

CAHIERS O. R. S. T. O. M.  
SCIENCES HUMAINES N° 2

**Les Chômeurs de Brazzaville  
et  
les Perspectives du Barrage du Kouilou**

par R. DEVAUGES

*étude effectuée pour le compte de l'Organisation  
de la Région Industrielle du Kouilou - Pointe-Noire*

O. R. S. T. O. M.  
PARIS  
1963

## Introduction

Dès 1957, au cours d'une enquête générale consacrée au chômage à Brazzaville, le problème des possibilités d'utilisation des sans-travail était apparu comme primordial. On en avait alors considéré les principaux aspects dans la perspective économique de l'époque, c'est-à-dire successivement dans le cadre des emplois salariés théoriquement accessibles aux chômeurs, en envisageant le retour au village, et à travers la formule du paysannat qui faisait à l'époque l'objet d'expériences très suivies. Ces problèmes, auxquels on avait consacré plusieurs chapitres, n'avaient cependant été abordés que de façon assez générale et en quelque sorte sans but précis. On s'était seulement préoccupé de comparer les différentes solutions théoriquement possibles plutôt que d'en étudier une de façon plus spéciale.

L'année suivante, la confirmation des projets de réalisation d'un barrage sur le Kouilou et d'un complexe industriel utilisant l'énergie de ce barrage dans la région de Pointe-Noire faisait apparaître pour la première fois une possibilité sérieuse de résoudre le problème du chômage. Une organisation de la Région Industrielle du Kouilou - Pointe-Noire (O. R. I. K.) avait alors été créée pour l'étude d'ensemble des problèmes posés à la fois par la réalisation et les conséquences de ce projet. La présente enquête a été décidée à la suite de contacts pris avec cette Organisation et en particulier avec M. MILLET, Chargé des Problèmes de main-d'œuvre.

A cette étude de sociologie appliquée, le problème posé était à la fois limité et précis. Le projet envisagé devait faire appel à des quantités relativement considérables de main-d'œuvre, d'abord pour la construction du barrage et du complexe industriel puis, plus tard, pour la phase plus durable de l'exploitation des usines. On pouvait alors envisager d'absorber dans les chantiers prévus toute la main-d'œuvre en excédant au Moyen-Congo et en particulier les chômeurs de Brazzaville. L'objet de la présente étude est d'étudier précisément cette population de chômeurs à travers les différents problèmes que poserait son utilisation dans cette perspective bien définie.

### 1 - METHODES SUIVIES

Compte tenu de l'expérience d'études précédentes, il devenait possible d'utiliser ici des méthodes beaucoup plus rapides avec des questionnaires fermés utilisés par des enquêteurs déjà largement entraînés. C'est ainsi qu'on a pu poser davantage de questions à un nombre plus considérable de personnes.

Le danger d'une telle enquête pouvait être de créer de faux espoirs parmi la population et de laisser se répandre le bruit qu'il ne s'agissait pas d'une enquête "pour étudier" mais d'une sorte de pré-recrutement. Aussi, des précautions particulières étaient elles nécessaires pour éviter une telle interprétation : des explications précises ont été données à chaque interviewé avant l'interview. Le but recherché semble avoir été atteint puisque, seuls, quelques isolés sont revenus par la suite soit à l'Office de la Main-d'œuvre soit au Bureau de la Mission Sociologique, demander "quand est-ce qu'on allait donner le travail".

Une autre des difficultés principales de cette étude provenait de ce qu'on interrogeait les gens sur une situation qui n'existait pas encore et à propos de laquelle on leur demandait d'imaginer leurs réactions probables.

Cette situation n'était cependant pas insoluble. D'une part, un certain nombre des questions posées étaient relatives aux modalités du contrat, aux conditions de paiement, d'installation, de déplacement des familles, etc... Elles se référaient donc à des pratiques ou à des situations déjà bien connues et avaient donc des chances de présenter une stabilité plus grande que celle touchant, par exemple, à la possibilité d'aller ou non au Kouilou. Pour ce dernier cas, un regroupement a été opéré en interrogeant les chômeurs sur l'ensemble des migrations possibles pour les Brazzavillois.

En outre, afin d'approfondir et de comparer les résultats obtenus parmi les chômeurs, un certain nombre d'enquêtes complémentaires ont été effectuées parmi des Brazzavillois effectivement déplacés dans des chantiers extérieurs et qui se trouvaient par là dans une situation voisine - du moins par certains de ses aspects - à celle des futurs travailleurs du Kouilou. Quatre enquêtes ont été faites successivement dans une exploitation minière et dans une sucrerie du Moyen-Congo, dans une entreprise de Brazzaville et, enfin, parmi les Brazzavillois en déplacement à Port-Gentil, au Gabon. Dans cette dernière ville, M. MILLET de l'O.R.I.K. avait pu nous accompagner. A côté de questions qui l'intéressaient en propre, il a effectué un certain nombre d'interviews de travailleurs et réuni une partie de la documentation générale.

Malgré les précautions prises, il convient, pour interpréter correctement les résultats prévisionnels fournis dans ce rapport, de les limiter à la période qui suivra immédiatement les premiers appels d'offre et l'installation à Souda des premières vagues de travailleurs. A partir de ce moment, en effet, les échos parvenus à Brazzaville des réactions de ces travailleurs ont des chances de modifier profondément - on l'a vu dans d'autres cas - le champ sociologique dans lequel s'ébaucheront les courants d'opinion relatifs à ces chantiers. Précisons toutefois que la nature des renseignements demandés et les conditions dans lesquelles ils ont été obtenus et interprétés permettent d'espérer qu'il n'y aura pas de rupture avec les données actuelles mais simplement des modifications et que, à travers des fluctuations passagères, on retrouvera dans les meilleurs cas des courants d'opinion relativement stables.

L'échantillon de sans-travail exploité dans la présente enquête a été pris au hasard parmi les gens venus se présenter à l'Office de la Main-d'œuvre pour demander du travail. En fait, les premiers jours passés, il est hors de doute qu'un nombre considérable de gens - à en juger par l'afflux inusité des candidats - sont venus spécialement à cause de l'enquête. Bien qu'aucune question n'ait été posée à ce sujet, ce fait semble confirmé par un gonflement passager pendant quelques semaines, suivi d'un retour à la normale, de l'effectif des candidats dans les bureaux de l'Office. Nous examinerons plus loin les conséquences de cette méthode et la signification qu'il convient d'attribuer à l'échantillon ainsi obtenu.

Les enquêtes dans l'exploitation minière et dans l'entreprise de Brazzaville - qui portaient plus particulièrement sur les mineurs - ont surtout consisté en interviews "de cadres". Par contre, 50 salariés originaires de Brazzaville ont pu être interviewés à Jacob et 84 à Port-Gentil.

A côté de ces sondages, des rapports ont été dépouillés, des personnalités responsables interviewées aussi bien dans les différents secteurs de l'Administration, des Inspections du Travail, de la Justice que dans les sociétés privées, les syndicats, etc ...

Enfin, la présente étude qui bénéficiait des résultats d'une enquête précédemment effectuée également à Brazzaville et envisageant le problème du chômage sous un aspect plus général, a été complétée par une étude psycho-technique sur les mêmes sans-travail, destinée à approfondir et à recouper, par des méthodes différentes, les résultats de l'enquête sociologique (1).

## 2 - PLAN DU RAPPORT

Les éléments exploités dans ce rapport ont été strictement limités aux questions qui sont apparues les plus importantes, soit parce que, dans le cas d'une ouverture des chantiers, ils se présenteraient en premier lieu, soit parce que, dès maintenant, des solutions rationnelles devraient être recherchées.

Nous étudierons dans un premier chapitre la composition de la population des chômeurs de Brazzaville, à la fois à partir d'éléments de l'étude générale sur le chômage qui a précédé celle-ci et des résultats obtenus par l'enquête actuelle. Le second chapitre analysera les réponses en Oui et Non pour le Kouilou par comparaison avec les autres migrations possibles et en précisant la composition des groupes et les motifs fournis pour les différentes réponses. Toujours dans le cadre des préalables à un recrutement, le troisième chapitre sera consacré aux conditions optima de recrutement : durée de séjour, modalités du contrat, avantages, etc ... Dans ce chapitre comme dans les suivants, toutes les fois que ce sera possible, les résultats obtenus parmi les chômeurs seront comparés à ceux trouvés chez les travailleurs originaires de Brazzaville et déplacés dans les chantiers extérieurs.

---

(1) La Mission psychotechnique qui était chargée de cette étude n'a finalement pas eu la possibilité de la réaliser.

Les chapitres IV et V concerneront les conditions générales d'installation et de vie : durée du séjour, déplacement de la famille, problèmes d'habitat, ainsi que la question primordiale du ravitaillement et les risques de disette et de vie chère.

Le sixième chapitre sera consacré à une sorte de récapitulation rapide des expériences de déplacements de Brazzavillois effectués au cours de ces dernières années. Une analyse plus poussée sera faite à propos des migrations de Port-Gentil. On étudiera enfin dans le dernier chapitre, à partir des interviews, les réactions d'adaptation des Brazzavillois en pays étranger : tensions avec les races locales, limites et obstacles à l'adaptation, conscience d'être des étrangers, etc ...

D'une façon générale, bien que l'appareil technique et critique ait été réduit au minimum, les conclusions de chaque chapitre ont été conçues de manière à constituer un résumé des principaux résultats acquis. Une conclusion générale fera un essai de synthèse des problèmes rencontrés et des courants d'opinion relatifs à ces problèmes. A une première lecture particulièrement rapide, cet appareil de conclusions devrait fournir une vue d'ensemble des principaux résultats obtenus. Pour le détail d'une mise en application pratique, il sera toutefois nécessaire de revenir à l'ensemble du texte.

Nous avons, au cours de cette enquête, fait appel à de nombreux services, publics ou privés, et demandé l'accès à de nombreux dossiers : Inspections du Travail et Office de la Main-d'œuvre, Bureaux de Districts et de Régions, Entreprises privées, etc ... ont été mis par nous à contribution. Enfin, plusieurs centaines de chômeurs et de travailleurs déplacés qui savaient que - ce faisant - ils n'avaient rien à gagner, puisque notre rôle n'était pas de donner du travail, se sont dérangés pour venir répondre aux questionnaires. Nous tenons à exprimer à tous notre gratitude, ainsi qu'à ceux qui nous ont toujours donné en cours d'enquête toutes les facilités nécessaires.

R. DEVAUGES

Brazzaville - Pointe-Noire, Février - Avril 1959

## Chapitre I

# LE PROBLÈME GÉNÉRAL DU CHOMAGE ET LES PROJETS DU KOUILOU

Afin d'interpréter correctement la portée des résultats analysés dans les chapitres qui suivent, il est nécessaire de les replacer dans leur contexte. Nous commencerons donc par situer rapidement le problème du chômage dans son étendue en le rapportant à l'ensemble de la population de Brazzaville. Nous utiliserons pour cela les résultats d'une étude précédente déjà consacrée au Chômage. Nous situerons ensuite l'échantillon exploité ici et la population dont on l'estime représentatif par rapport à l'ensemble des sans-travail. Nous comparerons en particulier cet échantillon à celui utilisé dans l'étude générale sur le chômage qui a précédé celle-ci. Enfin, nous analyserons en détail la composition de l'échantillon utilisé ici. Cela nous donnera une première idée d'ensemble de la population de sans-travail qui paraît le plus immédiatement favorable à un recrutement éventuel pour le Kouilou.

### A - L'ÉTENDUE DU PROBLÈME

Pour comprendre le problème du chômage à Brazzaville, il est nécessaire, en premier lieu, de le caractériser dans son volume et dans les grandes lignes de son évolution et de le situer par rapport à l'ensemble de la population de Brazzaville.

Une étude quantitative d'ensemble du nombre de chômeurs a été tentée (1) à partir de deux documents existant en 1957 : le Recensement Général de la Population de 1955 et un Recensement des emplois déclarés par les employeurs effectué par l'Inspection du Travail et la Caisse de Compensation des Allocations Familiales. La différence entre les Professions déclarées au Recensement général et les Emplois existants, tels qu'ils avaient été déclarés par les Employeurs, donnait un excédent théorique de main-d'œuvre de plus de 6.600 personnes dont environ 3.700 Ouvriers du Bâtiment, représentant plus de la moitié de l'ensemble, et 2.000 Employés, soit environ le tiers.

