fois d'établissement. Trois parmi eux, ont travaillé, avant de s'établir à leur propre compte, dans la même entreprise -filiale d'une grande compagnie pétrolière au Sénégal. Les deux premiers sont des ingénieurs formés en France, le troisième, un comptable. Pour tous les trois, la création d'entreprise s'est opérée dans le cadre d'un accord de partenariat (français). Actionnaires minoritaires au départ, mais opérateurs principaux dans la mise en place de la gestion et la représentation, ils en sont devenus majoritaires par la suite. Dans les deux premiers cas -fabrication de lait concentré, BTP- la prise de contrôle résulte d'arrangements spécifiques avec les partenaires dès le début ; dans le troisième, le partenaire sénégalais, actionnaire à 24 % des parts, a repris majoritairement l'entreprise quand la société-mère, installée en France, a décidé de se retirer du Sénégal, en 1988.

Pour les plus jeunes de nos acteurs -âge moyen, 40 ans- la moins grande ancienneté professionnelle, c'est aussi une mobilité moindre puisque l'un d'eux a toujours travaillé dans la même société dont il est aujourd'hui le propriétaire, tandis que l'autre n'a quitté l'entreprise où il travaillait que pour créer la sienne, et toujours dans le même secteur d'activités. Ce segment de notre échantillon, des entrepreneurs "nationaux", s'inscrit dans la continuité de notre 1er groupe, notamment dans le refus de considérer l'entreprise comme instrument de prosélytisme religieux et dans la rupture avec le patrimonialisme des mûrid et des grands hommes d'affaires issus du clientélisme politique. Dans le système de représentation dominant, ce sont les premiers qui se sont réclamés du statut d'entrepreneurs, en opposition aux politiques et aux hiérarchies traditionnelles, sociales et religieuses. Dans notre premier segment d'entrepreneurs "nationaux", les acteurs, issus des dynamiques pré et post indépendance, essayaient d'intégrer l'influence des normes et des systèmes de valeurs locales dans une finalité régie par la recherche du profit. Le "borombarke", redevable des contraintes communautaires et de ses solidarités cohabitait avec l'entrepreneur formé aux techniques de gestion occidentales. Les obligations de redistribution au sein des communautés d'origine devaient être prises en compte dans l'activité professionnelle. Les règles d'embauche, la négociation du salaire, la gestion de l'avenir des enfants, prenaient en compte

ces deux logiques. Les acteurs de notre second segment ont su isoler leurs activités entrepreneuriales des contraintes communautaires, par diverses méthodes, dont la principale est l'argument de la qualification professionnelle, sauf dans les conserveries de poissons. L'autre moyen est de ne pas donner de responsabilités à un salarié engagé sous la contrainte communautaire. La dernière méthode, couramment utilisées par tous est la création d'un poste d'apprenti, dont la durée est de trois ans, reconnue dans les conventions collectives. Cette méthode de contournement des règles communautaires, a un double avantage pour l'entrepreneur : obéir au principe de solidarité, ensuite disposer d'une main-d'oeuvre peu chère et docile parce qu'obéissant aussi aux règles de solidarité, "sa réussite est la mienne" (règle wolof), en général. Ces situations se rencontrent partout, mais nous les avons surtout expérimentées dans le BTP sous une forme particulière : les manoeuvres de chantier. Ceux-ci, dans la quasi totalité des cas sont originaires de la même communauté que le chef d'entreprise et de la même région. Autre particularité, la famille de celui-ci détient la chefferie traditionnelle, son frère aîné est l'autorité politico-religieuse dans leur communauté. Si cette forme particulière d'instrumentalisation des règles de solidarités, est hautement rentable en termes de gestion des coûts de l'entreprise, elle est tout aussi efficace dans la reproduction des mécanismes de dépendances communautaires.

Ces entrepreneurs nous ont tous affirmé que le premier principe auquel ils obéissent est celui de la rentabilité, compte tenu de la concurrence, et il ne saurait être question pour eux de recruter, ne serait-ce qu'un apprenti durant trois ans ou un manoeuvre de chantier, sans que cela réponde d'abord à ce principe. L'utilisation d'un apprenti est doublement rentable, d'abord par l'absence de charges sociales, le caractère dérisoire de la rémunération, et ensuite par le fait qu'en un an d'apprentissage, ce dernier est professionnellement apte. A l'issue des 3 années, il est classé troisième catégorie dans son échelon professionnel.

Les manoeuvres de chantiers sont eux payés à la journée et renvoyés à la fin des travaux, mais la durée de leur embauche s'est allongée (6 mois auparavant non reconductibles) grâce à une loi votée récemment. Ces phénomènes d'instrumentalisation des règles de solidarités communautaires, ne sont pas présentes dans les conserveries compte tenu du caractère féminin de la main-d'oeuvre, leur localisation géographique (grande banlieue de Dakar). La salarisation des femmes est encore largement le résultat de stratégies de réussites individuelles de celles-ci, elles ne s'intègrent donc pas dans ces contraintes sociales. Les origines familiales du chef d'entreprise par ailleurs ne lui imposaient pas une telle charge.

L'ensemble de nos différents acteurs assume ces devoirs, selon les modalités que nous avons indiquées ou sous la forme d'une redistribution monétaire d'une partie de sa rémunération. Ces comportements participent soit de la reproduction de liens de dépendances traditionnelles, soit de la construction de nouvelles, dans le cas de cadets sociaux qui réussissent. L'ascension sociale confère un statut qui n'est plus directement lié aux anciens

systèmes hiérarchiques, ni au régime politique néopatrimonial de la première période post indépendance. Ainsi, contrairement aux négociants soudanais étudiés par Agier, ces entrepreneurs font de l'argent avec des hommes, dans le cadre d'un système de relations spécifiques qu'est l'entreprise. Mais, au niveau symbolique, et dans les représentations que les salariés se font de leur patron, le rapport de dépendance traditionnelle continue de fonctionner. Le patron est le "borom kër" (chef de maison) et les salariés sont ses "surgas" (ceux qui dépendent de lui). La reproduction de ce type de relation dans l'entreprise, dont le système hiérarchique et l'organigramme comportent plusieurs échelons de commandement, se fait dans le cadre d'une adaptation des anciens systèmes d'inégalités à des formes nouvelles d'accumulation. Les formes d'accumulation spéculatives (commerce, traite) semblaient se prêter mieux à ce type d'adaptation, par la présence des mûrid, l'âge des acteurs, leurs origines communautaires et les logiques de consolidation des anciens statuts et rôles. Les différences résident dans les deux principales identités sociales en construction que nous avons repérées.

D'un côté -les commerçants mûrid et d'autres- ce sont les logiques du "borom barké", renvoyant à la position dans la hiérarchie sociale que leur procure leur patrimoine, composé à la fois du nombre de "surgas", de leurs affaires et des relations au sein des groupes dominants dans l'Etat. Ces hommes d'affaires ne s'identifient pas à un groupe social en construction, dans une position extérieure aux élites religieuses et politiques. Leur ascension sociale et leur réussite les destinent tout naturellement à intégrer les modèles existants. D'un autre côté, les entrepreneurs "nationaux", s'ils sont effectivement perçus comme "borom barké" dans les représentations symboliques populaires ne développent pas de logique d'intégration à ces groupes. La finalité du profit et le cadre de la forme d'accumulation choisie, qu'est l'entreprise, s'insèrent dans la production de nouvelles hiérarchies économiques et sociales, dans lesquelles les stratégies d'intégration urbaine jouent un rôle central. Chez tous, nous avons remarqué l'importance qu'ils accordent à leur choix résidentiel, à la scolarisation des enfants, à la monogamie, et aussi à la faible prégnance des thèmes d'engagement confrérique. Un autre aspect, est l'utilisation du wolof comme vecteur communicationnel majeur et le choix des normes et valeurs qu'il véhicule dans le champ urbain sénégalais actuel, par ceux qui sont non wolof.

L'importance que nous accordons à ces facteurs structurants au sein des entrepreneurs "nationaux", ne signifie pas qu'ils ne fonctionnent pas dans le premier groupe des hommes d'affaires, mais ils ne sont pas déterminants dans les finalités du choix des acteurs. Leurs logiques de réussite sociale ne s'intègrent pas collectivement dans le type de système de régulation publique actuelle, même si deux d'entre eux sont membres du Conseil Economique et Social. C'est dans cette direction qu'il faut chercher la signification de la fondation par eux des organisations patronales actuelles : CNES et CNP.

L'ensemble de ceux que nous avons cités, occupe dans leurs secteurs d'activités des positions dominantes, y compris face à des filiales d'entreprises

étrangères. Ce processus d'hégémonisation d'entrepreneurs industriels sur les affaires, contient en puissance de multiples affrontements avec les commerçants.

En 1987, le gouvernement avait publié un Plan d'Action Industriel, suivant les mesures d'ajustement structurel du FMI. Ce plan qui se traduisait par des mesures de libéralisation des tarifs douaniers et l'abaissement des barrières de protection des produits industriels locaux, a soulevé la colère du CNES, qui a élaboré un contre-plan. Dans le même temps, tous les importateurs, commerçants mûrid ont applaudi aux mesures du gouvernement, qui a permis une extension importante de l'accumulation spéculative, mais mis dans des difficultés sérieuses les secteurs industriels de la petite transformation, du BTP, des conserveries, de l'industrie alimentaire, du textile.

L'échec du Plan d'Action édicté sous la contrainte du FMI était prévisible, dans la mesure où les acteurs dont les activités étaient visées pour accroître les recettes fiscales de l'Etat, échappent à tout contrôle, par leur immersion dans les réseaux clientélistes politiques et religieux.

Le système d'hégémonie actuel repose sur les mécanismes d'alliances entre la bureaucratie d'Etat, les confréries religieuses et leurs hommes d'affaires. La faillite de l'ONCAD et des organismes d'encadrement ruraux, n'a pas entièrement tari les sources de ponction et de prédation. Celles-ci renaissent à travers les attributions des importations de riz, les licences d'OPS, d'import-export, etc... Mais l'émergence d'un pôle industriel, au sein du monde des affaires remet en cause ce système de dépendance mutuelle, dans le bloc dominant. Les revendications concernant des allègements fiscaux, une meilleure protection des produits sénégalais face aux importations, leur association aux décisions économiques (revendications auxquelles certains fonctionnaires au sein de l'Etat sont sensibles), traduisent une volonté de renversement des alliances passées. Ce processus prend appui, paradoxalement, sur les mesures économiques d'allègement de la dette interne et d'intégration à l'économie internationale préconisées par le FMI et la Caisse Centrale.

