

Mission Novembre 78
Note de Travail

Décembre 1978

ORIGINES GEOGRAPHIQUES ET CARACTERISTIQUES
DES TRAVAILLEURS EMPLOYES PAR LA SODESUCRE SUR
LE COMPLEXE SUCRIER DE BOROTOU-KORO

(II)

Catherine AUBERTIN

Cette note fait partie d'une série d'études sur les actions d'aménagement du territoire en Côte d'Ivoire.

Les réalisations des projets agro-industriels dans les régions jusqu'ici défavorisées dans le processus de développement offrent des terrains d'analyse privilégiés.

Nous nous contentons ici de retracer les phénomènes migratoires qui accompagnent ces réalisations et c'est pourquoi nous étudions les phénomènes migratoires qui s'organisent autour du complexe sucrier de Borotou-Koro comme une des conséquences de l'implantation d'une grande unité industrielle sur le développement d'une région.

Pour cela nous procédons périodiquement à des enquêtes sur les caractéristiques des employés recrutés par Sodesucre. Une première note a été rédigée en juin 1978 (1). La comparaison entre les différentes notes permettra d'enregistrer certaines tendances et variations, résultats plus significatifs et exploitables que les simples données brutes contenues dans chaque note. Il s'agit surtout de se donner des étapes de référence.

Cette note de travail fait suite à une mission sur le site du complexe sucrier de Borotou-Koro au mois de novembre 1978. L'exploitation systématique de l'ensemble des dossiers du personnel disponibles ainsi que quelques interviews auprès des employés et du service du personnel, en ont fourni les éléments de rédaction.

Quels sont les changements enregistrés entre mai et novembre ? L'usine n'est toujours pas entrée en production, elle ne le sera qu'en mars 1979, mais le personnel qui y travaillera a été recruté et envoyé en formation les services administratifs s'étoffent; par contre, certains travaux agricoles

(1) Dans cette note sont émises des réserves d'interprétation et des explications de calculs que nous n'aborderons que brièvement ici.

ayant pris fin, une centaine de manoeuvres ont été licenciés au mois d'août. Aussi, si l'augmentation du nombre des employés n'a pas été très importante (+ 33 %), le rapport entre personnel qualifié et personnel non qualifié a été inversé.

PROGRESSION DES EFFECTIFS	
MAI 78	598
JUIN 78	743
JUILLET 78	763
AOÛT 78	723
OCTOBRE 78	788
NOVEMBRE 78 (1)	796

La distinction que nous faisons entre employés qualifiés et employés non qualifiés ne correspond pas au critère des indices salariaux. Cette distinction repose sur un souci d'homogénéité statistique qui conduit à considérer des critères sociologiques. Nous entendons par travailleur non qualifié, un travailleur jeune dont c'est le premier emploi, un travailleur qui représente cette couche de la population qui quitte la terre sous la pression de l'offre d'emploi, dont le passage du secteur traditionnel au secteur moderne peut être considéré comme le résultat de l'action d'industrialisation de la région. Aussi nous avons retenu comme personnel non qualifié les manoeuvres agricoles de 2^e et 3^e catégories et le personnel de la voirie. Les travailleurs non qualifiés sont en nombre négligeable dans les autres services. Les résultats statistiques vont dans le sens de notre hypothèse.

(1) Au moment de l'enquête vers le 15 novembre, sous réserve de dossiers non traités.

Q U A L I F I C A T I O N		
en mai 1978		
Travailleurs non qualifiés		464
Travailleurs qualifiés		134
en novembre 1978		
Travailleurs non qualifiés		368
-Ouvriers 2 ^e catégorie	327	
-Ouvriers 3 ^e catégorie	34	
-Voierie	7	
Travailleurs qualifiés		428
-Division administrative	97	
-Division production	36	
-Division formation	117	
-Division plantation	178	

Alors qu'en mai les travailleurs qualifiés ne représentaient que 22 % en novembre ils représentent 54 % du nombre des employés. Ceci est bien sûr une situation conjoncturelle. On peut noter qu'après un grand appel de main d'oeuvre non qualifiée le recrutement s'est arrêté et certaines compressions ont même eu lieu. Pourtant les demandeurs d'emploi continuent à affluer. On sait que l'embauche va reprendre.

Il y a peu de réelles difficultés à trouver du personnel qualifié, la campagne de recrutement a été efficace, le désir de retourner dans sa région natale a souvent été exprimé.

SEXE

Quelques femmes ont été embauchées au service médical, au service accueil hébergement et à des postes de secrétariat. Leur emploi apparaît encore comme très marginal. Certaines rejoignent leur mari, mais il est difficile actuellement de dégager une tendance.