Ces chiffres ont besoin d'être soumis dans leur valeur absolue à une critique détaillée. On peut toutefois retenir dès maintenant comme vraisemblable la prédominance remarquable des Ouvriers du Bâtiment qui ont été effectivement les plus touchés par la crise. L'importance du sous-emploi chez les Employés, telle qu'elle apparaît ici, semble également vraisemblable si l'on tient compte du fait que les chauffeurs figurent dans cette catégorie avec la proportion de 40 %.

Les valeurs absolues, par contre, des chiffres de chômeurs ainsi obtenus doivent être remaniées en tenant compte d'un certain nombre d'erreurs inhérentes aux sources utilisées. Plusieurs de ces erreurs s'ajoutent en particulier pour gonfler le chiffre des sans-travail :

- sous estimation assez sensible du nombre des emplois déclarés du fait d'une certaine proportion de non-réponses, particulièrement chez les employeurs africains ;
- présence, parmi les professions déclarées, des hommes de plus de 50 ans qui ne constituent pratiquement plus de vrais chômeurs et qu'il faut éliminer.

Ces tendances corrigées, on en est venu à admettre "un chiffre théorique de chômeurs vrais, c'est-à-dire en âge de travailler et possédant une formation professionnelle au moins rudimentaire, d'un peu plus de 5.000 personnes" (2).

---

(1) R. DEVAUGES - Le Chômage à Brazzaville en 1957. Etude Sociologique effectuée pour le compte du Haut-Commissariat de la République en A.E.F. Rapport ronéoté à l'ORSTOM Chapitre II.

(2) Le Chômage, op. cit., Chap.II.

Au Recensement de 1957, déjà cité, le nombre des sans-profession déclaré s'élevait à 5.637, répartis par âge de la façon suivante :

- 15 à 19 ans _____	45
- 20 à 29 ans _____	15
- 30 à 39 ans _____	5
- 40 à 49 ans _____	3
- 50 ans et plus _____	4
- Non déclarés _____	28

Pour 100

Les modifications apportées au chiffre global en éliminant les plus de 50 ans et en analysant la signification de la catégorie des "non déclarés" avait conduit à admettre un nombre de sans-profession légèrement inférieur à 4.000 personnes. Il apparaît en tout cas hors de doute que ces derniers se composaient essentiellement de moins de 20 ans et que les jeunes entre 20 et 30 ans y figuraient encore dans une proportion considérable.

En additionnant les chômeurs "vrais" et les sans-profession déclarés, on arrivait à un total de 8 à 9.000 sans-travail dont près de la moitié n'ayant aucune formation professionnelle. Rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler, le chiffre total des chômeurs représentait alors le 1/4 des hommes entre 15 et 50 ans. Même si l'on tient compte d'une population flottante, vivant alternativement en ville et en brousse mais également improductive dans les deux milieux, ces chiffres donnent une idée inquiétante de la gravité de la crise à cette époque à Brazzaville.

Il serait imprudent d'estimer que cette situation s'est améliorée depuis. L'évolution se serait plutôt faite en sens inverse. Certes, des appels de main-d'œuvre sont venus de l'extérieur, mais ils n'ont guère touché que quelques centaines d'ouvriers, principalement dans le Bâtiment. Dans les autres secteurs d'activité, par contre, les effectifs se sont simplement maintenus dans les cas les plus favorables, mais le plus généralement ils ont dû subir d'importantes compressions. Les modifications de la plupart des services dues aux transformations politiques des dernières années, ont contraint à débaucher quelques centaines de fonctionnaires. Le départ de nombreux Européens a également renvoyé au chômage une certaine proportion de boys et de gens de maison. Enfin, des licenciements ont fréquemment suivi les hausses de salaire, tendant à en annuler ainsi les bienfaits apparents.

## B - LA PORTÉE DE L'ENQUÊTE ACTUELLE

Avant d'étudier en détail la composition de l'échantillon exploité, il est nécessaire de se faire une idée de sa représentativité exacte. Pour cela, nous le comparerons, dans certains aspects généraux de sa composition, d'une part à l'échantillon utilisé lors de l'enquête générale sur le chômage qui a précédé celle-ci, d'autre part aux chiffres généraux de chômeurs dans la précédente partie du rapport.

L'échantillon de la première enquête sur le chômage était comme celui-ci entièrement aléatoire. Toutefois, le thème tel qu'il avait été présenté aux intéressés était différent : on se proposait seulement d'étudier le problème général du chômage. Et surtout, un phénomène plus important était intervenu : une enquête psychologique associée à l'enquête sociologique avait commencé peu de semaines avant, ayant pour thème les jeunes chômeurs. Malgré les efforts faits, il est vite apparu que cette circonstance particulière avait "contaminé" l'enquête sociologique qui avait, elle aussi, attiré un nombre anormalement élevé de jeunes et laissé, au contraire, à l'écart les chômeurs plus âgés (1). La présente enquête a été faite, au contraire - rappelons-le - dans la perspective d'un recrutement futur pour les chantiers du Kouilou. La comparaison des deux échantillons devrait nous montrer dans quelle mesure ces deux mises en situation bien différentes ont pu agir sur le recrutement spontané des candidats à l'interview.

---

(1) Il y a là un inconvénient tenant à la méthode utilisée dans ces études et qui consiste à assurer à l'enquête une publicité aussi poussée que possible et ensuite à laisser les gens se présenter spontanément pour les interviews. Nous verrons ici que, lorsque les distorsions inhérentes à cette méthode peuvent être interprétées, elles présentent au contraire un aspect d' "expérience" fort intéressant.

La comparaison des classes d'âge dans les deux échantillons fait apparaître de profondes différences (tableau I) :

	Echantillon 1ère enquête (486 réponses)	Echantillon enquête actuelle (640 réponses)
Jusqu'à 20 ans _____	66	22
De 21 à 25 ans _____	19	29
De 26 à 30 ans _____	8	22
31 ans et plus _____	7	27
Rapporté à _____	100	100

Dans le premier échantillon, les jeunes jusqu'à 20 ans composent les 2/3 du groupe. Dans le second, au contraire, ils n'en constituent guère plus de 1/5. De même, les plus de 25 ans qui ne comptent que pour 15 % dans le premier échantillon, représentent la moitié du second.

L'écart dans la composition par âges a un certain nombre de corollaires dans le niveau d'instruction et dans la composition socio-professionnelle qu'il n'est pas inutile de signaler.

La comparaison des niveaux d'instruction présente d'un échantillon à l'autre des différences profondes qui apparaissent précisément en relation avec la composition par âges (tableau II) :

	Echantillon 1ère enquête	Echantillon enquête actuelle
Illettrés et alphabétisés _____	22	68
Sous-scolarisés (jusqu'au CE 2) _____	32	9
Scolarisés (CM1 et plus) _____	46	23
Rapportés à _____	100	100

La proportion d'illettrés est donc plus de 3 fois plus forte dans l'échantillon actuel que dans le précédent. La proportion de scolarisés à partir du CM1, par contre, est inversée dans la proportion du simple au double. Il apparaît ainsi que l'échantillon actuel laisse de côté une grande partie des scolarisés, caractère à mettre en relation avec la prédominance des plus âgés dans ce même échantillon, apparu dans le tableau précédent.

La composition socio-professionnelle traduit également des écarts importants et significatifs (tableau III) :

	Premier échantillon	Echantillon actuel
Sans profession déclarée _____	49	8
Manœuvres, apprentis, etc ... _____	3	43
Ouvriers du Bâtiment _____	9	24
Ouvriers d'autres spécialités _____	14	6
Artisans et Divers _____	10	5
Personnel domestique _____	5	-
Employés _____	10	14
Rapporté à _____	100	100

La différence fondamentale entre les deux échantillons est ici la prédominance considérable des sans-profession dans le premier échantillon opposée, au contraire, à une très faible proportion du même groupe dans le second. L'enquête actuelle, par contre, en raison peut-être du souvenir des recrutements de main-d'œuvre pour le Gabon, a déplacé une grande majorité des ouvriers du Bâtiment et des manœuvres ou apprentis (dont une grande partie appartiennent aux métiers du Bâtiment). Il est non moins significatif que, toujours pour la présente enquête, personne parmi les boys, gens de maison, etc . . . , ne se soit déplacé.

Au total, cette comparaison est intéressante non seulement, comme nous l'avons déjà signalé, parce qu'elle met l'accent sur la composition particulière de l'échantillon de la présente étude et qu'elle ajoute ainsi à sa signification, mais parce qu'elle montre que des groupes importants de chômeurs ont échappé à l'enquête, vraisemblablement parce que la perspective d'un départ au Kouilou ne les intéressait pas. Fort heureusement, toutes les catégories de chômeurs sont représentées dans les deux échantillons. Seules, les proportions varient. Toutefois, lorsqu'on verra apparaître un problème important relatif, par exemple, aux moins de 20 ans ou aux sans-profession - critères qui recouvrent d'ailleurs souvent les mêmes populations - il conviendra de se rappeler que ces problèmes ne concernent pas seulement 22 ou 8 % de l'ensemble des sans-travail, comme il apparaît dans l'échantillon actuel, mais des proportions sans doute intermédiaires entre celles-ci et celles trouvées dans le premier échantillon (qui étaient respectivement de 66 et 49 %). La comparaison des échantillons sondés avec les chiffres globaux calculés pour les sans-travail permettra d'apporter un peu de précision à ces ordres de grandeur. Il faut se rappeler, par exemple, que les chômeurs vrais qui constituent la principale catégorie attirée par l'enquête actuelle ont pu être estimés à 4 ou 5.000 en 1957. Les manœuvres et les ouvriers du bâtiment qui en constituent les catégories professionnelles les plus représentées comptent pour environ la moitié de ce chiffre.

De même, les jeunes jusqu'à 20 ans et les scolarisés représentent une population beaucoup plus importante que celle trouvée dans le présent échantillon et qui devrait être voisine de la moitié des quelques 4.000 sans-profession déclarés, calculés à partir du recensement de 1955. Ces chiffres d'ensemble sont vagues et proviennent - nous l'avons vu au début du chapitre - de sources hétérogènes et déjà anciennes. Pour cette raison, un recensement général des chômeurs a été prévu, mais il ne sera mis en route que le jour où la réalisation des projets du Kouilou aura été effectivement décidée.

Au total, les différences observées entre les deux échantillons sondés et dans leur comparaison avec les chiffres globaux, paraissent avoir deux conséquences importantes :

- En premier lieu, les écarts significatifs entre les deux populations qui se sont présentées pour les enquêtes, suggèrent l'hypothèse que *l'échantillon exploité ici peut être tenu pour particulièrement représentatif des catégories de chômeurs qui répondraient, les premières, à un appel de main-d'œuvre pour le Kouilou.* Cette valeur en quelque sorte d' "expérimentation" donne une signification particulière aux résultats exploités dans la suite du rapport.
- Une autre conséquence - pratique celle-là - qui peut être tirée de ces écarts entre les échantillons, concerne les conditions éventuelles de recrutement de la main-d'œuvre. L'exemple de ces enquêtes montre, en effet, *qu'il est possible de faire circuler parmi la population des notions précises et complexes* lorsqu'il s'agit de problèmes généraux et présentant une motivation suffisante, comme c'est le cas ici. Une bonne diffusion spontanée peut être obtenue en outre lorsque les précautions nécessaires ont été prises pour que la nouvelle à propager soit exprimée de façon claire et dans une langue compréhensible à la population. Il apparaît que cette propagation peut se faire sans déformation appréciable et provoquer des réactions d'une grande "finesse" (la comparaison des échantillons montrant que seuls les intéressés se sont déplacés). Cette particularité, valable pour une enquête sociologique, le serait également pour un appel effectif de main-d'œuvre.

## C - LA COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON SONDE

L'échantillon de sans-travail sondé au cours de cette enquête représente 640 individus. Nous allons en préciser maintenant la composition générale à partir d'un certain nombre de

critères que nous reprendrons comme variables dans le cours du rapport chaque fois que la nécessité en apparaîtra. Nous comparerons également chaque fois que ce sera possible les caractères de cet échantillon à ceux des groupes interviewés parmi les travailleurs déplacés.

