

LES PROBLEMES DU TRAVAIL AU SENEGAL

par André HAUSER (1)

Les problèmes du travail qui se posent à Dakar sont ceux d'une ville de création coloniale à fonctions multiples et à croissance rapide. Comme cette ville est, de loin, la plus importante du Sénégal et qu'elle représente environ 12% de sa population et au moins 60 % de sa main d'oeuvre salariée on peut dire, mis à part le cas du travail agricole, que les problèmes du travail du Sénégal concernent en grande partie Dakar, où le processus d'urbanisation a fini par mettre en cause un volume de population dépassant, de plus en plus, depuis quelques années, les possibilités du marché du travail et de l'économie locale (2).

En créant Dakar on a créé des emplois salariés, fait majeur à partir duquel les autres formes d'activités se sont développées. Aussi les préoccupations de réglementation de l'exercice de l'activité salariée à Dakar - et au Sénégal - sont-elles anciennes. On commença par appliquer certaines lois françaises ; des décrets concernant la législation du travail outre-mer intervinrent en 1925 et 1937 ; des dispositions réglementaires furent prises dans un cadre fédéral et territorial. Le 15 décembre 1952, une loi institua le Code du Travail Outre-Mer auquel fut substitué, après l'indépendance, le Code du Travail du Sénégal, par une loi du 15 juin 1961 (3). Ce code s'applique aux relations entre employeurs et travailleurs salariés (4), à l'exclusion des fonctionnaires.

I - EFFECTIF DE LA MAIN D'OEUVRE SALARIEE

En 1946 la mise en place des inspections du travail permit de connaître assez bien, peu à peu, la main d'oeuvre salariée. Depuis 1954 tout employeur de main d'oeuvre civile, y compris l'Armée, doit adresser chaque année un état de ses effectifs, à l'exclusion des fonctionnaires. Seuls les employeurs de personnel de maison en sont dispensés. En 1962 a été créé le service des statistiques du travail qui doit procéder annuellement à l'exploitation mécanographique de ces données (5). Cependant seuls les effectifs du secteur privé sont assez bien connus, le secteur public étant encore négligent vis-à-vis de cette obligation. C'est ainsi qu'en 1964 les services de la fonction publique ont déclaré moins de 4.000 salariés pour l'ensemble du Sénégal, sur les 7.500 agents sous statut non fonctionnaires, les 13.000 décisionnaires et les quelques centaines de contractuels que cela concernait.

Pour l'ensemble du Sénégal, en Février 1964, les déclarations de situation de main-d'oeuvre donnaient 85.637 salariés dont 80.365 hommes. Nous donnons ci-dessous quelques répartitions proportionnelles pour Dakar et pour le Sénégal, chez les hommes :

1°/ Origine	Dakar	Sénégal
- Africains	903	929
- Non-Africains	97	71
	1000	1000
2°/ Branches d'activité		
- Agriculture, pêche sylviculture, chasse	15	51
- Industries extractives	16	32
- Industries manufacturières	267	198
- Bâtiments et Travaux Publics	180	183
- Gaz, eau électricité, services sanitaires	44	36
- Commerce, banque, assurances affaires immobilières	177	180
- Transports, entrepôts, communications	205	192
- Services	96	128
	1000	1000
Total .....	1000	1000

3°/ Catégories professionnelles	Dakar	Sénégal
- Employeurs et associés actifs	14	23
- Travailleurs familiaux non rémunérés	1	3
- Personnel de direction, cadres, ingénieurs et assimilés	38	27
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés	82	67
- Employés	195	186
- Ouvriers	343	338
- <del>Manoeuvres</del>	321	351
- Apprentis	6	6
	1000	1000

De 1962 à 1964 on relève un accroissement dans les effectifs dû surtout - semble-t-il - au plus grand nombre d'employeurs ayant bien voulu faire leur déclaration de situation de main d'oeuvre : on a, en moyenne annuelle, pour le Sénégal :

69.939 salariés déclarés en 1962

82.971 salariés déclarés en 1964

## II - LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Nous avons essayé de répartir proportionnellement la main d'oeuvre salariée recensée en Février 1964 à Dakar par le Service des Statistiques du Travail dans les catégories socio-professionnelles ci-dessous déterminées, en ce qui concerne les Africains du sexe masculin :

1° - Manoeuvres, plantons, gardiens et personnel similaire des services : 36%.