NATIONALITE

Le poids de la législation est très lourd. Le nombre d'africains non ivoiriens est négligeable pour le personnel qualifié. Ces pourcentages sont très inférieurs à ce que l'on peut observer dans ce type de recrutement. On peut supposer qu'il existe une volonté particulière à n'embaucher que des ivoiriens quitte à consacrer plus d'effort à la formation et qu'il existe un réel mouvement des ivoiriens vers les emplois proposés.

On compte moins d'une dizaine d'expatriés employés par Sodesucré. Les dossiers du personnel expatrié employé par le gérant ADRA ne sont pas traités.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Nous avons cherché d'où venaient les travailleurs embauchés pour Borotou. Nous retenons comme lieu d'origine le lieu du dernier emploi, le cas échéant de la dernière résidence. En confrontant au lieu de naissance, nous pouvons enregistrer les travailleurs déjà migrants ainsi que ceux qui reviennent dans leur sous-préfecture d'origine.

ORIGINE MIGRATOIRE DU PERSONNEL NON QUALIFIE	en pourcentage (1)
TOUBA	47
MAN + BIANKOUMA	20
SEGUELA	8
DALOA	3
ABIDJAN	3
DANANE	3
BOUAKE	3
GUIGLO	2
REGION CENTRE (SANS BOUAKE)	6
REGION NORD	4
DIVERS	1
TOTAL	100 %

(1) Sur un échantillon significatif de 344 sur 368 dossiers traités.

Les résultats sont sensiblement les mêmes que ceux obtenus en mai. La population n'a pas beaucoup changé. Les migrations à l'intérieur même du département de Touba s'affirment.

On peut toujours s'étonner du faible apport en main d'oeuvre du département d'Odienné (2 %) et de l'inexistence de travailleurs venant des pays limitrophes.

Par contre, le nombre de travailleurs recensés comme "déjà migrant" augmente, il est de 13 %. 13 % des travailleurs actuellement embauchés ont déjà eu un emploi en dehors de leur lieu de naissance, parmi ceux-ci 6 % sont des natifs de Touba qui retournent travailler chez eux.

Dans ces "déjà migrants", il faut compter pour une bonne partie les travailleurs des entreprises de T.P. et d'aménagement agricole qui, leur contrat fini, ont choisi de s'embaucher à la Sodesucre. Les gens restent dans la région, la possibilité d'embauche les maintient sur place.

Si nous prenons la somme en pourcentage des originaires des préfectures limitrophes à Touba (Man, Séguéla, Odienné) on obtient 77 %, l'ensemble des régions telles que définies par le plan 78-80 de l'Ouest, du Nord-Ouest et du Centre Ouest donne 86 %, si on ajoute les migrants de retour, on trouve que la population locale est concernée à 92 %.

ORIGINE MIGRATOIRE DU PERSONNEL QUALIFIE	en pourcentage (1)
ABIDJAN	26
TOUBA	14
MAN + BIANKOUMA	13
BOUAKE	13
DALOA	5
DANANE	3
GUIGLO	3
SASSANDRA	2
REGION NORD	5
REGION CENTRE (SANS BOUAKE)	5
ETRANGER	3
AUTRES PREFECTURES	8
TOTAL	100

(1) Sur un échantillon significatif de 414 sur 428 dossiers traités.

Bien que le nombre de personnel qualifié ait doublé depuis le mois de mai, les caractéristiques de provenance restent très stables.

Abidjan et Bouaké, centres classiques d'expatriation fournissent 39 % des travailleurs. On constate des mutations du complexe sucrier de Ferké à Borotou et l'influence des fermetures des entreprises forestières dans le Sud et des grands chantiers de travaux publics. La dissolution de la Soderiz a favorisé la recherche du travail à la Sodesucre.

Le pourcentage de population qualifiée qui rentre sur les lieux de naissance après avoir travaillé dans d'autres centres est de 9 %. L'ensemble de la population "déjà migrant" atteint le pourcentage de 27 %, témoignant de l'existence d'une main d'oeuvre qualifiée mobile, ayant déjà dû s'expatrier pour trouver un emploi.

Pour le personnel qualifié, les originaires de la grande région (NO, O, CO), représentent plus de la moitié des emplois.

POPULATION LOCALE CONCERNEE PAR LE RECRUTEMENT DU COMPLEXE

(en pourcentage ⁺)

PREFECTURE D'ORIGINE DES EMPLOYES	NON QUALIFIES	QUALIFIES
TOUBA	47 %	14 %
TOUBA-MAN-SEGUELA-ODIENNE	77 %	30 %
REGIONS OUEST-NORD-OUEST- CENTRE OUEST (1)	86 %	44 %
MIGRANTS DE RETOUR (2)	6 %	8 %
ORIGINAIRES DES REGIONS OUEST, NORD-OUEST, CENTRE-OUEST (1) + (2)	92 %	52 %

+ Sur 344 dossiers significatifs traités pour le personnel non qualifié et sur 424 pour le personnel qualifié.