## 1 - LA COMPOSITION PAR AGE

Nous avons déjà indiqué la composition par âge de l'échantillon étudié. Nous préciserons ici la signification des classes d'âge utilisées et nous donnerons une ventilation plus fine de l'échantillon, que nous comparerons en même temps aux échantillons de travailleurs déplacés.

Les classes d'âge généralement utilisées dans cette étude ont été établies empiriquement : au lieu de considérer des classes régulières, par exemple de 5 en 5 ans, on en a regroupé plusieurs en fonction d'une certaine identité de situation : la première va jusqu'à 20 ans ; commençant en fait entre 15 et 17 ans, c'est-à-dire à la sortie de l'école, elle représente ceux qui viennent de quitter l'école et ne sont pratiquement pas encore sortis de l'enfance. Les 21 à 25 ans et 26 à 30 ans groupent des catégories particulièrement nombreuses chez les sans-travail. Au lieu d'en faire une seule classe, on les a séparés parce qu'elles permettent fréquemment de préciser des mouvements d'évolution se continuant dans les classes voisines. Dans la catégorie immédiatement supérieure, on a regroupé, par contre, les hommes entre 31 et 40 ans. Ceux-ci sont beaucoup moins nombreux chez les chômeurs, mais sont apparus fréquemment avec des caractères communs : niveau moyen d'instruction très faible et, surtout, proportion infime de sans-profession, à la différence des classes précédentes. Enfin, on a laissé une classe ouverte des "41 ans et plus" qui regroupe les catégories les plus âgées parmi les chômeurs.

Il est certain que, sauf pour les dernières générations nées dans les villes et régulièrement inscrites à l'Etat Civil, l'imprécision des âges approximatifs contribue quelque peu à faire se chevaucher les diverses classes. Toutefois, les erreurs en plus ou en moins finissent pratiquement par s'annuler. Même si la moyenne réelle des âges est décalée par rapport à la moyenne théorique, des différences significatives et des processus d'évolution apparaissent souvent de l'une à l'autre. Ces classes doivent donc être considérées davantage dans leurs positions relatives que dans la valeur absolue des chiffres indiqués. Le tableau IV nous donne la répartition relative des âges dans les divers échantillons utilisés ici, chômeurs de Brazzaville et travailleurs déplacés :

	Chômeurs de Brazzaville (690 réponses)	Travailleurs déplacés	
		à Jacob (50 réponses)	à Port-Gentil (84 réponses)
Jusqu'à 20 ans _____	22	24	12
21 à 25 ans _____	29	36	47
26 à 30 ans _____	22	14	23
31 à 40 ans _____	22	16	17
41 ans et plus _____	5	10	1
Rapportés à _____	100	100	100

Dans l'échantillon des chômeurs la répartition est très régulière jusqu'à 40 ans avec un maximum pour les 21 à 25 ans. Au-delà de 40 ans, elle tombe à une valeur très faible. A partir de cet âge, en effet, rares sont les sans-emploi qui se disent encore chômeurs, soit qu'ils aient renoncé à chercher du travail, soit encore qu'ils aient trouvé des activités de complément : commerce, culture ou autre (1).

(1) Une étude précédente a montré que les chômeurs plus âgés étaient beaucoup moins à la charge de leur famille que les jeunes gens ayant dépassé 25 ans (Les Chômeurs, op. cit., Chap. VI).

## 2 - LA SITUATION DE FAMILLE

Nous étudierons plus loin le rôle de la situation de famille à propos des diverses questions étudiées. Nous donnons simplement dans le tableau V la répartition des catégories dans les divers échantillons :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs déplacés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Célibataires _____	59	24	59
Mariés sans enfant _____	18	32	13
Mariés, 1 ou 2 enfants _____	16	28	23
Mariés, 3 enfants et plus _____	7	16	5
Rapportés à _____	100	100	100

Chez les chômeurs, malgré l'importance relativement faible des jusqu'à 20 ans, la proportion de non-mariés est très forte. Une ventilation plus détaillée montre que celle-ci ne commence à diminuer qu'avec les plus de 25 ans où elle tombe à 14 %. L'étude de détail de ce phénomène n'entre pas dans le cadre du présent rapport. Indiquons toutefois que ce retard au mariage semble dû, ici surtout, au fait qu'il s'agit d'une population de chômeurs incapables de payer la dot d'une femme et de la nourrir par la suite.

Le nombre de célibataires est beaucoup plus faible chez les travailleurs déplacés de Jacob qui se trouvent peu éloignés de Brazzaville. Il demeure, par contre, très élevé chez ceux de Port-Gentil, ce qui peut tenir, entre autres raisons, soit à la jeunesse de l'échantillon (57 % n'ont pas dépassé 25 ans), soit à l'éloignement de la région considérée : seule, une faible proportion d'hommes mariés aurait accepté de s'y expatrier.

## 3 - LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Comme pour les classes d'âge, nous reprenons les chiffres déjà donnés pour les chômeurs en justifiant les catégories utilisées et en établissant une comparaison avec les travailleurs déplacés.

Le niveau d'instruction est apparu au cours de l'enquête générale sur le chômage comme un facteur particulièrement classifiant. On avait alors déterminé trois niveaux que l'on a conservé ici : les illettrés (ou à la rigueur les alphabétisés, d'ailleurs très rares), les sous-scolarisés ayant fréquenté l'école jusqu'au CE 2 et les scolarisés normaux, à partir du CM 1. En fait, il faudrait établir une catégorie particulière pour ceux ayant obtenu leur certificat d'études et d'autres encore pour les niveaux supérieurs. En réalité, ces catégories n'étant représentées qu'exceptionnellement chez les chômeurs, on les a regroupées, lorsqu'on les a rencontrées, avec les scolarisés (tableau VI) :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs déplacés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Illettrés _____	68	46	30
Sous-scolarisés jusqu'au CE 2 _____	9	16	22
Scolarisés CM1 et plus _____	23	22	48
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	-	16	-
Rapporté à _____	100	100	100

#### 4 - LE TEMPS PASSÉ A BRAZZAVILLE

La durée du temps passé à Brazzaville, qui est un élément important du degré d'urbanisation, peut jouer un rôle considérable dans les réactions des individus. Voici comment se répartissent à ce point de vue les divers échantillons (tableau VII) :

	Chômeurs de Brazzaville (640 réponses)	Travailleurs déplacés	
		à Jacob (50 réponses)	à Port-Gentil (84 réponses)
Jusqu'à 1 mois _____	1	8	10
De 2 mois à 1 an _____	7	12	4
De 2 à 5 ans _____	32	38	27
6 ans et plus _____	60	42	55
Pas de réponse ou réponse _____ inexploitable _____	-	-	4
Rapporté à _____	100	100	100

Dans tous les groupes, des proportions variant de 80 à 90 % ont vécu plus de 5 ans à Brazzaville et, seuls, de très petits groupes ont fait des séjours n'excédant pas un an. Il s'agira donc avant tout, dans ces échantillons, de catégories homogènes de citoyens confirmés ayant longuement subi l'influence de la ville.

#### 5 - LA RÉPARTITION SOCIO-ETHNIQUE

Suivant les critères déjà utilisés dans une étude précédente (1), on a regroupé la multiplicité des ethnies en quelques catégories, réunissant les groupes ayant en commun une certaine parenté raciale, une aire géographique commune et un certain sentiment de parenté qui se traduit, pour les mieux structurés, dans une unité d'appartenance politique. Aux catégories fortement constituées des Balalis, MBochis, Batékés, chacune avec les groupes qui lui sont apparentés, on en a ajouté deux peu représentées dans les échantillons, les Vilis et les Gens de la Côte d'une part, les Etrangers au Moyen-Congo de l'autre (tableau VIII) :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs employés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Balalis et apparentés _____	44	66	52
Batékés et apparentés _____	10	12	5
MBochis et Gens du Haut-Congo _____	41	12	28
Vilis et Gens de la Côte _____	4	6	7
Etrangers au Moyen-Congo _____	1	4	8
Rapporté à _____	100	100	100

(1) Le Chômage, op. cit.

C'est dans l'échantillon de Brazzaville que la répartition entre les deux grands groupes rivaux des Balalis et des MBochis est la plus équilibrée. Par contre, dans l'échantillon de Jacob - situé dans une région jouxtant le pays Lari - une sélection s'est effectuée en faveur des Balalis et apparentés. Le même phénomène s'est manifesté à Port-Gentil mais, cette fois, de façon beaucoup plus sensible.

## 6 - LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE (1)

Dans la mesure où l'on admet que l'échantillon sondé parmi les chômeurs de Brazzaville est représentatif des premiers contingents de volontaires susceptibles de répondre - favorablement ou non - à un appel de main-d'œuvre, la composition socio-professionnelle de cet échantillon représente une donnée primordiale. A côté des sans-profession déclarés, on a regroupé dans une seule catégorie les non-qualifiés (manœuvres, aides, etc ...) et les apprentis. Tous les ouvriers du Bâtiment ont été considérés ensemble : maçons, ferrailleurs, carreleurs, charpentiers, peintres, etc ... Les menuisiers, par contre, ont été rapprochés des autres manuels et ont été regroupés dans une catégorie unique. On a mis à part les mécaniciens, ceux-ci représentant la profession la plus désirée parmi les Brazzavillois. On a également mis à part, suivant une distinction qui n'a pas été conservée par la suite, les capitas, maîtres-ouvriers, etc ... qui devaient en principe composer la catégorie des Cadres de Première Maîtrise. Enfin, les rares artisans et commerçants et quelques inclassables ont été réunis dans une dernière rubrique.

Comme pour les tableaux précédents, nous donnons la répartition de ces groupes dans les trois échantillons sondés (tableau IX) :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs déplacés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Sans-profession déclarée _____	8	-	-
Manœuvres, Aides, Apprentis, etc ... _____	43	30	14
Ouvriers du Bâtiment _____	24	10	28
Ouvriers d'autres spécialités _____	2	16	18
Mécaniciens _____	3	16	6
Employés _____	14	10	29
Capitas, Maîtres-Ouvriers, etc. .	1	6	5
Autres (Commerçants, artisans, etc ...) _____	5	12	-
Rapporté à _____	100	100	100

On voit que dans l'échantillon des sans-travail ce sont les "sans-qualification" qui dominent, suivis des ouvriers du Bâtiment. Ce phénomène, déjà apparu au cours de l'étude précédente, traduit une conséquence durable de la crise qui a surtout touché le Bâtiment. A part les Employés, toutes les autres catégories - dont certaines sont, il est vrai fort restreintes - sont extrêmement peu représentées.

(1) Nous donnons ici une ventilation des catégories socio-professionnelles un peu différente de celle indiquée dans le début du chapitre. Nous la comparons en outre à celle trouvée chez les travailleurs déplacés.

## 7 - LE DERNIER SALAIRE

Afin d'estimer à l'intérieur des professions l'échelon professionnel des interviewés, on a demandé à ceux-ci d'indiquer leur dernier salaire. Voici la répartition de ces salaires dans les divers échantillons sondés (tableau X) :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs déplacés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Jusqu'à 4.500 Frs (1) _____	22	18	6
De 4.501 à 6.000 Frs _____	28	24	14
De 6.001 à 12.000 Frs _____	28	34	64
Plus de 12.000 Frs _____	2	12	11
Pas de réponse ou réponse _____ inexploitable _____	20	12	5
Rapporté à _____	100	100	100

La comparaison de différents échantillons est délicate du fait qu'ils n'ont pas la même composition socio-professionnelle. On peut toutefois en déduire une présomption de vérité pour les réponses faites en s'appuyant sur quelques caractéristiques de ces distributions (2) :

- le décalage assez sensible de l'échantillon de Brazzaville vers les salaires les plus faibles ;
- la grande similitude des distributions entre cet échantillon et celui de Jacob en dépit du fait que Brazzaville se trouve en zone I et Jacob en zone III. Outre un relèvement des salaires au cours des dernières années, ce fait tendrait à indiquer un niveau professionnel moyen assez bas chez les chômeurs de Brazzaville.
- On pourrait interpréter dans le même sens le décalage vers les hauts salaires - par rapport à celui de Brazzaville - de l'échantillon de Port-Gentil dont près des 2/3 ont déclaré gagner entre 6.000 et 12.000 Frs par mois. Il faut y tenir compte, il est vrai, d'une proportion de manœuvres sensiblement plus faible et d'une proportion d'employés, par contre, nettement plus élevée que dans le groupe des chômeurs.