Ces travailleurs sont très peu scolarisés et ont, bien entendu, une formation professionnelle sommaire. Dans une enquête effectuée en 1959 dans les industries manufacturières de la région du Cap-Vert (6) nous avons trouvé que 80 % des manoeuvres étaient illettrés.

2° - Ouvriers : 38 %.

Le niveau d'instruction est généralement très inférieur à celui de la fin des études primaires. Cependant, chez les jeunes, la scolarisation se développe et certains ont fréquenté un Centre d'apprentissage et même obtenu le certificat d'aptitudes professionnelles. Dans notre enquête

de 1959 citée ci-dessus nous avons trouvé que 70 % des ouvriers spécialisés et 40 % des ouvriers professionnels étaient illettrés. Parmi ceux-ci 3 % avaient fréquenté un centre d'apprentissage.

3° - Agents de maîtrise et personnel similaire : 5 %.

(En fait ce pourcentage n'est pas tout-à-fait exact car la catégorie du Service des Statistiques du Travail inclut aussi les techniciens, que nous traitons séparément du point de vue socio-professionnel du fait qu'ils ne sont pas des agents d'encadrement.) Cette catégorie est d'un développement récent en ce qui concerne les Africains (7). Dans un sondage que nous avons effectué en 1964 dans les industries manufacturières de la région du Cap-Vert (8) tous les agents de maîtrise africains avaient fait des études primaires complètes et presque tous avaient fréquenté un centre d'apprentissage. Les agents de maîtrise européens sont dans l'ensemble d'un niveau scolaire et professionnel plus élevé : ils ont pour la plupart accompli le premier cycle des études secondaires et sont assez fréquemment passés ensuite par un établissement d'enseignement technique d'un niveau correspondant au deuxième cycle des études secondaires.

La petite maîtrise a été incluse dans la catégorie des ouvriers par le Service des Statistiques du travail.

4° - Employés et techniciens subalternes : 20 %

(Comme le précédent ce pourcentage n'est pas tout-à-fait exact, d'autant plus que nous traitons séparément les employés et techniciens supérieurs). Cette catégorie est du même niveau de scolarisation que la précédente : études primaires plus ou moins complètes.

5° - Cadres moyens, Employés et Techniciens supérieurs : 1 %.

(En réalité ce pourcentage est approximatif du fait des considérations précédentes et il inclut aussi la catégorie suivante). D'après notre sondage de 1964 cité ci-dessus les cadres moyens ont au moins achevé le premier cycle des études secondaires et sont passés par un établissement technique correspondant au moins au deuxième cycle des études secondaires.

6° - Cadres supérieurs (le pourcentage est cumulé avec celui des cadres moyens du fait que le Service des Statistiques du travail n'indique que la catégorie personnel de direction pour tous les cadres). Cette catégorie ne comprend que les cadres ayant achevé leurs études secondaires et ayant fait ensuite des études supérieures jusqu'à un certain niveau. Comme pour les agents de maîtrise le niveau d'instruction et de formation professionnelle

des cadres moyens et supérieurs européens est dans l'ensemble plus élevé.

Nous n'avons pas classé dans ces catégories socio-professionnelles les employeurs, ni les travailleurs familiaux, ni les apprentis : ces deux dernières catégories ne correspondent pas à des catégories socio-professionnelles. Les employeurs africains, 0,4 % des effectifs africains masculins de notre tableau concernant Dakar, sont à classer, pour la plupart, dans une autre catégorie socio-professionnelle qui échappe en grande partie au Service des Statistiques du travail : les travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat. Dans l'ensemble ces travailleurs sont peu scolarisés. Les autres employeurs africains sont à classer, du point de vue socio-professionnel, dans les catégories 5 et 6 définies ci-dessus. Les enseignants trouvent leur place dans les catégories 4, 5 et 6.