Le patronat industriel sénégalais voit tout l'intérêt que peut lui apporter des règles de gestion publiques rigoureuses et saines, par la relance des investissements publics. Il se tient à l'écart des privatisations actuelles, qui restent confinées dans les réseaux clientélistes dominants.

La faillite du système patrimonial devrait lui permettre de construire un autre modèle d'accumulation nationale, dont l'entreprise privée serait le pivot.

Ce texte constitue un élément de ma thèse de doctorat intitulée : **Entrepreneurs Sénégalais et Entreprises.**

Notes

1 : Samir Amin : "Le monde des affaires sénégalais". Paris.
1969. Les Editions de Minuit.

2 : P. Pélissier : "Paysans du Sénégal". Saint Yriex. 1966.
Imprimerie Fabrègue.

L'ALPHABETISATION FONCTIONNELLE A LA SOCIETE NATIONALE D'ELECTRICITE DU SENEGAL (SENELEC)

APPROCHE CRITIQUE

par Charles KATY

AVANT-PROPOS

Nous appartenons à une cellule d'alphabétisation qui, depuis 1977, travaille surtout dans les quartiers populaires. Nous avons, tout au long de nos investigations, mis à profit l'existence de cette équipe pour la formulation des hypothèses, l'analyse et la synthèse des matériaux récoltés sur le terrain.

Notre travail de recherche se voudrait limité et modeste. Il n'a pas la prétention d'élaborer une théorie de l'éducation en milieu ouvrier. Notre souci est d'essayer une évaluation scientifique de l'expérience d'alphabétisation des ouvriers de la SENELEC (Société Nationale d'Electricité). Dans cette société, l'action d'alphabétisation est pensée, poursuivie et intégrée dans une politique globale de formation du personnel.

Notre travail atteindrait son but si les propositions que nous avançons pouvaient animer un débat scientifique soucieux de cerner la complexité des problèmes dans ce domaine.

INTRODUCTION GENERALE

L'alphabétisation fonctionnelle est présente au Sénégal depuis deux décennies. Pourtant il semble bien que les frontières de l'analphabétisme n'aient pas reculé.

Dans ce pays, l'usine a été l'un des premiers terrains d'expérimentation de l'éducation (fonctionnelle) des adultes. Ce choix résulte du fait que le secteur secondaire a été élevé au rang des priorités de la politique de développement du gouvernement.

L'importance accordée au secteur industriel n'est plus à démontrer. Nous constatons d'une part, l'affluence de plus en plus grande de capitaux étrangers, et d'autre part, le rôle prépondérant que joue la branche ouvrière de la CNTS dans "l'effort de participation nationale".

Aussi, l'éducation en milieu ouvrier au niveau de la SENELEC s'insère-t-elle dans une dynamique de développement social précise.

Notre réflexion porte sur les facteurs qui, dans ce cas, peuvent entrer en jeu tant au plan didactique qu'au plan social.

DES DONNEES DU PROBLEME

Le terme Alphabétisation fonctionnelle bénéficie d'une certaine récurrence qui fait justement sa force. Produite par une conception fonctionnaliste, l'alphabétisation fonctionnelle propose une didactique dont l'objectif est "de mobiliser, former, éduquer la main-d'oeuvre encore sous-utilisée afin de la rendre plus productive, plus utile à elle-même et à la société" (1).

S'il est vrai que la société moderne a beaucoup amélioré les conditions d'existence des hommes, il n'en demeure pas moins vrai qu'elle recèle en son sein de nombreuses forces de déshumanisation et d'aliénation, particulièrement au niveau du travail social. Dans le cas d'espèce, il s'agit de savoir si au plan didactique, la conception fonctionnaliste de l'histoire (différences between social groups appear as functional ones) (2) n'a pas une fonction idéologique.

Par ailleurs, l'expérience d'alphabétisation que nous avons étudiée, a été menée dans une langue et une culture qui ne s'enracinent pas dans l'expérience et la mémoire collective des personnes concernées. Dès lors on peut se poser la question de savoir si le recours à un idiome étranger ne favorise pas l'adoption d'une éducation dont la méthodologie devient une "fermeture à toute dimension historique des faits sociaux" (3).

DE LA DIDACTIQUE

Nous considérons la didactique comme une discipline qui, sur des bases scientifiques, étudie les principes et les méthodes de toute action qui vise à favoriser le développement des connaissances chez les sujets. Son objectif est donc noble.

Mais, entre l'objectif didactique et le fait didactique, il y a lieu de prendre en considération plusieurs facteurs. Car, selon le but utilitaire des connaissances véhiculées, il y a plusieurs didactiques, plusieurs principes et méthodes dans la transmission du Savoir.

S'agit-il d'une déshumanisation ou d'une humanisation "de l'esprit et de la vie humaine" ? (4).

(1) Guide pratique de l'alphabétisation fonctionnelle, UNESCO, 1972.

(2) Les différences entre les catégories sociales sont d'ordre fonctionnel.

(3) GOLDMAN, Lucien, SCIENCES HUMAINES ET PHILOSOPHIE, Médiation, 1980, p. 12.

(4) Maritain fait remarquer ceci : "Si nous nous rappelons que l'animal est un spécialiste parfait, tout son savoir étant fixé sur une certaine tâche particulière à exécuter, nous devons conclure qu'un programme d'éducation que ne viserait qu'à former des spécialistes toujours plus parfaite en des domaines toujours plus spécialisés, et Incapables de porter un jugement sur n'importe quelle matière située au-delà du champ de leur compétence spécialisée, conduirait à vrai dire à une animalisation progressive de l'esprit et de la vie humaine". Maritain, l'EDUCATION A LA CROISEE DES CHEMINS, Libre Université de France, Paris, 1947, p. 40, in FREIRE, Paulo, l'EDUCATION PRATIQUE DE LA LIBERTE, Cerf, 1971, p. 102.

Une telle question, la didactique ne peut l'ignorer dans l'expérience pratique.

Selon nous, on ne peut séparer les buts des moyens mis en avant par une entreprise éducative. Le savoir véhiculé est inséparable de ses retombées sociales.

DE LA PROBLEMATIQUE SOCIALE

Les défenseurs de l'alphabétisation fonctionnelle font de celle-ci non plus une fin en soi mais un aspect informel de la formation technique requise pour mener à bien des opérations de développement. Ne dit-on pas que la production serait dépendante du degré d'analphabétisme de la population ? On comprend aisément l'intérêt tout particulier que certaines sociétés et la Banque mondiale manifestent pour un tel type d'alphabétisation.

Mais, au-delà de ces préoccupations productivistes, il y a selon nous un problème de fond très important que pose l'éducation fonctionnelle : il s'agit de la contradiction entre travail intellectuel et travail manuel qui continue d'y exister et qu'elle consacre. L'écart entre ces deux formes du procès de travail n'est pas d'ordre naturel mais historique. L'idée proudhonnienne selon laquelle la division du travail serait "une égalité des conditions et des intelligences" est erronée.

Dans l'entreprise il y a une inégalité entre le cadre et l'ouvrier au-delà des problèmes de productivité. C'est pourquoi, l'éducation devrait concevoir ses démarches pédagogiques en relation avec le développement de la dimension humaine du travailleur et non en fonction de l'utilisation optimale de sa force de travail physique et de son intelligence.

En définitive, il faut choisir entre deux façons d'aborder la classe ouvrière en matière de conception pédagogique :

- comme l'objet d'une structure socio-historique ;
- comme l'agent d'un mouvement social de prise de conscience.

Les deux orientations renvoient à deux perspectives de recherches différentes.

METHODOLOGIE

Notre travail de recherche (documentation et enquête sur le terrain) a duré deux ans (1984-85 - 1986-87) et a comporté trois phases.

D'abord nous nous sommes entretenus avec les responsables de la Direction de l'Alphabétisation et de l'Education de base (DAEB) chargés de la

formation des formateurs délégués par les usines. Ces entretiens ont porté sur la formation, ses caractéristiques, ses objectifs.

Ensuite des rencontres avec les délégués formés par la DAEB ont été organisées dans l'optique d'avoir un premier aperçu sur le mode d'assimilation et de réadaptation des éléments de didactique issus de leur stage de formation.

Enfin, la troisième phase a concerné l'étude de la réalité de la classe d'alphabétisation elle-même et les séances de travail avec les ouvriers.

Nos rencontres avec les ouvriers ont eu lieu pendant et après les heures de travail (usine, restaurant, domicile). Cette démarche nous a permis de mieux vivre la réalité ouvrière car comme le note A. DUBRESSON, le poste de travail se présente "comme lieu possible d'exercice de stratégies familiales ou individuelles, dont les fondements (à la lumière d'un éclairage anthropologique) sont à rechercher non seulement hors des entreprises, mais peut-être (?) hors de la ville" (5).

Devant la multitude et la diversité des matériaux collectés nous avons estimé pour des raisons d'ordre épistémologique, qu'il ne pouvait être du seul ressort de la didactique, de produire l'ensemble des méthodes et des concepts nécessaires à l'explication de toutes les composantes de notre corpus de travail. Nous avons eu recours à la didactique, à l'économie sociale et politique, à l'anthropologie industrielle. Cette démarche pluridisciplinaire est d'autant plus fondée que "le chercheur doit toujours s'efforcer de trouver la réalité sociale et concrète, même s'il sait ne pouvoir y parvenir que d'une manière partielle et limitée, et, pour cela, intégrer, dans l'étude des faits sociaux, l'histoire des théories sur ces faits et, d'autre part, lier l'étude des faits de conscience à leur localisation historique et à leur infrastructure économique et sociale" (6).