La répartition des tranches de salaire, cette fois par catégories socio-professionnelles, permettra de donner une idée plus précise du degré moyen de qualification des chômeurs de Brazzaville (tableau XI) :

	Jusqu'à 4.500Frs par mois	De 4.501 à 6.000Frs par mois	De 6.001 à 12.000Frs par mois	Plus de 12.000Frs par mois	Pas de réponse	
Manœuvres, Aides, Apprentis, etc ... _____	44	33	12	-	11	100
Ouvriers du Bâtiment _____	4	26	61	1	8	100
Ouvriers d'autres spécialités _____	20	20	60	-	-	100
Mécaniciens _____	5	24	38	19	14	100
Employés _____	11	31	33	3	22	100
Capitas, Maîtres- ouvriers _____	-	11	55	34	-	100
Autres (Artisans, Commerçants, etc..) _____	14	31	10	-	45	100
Ensemble _____	22	28	28	2	20	100

(1) Il s'agit ici - comme dans tout le reste du rapport - de Francs CFA. Un Franc CFA vaut deux anciens Francs, soit 0,02 Franc de 1963.

(2) Il semble que les mensonges systématiques soient très rares surtout lorsqu'il s'agit de renseignements aussi précis. Dans une précédente enquête où les réponses étaient contrôlées après coup sur les livrets de travail, aucun cas de mensonge ni même d'erreur n'a été relevé.

Chez les manœuvres et les apprentis, la plupart des salaires ne dépassent pas 4.500 Frs par mois, ce qui paraît effectivement correspondre à la réalité. Parmi les Divers, la plus grande proportion de salaires déclarés se situe à la tranche immédiatement supérieure, c'est-à-dire entre 4.500 et 6.000 Frs par mois. Par contre, la majorité des autres catégories, et particulièrement les manuels, déclarent un salaire compris entre 6.001 et 12.000 Frs. Les salaires supérieurs à 12.000 Frs, enfin, apparaissent comme exceptionnels, sauf chez les mécaniciens et dans le petit groupe des capitas.

L'insuffisance numérique des échantillons de travailleurs déplacés ne permet pas de les analyser dans le détail. On peut estimer toutefois que les chiffres recueillis auprès des chômeurs représentent une répartition des qualifications comparable à celle d'une population active normale. Cependant, il est nécessaire de tenir compte du fait qu'il s'agit de chômeurs et que l'inaction plus ou moins longue à laquelle ils ont été contraints a des chances de s'être traduite par un certain désentraînement au travail et un abaissement de leur degré de qualification. Ce fait ne doit toutefois pas être exagéré et doit jouer seulement pour ceux qui sont restés de longues périodes sans travailler (1).

### 8 - LE TEMPS PASSÉ DANS LA PROFESSION

Toujours afin de serrer au plus près la valeur professionnelle des sans-travail, on leur a posé une question sur le temps qu'ils avaient passé dans leur profession. Les trois échantillons utilisés ici étant relativement proches au point de vue de l'âge, surtout en ce qui concerne la prédominance des jeunes entre 21 et 30 ans, la comparaison des chômeurs avec les travailleurs déplacés fournira une indication intéressante (tableau XII) :

	Chômeurs de Brazzaville	Travailleurs déplacés	
		à Jacob	à Port-Gentil
Jusqu'à 1 an _____	23	22	31
Entre 1 et 3 ans _____	25	18	18
Plus de 3 ans _____	35	54	48
Pas de réponse ou réponse _____ inexploitable _____	17	6	3
Rapporté à _____	100	100	100

L'échantillon de Brazzaville - surtout si l'on tient compte d'une erreur dans le dépouillement qui a fait compter les sans-profession (8 % de l'ensemble de l'échantillon) avec ceux qui avaient travaillé un an au maximum - présente, à en juger par la répartition des temps passés dans le métier, une expérience professionnelle sensiblement moins poussée que les échantillons de travailleurs déplacés, particulièrement en ce qui concerne ceux qui ont plus de 3 années de pratique de leur métier. Cette circonstance doit s'ajouter au handicap né de leur manque d'activité pour les situer - dans l'état actuel des choses - à un niveau professionnel moyen sensiblement plus bas que celui des actifs.

### 9 - LES DÉTENTEURS D'UN LIVRET DE TRAVAIL

Tous les chômeurs interviewés l'ont été également à l'Office de la Main-d'œuvre. Il est donc hors de doute que chacun d'eux connaissait cet organisme. On leur a toutefois demandé s'ils possédaient un livret de travail. Il est intéressant de remarquer que 65 % seulement ont fait une réponse affirmative. Sans donner trop d'importance à ce chiffre, il convenait de le citer pour donner une idée de l'importance de la masse des sans-travail qui échappe à toute espèce de contrôle officiel.

(1) Cette remarque ne concerne évidemment pas les sans-profession qui posent - nous le verrons dans la dernière partie de ce chapitre - des problèmes plus particuliers.

## Conclusion

Les résultats d'une précédente enquête sur le chômage avaient montré que le nombre total des chômeurs à Brazzaville s'élevait à environ 8.000, composé par moitié à peu près égales de chômeurs vrais, c'est-à-dire ayant déjà exercé un métier, et de jeunes sortis de l'école mais restés sans travailler depuis cette époque. Les chômeurs vrais étaient composés pour moitié environ de travailleurs du Bâtiment. Les autres catégories dominantes étaient les chauffeurs et les diverses catégories d'employés.

La comparaison de l'échantillon de sans-travail, d'une part à ces chiffres globaux, d'autre part à l'échantillon obtenu pour l'enquête générale sur le chômage, permet d'en préciser la portée et la signification. Le fait qu'il se compose surtout de plus de 25 ans, qu'il comporte une forte majorité de manœuvres et d'ouvriers du Bâtiment, montre que la présente enquête a surtout touché les chômeurs vrais. L'étude précédente, par contre, orientée surtout, pour des raisons diverses, sur le problème des descolarisés, avait atteint de façon assez exclusive les moins de 20 ans. Cette différence de composition qui paraît surtout imputable à la façon dont les deux enquêtes avaient été présentées au public, donne à celle qui nous occupe ici la valeur d'une expérimentation. On peut estimer que la population qui s'est déplacée pour répondre aux questionnaires est très voisine - sinon peut-être en nombre, du moins en composition - de celle qui répondrait en premier à un appel de main-d'œuvre pour le Kouilou.

En rapportant ces chiffres particuliers à ceux obtenus à partir des recensements pour la totalité des sans-travail, on indique au moins un ordre de grandeur du volume des populations intéressées par les problèmes étudiés dans ce rapport.

L'analyse générale de la composition de cet échantillon-témoin y fait apparaître, malgré l'âge moyen relativement élevé (la plus grande partie des interviewés a de 21 à 30 ans), près des 3/5 de célibataires. La plupart de ces chômeurs a dû venir à Brazzaville à la période de prospérité des années 47-50 car 60 % d'entre eux ont passé plus de 5 ans en ville. Il s'agit donc, d'une façon générale, de véritables citadins et non de gens de brousse récemment implantés. Toutefois, leurs origines rurales peuvent se retrouver dans la proportion particulièrement élevée d'illettrés (68 %) que l'on trouve parmi eux. En ce qui concerne leurs caractéristiques professionnelles, outre l'importance relative du groupe des manœuvres, le niveau assez faible des derniers salaires obtenus et la proportion relativement élevée de gens n'ayant pas plus de deux ans de pratique de leur métier, tendent à situer l'ensemble de cette population à un niveau professionnel moyen assez médiocre. Surtout si l'on tient compte dans cet ordre d'idées, du manque de pratique et du manque d'habitude au travail provoqués par une plus ou moins longue inaction. Il paraît donc au total qu'on se trouve en présence d'une population sensiblement inférieure dans son ensemble, au point de vue technique, à celle qui continue à travailler à l'heure actuelle (1). D'un autre côté, toutefois, si on compare cette population disponible à celle que l'on pourrait recruter en brousse, il est indiscutable qu'on se trouve avec ces chômeurs en présence d'une main-d'œuvre largement "débrouillée". Dans cette perspective, la formation professionnelle déjà obtenue, l'habitude du travail en entreprise, la connaissance du Français acquise en ville, etc ... , rendent certainement ces chômeurs (du moins les catégories dominant dans cet échantillon) beaucoup plus adaptables à des chantiers sédentaires tels que ceux envisagés pour le Kouilou que ne le seraient des ruraux recrutés dans des villages de brousse.

---

(1) Il faut également, pour juger équitablement ces chômeurs, tenir compte du fait que l'excès de main-d'œuvre a permis aux employeurs d'exercer une sélection.

## Chapitre II

# LES CHOMEURS ET L'ÉVENTUALITÉ D'UNE MIGRATION AU KOUILOU

La réaction des chômeurs à un appel d'offres pour le Kouilou est évidemment le problème essentiel posé à cette enquête et c'est pourquoi nous commencerons par lui.

Au cours des interviews, la question relative à la possibilité d'aller ou non au Kouilou venait après une "mise en situation" aussi soignée que possible. Elle avait été précédée de toute une série de questions relatives à l'identification du sujet (âge, situation de famille, niveau d'instruction, etc ...) puis à sa capacité professionnelle, destinée à remettre en mémoire à l'interviewé l'ensemble de sa "situation" sociale et professionnelle. La question sur le Kouilou était précédée, en outre, de plusieurs autres, relatives aux diverses zones de migration : Pointe-Noire, le Gabon, etc ... accessibles aux gens de Brazzaville. De la sorte, la question à propos du Kouilou se trouvait placée à la fin d'un ensemble comparatif concernant les migrations possibles. Enfin, elle était elle-même précédée d'assez longues explications, soigneusement élaborées et à propos desquelles les enquêteurs avaient des recommandations très strictes :

- les donner à chaque fois en entier,
- insister sur certains points importants : chantier installé en forêt mais comportant une masse suffisante de travailleurs pour prendre des caractéristiques urbaines; distance assez grande de Pointe-Noire, mais liaisons faciles, etc ...

La réponse était par Oui ou par Non, comme pour les autres migrations. Par contre, du fait que le chantier n'existait pas encore, il n'a pas été demandé de commentaires de la réponse. Il apparaît maintenant que ce fut peut-être une erreur. En effet - intérêt propre de la question ou, plus probablement, automatisme acquis avec les questions précédentes qui, elles, comportaient des motivations - presque tous les interviewés ont commenté leur réponse. Le nombre des réponses spontanées ainsi obtenues a été suffisant pour permettre de les analyser.

Nous commencerons par étudier dans ce chapitre les réponses par Oui ou par Non, relatives aux différentes zones de migration possibles afin de situer le Kouilou par rapport à elles.

Nous comparerons ensuite les choix en Oui et Non concernant le seul Kouilou, en relation avec un certain nombre de facteurs pouvant être de nature à influencer sur ces choix : race, situation de famille, niveau d'instruction, etc ...

Enfin, pour éclairer la signification des réponses dans l'esprit de leurs auteurs nous analyserons successivement les motivations des réponses favorables pour faire apparaître les facteurs de facilitation, puis les motivations des réponses négatives, pour dégager, au contraire, les causes plus profondes des refus.