Pour compléter ce tableau des catégories socio-professionnelles à Dakar et dans les villages de la banlieue il y a lieu d'en distinguer deux autres :

- celle des pêcheurs et cultivateurs (maraîchers surtout), très peu scolarisés ; en 1955 ils représentaient 5,5 % de la population active masculine domiciliée.

- celle des chefs coutumiers et religieux et des notables (propriétaires fonciers ou d'entreprises diverses), peu scolarisés dans l'ensemble, sauf évidemment en ce qui concerne l'instruction religieuse.

Les professions libérales sont à classer avec les cadres supérieurs l'armée de métier trouve sa place dans les catégories 1, 3, 5, 6.

Ces catégories socio-professionnelles sont aussi socio-économiques dans une certaine mesure, sauf celle des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat.

### III - L'EMPLOI ET LE CHOMAGE

Le Service de la main d'oeuvre, créé en 1961 (9) organise le marché de l'emploi. A ce titre il enregistre les demandes d'emploi et permet d'avoir quelques indications sur la population active inemployée. Voici l'état des chômeurs inscrits au Service de la main d'oeuvre en qualité de demandeurs d'emploi dans la région du Cap Vert, au 30 septembre 1966 :

BRANCHES D'ACTIVITE	SENEGALAIS	NON SENEGALAIS			TOTAL	
		Français	Africains ex AOF	Autres étrangers		
Commerce et employés	6.133	703	1.403	140	2.246	8.379
Bâtiments-TP-Transports et Télécommunications	9.223	39	496	97	632	9.855
Industries diverses	6.390	90	624	59	773	7.163
Gens de Maison	2.630	71	505	80	656	3.286
Manoeuvres spécialisés	715	-	97	-	97	812
Manoeuvres ordinaires	5.317	-	2.926	-	2.926	8.243
	30.408	903	6.051	376	7.330	37.730

Presque tous les Français inscrits sont des épouses de travailleurs expatriés. Sur les 30.408 Sénégalais inscrits, 5.812 ne sont pas de vrais chômeurs mais des jeunes gens n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle salariée, dont beaucoup ont fait quelques années d'études primaires ou professionnelles. C'est ce qui explique qu'à la rubrique des transports il y ait eu 959 jeunes chômeurs inscrits comme receveurs d'autobus en 1965, à une époque où l'on développait la Régie des Transports du Sénégal. Déjà le recensement de 1955 a révélé que beaucoup de jeunes se donnaient comme chauffeurs, mécaniciens boys, sans exercer ces professions d'une façon habituelle ; la plupart des jeunes, sans préparation professionnelle, arrivaient très difficilement à trouver un emploi, et à 25 ans on comptait encore 28 % d'oisifs ; la situation s'améliorerait entre 25 et 30 ans ; au-delà 80 % des hommes arrivaient à s'occuper d'une façon permanente (fascicule II, page 52).

Le service de la main d'oeuvre n'a pu guère assumer le placement que de 10 % des chômeurs inscrits en 1965. Beaucoup de chômeurs refusent systématiquement tout emploi hors de Dakar.

Il est à souligner que le marché du travail est structuré par les relations personnelles, qui permettent non seulement d'obtenir un emploi mais même de travailler bénévolement dans un service dans l'espoir d'un poste permanent.

Le nombre de chômeurs inscrits au service de la main d'oeuvre pour la région du Cap Vert est en progression accélérée : 11.000 en 1963, 15.000 en 1964, 27.000, dont 1.800 femmes, en 1965.