CONTEXTE ET EXPERIENCE D'ALPHABETISATION

CHAPITRE I

LE CAS DE LA SENELEC (Centrale thermique de Bel-Air)

La SENELEC a été créée par décret n° 83-823 du 1er Août 1983. "La Société Nationale est constituée par voie d'apport-fusion entre la société d'Electricité du Sénégal (EDS) et la Société Sénégalaise de distribution d'Energie Electrique (SENELEC) (7).

En 1957, la Centrale de Bel-Air est mise en service avec quatre groupes de 12 800 kw chacun. Aujourd'hui, la centrale a un rendement de production supérieur. En fin Octobre 1987, la Centrale a produit 175 248 600 kw/h.

(5) DUBRESSON, Alain, Les salariés de l'industrie manufacturière à Abidjan, réflexion sur la condition ouvrière en Afrique Noire, UR/ORSTOM, Paris, 21 mai 1985.

(6) GOLDMAN, Lucien, op. cit., p. 34.

(7) Article 4 des statuts de la SENELEC, Journal Officiel du 17/9/1983.

Le personnel de la Centrale en 1985 se présentait comme suit :

CADRE.....	7
MAITRISE.....	83
EXECUTION.....	102
<hr/>	
TOTAL.....	192

UNITE	CADRE	MAITRISE	EXECUTION
Etat major	1	6	10
Exploitation thermique	3	45	73
Entretien mécanique	1	19	99
Exploitation électrique	1	99	6
Entretien matériel	1	4	4
NT/MT			
TOTAL	7	83	102

NOMBRE D'AGENTS PAR MW INSTALLEES

Nombre d'agents = 192
 MW installés = 61
 Agents/MW = 3,14

DEPART RETRAITE

NOMBRE D'AGENTS DONT LE DEPART A LA RETRAITE EST PREVU LE 01/01/1986

MAITRISE..... 4
 EXECUTION..... 3
 TOTAL..... 7

Représentant un secteur d'utilité publique primordial, la SENELEC compte 2 195 employés au mois de juillet 1987, dont 216 cadres, 1 346 maîtrises et 633 exécutions.

Munis d'une expérience syndicale, les employés se répartissent dans leur grande majorité, dans le SUTELEC (Syndicat Unique des Travailleurs de l'Electricité du Sénégal) et le SYNTES (syndicat affilié à la CNTS).

L'alphabétisation a vu le jour dans la Société en 1978.

Depuis cette date, une dizaine de centres ont été créés à travers le pays

et ont assuré la formation d'une centaine d'auditeurs. En 1987, 7 centres (8) ont fonctionné avec un effectif variant de cinq à dix auditeurs par centre.

LES OBJECTIFS DE L'ALPHABETISATION : LIRE - ECRIRE - CALCULER

Il est demandé aux auditeurs de savoir écrire et calculer en français au terme de leur cycle de formation.

Pour ceux qui le désirent, et qui sont en mesure de le faire ils peuvent se présenter aux examens du C.E.P.E. (Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires). C'est ainsi que de 1978 à nos jours, l'on a pu compter dix huit titulaires du CEPE, tous issus des centres de formation.

La fréquentation des centres de formation par les auditeurs, n'a officiellement aucune incidence sur leur promotion professionnelle. Tout au plus, les alphabétisés peuvent, avec beaucoup plus de facilité, suivre les sessions de perfectionnement professionnel organisées au centre de formation du Cap des Biches.

Peut-on voir par là (de façon indirecte) une sorte de promotion future pour le néo-alphabète ?

LES SEMINAIRES DE FORMATION : ETUDE DU MILIEU

En 1976, la formation dans les centres est assurée par des agents volontaires de la Société qui n'ont aucune expérience pédagogique. Pour mettre fin à cette période de tâtonnement, on a fait appel en 1978/1979 à des instituteurs vacataires issus de l'enseignement primaire élémentaire. Un stage pédagogique (recyclage) est organisé à leur intention.

Ce stage s'est fixé pour but de traiter des problèmes relatifs à la "pédagogie des adultes", à l'élaboration d'une méthode répondant aux besoins du milieu.

Dans le même esprit, l'on procède également à une réadaptation des manuels importés (CREDIF, etc.) (9).

Les stages durent une semaine et sont minutieusement préparés. Le plan de travail comprend deux périodes : - le matin, 8 h à 11 h 30 ; - l'après-midi, de 15 h à 18 h.

(8) 3 à Dakar, 1 à Tamba, 1 à Kaolack, 1 à Thiès, 1 à Louga.

(9) Centre de Recherche pour la Diffusion du Français.

LA CONCEPTION PEDAGOGIQUE : UNE PEDAGOGIQUE ACTIVE

La répartition des auditeurs dans les centres est fonction de leur niveau d'instruction.

Niveaux 0 - 1 : auditeurs illettrés

Niveau 2 : auditeurs possédant quelques connaissances élémentaires en lecture et en calcul.

Niveau 3 : auditeurs sachant lire de façon hésitante

Niveau post-alphabétisation : auditeurs susceptibles de se présenter au C.E.P.E.

Des manuels ont été spécialement confectionnés pour chaque niveau par la Direction de la formation de la SENELEC elle-même : livrets de calcul, de lecture, de langage, d'éducation morale. Ces manuels viennent compléter ceux provenant d'organismes ou de centre comme le CREDI (10), l'IPAM (11), etc.

La méthode d'enseignement se voudrait active directe. Elle invite l'auditeur à "se sentir directement concerné et participer à sa propre formation ; c'est dans ces conditions qu'il a le plus de chance de comprendre et de retenir" (12).

Elle ne voudrait en aucun moment faire recours à la langue maternelle des auditeurs.

LA LANGUE D'ALPHABETISATION : LE FRANCAIS

Le français est la langue d'alphabétisation. Plusieurs raisons fondent ce choix. Les directives, les consignes, les documents de la société, les mandats que reçoivent les travailleurs, sont rédigés en français.

En plus, en 1979, la Direction Générale de la Société, s'appuyant sur une circulaire d'Abdou DIOUF (à l'époque premier ministre), exige des postulants à un emploi, un niveau d'instruction au moins égal à celui du cours primaire élémentaire complet.

LA CLASSE D'ALPHABETISATION : UNE CLASSE MULTIGRADE

La classe, située à l'intérieur de l'usine, est tenue dans un état propre. Elle est climatisée et bien aérée. L'équipement matériel (tableau, ardoises, tables, ouvrages, etc...) ne fait pas défaut. Les ouvriers travaillent dans de bonnes conditions.

Nous retrouvons plusieurs "niveaux" au sein d'une même classe. Dans la

(10) Livret d'écriture pour adultes des pays africains francophones.

(11) Institut Pédagogique d'Afrique et Madagascar, "Je sais lire", "Géographie-cours moyen", "Mamadou et Bineta".

(12) Promotion humaine, guide de l'instituteur, Dakar, 1977.

préparation de la leçon du jour, l'éducateur est obligé de tenir compte de cette disparité dans les "niveaux" et, on le voit aller et venir de gauche à droite.

L'expérience aidant, le formateur essaie de s'occuper de tous les "niveaux" comme nous le démontre Mr Diabaté qui compte à son actif vingt ans d'enseignement dans le cycle élémentaire.

La classe d'alphabétisation est professionnellement hétérogène : on y rencontre des chauffeurs, des balayeurs, des ouvriers, etc... ; tous travaillent cependant dans la société.

Les cours ont lieu les après-midi du lundi au vendredi, à raison de deux heures par séance (17 h 30 - 19 h 30), ce qui fait un total de dix heures par semaine.

Pour le niveau post-alphabétisation (CEPE), les ouvrages ne répondent plus aux besoins. Le formateur s'adapte à cette situation en ayant recours au programme (grammaire-calcul-littérature) prévalant dans les classes du cours moyen (CM 2) des écoles primaires.

La classe d'alphabétisation reçoit parfois la visite discrète du patronat qui tient ainsi à s'informer du travail des auditeurs. "C'est une forme par laquelle nous encourageons les auditeurs" nous dit A. DIOUF, chef de la Centrale Technique de Bel-Air.

CHAPITRE II

LA PROBLEMATIQUE DIDACTIQUE

On retrouve dans la classe d'alphabétisation la réalité ambiante des écoles primaires : identité de programme, écriture sur les ardoises, réponses justes - réponses fausses, spontanéité dans les réponses aux questions, etc...

La seule différence c'est que nous n'avons pas en face de nous de petits écoliers. Il y a là une différence d'âge mental. Ces différences ont des incidences sur le processus du développement cognitif des deux catégories (adultes et enfants).

LES MANUELS

Ils sont fabriqués soit à l'étranger (CREDIF principalement), soit par le Secrétariat d'Etat à la Promotion Humaine (Direction de l'Alphabétisation) (SEPH/DA) ou par la SENELEC elle-même grâce au concours de la Division Formation qui relève de la Direction de la Promotion des Ressources Humaines.

En raison de leur choix linguistique (le Français), les manuels invitent l'auditeur à penser son univers dans une langue et une culture étrangères.

S'ils sont présents, les documents du CREDIF et du SERPH/DA ne sont

cependant pas inscrits au programme. Ils ne satisfont pas à la formation ; la mise à l'écart de ces ouvrages, nous en dit long sur les préjugés des méthodologues de "l'alphabétisation des adultes des pays africains francophones".

Sans aller jusqu'à prôner "la mort du manuel" comme le suggère F. DEBYSER, nous ferons néanmoins remarquer à l'endroit de l'alphabétisation fonctionnelle dont la méthode exige une pléthore de documents que "les expériences ne se transplantent pas, elles se réinventent" (13).

LA MANIPULATION DES UNITES LINGUISTIQUES

Les sons de la langue française sont présentés aux auditeurs selon le procédé qui va du simple au complexe et qui semble se fonder sur les conclusions de la linguistique contrastive.

a) Présentation des sons supposés connus par les auditeurs

(a - b - c - d)

b) Présentation des sons qui ne le seraient pas

(v - z - y)

Dans une deuxième étape, les sons initialement étudiés sont combinés pour former des mots qui, combinés à leur tour, produisent des structures syntaxiques.

Tout ce mécanisme s'articule autour de cinquante deux leçons que contient le "livret 1 de lecture". Des combinaisons de sons et de structures syntaxiques plus complexes sont présentées dans le "livret 2 de lecture".