## A . LES POSSIBILITÉS GÉNÉRALES DE MIGRATION ET LE CAS DU KOUILOU

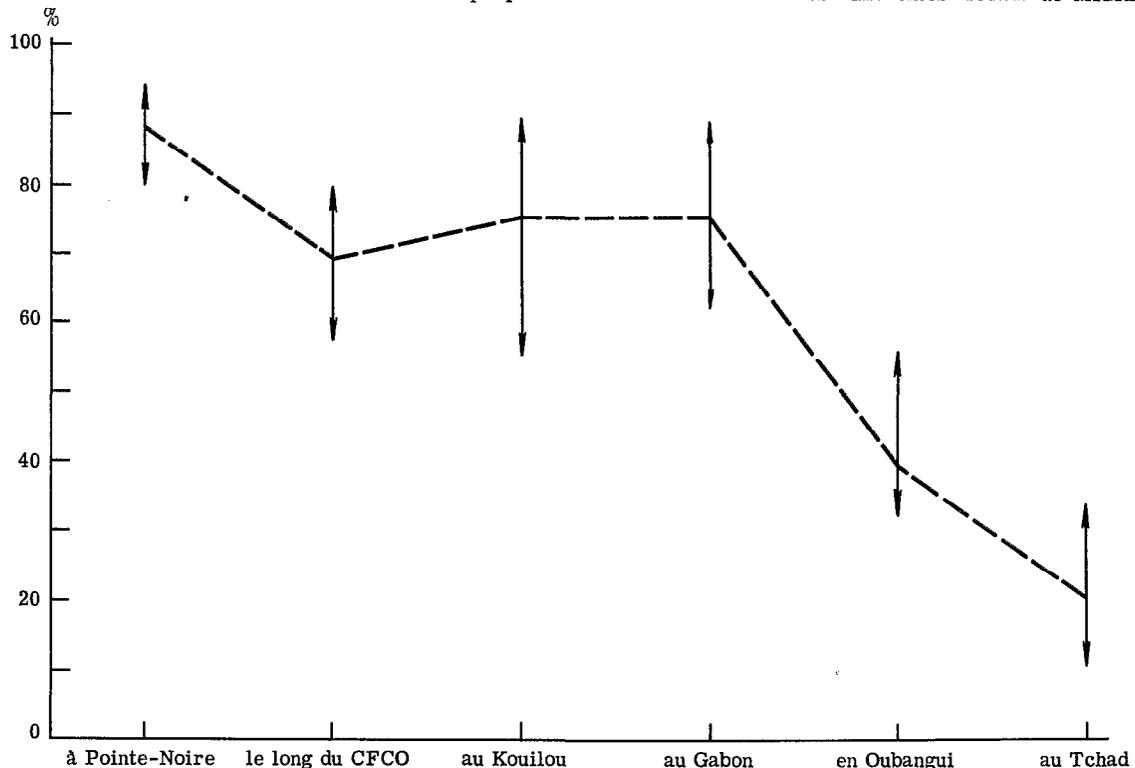
Un certain nombre de régions, placées à des distances variables de Brazzaville, constituent soit des zones traditionnelles d'émigration pour la population active de la ville (Pointe-Noire ou le Gabon, par exemple), soit des destinations simplement "possibles" où, seuls, quelques fonctionnaires sont périodiquement mutés (cas du Tchad ou de la République Centrafricaine). Nous étudierons successivement - en fonction des catégories socio-professionnelles - les proportions de Oui et de Non obtenues pour ces différentes régions, ainsi que pour le Kouilou. Dans un diagramme comparatif, nous essaierons ensuite de situer leur position respective et, en particulier, celle du Kouilou, objet plus particulier de cette étude. Nous terminerons en précisant la position des différentes catégories socio-professionnelles au regard d'une possibilité de migration.

## 1 - LES TYPES DE PROFESSIONS ET LES DIVERSES MIGRATIONS POSSIBLES

Nous examinerons les différentes possibilités de migration dans des endroits variables par le caractère (zones urbaines ou rurales) et par l'éloignement (dans le Territoire ou hors du Territoire), tous demeurant, pour des raisons diverses, accessibles aux Brazzavillois :

- Pointe-Noire, grande ville comme Brazzaville, en relation commode avec cette dernière par le chemin de fer et qui constitue, en principe, une zone privilégiée pour des migrations éventuelles.
- Les gares intermédiaires desservies par le C. F. C. O. Le chemin de fer, en effet, outre les deux grandes villes déjà citées, rencontre sur son passage les centres importants, à caractère urbain, de Dolisie et de Jacob, ainsi que la région rurale du Niari et la zone d'exploitation forestière et agricole du Mayombe. Un certain Marché du travail demeure donc ouvert tout le long de son parcours et la voie ferrée constitue un axe de circulation devenu traditionnel pour un nombre assez important de travailleurs. Certains chômeurs aussi, lorsqu'ils peuvent réunir un peu d'argent, "font la ligne", comme ils disent, de gare en gare ou de parent en ami, à la recherche d'un emploi possible.
- Nous plaçons ici le Kouilou qui vient, pour la distance et la position géographique, avec Pointe-Noire et les gares du C. F. C. O., parmi les zones d'attraction possibles du Congo. Le Kouilou présente, aux yeux des Brazzavillois, des caractéristiques contradictoires du fait que c'est, d'une part, un chantier en forêt et que le travail qui s'y fera - du moins au début - a mauvaise réputation, mais, d'autre part, que le Kouilou sera un très grand chantier, durable, avec des caractéristiques urbaines et en liaison facile avec Pointe-Noire.
- Le Gabon, avec l'expansion récente de Port-Gentil due surtout à la découverte du pétrole, constitue une zone d'émigration plus lointaine, mais assez active dans un passé encore récent et, de ce fait, déjà familière aux Brazzavillois.
- Les deux dernières zones choisies sont le Tchad et la République Centrafricaine. Appartenant comme le Congo, à l'ancienne A. E. F., ceux-ci sont considérés en général comme des régions lointaines, mal connues et de peu d'attrait pour les Congolais.

Graphique I : Position RELATIVE des différentes ZONES de MIGRATION



Le graphique I (page 17) figure la moyenne des proportions de Oui pour chaque zone avec, la dispersion de ces proportions suivant les catégories socio-professionnelles.

Pointe-Noire apparait avec une position nettement privilégiée : le faible écart de la dispersion - le plus faible de tous les groupes - confirme cette situation particulièrement favorable qu'expliqueront les motivations : Pointe-Noire fait en un sens aujourd'hui figure de ville jumelle de Brazzaville.

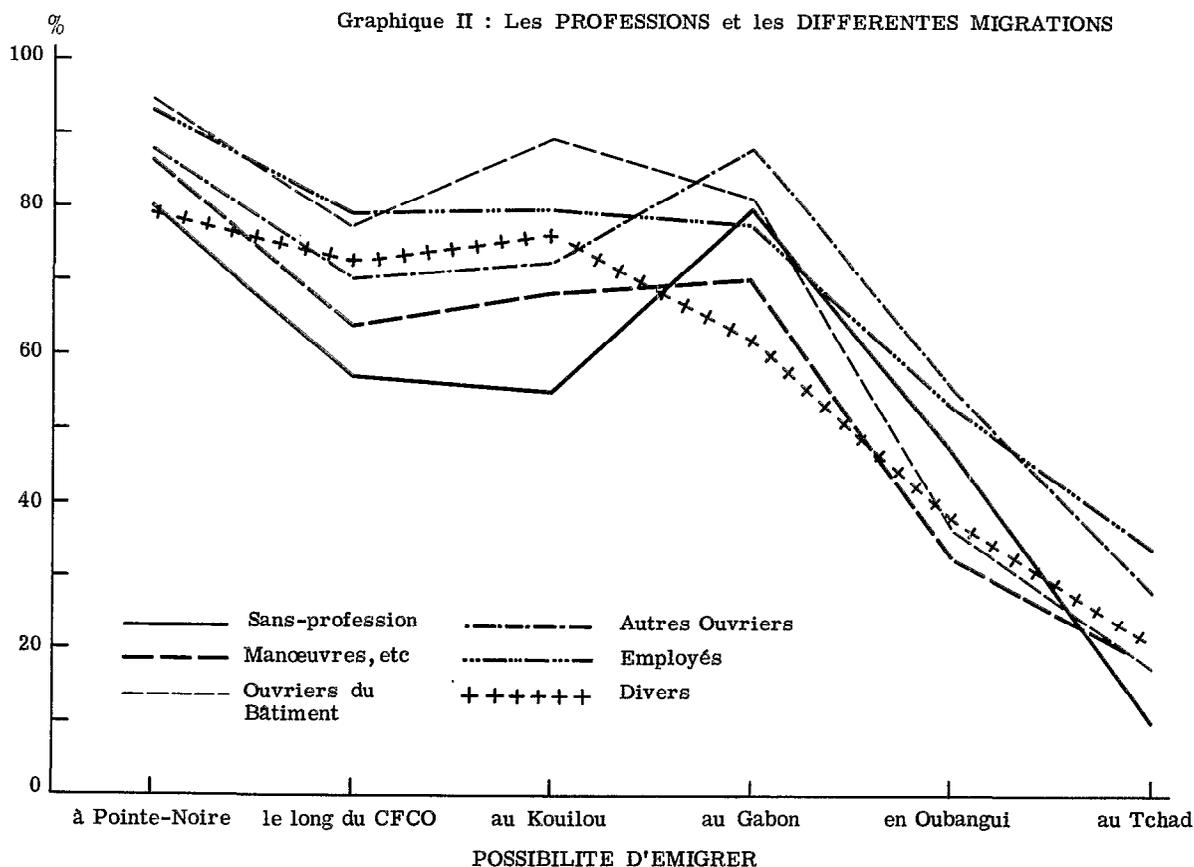
Viennent ensuite dans l'ordre des proportions de Oui, le Gabon et le Kouilou qui apparaissent ici comme des régions également privilégiées. Pour le Gabon, il s'agit évidemment d'opinions fondées sur une expérience ou une tradition et, pour le Kouilou, d'un simple préjugé favorable : il y a là en tout cas, pour ce dernier, une indication intéressante.

Très près de ces deux zones arrivent les gares du C. F. C. O. qui témoignent cependant d'une position sensiblement en retrait, surtout si on les compare à Pointe-Noire, ce qui est à la rigueur normal, mais aussi au Gabon, ce qui est un fait plus remarquable.

Enfin, très loin derrière, se présentent la République Centrafricaine et surtout celle du Tchad qui ne sont connues en fait que par les récits ou les lettres de militaires et de quelques rares fonctionnaires.

Le fait à retenir ici est la position intéressante du Kouilou arrivant en deuxième position à côté du Gabon parmi les diverses zones de migration possibles. L'importance des écarts marque toutefois un certain flottement de l'opinion à son sujet, justement dû sans doute au fait qu'il s'agit d'un projet et non pas d'une zone de travail déjà connue.

Le graphique II (ci-dessous) précise le précédent en ce qu'il permet une comparaison des proportions de choix favorables suivant le type de profession.



D'une façon générale, les courbes présentent, d'un groupe à l'autre, une allure générale très voisine. Certains écarts paraissent toutefois significatifs.

Les "sans profession" ainsi que les "manœuvres-apprentis" etc ... semblent, d'une façon générale, les moins disposés à quitter Brazzaville, sauf en ce qui concerne le premier de ces groupes, pour le seul Gabon. On peut sans doute rapprocher cette prédilection en contraste avec les autres choix, du fait qu'il y avait déjà là-bas une colonie congolaise suffisamment importante au moment de l'enquête. Peut-être les sans-travail estimaient-ils qu'ils pouvaient toujours s'y faire héberger en attendant de trouver du travail.

Les ouvriers du Bâtiment - immigrants traditionnels habitués à suivre les chantiers - présentent les plus fortes proportions de Oui, du moins pour les zones situées au Moyen-Congo et pour le Gabon. Par contre, pour les régions inconnues du Tchad et de l'Oubangui, le nombre de leurs refus atteint et même dépasse ceux des catégories précédentes.

Les ouvriers des "Autres Catégories" (que le Bâtiment) se situent dans la moyenne des choix, sauf en ce qui concerne le Gabon, pour lequel ils manifestent une prédilection intéressante.

La courbe figurative des employés est la plus étalée : à côté d'une préférence certaine pour Pointe-Noire, leurs choix pour les gares du C. F. C. O., le Kouilou et le Gabon, témoignent d'une remarquable égalité. Les employés apparaissent également comme les moins réfractaires à un déplacement vers les Territoires du Tchad ou de l'Oubangui; Au total, leurs réponses se présentent à la fois comme les plus équilibrées au regard des différentes destinations proposées, et comme les plus généralement favorables à un déplacement.