A partir de 1959 la situation du marché de l'emploi, qui n'avait jamais posé de problème majeur, n'a cessé de se dégrader en relation avec le ralentissement des travaux d'équipement et des activités du bâtiment, le rétrécissement des marchés et la baisse de la production, l'amenuisement des investissements privés, la reconversion du secteur commerciale provoquée par la socialisation du commerce de l'arachide, la déflation des effectifs de l'armée française stationnée au Sénégal. Même si la situation actuelle se stabilise la croissance annuelle de la population active fera que la population rurale augmentera proportionnellement plus que l'effectif des travailleurs salariés, contrairement à ce qui est constaté depuis un siècle dans les pays ayant subi une révolution industrielle.

Pour maintenir la proportion actuelle entre l'effectif des travailleurs salariés et la population active il eût fallu et il faudrait créer annuellement plus de 2.000 emplois nouveaux de 1963 à 1970 (10). Il s'en crée quelques centaines par an.

On a établi, d'autre part, en première approximation, que 7 000 nouveaux venus entrèrent en 1962 dans la population en âge de travailler. L'enquête démographique par sondage de 1960 révèle que pour l'ensemble du Sénégal 74 % de la population en âge de travailler est active. En appliquant ce pourcentage aux 7.000 nouveaux venus sur le marché du travail il eût fallu créer, en 1962, plus de 5.000 emplois pour maintenir sur ce marché les descendants de ceux qui s'y trouvaient déjà (11).

Le problème posé par la jeunesse oisive des centres urbains et surtout de Dakar ne semble pas près d'être résolu. En théorie les jeunes sans occupation ni activité régulière peuvent être astreints à effectuer le service civique national, qui a été institué en 1965. Mais ce service civique n'en est encore qu'au stade expérimental.

#### IV - PRODUCTIVITE DE LA MAIN D'OEUVRE

Parmi les facteurs humains affectant la productivité des travailleurs les phénomènes de l'absentéisme (12) et de la mobilité (13) ont été choisis comme objet d'étude : il a semblé que ces variables, dont la mesure est aisée, étaient particulièrement importantes. Nous avons effectué une enquête pendant l'année 1959 sur environ 2.600 travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar, répartis en huit unités industrielles et nous nous sommes aperçus que l'absentéisme et la mobilité n'y sont pas des composantes majeures affectant la productivité des travailleurs. Cependant dans la plupart des entreprises étudiées l'absentéisme n'est pas négligeable (14) ; il est du même ordre que dans les pays les plus industrialisés (15).

L'absentéisme est en liaison avec un certain nombre de variables relatives à la vie professionnelle et familiale (16), avec un déterminant : l'âge, et avec une variable d'entreprise : la qualité et la nature du contrôle. Le groupe ethnique, l'état de migrant et le degré d'urbanisation semblent n'avoir aucune liaison avec l'absentéisme qui apparaît par ailleurs comme indépendant du niveau des connaissances générales et de la satisfaction de l'encadrement.

Les taux d'absence pour maladie et accident du travail sont plus élevés à la fin de la saison chaude, ils passent par un minimum du cours de la saison fraîche. On observe aussi une recrudescence des accidents du travail au cours de la période de jeûne (Ramadan).

Nous avons essayé de dégager l'existence d'une classe de travailleurs - ayant de l'âge, de l'ancienneté ou de la qualification et comprenant de 10 à 20 % de l'effectif total selon la variable que l'on peut considérer comme relativement bien adaptés à la vie industrielle et constaté, sur la majorité de la population des travailleurs, un certain respect des obligations professionnelles. Les charges familiales stimulent le travailleur en milieu urbain où il vit de son travail industriel, où il n'a pas d'autres sources de revenu - sauf exception - et où le sous-emploi règne en permanence.



La mobilité telle que nous l'avons définie est un phénomène collectif. Le mouvement de la main-d'oeuvre permanente semble se produire indifféremment à n'importe quel moment de l'année. On constate que trois entreprises seulement ont un indice relativement élevé de mobilité (17); dans les deux premiers cas il est essentiellement dû à des remplacements du personnel licencié pour faute, dans le troisième à des remplacements du personnel contractuel arrivé à terme du contrat (18). Deux variables d'entreprise sont liées à la mobilité : la qualité et la nature des conditions de travail et l'attitude des travailleurs envers la direction et le travail : la mobilité croît quand les conditions de travail se dégradent en même temps que l'attitude des travailleurs devient défavorable.