La manipulation des formes de combinaison obéit au mécanisme relevant d'une recherche variée de "contextualisation" et de "recontextualisation" des unités linguistiques. Cela produit à notre avis des structures syntaxiques très différenciées susceptibles de faciliter la "mémorisation" des unités présentées.

LA COMPETENCE COMMUNICATIVE

Dans l'acquisition syntaxique, les auditeurs suivent trois processus que nous définirons comme ceux de la Compréhension, de l'Initiation et de la Construction analogique.

1. La Compréhension : le formateur présente une phrase modèle et l'explique aux auditeurs.

2. L'Initiation : les auditeurs répètent la phrase.

(13) FREIRE, Paulo, Lettres à la Guinée-Bissau sur l'alphabétisation, F. Maspéro, 1978, p. 18.

3. La Construction analogique : les auditeurs construisent de nouveaux énoncés à partir de la phrase-modèle.

Malgré une pratique intensive dans l'acquisition syntaxique, les auditeurs s'expriment en langue locale dès qu'il s'agit de se faire comprendre par le formateur. L'on comprend le dilemme de ce dernier qui, préparant entre autres de futurs candidats au CEPE, ne peut matérialiser ce slogan de la linguistique américaine "Teach the language not about the language" (14).

LE GESTE DIDACTIQUE

Les questions que l'on peut se poser sont les suivantes :

- A quelles cultures appartient le geste (expressions corporelles, mimes, etc...) du formateur ?
- L'univers sémio-culturel propre au groupe-classe accueille-t-il positivement le geste dit formateur si nous considérons à la suite de G. GRIAULE que "le problème de la relation geste/culture est étroitement associé à celui de la relation geste/langue" (15).

Dans quelle mesure le formateur a-t-il sa façon propre de symboliser ? Se meut-il dans la culture des auditeurs (C1) ou dans celle de la langue étrangère (C2) ?

Dans tous les cas, les différentes catégories d'énoncés (graphies ou figurines) se prêtent à des illustrations gestuelles conformément à la culture à laquelle appartiennent les signifiants et les signifiés.

CHAPITRE III

LES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES

Toute alphabétisation, qu'elle soit fonctionnelle ou non, a des incidences positives sur la productivité sociale. C'est pourquoi c'est un rapport de complémentarité que l'on doit établir entre éducation et productivité. Or, à la SENELEC, c'est la productivité qui finalement commande en tout.

LE COURANT AVANT TOUT I

L'assiduité des auditeurs aux cours est pratiquement difficile du fait que de l'avis même d'un cadre expatrié, "à la SENELEC, c'est le courant avant tout". C'est-à-dire que l'on peut interrompre les cours à n'importe quel moment

(14) "Enseigner la langue, non à propos de la langue".

(15) CALAME, GRIAULE, Geneviève, Langage et Cultures africaines, essais d'ethno-linguistique, F. Maspéro, 1977.

lorsqu'une panne se déclare à la centrale thermique.

Par ailleurs, les auditeurs se trouvant sur des chantiers de réparation ou de connection jusqu'au delà de 17 h-18 h, ne peuvent plus se rendre en classe.

Cette priorité absolue du courant sur l'alphabétisation est un handicap pour un bon déroulement des cours.

LE SYSTEME DES QUARTS

Le "quart de nuit" écarte des cours, les auditeurs qui prennent fonction à partir de 22 h. Or, si la démarche éducative entraine en ligne de compte dans l'organisation du système de roulement des quarts, de telles perturbations dans le suivi des cours ne pénaliseraient pas les auditeurs.

En définitive, les contraintes professionnelles ont des incidences néfastes sur la motivation des auditeurs.

UNE INSTRUCTION ELEMENTAIRE

Comme indiqué plus haut, le contenu de l'éducation correspond avant tout à celui du cycle élémentaire des écoles primaires. On assure aux auditeurs une instruction élémentaire. Il y a là peut-être l'établissement d'un lien avec l'esprit de l'alphabétisation fonctionnelle qui a pour but d'inculquer des compétences orientées vers le travail en même temps qu'une instruction élémentaire" (16).

CHAPITRE IV LES LANGUES PARLEES

Durant la production comme aux arrêts de production, les ouvriers ne parlent pratiquement pas le français. On rencontre le français surtout au sommet de la hiérarchie à partir de la maîtrise et ce, dans le cadre strict de la conduite des affaires de la Société (commentaires sur les notes de services, dialogues avec les secrétaires, entretiens avec les hauts responsables, etc...).

LA LANGUE DE PRODUCTION

Le savoir technologique des générations de travailleurs manuels s'est toujours limité dans le domaine des opérations relevant du "concret visible", "xam-xam li judoo ci ngis" (17). Il ne peut être autrement compte tenu de leur niveau d'instruction. Aussi, le recours aux langues locales s'impose-t-il dans l'assimilation et la reproduction du savoir technologique.

Il est même courant de voir des cadres contraints d'expliquer aux

(16) Promotion humaine, guide de l'instruction, Dakar, 1977.

(17) Opérations qui s'apprennent par la simple observation de leur mode de fonctionnement.

ouvriers dans les langues locales, certaines opérations qui relèvent de "l'abstrait théorique" (savoir physique, chimique, biologique).

LA LANGUE DES ARRETS DE PRODUCTION

Dans les gargottes, au cours des assemblées générales syndicales et à domicile, les ouvriers s'expriment dans les langues locales. Ils matérialisent ainsi une continuité linguistique dans le penser et le vécu du rapport travail/hors travail.

Par ailleurs, pendant les arrêts de production, ce sont les différents aspects de la vie sociale des ouvriers qui sont au coeur des discussions. Or l'ouvrier ne pense pas son milieu hors travail dans un indice autre que le sien propre.

CHAPITRE V L'EVALUATION DES CONNAISSANCES

Nous avons tenté une sorte de contrôle des connaissances auprès des auditeurs. Pour ce fait, nous leur avons soumis un questionnaire. Il s'agit d'appréhender un rapport entre les connaissances véhiculées et leur matérialisation dans les secteurs "travail et hors travail".

Selon les thèmes abordés dans ce chapitre, nous présentons des cas de figure où nous donnons la parole à l'ouvrier.

LES RAISONS DE L'ALPHABETISATION

La Direction de l'Usine a fait circuler une note de service informant l'organisation de cours d'alphabétisation. La diffusion de cette note d'information s'est faite avec une certaine "légèreté". Certains ouvriers ne se sont inscrits aux cours que parce qu'ils ont été informés par les premiers auditeurs.

L'effectif de la classe fait penser que la centrale thermique ne compte qu'une dizaine d'analphabètes, ce qui est loin de correspondre avec la réalité. Nombreux sont les ouvriers analphabètes qui ne se sont pas inscrits. Leur absence aux cours est sans aucun doute due à un désintéressement ou à une méconnaissance de la nécessité de s'instruire. En réalité, une véritable campagne d'information et d'incitation aux cours n'a pas eu lieu. Les rares auditeurs inscrits ont toujours nourri (indépendamment de leur appartenance à l'usine) le désir de s'instruire et c'est cette attitude qui explique leur présence en classe.

X est un frigoriste âgé de 33 ans. Il est chef d'équipe M1. Il est à sa première année d'alphabétisation.

"Mon père est décédé très tôt. Aussi, ma grande soeur m'a-t-elle pris en

charge. J'ai toujours voulu m'instruire mais les parents ne faisaient rien pour m'aider. Je n'ai jamais manqué de poser mon cas à chaque rentrée scolaire. On ne m'écoutait guère. C'est ainsi que j'ai décidé de me débrouiller.

Tout en recherchant du travail, je fréquentais le groupe de mes amis élèves, c'est là que l'on m'initie à la lecture du syllabaire...

C'est y (un facteur) qui m'a mis au courant de l'existence des cours d'alphabétisation. Je me suis inscrit".

L'UTILISATION DES CONNAISSANCES DANS LE TRAVAIL

Les cours ont certes des incidences sur le comportement intellectuel des travailleurs. Ceux-ci ont de nouvelles attitudes lorsqu'ils sont confrontés aux divers aspects de leurs métiers.

C'est ainsi qu'un frigoriste peut lire (forcément comprendre) le mode d'emploi inscrit sur les appareils et les moteurs à manipuler. Un chauffeur remplit désormais lui-même son carnet d'essence et sa feuille de route.

Cependant, les aptitudes à réparer un moteur ou conduire une voiture ont été acquises en dehors de la classe d'alphabétisation. Ce qui peut améliorer ces aptitudes se situe également en dehors de la classe d'alphabétisation.

Les progrès dans la maîtrise des divers aspects du métier d'ouvrier, sont redevables à l'apprentissage que les auditeurs effectuent dans leur secteur de travail.

Ainsi la classe d'alphabétisation n'est pas le prolongement de la production et vice-versa. Il y a de fait une rupture entre l'expérience professionnelle de l'auditeur et le contenu de l'enseignement auquel on le soumet.

Pouvait-il en être autrement si l'objectif majeur de la classe réside dans l'obtention du C.E.P.E. ?

L'UTILISATION DES CONNAISSANCES HORS DU TRAVAIL

Nous considérons comme secteurs "hors travail", le syndicat, la vie en famille, la vie urbaine.

Dans ces domaines précis, nous notons également les incidences des cours d'alphabétisation sur le comportement intellectuel des auditeurs. Les rudiments de lecture et de calcul acquis sont mis à profit. Les auditeurs lisent dorénavant les tracts, les lettres qu'ils reçoivent et calculent eux-mêmes le montant de leurs achats en ville.

Mais, il se pose toujours le problème de la compréhension du contenu

des documents syndicaux. Il va sans dire que la formation syndicale des auditeurs en pâtit.

L'indifférence à l'égard de la théorie syndicale est donc toujours présente et la classe d'alphabétisation n'a en rien modifié cette attitude des auditeurs.

Au sein de sa famille, l'ouvrier alphabétisé peut aider son enfant récemment scolarisé dans les opérations de calcul et de lecture élémentaires. Et les choses s'arrêtent là. Car, si l'alphabétisé lit mais ne comprend pas les lettres reçues à la maison, il ne peut pas par conséquent aider cet enfant à comprendre les textes de lecture.