La courbe des "Divers" enfin, se situe d'une façon générale - sauf en ce qui concerne les gares du C. F. C. O. et le Kouilou - vers les valeurs inférieures et moyennes. Elle indique une population certainement hétérogène (commerçants, artisans, non classés ailleurs) mais, en tout cas, peu favorable dans l'ensemble à la perspective de quitter Brazzaville.

Il apparaît au total dans ce graphique que les catégories les plus disponibles pour un déplacement à l'intérieur du Congo et en particulier au Kouilou sont les ouvriers du Bâtiment et les employés. En ce qui concerne les premiers, on peut estimer qu'il y a là une perspective favorable car les ouvriers du Bâtiment constitueront, sans nul doute, les premières catégories auxquelles il sera fait appel de façon massive.

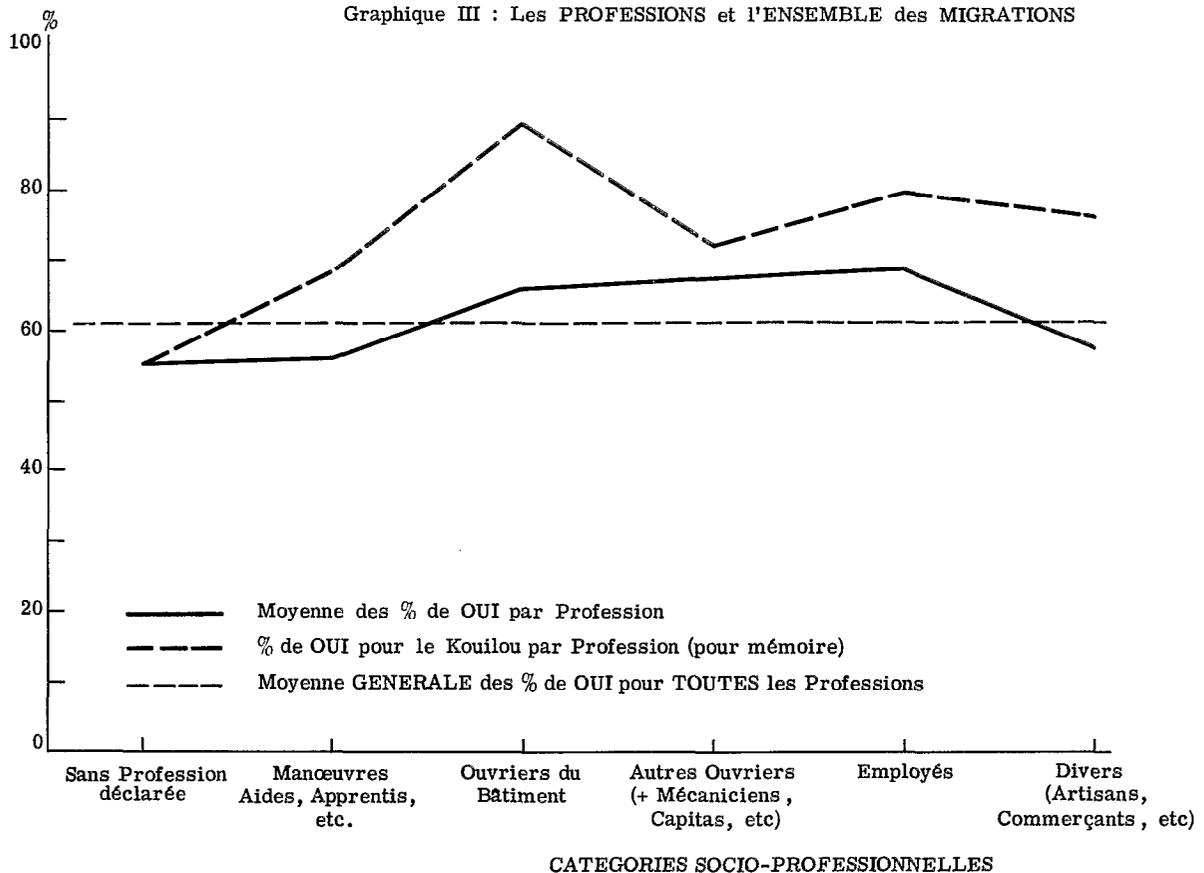
Le graphique III (page 20) résume la position relative du Kouilou par rapport à l'ensemble des autres zones de migration, en même temps qu'il permet de mieux mettre en relief ce que l'on pourrait appelé la mobilité potentielle des différentes catégories socio-professionnelles.

Les "sans-profession" mis à part, la courbe des proportions de Oui au Kouilou se situe sensiblement au-dessus de celle représentant la moyenne des proportions pour l'ensemble des migrations. La position relativement favorable du Kouilou ressort ainsi avec netteté.

Si l'on considère maintenant les différentes catégories de professions, la courbe des moyennes témoigne de l'une à l'autre d'une remarquable homogénéité. Deux groupes se dessinent particulièrement :

- Les plus réfractaires à un déplacement de Brazzaville : "Sans-profession", Manœuvres, Apprentis, etc ... et, enfin, Divers (Artisans, Commerçants, etc ...).
- Les plus disponibles pour une migration éventuelle; toutes les catégories d'ouvriers au-delà d'une certaine formation professionnelle et les employés. En ce qui concerne le cas particulier du Kouilou, ce sont les ouvriers du Bâtiment et les Employés qui fournissent les proportions les plus élevées de réponses favorables.

Graphique III : Les PROFESSIONS et l'ENSEMBLE des MIGRATIONS



## 2 - LES FACTEURS OPÉRANT SUR LES CHOIX

Les 3/4 exactement, (75 %) de l'échantillon interviewé acceptent en principe, d'aller au Kouilou; à l'exception d'un seul "pas de réponse", le quart restant a exprimé un refus. Ceci est un résultat global. L'analyse des réponses en Oui et Non en fonction de différents facteurs va nous permettre de formuler des hypothèses sur certaines causes agissant sur ces acceptations et ces refus.

On étudiera successivement :

- les facteurs tenant à la vie domestique (situation de famille, conditions d'installation, etc ...)
- ceux relatifs à l'éducation ou au temps passé en ville dont on a rapproché la race, dans l'hypothèse que ce dernier facteur pouvait s'opposer aux deux précédents,
- la situation professionnelle (salaire, qualification, etc ...).

### a - L'AGE

L'âge constitue une donnée relativement variable ou, en tout cas sur laquelle on ne peut agir, mais qui se trouve être en relation avec toutes les suivantes. On a distingué ici cinq classes d'âge; le tableau suivant donne le pourcentage de Oui et de Non calculé à l'intérieur de chaque classe.

TABLEAU XIII - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR CLASSE D'AGE

	Oui	Non	Ensemble
Jusqu'à 20 ans (141 réponses)___	63	37	100
21 à 25 ans (184 réponses)_____	74	26	100
26 à 30 ans (143 réponses)_____	81	29	100
31 à 40 ans (143 réponses)_____	81	19	100
41 et plus (28 réponses)_____	75	25	100
Ensemble (639 réponses)_____	75	25	100

Deux groupes dépassent la moyenne des Oui et ces deux groupes correspondent à des classes d'âge contigües : 26 à 30 ans et 31 à 40 ans. Il y a là une constatation intéressante, surtout si l'on remarque que les deux groupes considérés constituent une fraction importante de l'échantillon : 45 %. Avant et après, c'est-à-dire, chez les plus jeunes et chez les plus vieux, la proportion de Oui décroît régulièrement, formant une distribution parfaitement régulière. La plus faible proportion de Oui (63 %) se trouve chez les moins de 21 ans, population que des études précédentes (1) ont montrée comme la plus perturbée. Il ressort donc de ce tableau que ce sont les adultes, à l'âge de ce qu'on pourrait appeler la plénitude, de 25 à 40 ans, qui se déclarent les plus disposés à émigrer. On peut estimer qu'il y a là une circonstance favorable dans la perspective d'un appel à cette main-d'œuvre.

b - LA SITUATION DE FAMILLE

Il est difficile de faire une hypothèse à priori sur le rôle de la situation de famille. Celle-ci peut jouer comme un obstacle au déplacement ou, au contraire, comme un stimulant par la plus grande nécessité où est l'homme chargé de famille de trouver du travail. Le tableau XIV va nous montrer si des différences significatives apparaissent selon que l'interviewé est célibataire ou marié, avec ou sans enfants.

TABLEAU XIV - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR SITUATION DE FAMILLE

	Oui	Non	Ensemble
Célibataires et Fiancés (378 rép.)	70	30	100
Mariés sans enfant (119 rép.)___	82	18	100
Mariés et Polygames avec enfants (142 rép.)_____	80	20	100

Les forts pourcentages de Oui apparaissent ici chez les mariés avec et sans enfant tandis que les Non se retrouvent surtout chez les célibataires. Cette circonstance est importante dans le cas d'un recrutement car elle laisse supposer que la plus grande partie des volontaires sera chargée de famille et qu'il faut prévoir des dispositions particulières pour leur installation.

Les caractères "moins de 25 ans" et "célibataires" peuvent être mis en relation et désignent de façon convergente une certaine partie de la population des "sans travail" dont nous allons déterminer par ailleurs d'autres critères.

(1) cf. "Le Chômage" op. cit., chap. IX et X.

c - LES CONDITIONS D'INSTALLATION

Celles-ci se réfèrent à la façon dont l'individu est logé selon qu'il est propriétaire de sa clôture ou hébergé chez un parent ou seulement locataire.

TABLEAU XV - POSSIBILITES D'ALLER AU KOUILOU PAR CONDITIONS D'INSTALLATION

	Oui	Non	Ensemble
Propriétaire de sa clôture (121 rép.) _____	88	12	100
Hébergé chez père et mère (36 rép.) _____	44	56	100
Hébergé chez un autre parent (291 rép.) _____	75	25	100
Hébergé chez un camarade (6 rép.) _____	100	-	100
Locataire (185 rép.) _____	71	29	100

On a conservé à part, malgré leur petit nombre, les réponses provenant de chômeurs hébergés chez un camarade, en raison de l'unanimité des Oui que l'on y a rencontrés. Bien que statistiquement peu valable, le résultat a paru significatif pour cette catégorie de "sans travail" que des études antérieures ont montrée particulièrement défavorisée (1). Beaucoup plus significatifs, par contre, sont les résultats trouvés chez les propriétaires de "clôtures" chez qui se rencontre, après le petit groupe dont nous venons de parler, la plus forte proportion d'acceptations. Ce résultat est remarquable car le fait d'être propriétaire à Brazzaville aurait parfaitement pu jouer comme un élément de sédentarisation. Si on rapproche ce résultat des précédents, il apparaît que c'est le groupe le mieux organisé : dans la "force de l'âge", Chargé de famille, Propriétaire, qui est le plus disposé à trouver du travail, et, pour cela à émigrer.

La plus faible proportion de Oui se trouve au contraire chez les "sans travail" encore hébergés chez leurs père et mère. Ce critère correspond aussi à ceux du groupe le plus jeune et en même temps encore célibataire, parmi lesquels nous avons déjà trouvé le plus de refus. Deux groupes oppositionnels de partisans et réfractaires commencent ainsi à se dessiner parmi la masse des chômeurs.

Il est curieux de constater que chez les locataires, on n'obtient qu'un pourcentage médiocre de gens disposés à partir travailler à Sounda; une ventilation plus fine des différents facteurs permettrait sans doute d'expliquer ce résultat.

d - LA SATISFACTION DU LOGEMENT

Ce facteur est complémentaire du précédent. Il répond à la question : "Votre logement est-il suffisant ?" à laquelle les gens ont fort bien su répondre bien qu'on n'ait pas pris la précaution de leur faire préciser en quoi leur logement était suffisant ou non (en principe la question se référerait à la surface disponible en raison de la question précédente relative au nombre de pièces).

Malgré le manque de clarté réelle de la question, le critère global du suffisant ou de l'insuffisant semble avoir séparé deux groupes assez caractéristiques.

TABLEAU XVI - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR SATISFACTION DU LOGEMENT

	Oui	Non	Ensemble
Suffisant (446 réponses) _____	72	28	100
Insuffisant (193 réponses) _____	81	19	100

(1) cf. "Le Chômage", op. cit., chap. VI.