La mobilité est très faible dans la plupart des entreprises étudiées. Ce phénomène ne pose un problème que lorsque les départs volontaires sont nombreux, ce qui n'est le cas dans aucune de ces entreprises.

L'étude des relations entre la mobilité et l'absentéisme ne fait pas apparaître de liaison entre ces deux variables. Il y a là une spécificité des critères d'adaptation au travail industriel que sont l'absentéisme et la mobilité par rapport aux phénomènes observés : l'absentéisme traduit les phénomènes d'adaptation à court terme, la mobilité traduit les phénomènes d'adaptation à long terme (19).

## V - NATIONALISATION DE LA MAIN D'OEUVRE

La promotion des travailleurs nationaux s'effectue maintenant dans une perspective de remplacement progressif, à plus ou moins long terme, des Européens par des Sénégalais dans les entreprises. Dans l'industrie il n'y a pratiquement plus d'ouvriers européens et le processus de sénégalisation de la maîtrise est très avancé. Nous donnerons quelques indications sur la sénégalisation de la maîtrise et des cadres telle qu'elle se présentait en 1959 et 1964 dans les services de production et d'entretien de huit établissements industriels employant au total 2.600 travailleurs en 1959 et 2.800 en 1964 : en 1959 il y avait 35 agents de maîtrise africains (20) dont la majeure partie avait été promu dans la maîtrise pour des raisons extraprofessionnelles : un seul était classé au 2e échelon. En 1964 il y avait 63 agents de maîtrise sénégalais ou ressortissants d'autres Etats d'Afrique (21) entre le 2e et le 4e échelon;

seuls les postes du 5e et dernier échelon n'étaient tenus que par des Européens, qui occupaient aussi des postes du 2e, 3e et 4e échelon : au total 109 agents de maîtrise européens. En 1959 il n'y avait pas de cadres africains ; en 1964 il y avait 23 cadres européens et 2 cadres sénégalais (22).

Nous avons vu, à propos de la formation professionnelle des adultes, l'effort qui est fait depuis quelques années pour la formation des agents de maîtrise sénégalais et il est vraisemblable qu'actuellement les Sénégalais sont majoritaires dans la maîtrise comptée à partir du 2ème échelon, sinon dans la maîtrise supérieure. Au niveau des cadres le processus de sénégalisation se poursuit aussi, mais beaucoup plus lentement, du moins dans le secteur privé, où les employeurs, tout en devant tenir compte du contexte politique, économique et technique actuel, doivent aussi obéir à des impératifs de compétitivité.

+

+ +

#### BIBLIOGRAPHIE

- Balandier, G;            Le fait urbain en Afrique occidentale et centrale in "Aspects sociaux de l'industrialisation et de l'urbanisation en Afrique au Sud du Sahara". Paris, UNESCO, 1956
- BRUN, C.F.                Vers l'unité syndicale au Sénégal. Afrique-Documents n° 75. Dakar, Secrétariat Social, 1964
- DIOUF, C.N., Vermot-Gauchy, G., Brun, C.F. - Le Code du Travail du Sénégal Dakar, Ministère de l'information, 1965.
- Hauser, A.                Les industries de transformation de la région de Dakar et leur main d'oeuvre. Bulletin de l'institut interafricain de travail, V, 4, juillet 1958.
- Rapport sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar. Dakar, IFAN, 1961 version abrégée dans "Absentéisme et Instabilité de la main d'oeuvre". Londres, Commission de Coopération technique en Afrique du Sud du Sahara, 1961. Publication n° 69.
- L'émergence de cadres de base africaine dans l'industrie in "The new elites of tropical Africa". Londres, Oxford University Press, 1966.

Grisez, J., Guilbot, J., Hauser A. - Facteurs et critères d'adaptation au travail industriel dans les pays en voie de développement. Conférence des Nations Unies sur l'application de la Sciences et de la technique dans l'intérêt des régions peu développées. Genève. 1963.