Par ailleurs, l'alphabétisé écoute avec beaucoup plus d'intérêt, les informations de la radio et de la télévision. Sur ce plan, l'expérience de la classe d'alphabétisation est bénéfique. Cependant faute de pouvoir comprendre ce qu'il entend, l'alphabétisé demeure toujours une personne linguistiquement exclue de la scène culturelle officielle.

Par le biais de la classe d'alphabétisation, l'auditeur se familiarise avec la langue officielle. Il apprend à appliquer ses nouvelles connaissances dans des secteurs restreints et peut satisfaire des besoins intellectuels limités. Néanmoins, son comportement dans ce "monde du papier" est, pour l'essentiel, celui d'un analphabète.

C'est ainsi qu'à la Mairie, au Commissariat de police, à la Caisse de paiement ou devant une revue de planning familial, l'alphabétisé ne se différencie pas de l'analphabète. Ils font face aux mêmes obstacles linguistiques.

X est à la veille de la retraite. Agé de 55 ans, il est réparateur-compteur. Après 30 ans de service, il est classé à la catégorie M 1. Il totalise trois années d'alphabétisation.

"Si je suis syndiqué, c'est parce que je travaille dans la "maison". Je me débrouille pour lire le programme d'activités syndicales mais je ne peux comprendre que quelques mots...

Nous attendions beaucoup des cours d'alphabétisation. Mon problème était de savoir lire et de bien écrire. Or, le maître a trop mis l'accent sur les exercices de calcul... Je ne peux pas jusqu'à présent écrire automatiquement ce que j'entends.

Savoir lire et bien écrire tel est notre vœu à X et à moi-même. Même sans l'obtention du CEPE, ceci doit être assimilé".

FINALITES DE L'ALPHABETISATION

Après l'obtention du CEPE, la classe d'alphabétisation n'envisage aucune perspective aux néoalphabètes. Avec une telle conception, la SENELEC fait échouer d'elle-même, toute entreprise d'alphabétisation.

D'autre part, la SENELEC vient de mettre un terme à l'expérience d'alphabétisation, il est dit officiellement que le budget prévisionnel ne peut plus assurer la paye du moniteur.

Quant aux auditeurs, ils ont tous été placé devant le fait accompli. Leur désapprentissage est d'ores et déjà amorcé à moins qu'ils ne réussissent à faire reculer la Direction.

X est âgé de 49 ans. C'est un chauffeur de catégorie M5. Il totalise quatre années d'alphabétisation et c'est un des premiers auditeurs de la centrale.

"Les cours été arrêtés alors que nous étions à la veille des examens du CEPE (session 1987). D'où vient la décision d'arrêter les cours ? Y a-t-il un litige à propos du salaire de Diabaté ? Peut-on parler de perte financière pour la SENELEC du fait que les inscrits aux cours ne soient pas nombreux ?

Dans tous les cas, après trois ans de sacrifice, nous sommes les plus assidus et nous voilà lésés et mis devant le coup... les décisions de la Direction portent un grave préjudice aux néo-alphabètes, elle doit revenir sur sa décision".

CHAPITRE VI LE CONTENU DE L'ALPHABETISATION

Un abîme sépare le réel vécu par l'ouvrier et le contenu de l'apprentissage auquel on le soumet ; les thèmes proposés traitant de sujets aussi variés que les feux de brousse, le médecin, la femme etc... Mais, on n'accorde pas une priorité à la réalité spécifique de l'auditeur ouvrier, laquelle est seule à même de produire des thèmes générateurs de matériaux lexicaux.

LE CHOIX DU LEXIQUE

On devrait avant tout définir les critères de sélection des éléments linguistiques à enseigner. A ce niveau, plusieurs questions se posent :

- Quelles sont les unités linguistiques susceptibles de refléter le mieux les différents aspects du système de production dans lequel l'auditeur se trouve engagé ?
- Quelles sont les unités linguistiques susceptibles de refléter le mieux les différents aspects de la vie sociale de l'auditeur ?

Il ne s'agit pas, d'emblée, d'inviter l'auditeur à embrasser une vaste sphère lexicale. Il faut plutôt partir de l'expérience de l'ouvrier pour aboutir à l'inventaire illimité des mots.

La définition des critères de sélection et l'élaboration du lexique se feront avec les auditeurs qui sont les premiers concernés. Il faut leur participation active et consciente à la reconstitution de leur "expérience du monde" industriel et social.

C'est dans ces conditions seulement que les représentations cachées comme les figurines fondent leur pertinence didactique et cela, à deux niveaux :

- celui de la "structure de surface" (éléments qui sont exposés)
- celui de la "structure profonde" (raison d'être du fait codé qui apparaît dans l'analyse de la structure de surface).

LE SYSTEME DE PRODUCTION COMME THEME

Ni la forme du système de production des moyens de production, ni le système de la répartition des produits ne figurent dans les thèmes proposés. Les lois de fonctionnement du monde industriel auquel l'ouvrier appartient sont ainsi écartées du programme d'alphabétisation. Or, ce sont ces lois (système de propriété des moyens de production, système de répartition des produits) qui déterminent la place des ouvriers dans les rapports sociaux de production.

C'est en comprenant les lois qui organisent son travail, que l'ouvrier peut mesurer la portée sociale de son activité de production, l'alphabétisation devant contribuer à relever chez l'ouvrier sa capacité d'agir et de transformer.

Pour cela, elle doit arriver à rendre intelligibles à l'ouvrier les lois propres au système de production.

LE SYNDICALISME COMME THEME

A la SENELEC, les ouvriers ne cessent de discuter des affaires relatives à leurs syndicats. Ils fondent leur espoir sur ces formes d'organisation qui assurent la défense de leurs intérêts matériels et moraux.

Au fil des années, des notions comme "autonomie syndicale - unité d'action - solidarité ouvrière..." se sont ancrées dans la mentalité collective et sont devenues des réalités vécues.

A aucun moment la classe d'alphabétisation ne fait appel à cette connaissance que l'ouvrier a de son syndicat. Or, si les auditeurs sont analphabètes, ils n'en demeurent pas moins des ouvriers "hautement lettrés" du point de vue de l'expérience syndicale. Cette base expérimentale peut constituer une source irremplaçable qui traduit pour les auditeurs, la réalité d'un

mouvement socio-syndical d'émancipation.

LA NOTION DE SALARIAT COMME THEME

De plus en plus, le salariat ne se présente que comme un aspect de la rémunération du travail de l'ouvrier. Le salariat est un phénomène social. Il touche à l'ensemble des mécanismes qui "produisent" l'ouvrier : l'industrialisation, l'urbanisation, la prolétarianisation. Ce n'est pas la "productivité" qui lie de façon purement naturelle les ouvriers. Ce qui les lie, c'est le fait qu'ils ont une identité de vie sociale commune.

Dans le choix des thèmes proposés, on ignore toutes ces considérations alors que "les conditions de logement, d'éducation, de santé, deviennent une autre variable importante de la condition de vie des travailleurs" (18).

CHAPITRE VII ALPHABETISATION ET FONCTIONNALISME

La politique coloniale française a imposé le français comme langue officielle au détriment des langues locales. L'hégémonie de la langue française impliquait "la justification de la glottophagie et de la politique qui l'englobe" (19).

Ainsi, le maintien de la même situation aujourd'hui traduit la continuité d'un passé qui a été pour le peuple dominé, "l'occasion de troubles affectifs de crise d'identité et d'érosion linguistique" (20).

La limitation au choix simple d'une alphabétisation de type fonctionnel n'est qu'une conséquence de l'héritage de la politique linguistique coloniale qui se caractérise par "une volonté systématique et absolue de détruire les systèmes symboliques des vaincus et particulièrement leurs systèmes linguistiques" (21).

Il y a une ambiance dans le choix de la langue d'alphabétisation. On analphabétise en français dans l'industrie et en langues locales dans le monde rural. Cette dualité découle d'une option (en l'occurrence fonctionnelle) qui vise à mettre en harmonie, une action d'alphabétisation et le contexte où elle se déroule.

L'usage du français dans l'industrie se justifierait du fait que ce secteur relève du modernisme. Mais, il ne peut y avoir coexistence entre d'un côté l'alphabétisation et de l'autre la culture des analphabètes. L'alphabétisation doit

(18) GELPI, Etters, Conscience et classe et culture ouvrière face aux changements technologiques et sociaux, 2ème forum sur l'histoire du mouvement ouvrier, UNESCO, Paris, 1985.

(19) CALVET, Jean-Louis, Linguistique et colonialisme, Payot 1974, p. 130.

(20) BOUTON, Charles, La linguistique, que sais-je ? PUF, 1979, p. 52

(21) PERSIN, Yves, La langue et le pouvoir, A.C.T.I.N.E.P., Paris, 1980, p. 25.

entraîner une transformation progressive et une élévation culturelle et intellectuelle.

Alphabétiser les ouvriers en langue étrangère revient à nier leur "individualité linguistique (en tant que) groupe social" (22). Dans cette négation réside aussi l'incapacité pour toute éducation de susciter, chez les auditeurs, un intérêt à étudier leur propre comportement.

L'alphabétisation en français est ainsi loin de créer ces situations où nous pouvons entendre l'ouvrier néo-alphabète s'exprimer comme son homologue brésilien des "Cercles de culture".

"Je fabrique des chaussures et je découvre maintenant que j'ai la même valeur que le savant qui publie des livres" ou "Demain j'arriverai à mon travail en relevant la tête ; je sais maintenant que je suis cultivé, parce que je travaille et qu'en travaillant, je transforme le monde". (23)

ALPHABETISATION ET PRODUCTIVITE

Une autre raison qui semble fonder l'option fonctionnelle de l'alphabétisation, résiderait dans l'essor démographique actuel des pays sous-développés. Dans ces pays, l'augmentation des besoins sociaux nécessite l'accroissement de la production.