La proportion des gens disposés à émigrer est sensiblement plus élevée parmi ceux qui estiment leur logement insuffisant. Le rôle des conditions d'installation apparaît donc ainsi dans la plus ou moins grande mobilité des "sans travail". Cependant, il ne réside pas dans le fait d'être ou non propriétaire de sa clôture, mais surtout dans celui d'être logé dans des conditions que l'on estime ou non satisfaisantes.

e - LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Avec ce critère, nous quittons les facteurs que l'on a appelés "domestiques". Nous avons vu que dans l'échantillon étudié ici la proportion d'illettrés (68 %) était relativement très élevée.

TABLEAU XVII - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR NIVEAU D'INSTRUCTION

	Oui	Non	Ensemble
Illettrés (435 réponses) _____	76	24	100
Sous-scolarisés (jusqu'au CE 2) _____ (58 réponses) _____	69	31	100
Scolarisés (jusqu'au CM 1 et +) _____ (146 réponses) _____	73	27	100

L'inégalité des groupes en valeur absolue rend difficile l'interprétation des résultats. Les différences en tout cas paraissent relativement faibles - surtout, compte-tenu de cette incertitude - de l'un à l'autre. Toutefois, les illettrés paraissent légèrement plus disposés à émigrer, mais ce critère ne doit pas sans doute être considéré uniquement dans sa valeur intrinsèque, mais en relation avec d'autres tels que l'âge. C'est-à-dire que le facteur opérant ici n'est peut-être pas le fait d'être illettré (1) mais celui d'appartenir à cette classe d'homme adultes et "stabilisés" que nous avons définie dans le début du chapitre.

f - LE DEGRE D'URBANISATION

La question relative au temps passé à Brazzaville visait à approcher un des facteurs, sans doute essentiels, du degré d'urbanisation. Pour des gens tous adultes, on aurait pu s'attendre à ce que le degré d'attachement à Brazzaville - donc la proportion de Non - augmente avec le temps passé dans cette cité. En fait, les résultats obtenus indiquent - à une exception près, d'ailleurs peu significative - une tendance exactement inverse.

TABLEAU XVIII - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR DEGRE D'URBANISATION

	Oui	Non	Ensemble
Jusqu'à 1 mois (6 réponses) _____	67	33	100
De 2 mois à 1 an (45 réponses) _____	60	40	100
De 2 à 5 ans (200 réponses) _____	70	30	100
6 ans et plus (388 réponses) _____	79	21	100

(1) Dans un échantillon à dominance de jeunes, nous avons vu, au contraire, que le groupe le plus disponible se rencontrait chez les plus scolarisés. Or, ceux-ci arrivent ici après les illettrés (cf. Le Chômage, op. cit. chap. VII). Un résultat, par contre, qui se confirme d'une enquête à l'autre est la position plus défavorable - au regard du nombre de Oui - des sous-scolarisés (cf. tableau II, page 7).

Si l'on excepte le premier groupe, trop restreint pour que les chiffres obtenus soient vraiment significatifs, nous voyons qu'au contraire la proportion des Oui augmente de façon significative avec le temps passé à Brazzaville. Là encore, comme dans le fait d'être ou non propriétaire de sa clôture, il paraît peu probable que ce soit le facteur étudié qui opère sur la mobilité. On émet l'hypothèse que celui-ci traduit surtout, dans le cas actuel, un âge plus élevé des interviewés et que nous retrouvons alors le groupe plus stable déjà rencontré à propos des facteurs domestiques (1).

#### g - L'APPARTENANCE ETHNIQUE

Parmi les différents groupes d'ethnies distingués ici, les "Vilis et gens du Kouilou-Niari" sont les voisins immédiats de la zone où doit se construire le barrage. Viennent ensuite les "Balalis et apparentés" (2) qui s'étendent à peu près de Dolisie à la région de Brazzaville, puis les "Batékés et apparentés" et, enfin, dans toute la partie nord du Territoire, les "M'Bochis et gens du Haut-Congo". Enfin, le petit groupe, négligeable pour le nombre dans cet échantillon, des "Etrangers".

TABLEAU XIX - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR ETHNIE

	Oui	Non	Ensemble
Balalis et Apparentés (284 réponses) _____	85	15	100
Batékés et Apparentés (66 réponses) _____	58	42	100
M'Bochis et Gens du Haut-Congo (259 rép.) _____	66	34	100
Vilis et Gens du Kouilou-Niari depuis Dolisie (26 réponses) _____	75	15	100
Etrangers au Moyen-Congo (4 réponses) _____	100	-	100

Il n'y a pas de relation simple entre l'éloignement, ou même les grandes divisions politiques, et la plus ou moins grande propension à quitter Brazzaville pour le Kouilou. Le petit groupe des Vilis et Gens du Kouilou-Niari se situe juste à la moyenne des choix. Le groupe le plus décidé à émigrer, par contre, est celui des Balalis et apparentés qui se détache sur ce point sensiblement des autres. Les M'Bochis, par contre, se placent très sensiblement en retrait, surtout si on les compare à leurs grands rivaux politiques à Brazzaville, les Balalis. Les Batékés, parmi lesquels la proportion de Oui dépasse à peine la moitié, témoignent d'une position singulièrement effacée, déjà observée par ailleurs (3).

Au total, l'ethnie - la "race" comme l'on dit communément ici - se révèle être un des facteurs les plus classifiants et paraît - au moins au début - devoir être prise en considération lorsqu'on établira les prévisions relatives à la main-d'œuvre disponible à Brazzaville pour le Kouilou (4).

(1) En fait, ce groupe comporte également les "nés à Brazzaville" qui rentreraient au contraire dans le groupe "réfractaire" des jeunes. Seule, une élaboration statistique convenable - que nous n'avons pas les moyens d'effectuer ici parce qu'elle demanderait un autre mode de ventilation - permettrait de distinguer les facteurs réellement opérants, distingués seulement ici par hypothèse et vérification empirique.

(2) Pour la compréhension ethnique de ces regroupements, voir "Le Chômage", op. cit.

(3) "Le Chômage", op. cit.

(4) Les événements d'origine politico-ethnique qui se sont déroulés dans la semaine du 15 au 22 Février 1959 à Brazzaville ne peuvent que confirmer cette opinion, sans toutefois conclure à une séparation totale et définitive des groupes antagonistes Balalis et M'Bochis. On peut tout au plus parler d'une forte accentuation - probablement momentanée - des tendances signalées ici.

#### h - LA CATEGORIE DE SALARIES

Celle-ci indique, en principe, à la fois un degré d'aptitude professionnelle et un niveau de vie. En fait, en ce qui concerne l'aptitude professionnelle, l'échelon et le traitement qui lui est normalement associé ne correspondent pas nécessairement aux capacités réelles de l'intéressé :

- en premier lieu, à cause d'une pratique très répandue depuis le début de la crise : la sous-qualification; celle-ci consiste à embaucher un ouvrier à un échelon inférieur à celui correspondant à son aptitude (1),
- inversement, certains employeurs, au lieu de donner une prime d'ancienneté à leurs plus vieux employés, augmentent leur échelon. Celui-ci ne correspond plus alors à un niveau technique particulier. C'est le cas, par exemple, des capitas-manceuvres.

Le niveau de vie ne correspond pas davantage à une qualité bien définie car il s'agit ici de chômeurs dont les moyens, au moment où ils travaillaient, ne correspondent évidemment en rien à ceux dont ils disposent actuellement.

Telle quelle, cependant, cette donnée esquisse une hiérarchie socio-professionnelle des travailleurs susceptible de faire apparaître des différenciations significatives.

TABLEAU VIII - POSSIBILITE D'ALLER AU KOUILOU PAR DERNIER SALAIRE

	Oui	Non	Ensemble
N'a jamais travaillé (130 réponses)_____	65	35	100
Jusqu'à 4.000 Frs par mois (148 réponses)___	70	30	100
De 4.001 Frs à 6.000 Frs par mois (157 rép.)	75	25	100
De 6.001 Frs à 12.000 Frs par mois (182 rép.)	85	15	100
Plus de 12.000 Frs par mois (12 réponses)___	75	25	100

Une intéressante relation apparaît dans ce tableau entre le niveau de salaire et la proportion de Oui pour le Kouilou. Si l'on excepte la dernière catégorie (salaires de plus de 12.000 Frs par mois) trop peu nombreuse pour être significative, la relation se poursuit même dans la première catégorie, celle des jeunes n'ayant jamais travaillé où l'on trouve une proportion exceptionnellement élevée de réfractaires à une migration possible. La plus forte proportion d'acceptation se rencontre, par contre, chez ceux ayant eu des traitements compris entre 6.000 et 12.000 Frs, c'est-à-dire située entre les échelons professionnels 2/1 et 3/2. Il est à noter que ceux-ci constituent le groupe le plus important de l'échantillon

#### i - LES TYPES DE PROFESSIONS

Les proportions des différentes réponses par type de profession ont été étudiées dans le début du chapitre et nous n'y reviendrons pas. Rappelons toutefois les points les plus importants. Le groupe où la plus forte proportion de Oui a été relevée est celui des ouvriers du bâtiment - ce qui ne doit pas étonner, ceux-ci étant plus habitués que les autres catégories de salariés à de constants déplacements de chantier en chantier. Vient ensuite le groupe assez important des Employés pour des raisons qui apparaissent mal et qu'une ventilation plus fine des réponses permettrait peut-être de faire apparaître.

(1) cf. "Le Chômeage" op. cit. chap. III.

Les deux groupes comptant la plus faible proportion de Oui sont les non-spécialisés et surtout les sans-profession, où nous retrouvons sans doute une grande partie des réfractaires rencontrés dans les tableaux précédents.

Les ouvriers du Bâtiment - migrants traditionnels - mis à part, il apparait ainsi une relation assez régulière entre l'aptitude professionnelle et la disponibilité à émigrer, du sans-profession au maître-ouvrier ou à l'employé. Tout se passe comme si la possession d'une spécialité était pour l'individu un élément de confiance en lui-même lui permettant d'envisager sans crainte de s'installer dans un milieu nouveau.

## B - LES ARGUMENTS "POUR" OU "CONTRE" UNE MIGRATION AU KOUILOU

Pour toutes les zones de migration "réelles" analysées dans la première partie de ce chapitre, on demandait de motiver la réponse. On s'en est abstenu à propos du Kouilou pour la raison que c'était encore une zone de travail "théorique". Néanmoins, sur 640 interviewés 626 ont spontanément fourni une motivation.

Nous étudierons séparément ici les motivations des Oui et celles des Non, les unes représentant les facteurs favorables à un déplacement les autres les facteurs défavorables.

### 1 - LES FACTEURS FAVORABLES A UNE MIGRATION AU KOUILOU

Nous avons regroupé empiriquement ces derniers en sept catégories (tableau XXI) :

Contenu de la motivation	Nombre de réponses	
	Valeur absolue	%
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	24	5
Il faut trouver du travail _____	188	41
Région connue favorablement (directement ou indirectement) _____	98	21
Même race ou race voisine, même région _____	96	21
Région proche d'où l'on peut facilement revenir à Brazzaville _____	24	5
Sujet disposé à aller n'importe où _____	24	5
Veut s'éloigner de ses parents, être "tranquille" _____	7	2
		100

La caractéristique dominante de l'ensemble de ces motivations est qu'aucune (sauf le tout petit groupe de la dernière catégorie, soit 2 % de l'ensemble) n'exprime le désir de quitter Brazzaville.

Le départ au Kouilou est considéré avant tout comme une nécessité (motivation 1). On part parce qu'il n'y a pas de travail à Brazzaville ou parce qu'on peut aller n'importe où (motivation 6), expression plus rare d'une disponibilité totale.