Recensement démographique de Dakar (1955). 1er fascicule. Haut Commissariat de la République en AOF Service des Statistique 1958. 2ème fascicule (V. Martin). République du Sénégal Service de la Statistique. 1962.

Résultats de l'enquête démographique 1960/1961. Données régionales. Dakar, Service de la Statistique, 1964.

Situation économique du Sénégal (1962), République du Sénégal, Service de la Statistique.

Vermot-Gauchy, G. Essai sur les revenus des salariés et des paysans du Sénégal. Dakar. Direction du Travail et de la Sécurité Sociale, 1964 (révisé en 1966).

A. H.

(1) Nous donnons ici quelques extraits d'un rapport de synthèse rédigé par M. A. HAUSER, Maître de Recherche Principal à l'ORSTOM.

(2) Cf. G. BALANDIER (1956) p. 527

(3) Sauf en ce qui concerne la sécurité sociale pour laquelle un autre code est prévu.

(4) Les militaires ne sont pas considérés comme des travailleurs salariés.

(5) Situation économique du Sénégal (1962)

(6) La déclaration porte sur l'effectif moyen de l'année et du mois de février.

(7) A. HAUSER (1961)

(8) Voir la rubrique "Sénégalisation de la main d'oeuvre".

(9) A. HAUSER (1966)

(10) En remplacement de l'Office de la main d'oeuvre créé en 1954

(11) G. VERMOT-GAUCHY (1966)

(12) On définit souvent l'absentéisme comme l'habitude qu'ont certains travailleurs de s'abstenir de se rendre à leur travail sans raison valable ; cette définition ne concerne que les absences non autorisées et l'on peut en fait distinguer d'autres sortes d'absences : autorisées, pour maladie, pour accident du travail.

On définit habituellement le taux d'absentéisme d'un travailleur, ou d'un groupe de travailleurs, par le rapport - traduit en pourcentage - du nombre de journées de travail perdues du fait des absences au nombre de journées de travail prévues. A ce taux de durée on substitue parfois un taux de fréquence en remplaçant le nombre de journées de travail perdues par le nombre d'absences.

(13) Il s'agit de mobilité professionnelle de groupe, c'est-à-dire de la cadence à laquelle d'effectuent les remplacements dans un personnel d'importance donnée. On dit aussi instabilité, roulement, mouvement (en anglais turnover) L'indice de mobilité s'obtient en divisant le nombre des départs ou des travailleurs recrutés (selon la période envisagée) par la moyenne entre le nombre de travailleurs inscrits au début et à la fin de cette période.

(14) Le taux annuel pour l'ensemble des absences et pour le groupe de tous les travailleurs étudiés est de 2,5 % en durée et 1 % en fréquence.

(15) Il y a d'ailleurs peut-être une telle influence de la conjoncture économique sur la productivité que l'on ne doit comparer valablement l'absentéisme et la mobilité de pays à niveaux d'emploi différents.

(16) Situation matrimoniale, enfants à charge, formation professionnelle, nombre d'années de service, qualification, salaire, travail de nuit, moyen de transport, durée du trajet, satisfaction au travail.

(17) Le taux annuel de mobilité varie entre 1,77 % et 16,70 % selon l'entreprise.

(18) De tels contrats ne seraient plus admis actuellement

(19) Pour avoir plus de détails sur l'absentéisme et la mobilité à Dakar voir A. HAUSER (1961). Voir aussi, GRISEZ, J. GUILBOT, A. HAUSER (1963) où sont comparés les taux d'absentéisme et de mobilité en milieu urbain et rural dans l'Afrique subsaharienne francophone.

(20) Nous empruntons une partie des éléments de cette rubrique à C.N. DIOUF G. VERMOT-GAUCHY, C.F. BRUN (1965).

(21) Presque tous originaires du Sénégal ; la question de la nationalité ne se posait pas encore.

(22) Ces derniers en très petit nombre.

(23) Pour avoir plus de détails sur la maîtrise africaine voir A. HAUSER (1966)