Critiquant cette vision de l'alphabétisation (le travailleur mettant son savoir au service de la productivité), G. Belloncle note : "... Ce qui pousse les populations rurales à s'alphabétiser ce n'est pas - comme le croyait l'UNESCO - le désir d'accroître leur production (ce que l'on peut faire sans l'alphabétisation) mais la volonté de mieux maîtriser leurs relations avec le monde extérieur, qui est un "monde du papier" et notamment le désir de mieux contrôler la commercialisation de leurs produits et les mécanismes du crédit" (24).

Dans ce même ordre d'idées, Fougeyrollas constate une résistance de plus en plus délibérée des producteurs agricoles à entrer dans le jeu de l'échange inégal dont les inconvénients sont de plus en plus évidents.

Mise au service de la productivité, l'alphabétisation devient tributaire des zones d'action économiquement prometteuses. Ce qui permet à A. SOW de remarquer qu'"... au moment même où l'alphabétisation fonctionnelle progresse dans certaines régions du pays l'analphabetisme continue à sévir dans les autres" (25).

(22) COHEN, Marcel, Matériaux pour une sociologie de la langue, F. Maspero, Paris, 1978, p. 58.

(23) FREIRE, Paulo, l'éducation pratique de la liberté, cerf. 1971, p. 115

(24) BELLONCE, Guy, Alphabétisation et gestion de groupement villageois en Afrique Sahélienne, Karthala, 1982, p. 15.

(25) SOW, Alpha I., Langues et politiques de langues en Afrique Noire, Nubia, 1977, p. 28.

Il découle de ce qui vient d'être dit que l'alphabétisation fonctionnelle ne fait plus de la lutte contre l'analphabétisme un objectif stratégique, mais un moyen pour ajuster l'analphabète (de préférence ouvrier ou paysan) aux lois économiques de l'offre et de la demande.

Cette subtile et insidieuse manipulation des masses analphabètes ne peut être la réponse aux types de problèmes que soulève la nécessité d'accroître la production. Les solutions sont à trouver ailleurs, car "... on ne peut pas nier l'opposition désormais connue et classique entre croissance et développement. Le développement ne saurait être que celui d'une société toute entière, dans tous ses aspects, et non pas seulement la possibilité de mieux produire des objets".

CONCLUSION

En dernière analyse, l'alphabétisation fonctionnelle s'occupe plus de l'entreprise que de sa main-d'oeuvre.

Pratiquée dans le contexte de l'usine, l'alphabétisation se présente comme une tentative d'adapter un type de savoir au transfert de technologie. Dès lors on comprend tout l'intérêt à conférer un aspect fonctionnel à l'alphabétisation.

Mais le savoir nouveau ne se superpose pas au savoir ancien "tapi dans les cerveaux à éduquer". Il modifie plus ou moins simplement des représentations subjectives profondément ancrées chez les analphabètes. Autrement dit, on ne peut pas penser le problème du développement de la productivité elle-même dans une langue étrangère, et espérer mettre à contribution le génie créateur du peuple qu'on alphabétise.

La baisse de productivité est redevable au degré d'analphabétisme nous dit-on. Mais il se trouve que cette baisse relèverait prioritairement d'autres facteurs. Parmi ceux-ci, on peut citer principalement : le rabaissement du savoir scientifique et technique, la mauvaise gestion de la production et des ressources humaines, les méfaits d'une industrialisation dépendante de l'extérieur, l'inexistence d'une économie de marché national voire sous-régional.

La didactique est une science. Or, la science est un système des connaissances des hommes à propos de la nature, de la société et de la pensée. Dès lors, vouloir mettre une entreprise didactique au service exclusif du profit économique revient purement et simplement à éliminer chez l'auditeur toute possibilité de prise de conscience de son état.

Tout porte à croire que ce ne sont pas dans les tentatives de réponse qu'apporte l'alphabétisation fonctionnelle à l'analphabétisme mais bien déjà dans la conception méthodologique qu'il y a mystification de la problématique didactique.

JE T'AIDE, MOI NON PLUS

Handicap physique et rapports sociaux au Sénégal

Didier FASSIN*

Il est habituel de penser le handicap comme une perte d'autonomie et le handicapé dans une situation de dépendance sociale(1). Au cours d'une enquête menée en 1985 et 1986 au Sénégal sur les solidarités en milieu urbain, j'ai été amené à m'interroger sur ce qu'on appelle volontiers "la prise en charge sociale du handicap"(2) et, à la lumière des données empiriques recueillies, à proposer une autre lecture des rapports sociaux en jeu autour de l'infirmité physique(3). Ainsi, parti sur le terrain avec l'idée d'étudier comment la famille et la société africaines venaient en aide à leurs handicapés, j'ai découvert que le handicapé pouvait aussi bien à son tour aider ses parents et son groupe. Plus encore, m'intéressant initialement aux conséquences socio-professionnelles du handicap, j'ai dû introduire secondairement d'autres dimensions de l'échange social, en particulier les relations matrimoniales, de façon à rendre compte plus complètement de la signification sociale du handicap.

Pour le jeune infirme -qu'il soit malformé, amputé, paralytique, aveugle ou sourd-muet-, l'alternative sociale fondamentale qui s'offre à ses parents, et qui demeurera pour lui toute sa vie, est la pratique de la mendicité ou l'apprentissage d'un métier : il s'agit, dans un cas, d'utiliser le handicap comme outil de travail, et dans l'autre, de se servir du handicapé comme force de travail. Tel est bien l'enjeu des prises de positions vigoureuses de l'Association Nationale des Handicapés Moteurs du Sénégal pour le droit à l'école et le droit au travail(4), revendications qui rompent avec la tradition de l'ancienne fédération dont l'activité consistait essentiellement en une collecte et une redistribution inégale des dons d'associations humanitaires. Le choix, décidé par les familles ou les handicapés eux-mêmes, en faveur de l'une ou l'autre option -mendicité ou apprentissage- est déterminé à la fois par des contraintes économiques et par des contextes sociaux qu'on tentera d'analyser.

Mais le handicapé ne s'inscrit pas seulement dans des rapports de production, il intervient aussi dans la reproduction sociale, et notamment dans le jeu matrimonial : l'infirmité physique pèse toujours lourdement dans la

* Institut Santé et Développement, 15-21 rue de l'Ecole de Médecine, 75270 Paris Cédex 06. Cette note de recherche s'appuie sur un travail réalisé dans la banlieue de Dakar grâce à un poste d'accueil dans l'équipe de sociologie médicale de l'Unité 164 de l'INSERM et grâce à une collaboration avec le projet Belgo-sénégalais de soins de santé primaires de Pikine et le Programme Urbanisation et Santé de l'ORSTOM.

négociation qui permet de conclure le mariage et se mesure donc dans un système des valeurs économiques qui rend possible la comparaison entre eux d'éléments aussi différents que la cécité et l'indigence. Ainsi, deviendra-t-il possible de proposer une analyse plus générale de la notion du handicap.

LE SALAIRE DE L'HANDICAPE

La contribution économique du sujet infirme -qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un adulte- au budget du ménage est souvent loin d'être négligeable. Dans la plupart des cas, la mendicité est sa principale source de revenus : parmi les vingt-deux sujets interrogés(5), quinze mendiaient. Cependant, elle n'est pas la seule solution et, sur les neuf jeunes de cette enquête, quatre seulement quémendaient, alors que quatre autres travaillaient comme apprentis, et qu'une dernière était sans activité. On peut se demander ce qui distingue ces deux groupes -mendiants et apprentis-, ou plus précisément pourquoi on envoie son enfant dans la rue ou bien dans un atelier.

Pour des familles pauvres -comme c'était le cas pour toutes celles dont il est question ici-, la mendicité constitue une ressource immédiatement utilisable et relativement stable, au contraire de l'apprentissage qui représente un investissement à perte : un enfant mis dans la rue pour demander l'aumône rapporte généralement quelques centaines, voire mille ou deux mille francs CFA par jour, en fonction notamment du type de handicap et surtout du lieu où on l'expose ; un enfant placé dans un atelier coûte à ses parents des sommes dont ils n'auront jamais les bénéfices, puisqu'au mieux, sa formation lui assurera une autonomie financière lorsqu'il sera adulte, au terme d'un long apprentissage du métier(6). Le choix de l'une ou l'autre option s'inscrit donc dans une stratégie familiale où se font jour les aspirations des parents et où la marge de manoeuvre des principaux intéressés est souvent assez limitée.

Mendier apparaît explicitement, dans le discours des jeunes handicapés, comme une épreuve humiliante et douloureuse, et implicitement, dans celui de leurs parents, comme une activité économique peu valorisée, mais rendue nécessaire par la situation financière de la famille. Souvent, l'enfant est contraint à se rendre sur les lieux où il quémende : "quand j'étais petite, raconte une poliomyélitique de dix-huit ans qui se déplace avec des béquilles, je ne voulais pas mendier, mon père m'a forcée à y aller, ma soeur m'amenait sur ses épaules ; elle me déposait au coin d'une rue de Dakar et s'installait un peu plus loin pour me surveiller" ; dans certains cas, la violence peut être physique comme pour ce jeune infirme au service d'un marabout qui le rouait de coups lorsqu'il ne rapportait pas assez d'aumônes. Mais il arrive aussi que les parents se laissent émouvoir et n'envoient plus leur enfant dans la rue, telle cette mère sensible à la honte qu'éprouvait son fils de huit ans, paralytique, à tendre sa sébile devant sa maison ou près du marché voisin. A l'inverse, apprendre un métier, c'est pour le handicapé -comme pour ses parents-, exercer une activité moins indigne, avec l'espoir qu'il acquiert un jour son indépendance économique : "avant, les autres enfants riaient de lui, mais

depuis qu'il est apprenti menuisier, on ne se moque plus de lui", dit une mère à propos de son fils sourd-muet âgé de quinze ans ; "lorsque je connaîtrai bien la couture, explique une polioomyélique de dix-neuf ans, j'ouvrirai mon propre atelier". C'est donc par nécessité qu'on préfère la mendicité à l'apprentissage et la décision est toujours imposée à l'enfant par ses parents, ou ceux qui en ont l'autorité lorsqu'il s'agit d'enfants confiés à un membre de la famille ou à un marabout.