Ce tableau est extrêmement proche de celui obtenu en mai 1978. Pourtant on peut considérer que les effectifs entre mai et novembre ont subi des changements concernant plus d'un tiers du personnel (recrutement, compression). On ne peut que s'étonner de la stabilité des résultats. Il est difficile actuellement d'interpréter définitivement ce phénomène. On peut cependant avancer que ce sont bien les originaires de la région qui sont concernés et que l'implantation d'une grande industrie dans la région jusque là "défavorisée" de Touba offre bien du travail aux habitants de la région.

ANCIEN EMPLOI

Pour le personnel non qualifié, l'emploi à Sodesucre constitue dans au moins 80 % des cas un premier emploi, et on peut supposer que pour la plupart, c'est l'offre d'emploi qui a provoqué le départ du village et le passage de la sphère de production traditionnelle à la sphère de la production moderne, salariale. Les remarques émises dans la note de mai sont toujours opérantes.

Pour le personnel qualifié, 68 % des effectifs font état d'un emploi antérieur. Il nous faut noter le gros effort de formation entrepris qui permettra à de jeunes diplômés d'occuper des postes spécialisés.

AGE

Le personnel est très jeune, la moyenne d'âge du personnel non qualifié se situe vers 26 ans.

La répartition en classe d'âge donne les résultats suivants :

moins de 21 ans	:	17
entre 21 et 25 ans	:	39
entre 26 et 30 ans	:	19
entre 31 et 35 ans	:	15
plus de 35 ans	:	10
soit 75 % de moins de 31 %.		

Les chiffres accusent un vieillissement des employés. Il semblerait que ceux qui quittent leur emploi soient plus jeunes, et que la nouvelle vague de migrants qui cherche à s'embaucher soit plus âgée.

L'âge du personnel qualifié se situe aux environs de 27 ans. Il était de 30 ans lors du dernier passage, ce rajeunissement peut s'expliquer par l'embauche de jeunes sortant des écoles pour être formés par Sodesucre.

NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE

On considère comme personne à charge le conjoint et les enfants. La moitié du personnel non qualifié est célibataire. Le personnel qualifié n'a, en moyenne, à charge que 2 personnes.

Sans doute, les problèmes de logement étant en voie d'être résolus, allons-nous enregistrer une arrivée des familles au sens large. Ce n'est plus alors dans les dossiers du personnel que nous pourrions enregistrer ce phénomène, mais par une enquête sur les lieux d'habitations.

LES ARRETS DE TRAVAIL

A chaque embauche, un dossier est ouvert, un numéro de matricule est donné. Selon ce repère, en novembre 1 228 personnes ont ainsi été enregistrées. Nous n'avons recensé que 796 dossiers. Nous pouvons supposer que depuis le début du recrutement plus de 400 personnes ont été recrutées, puis ont quitté, pour une raison ou pour une autre, la Sodesucre.

Ce pourcentage de départ représente plus d'un tiers des effectifs. Plutôt que de rendre compte d'une grande instabilité du personnel, il rend compte du caractère périodique des travaux agricoles. Il y a eu des compressions de personnel en octobre 1977 et en août 78, une centaine de saisonniers ont été débauchés, ils seront réembauchés pour la campagne, mais leurs dossiers ont été fermés.

Si l'on consulte le grand livre où sont rassemblés tous les employés par ordre de matricule, on trouve dans 318 cas (1) une mention indiquant la fin du contrat :

- dans 28 % des cas la date de départ n'est pas indiquée,
- dans 10 % des cas le départ a lieu dans le mois suivant l'embauche,
- dans 16 % des cas le départ a lieu entre 1 et 3 mois après l'embauche.

(1) Une centaine de dossiers seraient donc manquants. Nous pouvons prétendre avoir traité au moins 95 % du total des dossiers, les 5 % représentant les dossiers ouverts pendant notre enquête et ceux circulant dans le service. La procédure d'enregistrement de fin de contrat n'est pas encore en place, tous les dossiers clôturés ne sont pas automatiquement reportés sur le grand livre.

dans 40 % des cas le départ a lieu entre 3 et 6 mois après l'embauche,
dans 6 % des cas le départ a lieu après 6 mois.

Il est difficile d'interpréter ces données sans enquête complémentaire. Pourtant si l'on sait qu'une centaine de personnes ont été remerciées après des travaux saisonniers, on peut avancer qu'il y a une relative stabilité de l'emploi compte tenu du fait que la grande majorité des employés proviennent du secteur traditionnel et ne connaissent pas jusqu'alors les contraintes du salariat. Les départs sans justification sont moins nombreux qu'en premier passage. Cela peut s'expliquer par une meilleure organisation du service du personnel qui saisit mieux les abandons de travail, par l'évolution de la qualification des employés qui rend habituelles la lettre de démission et la demande de certificat de travail, par une plus forte motivation, par l'attente de la fin de la période de formation pour juger si le travail convient...