Si la contrainte financière est incontestablement décisive dans le choix (au sens où l'on ne voit jamais de mendiant dans les familles aisées), elle n'est pas le seul élément déterminant puisque dans des contextes économiques assez proches, on observe des options très différentes, ce qui amène à s'interroger sur d'autres éléments, tels que la référence à un système de valeurs, en particulier religieuses, et l'inscription dans des stratégies sociales se réalisant notamment dans la réussite des enfants. Ainsi, il apparaît clairement que la mendicité n'a pas la même signification dans tous les milieux, que l'acte de quêmander est plus dans l'ordre des choses pour un griot que pour un noble, que l'aumône est une pratique rituelle plus valorisée dans l'islam que dans le christianisme(7). De même, il n'est pas douteux que les parents qui envoient leur enfant chez un maître pour qu'il y apprenne un métier n'ont pas le même projet (ou la même ambition) que ceux qui le mettent dans la rue, et qu'indépendamment du problème des ressources, les premiers privilégient l'avenir au détriment du présent, alors que les seconds se placent dans une perspective de survie où priment les nécessités immédiates.

Les sommes obtenues par la mendicité représentent en effet souvent une part importante des revenus de la famille. L'argent gagné de cette façon n'a pourtant pas la même valeur symbolique que celui obtenu par un travail rémunéré, et il n'apparaît pas toujours en tant que tel dans le budget du ménage. Ainsi dans une famille très pauvre où le père travaillait comme réparateur de pneumatiques et la mère vendait au détail des fruits achetés en gros, les sommes relativement importantes (mille à deux mille francs CFA par jour) rapportées par la fille polioomyélique servaient à payer le matériel dont avait besoin, pour son atelier, le père, qui redistribuait ensuite ses bénéfices entre les diverses dépenses ménagères, ainsi que les achats de fruits de la mère. L'ordre familial était donc préservé puisque c'était le père qui paraissait subvenir aux besoins des siens et aider le petit commerce de sa femme, et l'argent des aumônes, nécessaire à la survie du ménage, était blanchi après son passage dans des circuits économiques moins dépréciés. Dans ces situations de grande précarité, il arrive ainsi que le handicapé devienne un véritable soutien de famille. Plus souvent, la contribution est plus modeste comme pour cette femme dont les quelques centaines de francs CFA gagnés dans la rue par son enfant infirme lui permettaient d'acheter des peaux de mouton qu'elle tannait et revendait ensuite avec un maigre bénéfice. Mais quelque soit l'importance de ces sommes obtenues en demandant l'aumône, elles interviennent, de manière ouverte ou cachée, dans l'économie familiale.

Peut-être faudrait-il aussi décrire la mendicité, en dehors des jugements

normatifs qui en font un archétype du parasitisme, comme une réelle activité professionnelle, au même titre que le petit commerce ou le travail artisanal. En effet, dans presque tous les cas -à l'exclusion des jeunes enfants et des sujets âgés qui opèrent généralement près de leur domicile et de façon irrégulière-, les mendiants ont une vie aussi réglée que celle des ouvriers des usines(8) ; ils se lèvent avant l'aube pour prendre avant sept heures le bus qui les conduit à Dakar ; chaque jour, ils s'installent au même endroit, généralement un coin de rue fréquentée, lorsqu'ils sont peu mobiles, ou bien circulent dans une même zone, un marché le plus souvent, lorsqu'ils peuvent se déplacer ; ils reprennent le bus dans l'après-midi ou la soirée pour retourner chez eux ; ils vont ainsi mendier du lundi au samedi, et "descendent plus tôt" ce dernier jour, rentrant à l'heure du déjeuner. La régularité des horaires, la permanence des lieux, le rythme hebdomadaire, la rémunération quotidienne feraient ainsi de la mendicité une activité comme une autre, si ce n'était l'incertitude constante -quant à leurs gains mais aussi quant à leur sécurité(9)- qui rapprocheraient plutôt les mendiants de certains vendeurs ambulants travaillant également en situation illicite(10). Comme le disait une vieille aveugle : "mendier est notre métier".

De la même façon, l'apprentissage mérite d'être reconsidéré à la lumière des observations faites, de façon à le faire apparaître, non pas comme ce que les parents voudraient qu'il soit, ni comme ce que les maîtres ont intérêt à faire croire qu'il est, mais simplement dans sa réalité. Les travaux menés en Afrique dans ce domaine ont montré comment l'apprenti n'est pas seulement celui qui se forme au métier, mais aussi celui dont se sert, gratuitement et le plus longtemps possible, le patron(11). L'apprenti handicapé n'est évidemment qu'un cas particulier du modèle générique, mais il a cette particularité qu'il semble en accentuer les traits : ainsi, la reconnaissance que doit le jeune à son maître est redoublé ici du fait qu'il s'agit d'un infirme, ce qui accroît aux yeux de tous le mérite du patron. De même, la prolongation du temps d'apprentissage permettant de faire fonctionner l'atelier à moindres frais ne connaît plus de limites, puisque chacun est prêt à accepter le fait que le handicapé doit recevoir une plus longue préparation au métier qu'un sujet valide. Dans l'atelier de couture où étaient employées des jeunes filles paralytiques, la plus ancienne avait depuis huit ans, à raison de dix heures de travail par jour, acquis une grande maîtrise des diverses techniques du métier, y compris la broderie et la tapisserie. Elle enseignait son art aux plus jeunes et était responsable de l'atelier en l'absence de la patronne. Cette dernière ne la rémunérait pas, mais payait le charretier qui venait la chercher et la ramener quotidiennement et faisait volontiers, à l'occasion de l'exécution d'une commande importante, un cadeau à son élève. Cette fonction de "première apprentie", la jeune fille l'avait bien intériorisée, puisqu'elle disait attendre "d'avoir plus d'expérience" pour s'installer à son compte (avec le diplôme que lui délivrerait sa patronne), et ce d'autant plus que la position prééminente qu'elle occupait dans l'atelier était déjà avantageuse et lui laissait entrevoir une proche indépendance. Pour la patronne, le bénéfice est donc double : économique, puisque toute sa main d'oeuvre de qualité lui est fournie gratuitement, et pour longtemps, et morale, puisqu'elle jouit d'une estime publique pour s'occuper ainsi d'infirmités. Elle

reçoit d'ailleurs un soutien de la mission catholique qui a un centre de formation à la couture destiné aux handicapés et qui peut ainsi lui envoyer des élèves déjà bien préparées au métier.

Malgré cette situation généralement favorable pour les employeurs, le travail des handicapés dans des ateliers est peu développé au Sénégal. C'est un phénomène pour lequel on peut avancer plusieurs explications complémentaires : les patrons ne perçoivent pas nécessairement l'intérêt pour eux de prendre des apprentis qu'ils garderont plus longtemps dans leur condition, car ils les considèrent avant tout sous l'angle de leur déficience physique qui leur semble un obstacle ; les handicapés eux-mêmes, ou plutôt leurs familles, préfèrent souvent des ressources assurées et immédiates à des revenus hypothétiques et de toutes façons différés pour longtemps. Enfin les pouvoirs publics se préoccupent peu de cette question qui est plutôt laissée à l'initiative privée, d'autant plus que ce n'est que très récemment que les associations de handicapés ont commencé à faire pression pour le développement du travail en atelier.

Qu'il soit mendiant ou apprenti, le jeune handicapé trouve donc sa place dans l'unité de production domestique ou artisanale dans laquelle il travaille, et loin d'être une charge qui coûte sans rapporter, on a pu constater qu'il pouvait, dans les deux cas de figure, contribuer grandement au fonctionnement de l'entreprise de ses parents ou de son patron, soit en apportant du capital, soit en donnant du travail.

Cependant, il existe une situation particulière où le handicapé ne participe pas aux circuits de production : c'est la lèpre. Infirmité (par l'amputation des doigts qui en résulte) et maladie (considérée comme la plus grave et la plus infamante), elle condamne ses victimes à l'exclusion⁽¹²⁾ -du moins en milieu urbain- car dans certaines zones rurales, la Vallée du Fleuve notamment, ce phénomène n'existe pas. Si les lépreux ont eux aussi le choix entre la mendicité et le travail (sur vingt-cinq interrogés, seize mendaient et neuf travaillaient, dont sept comme laveur de voitures), ils ne sont pratiquement jamais insérés, en ville, dans des rapports familiaux (ils vivent seuls et dorment dans la rue, ne retrouvant leurs familles que lorsqu'ils retournent dans leur village de lépreux, tous les deux ou trois mois) ou professionnels (ils ne travaillent pas pour un patron et n'ont accès qu'à des petits métiers de la rue, à l'exclusion, dans cet échantillon, des deux qui étaient employés comme gardien de nuit). Cette exception, très particulière en raison de l'ensemble de croyances et de pratiques qui s'attachent à la lèpre au Sénégal, n'infirmes pourtant pas la règle qui semble découler des observations présentées : le handicapé s'inscrit activement dans les circuits de production de la petite entreprise domestique ou artisanale, mais avec cette particularité que l'argent qu'il rapporte de sa mendicité et le travail qu'il fournit dans l'atelier ne se traduisent pas par la constitution d'un salaire, même officieux. En cela, on pourrait dire que la société leur fait payer le prix de leur infirmité.

LE PRIX DU HANDICAP

La déficience physique n'a pas seulement une valeur sur le marché économique -qu'on pourrait chiffrer par le montant quotidien des aumônes reçues ou par le temps de travail supplémentaire qu'on exige de l'apprenti pour qu'il puisse recevoir son attestation-, elle en a également une sur le marché matrimonial et qu'on peut cette fois évaluer à partir des sommes exigées par le père de la femme dans la négociation du mariage. En effet, lorsqu'on marie un fils ou un neveu porteur d'un handicap, on ne peut espérer lui donner une femme valide qu'en payant plus cher la belle-famille, et à l'inverse, s'il s'agit d'une infirme, ses parents n'en pourront exiger qu'un prix diminué, voire le plus souvent devront la céder sans demander de dot. On peut d'ailleurs s'interroger sur la différence entre les deux situations, car même pour des sommes (à ajouter ou à soustraire) équivalentes, ce n'est sûrement pas la même chose que de devoir payer plus cher sa femme et de devoir se donner pour rien à son mari : il y a là un redoublement de l'inégalité des relations contractées dans l'alliance matrimoniale.

Le mariage d'un garçon infirme à une femme valide s'inscrit d'ailleurs dans une stratégie sociale différente du mariage d'une fille infirme à un homme valide : dans le premier cas, il faut disposer de ressources importantes pour s'acquitter du supplément exigé par la belle-famille (c'est un plus à payer) ; dans le second cas, il suffit d'accepter de perdre la dot (c'est seulement un manque à gagner). Bien marier un fils invalide peut ainsi, dans certains cas, apparaître comme le projet d'une vie. Tel ce vieil homme dont le fils aîné, âgé de trente ans, présente de lourdes séquelles de poliomyélite (il se déplace en rampant). Originaire d'une famille pauvre de la Vallée du Fleuve, le père s'est marié à une femme qui possédait une maison et un petit commerce ; il a d'abord travaillé comme vendeur de pain, puis a trouvé un emploi de gardien au port de Dakar qu'il a perdu quelques années plus tard. Depuis lors il enseigne le Coran et vend des noix de kola ; les maigres bénéfices acquis tout au long de ces années, grâce au capital de sa femme et à son propre travail, semblent avoir été investis dans le mariage entre ce fils infirme, dont on ne déclare jamais qu'il mendie préférant dire qu'il se prépare à devenir un jour marabout, et sa jolie cousine, également issue de famille pauvre, que ses parents ont cédé contre une dot élevée(13).

Mais pour une fille, la situation est différente car en général il faut la donner en mariage sans contrepartie : c'est le taako. Le père de la femme cède pour rien sa fille à l'homme qui veut l'épouser, règle lui-même les divers frais de la cérémonie religieuse et réduit à leur minimum les dépenses ostentatoires de la célébration qui se déroule dans la plus grande discrétion(14). Le mari n'est pas obligé de vivre sous le même toit que sa femme, il a seulement l'obligation de l'entretenir. Cette formule permet de résoudre la plupart des situations difficiles où une femme est considérée comme "immuable" tel le cas de cette jeune femme sourde-muette qui a pu épouser un cousin sans ressources mais en bonne santé, et dont le mariage est présenté par son entourage comme un acte de charité plutôt que comme un arrangement

financier.

On voit bien que les termes de l'échange diffèrent selon le sexe du handicapé. Dans le cas d'un fils infirme qu'on marie à une femme valide, on lui achète une vie conjugale presque normale puisqu'on lui donne l'épouse qu'il aurait eue s'il n'avait pas présenté ce handicap et puisqu'il va pouvoir vivre avec elle comme dans un couple ordinaire. En revanche, la fille infirme qu'on marie à un homme valide, on la donne pour rien, lui reconnaissant ainsi son absence de valeur matrimoniale, et on la confie à un homme qui n'a même pas l'obligation de partager avec elle sa vie ou sa maison, mais dont le principal intérêt pour la famille est de résoudre le problème posé par une femme seule, situation inacceptable dans la société sénégalaise tant que cette femme a, ou est en âge d'avoir, des enfants non indépendants économiquement.

En fait, les conditions du mariage sont souvent difficiles à réunir -soit que la somme nécessaire pour bien marier un fils handicapé ne puisse être trouvée, soit que les candidats pour épouser une fille infirme ne se manifestent pas malgré les avantages financiers concédés-, et on assiste fréquemment à des mariages entre personnes présentant une même déficience physique et où l'échange redevient en quelque sorte égal. Parmi les huit couples de l'enquête, quatre étaient composés de deux handicapés, le plus souvent aveugles (l'un deux comprenaient même deux co-épouses également atteints de cécité). Dans ces cas, l'arrangement est présenté comme humain plutôt que financier : "entre handicapés, il faut s'aider, nous sommes semblables".

Fréquemment cependant, les couples sont formés de deux personnes dont l'une seulement est infirme et la négociation qui permet le mariage fait alors apparaître des systèmes d'équivalence entre déficience physique et handicap social dont un proverbe soninké résume bien le principe : "si un étranger épouse une belle femme, qu'il ne s'enorgueillisse pas : ou bien elle est une esclave, ou bien elle cache une infirmité". Sur le marché matrimonial, on peut estimer la valeur d'une paralysie comme celle d'un statut social. Ainsi, la pauvreté extrême peut-elle trouver un équivalent dans une tare physique, comme pour ce couple, elle aveugle et déjà mariée trois fois, lui indigent et ayant perdu ses deux premières épouses, tous deux sans ressources et sans enfants, qui ont associé leur infortune et leur misère en se mariant en taako. Mais les registres négatifs peuvent aussi se superposer, indiquant les règles précises et subtiles de l'échange matrimonial : une aveugle avait épousé en premières noces un cousin atteint de la même infirmité et en avait eu deux enfants. Après leur divorce, tous deux se sont remariés, elle avec un homme valide dont elle a eu quatre enfants, lui avec une femme aveugle avec laquelle il a eu trois filles. Lorsqu'à la mort de son second mari, elle s'est trouvée seule avec deux enfants encore jeunes, sa famille a décidé de la remarier et un arrangement en taako s'est fait avec son premier mari dont elle est devenue cette fois la seconde épouse et avec lequel elle ne vit pas. Ainsi, lors de leur premier mariage, tous deux handicapés, ils avaient la même valeur matrimoniale, mais pour leurs secondes noces, la femme ajoutait à sa cécité une situation sociale défavorable puisqu'elle était âgée, veuve et avec des

enfants à charge. Elle devait alors se résigner à un mariage "par pitié", comme elle le disait.

Ce qu'il s'agit d'indiquer ici, c'est que, d'une part, le concept du handicap -comme celui de stigmatisé(16)- peut être étendu à des situations qui dépassent les définitions anatomiques ou physiologiques qu'on en donne habituellement (on pourrait par exemple dire que c'est toute qualité attachée à une personne qui en diminue la valeur dans l'échange matrimonial) et que, d'autre part, la façon dont les acteurs présentent les mariages avec un handicapé comme des gestes charitables tendent à masquer la dimension économique et sociale de ces alliances (dont les pratiques obéissent à des règles et résultent de stratégies qui tiennent compte des intérêts de chacun).

La formule du titre de ce texte invitait à inverser la manière qu'on a de penser les relations sociales du handicapé, en suggérant que le plus aidé des deux n'est pas toujours celui qu'on croit. En fait, l'infirmité physique met en jeu beaucoup plus que des systèmes d'entraide, et il faudrait pouvoir l'analyser dans les différents domaines où elle intervient -domestique, professionnel, matrimonial-, en montrant comment elle fait intervenir les stratégies des acteurs et de leur entourage, soit pour s'adapter au handicap, en essayant même d'en tirer un certain profit (pratique de la mendicité, mariage en *taako*), soit au contraire pour tenter de l'annuler (travail en atelier, choix d'une femme valide), mais toujours dans un projet de vie qui prend en compte les autres dimensions sociales, et notamment économiques.

NOTES

- 1 - C'est ainsi que la Classification Internationale des Handicaps, régulièrement remise à jour par l'Organisation Mondiale de la Santé, distingue, depuis Wood en 1975, "déficience" ("toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique, ou anatomique"), "incapacité" (toute réduction de la capacité d'accomplir une activité dans les limites considérées comme normales) et "désavantage social" ("qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle normal"), ce dernier concept introduisant la notion de "dépendance excessive" (la "sixième dimension" du désavantage social est "l'indépendance économique" et comprend neuf catégories chiffrées de 0 "opulence" à 9 "inactif").
- 2 - La littérature anglo-saxonne a beaucoup développé cette approche, souvent inspirée par des travaux de psychologie sociale, autour des notions de "coping strategies" et de "social integration". Parmi de nombreux articles, on peut citer Johanna SHAPIRO, "Family reactions and coping

violation d'un interdit alimentaire, sexuel ou matrimonial).

- 13- Un élément complémentaire pour comprendre cette volonté manifeste de bien marier son fils est apporté par une femme du même village qui raconte comment l'enfant est devenu malade il y a plus de vingt ans : "C'était après la circoncision, lorsque tous les enfants nouvellement circoncis vont prendre et égorger des poulets. On leur avait dit qu'ils pouvaient les tuer tous, sauf celui d'un vieux qui avait des pouvoirs contre les sorciers. Mais le petit n'a pas écouté et a tué un coq. Plus tard quand il est tombé malade, tout le monde a su que c'était à cause de ce crime, et le père est allé voir le vieux pour lui demander de pardonner à son fils ; mais le vieux a dit : je n'y peux plus rien, ce qui a été fait a été fait". Même si l'on ignore le différend qui pouvait exister entre les deux familles et qui a conduit à ce qu'on interprète ainsi la maladie de l'enfant, on entrevoit ce qu'il peut y avoir de revanche sociale de la part de cet homme accablé par la pauvreté et la vengeance d'un voisin, et qui montre, à la fin de sa vie, en négociant une alliance avantageuse pour son fils, qu'il a réussi à échapper à cette double infortune.
- 14- Le mariage en taako (de taak qui signifie attacher, en wolof) d'une femme autrement "immariable", c'est-à-dire "inépousable", diffère du mariage en saarax (le mot voulant dire aumône) qui correspond au cas où le père offre à Dieu l'une de ses filles en la mariant sans rien recevoir - mais alors il s'agit généralement de sa fille la plus jolie pour que l'honneur fait à Dieu soit plus grand.
- 15- L'autre situation fréquente est celle de la femme qui perd son mari alors qu'elle est considérée comme trop âgée pour se remarier mais qu'elle a encore des enfants trop jeunes pour vivre de manière autonome ; deux solutions s'offrent alors à elle : le lévirat ou le taako.
- 16- Dans l'ouvrage qui porte ce titre : Stigmate, les usages sociaux des handicapés, Editions de Minuit, Paris, 1975, 1ère édition américaine 1963, Erwing GOFFMAN généralise cette notion : "le mot de stigmate servira donc à désigner un attribut qui jette un discrédit profond, mais il faut bien voir qu'en réalité c'est en termes de relations et non d'attributs qu'il convient de parler" (p.13). Ces relations vont bien au-delà de l'attribut autour duquel elles se mettent en place.