L'éventualité d'émigrer est également considérée dans un très grand nombre de cas comme une simple possibilité :

- soit qu'on ait une opinion favorable sur la région (motivation 2); la proportion de réponses en ce sens indique l'importance des rumeurs et des courants d'opinion sur le succès ou l'échec d'un chantier extérieur au regard de la possibilité d'y importer de la main-d'œuvre,

- soit que l'on retourne, en allant au Kouilou, dans son pays d'origine ou, à tout le moins, dans une région voisine et chez une race parente (motivation 3). Le nombre relativement élevé des réponses rentrant dans cette catégorie explique sans doute dans une large mesure les écarts sensibles entre les proportions de Oui suivant les groupes de races,
- Il faut enfin rapprocher de ces motivations possibles celle insistant sur le fait qu'on peut facilement revenir à Brazzaville (motivation 4). Bien que concernant un groupe peu important, elle paraît résumer sous une forme extrême une opinion très répandue, sous-jacente à beaucoup d'autres réponses formulées d'une autre manière.

## 2 - LES MOTIFS DES REFUS D'ÉMIGRER AU KOUILOU

Bien que les réponses négatives soient sensiblement moins nombreuses que les autres, les raisons données à ces refus peuvent se diviser en plusieurs catégories bien distinctes (tableau XXII) :

Contenu de la motivation	Nombre de réponses %
Divers - Non classé ailleurs _____	13
Travail trop pénible ou trop dangereux _____	21
Milieu naturel défavorable : ne veut pas travailler en forêt, peur des caïmans, etc ... _____	26
Races différentes - Oppositions politiques ; "ne connaît personne là-bas" _____	21
A des raisons positives de ne pas quitter Brazzaville. Veut rester en ville _____	11
Ne veut pas se rapprocher de sa famille _____	8
	100

Les motivations négatives sont beaucoup plus décisives que les précédentes.

Le plus grand nombre se réfère au milieu naturel que l'on redoute (motivation 2). Le fait de devoir travailler en forêt ou près d'un fleuve infesté de caïmans apparaît comme l'obstacle majeur à une migration.

Après le milieu naturel, un autre grand obstacle au départ est relatif à la nature même du travail, considéré à priori comme trop pénible, voire dangereux (motivation 1).

Dans une même proportion que la crainte inspirée par le travail, arrive celle des contacts avec les races locales ; celle-ci s'exprime soit de façon précise : "Ce ne sont pas des gens de notre race", "Je ne connais pas la coutume", soit en faisant allusion aux rivalités politiques : "Il y a trop d'hommes de l'Abbé (sic) là-bas". D'autres, enfin, invoquant la peur d'aller dans un pays inconnu (motivation 3).

Seul, un groupe relativement peu important justifie son refus par une impossibilité - de fait ou tenant à la volonté de l'interviewé - de quitter Brazzaville (motivation 4).

Enfin, un petit nombre d'interviewés refuse d'aller au Kouilou pour ne pas se rapprocher de la famille.

### 3 - LES THÈMES PRINCIPAUX INFLUANT SUR LES CHOIX

On peut regrouper certaines motivations des réponses Oui et des réponses Non selon un thème commun. On verra ainsi apparaître - qu'elles agissent dans un sens ou dans un autre - les préoccupations les plus importantes des chômeurs dans la perspective d'une migration au Kouilou (Tableau XXIII) :

	Importance du thème en %		
	dans les réponses	dans les réponses	dans l'ensemble de l'échantillon
	OUI	NON	
Idée centrée sur le <u>travail</u> , nécessité de trouver du travail ou, au contraire, travail trop pénible.	41	21	35
Thème portant sur le <u>milieu</u> : pays favorablement connu ou, au contraire, milieu naturel hostile _____	21	26	23
Problème des rapports avec la <u>population</u> : désir de se rapprocher de son pays d'origine ou, au contraire, crainte d'aller dans une région inconnue ou hostile _____	21	21	21
Thème de l'attachement à Brazzaville : facilité d'y revenir ou refus de quitter la ville _____	5	11	7
Désir de se séparer de sa famille ou crainte de se remettre sous son autorité _____	2	8	3
Inclassable ailleurs _____	10	13	11
	100	100	100

Le thème le plus fréquent est celui du Travail : celui-ci joue d'ailleurs surtout dans le sens d'un stimulant en faveur de l'émigration sur ce point le chômage apparaît très certainement comme le facteur le plus actif pour inciter les chômeurs à quitter Brazzaville.

Dans des proportions sensiblement plus faibles mais néanmoins très importantes, arrivent ensuite les préoccupations relatives au Milieu que l'on va rencontrer. Nous avons vu que la crainte d'une nature hostile était la principale raison invoquée à propos des réponses négatives. La bonne réputation du pays, dans un sens plus large et moins défini que le seul milieu naturel, joue réciproquement un rôle important parmi les réponses favorables.

Enfin, dans une proportion voisine de celle trouvée pour le milieu, la Population qu'ils rencontreront sur place préoccupe les interviewés. Ce facteur opère d'ailleurs exactement dans la même proportion comme facteur facilitant chez les OUI que comme facteur d'empêchement chez les NON. Ce résultat est à rapprocher - comme nous l'avons déjà signalé à propos des réponses négatives - de ceux trouvés à propos des groupes de race : le fait d'appartenir à une race parente ou voisine ou, au contraire, rivale de celles vivant sur place, décide, dans un cas sur cinq, de l'acceptation ou du refus de partir au Kouilou.

L'importance de ces trois facteurs : conditions de travail, conditions de milieu, rapports avec les populations autochtones, est attestée par le fait que ces trois facteurs sont de très loin les plus souvent mentionnés, à la fois dans le groupe des OUI et dans celui des NON.

Les facteurs suivants ont un rôle beaucoup plus effacé : ils sont toutefois intéressants à signaler : une proportion de chômeurs, beaucoup plus faible qu'on n'aurait pu le craindre, motive ses choix par son attachement à Brazzaville. Il est cependant probable que cet attachement demeure sous-jacent à beaucoup de réponses, même s'il n'est pas formulé clairement.

Quelques interviewés, enfin, ont motivé leur acceptation ou leur refus par le désir de s'isoler de leur famille. Cette réponse correspond à une préoccupation souvent rencontrée dans une enquête antérieure (1) où la crainte de retourner auprès de la famille de brousse était apparue comme l'un des empêchements les plus souvent invoqués à un retour au village. Dans ce cas, le facteur de rapprochement de la famille était envisagé comme l'élément d'une situation défavorable : quitter Brazzaville pour retourner en brousse. Ici, au contraire, il se trouve opérer dans un contexte relativement favorable : la perspective de trouver du travail. A part le petit groupe que nous venons de citer à l'instant, nous avons vu qu'il jouait dans ce nouveau contexte le rôle d'un élément de facilitation, puisque le 1/5ème des réponses positives donnait comme motif le fait d'être près de sa famille ou de son pays.

Nous retrouvons à ce propos une ambiguïté déjà étudiée : d'une part, le désir de vivre parmi les races de toutes provenances pour échapper aux servitudes du milieu coutumier, d'autre part, la crainte de se trouver au milieu de races adverses pouvant devenir franchement hostiles comme un récent passé vient de le montrer.

En fait, il faut comprendre, croyons-nous, que le fait de se rapprocher de la famille ne signifie plus la même chose dans le cas d'un retour au village et dans celui d'un départ vers un grand chantier. Dans le premier cas, il s'agit d'une réintégration à la vie coutumière avec la nécessité d'en adopter les servitudes, aggravée par un statut mettant l'intéressé dans un état d'infériorité. Dans la seconde éventualité, au contraire, celui qui va dans un chantier demeure indépendant, même s'il court le risque, redouté d'ailleurs, d'être assailli de quémandeurs et de petits parents à héberger. Le fait d'être à proximité de son pays d'origine, au milieu de races parentes, signifie surtout pour lui qu'il n'a pas à redouter l'hostilité des populations autochtones. Il se trouve alors dans la situation d'un Balali ou d'un Batéké, originaire d'une région proche de Brazzaville et vivant à la capitale. Comprise dans une analyse suffisamment poussée des situations, la contradiction apparente disparaît alors en même temps que se dessine avec plus de netteté le rôle exact de la parenté ou du voisinage ethnique tels qu'ils sont invoqués dans la perspective qui nous intéresse ici.

---

(1) Le Chômage, op. cit., chap. IX.

## Conclusion

Parmi toutes les zones de migration accessibles, en principe, aux Brazzavillois, une hiérarchie très nette apparaît à travers les questionnaires : *Pointe-Noire*, grande ville comme Brazzaville, relativement proche et d'un accès facile et où de nombreux Brazzavillois ont déjà des parents ou des amis, réunit la plus forte proportion d'acceptations. Des Territoires éloignés, par contre, tels que la République Centrafricaine ou celle du Tchad, n'exercent - en dépit du chômage - qu'un très faible pouvoir d'attraction.

Parmi ces zones extrêmement diversifiées, la position relative du Kouilou paraît tout à fait significative : au deuxième rang après Pointe-Noire, à égalité avec le Gabon. Il y a certainement là une indication favorable en dépit du fait que - malgré les explications données - les options concernent le Kouilou restent beaucoup plus théoriques que pour les autres régions puisqu'il s'agit d'un chantier encore inexistant.

Les explications accompagnant les choix permettent de préciser les principales raisons qui poussent les chômeurs à accepter ou, au contraire, à refuser l'éventualité d'une migration au Kouilou. En premier lieu, arrivent les préoccupations relatives au *travail* : c'est le plus souvent le désir de trouver un emploi qui motive une réponse positive. Réciproquement, c'est très souvent la crainte d'une besogne trop pénible ou trop dangereuse qui provoque les refus.

La seconde préoccupation des chômeurs après le travail est relative *au milieu* : le fait que la région soit favorablement connue est responsable du cinquième des réponses favorables. Mais la crainte de vivre en forêt ou de travailler près d'une rivière infestée de caïmans est également responsable d'une identique proportion de refus.

Presque à égalité avec les conditions de milieu, apparaissent celles relatives à la *population* : l'interviewé exprime sa satisfaction de se rapprocher d'une population amie ou parente ou, au contraire, ses craintes d'aller vivre parmi des gens traditionnellement hostiles à sa propre race. Travail, milieu et population sont donc trois aspects essentiels dont il apparaît qu'il conviendra de tenir compte, au point de vue humain, lorsqu'il s'agira d'organiser les migrations de travailleurs.

La population des "sans-travail" ne constitue pas une masse monolithique avec des réactions identiques dans tous ses éléments. A partir des différents facteurs étudiés, le rapprochement, d'un côté, des proportions les plus fortes de Oui, de l'autre, des proportions les plus élevées de Non, permet de dessiner les traits des groupes, soit les plus disponibles, soit les plus réfractaires à l'éventualité d'une migration. Les plus fortes proportions de Oui, se rencontrent chez les ouvriers à partir d'une certaine qualification et chez les employés. Elles se trouvent également chez les gens ayant entre 25 et 40 ans et ayant passé 5 ans à Brazzaville, mariés et propriétaires de clôture. La convergence de ces caractéristiques désigne, les éléments les plus immédiatement nécessaires en même temps que les plus qualifiés et les plus stables de la population des "sans-travail". On peut en outre préciser - critère plus extérieur - que cette population se compose surtout de Balalis et qu'elle comporte une bonne proportion de gens s'estimant mécontents de leur logement à Brazzaville.

Les éléments les plus réfractaires se présentent avec des caractères exactement opposés à ceux des précédents. Ils se composent surtout de jeunes jusqu'à 20 ans, célibataires, hébergés chez leurs parents et, le plus souvent, sans profession ou, au mieux, manœuvres ou apprentis. Ces caractères désignent donc avant tout les jeunes grands pendant la crise et n'ayant pas encore atteint leur majorité morale et leur indépendance matérielle. On rencontre en outre parmi ces réfractaires une forte proportion de M'Bochis et de gens se déclarant satisfaits de leurs conditions de logement.

Au total, la perspective d'envoyer au Kouilou des chômeurs de Brazzaville présente à travers la présente enquête des éléments immédiatement favorables, résidant dans la proportion élevée de gens se déclarant disposés à partir, ainsi que - ce qui est tout aussi important -

*dans la composition de cette population qui représente, en un sens, l'élite des sans-travail.*

Mais à côté de ces éléments favorables, il se présente des problèmes d'un intérêt en apparence moins immédiat mais dont il est cependant nécessaire de se préoccuper en prévision de l'avenir. C'est celui de ces classes défavorisées de jeunes qui sont apparues dans leurs réponses réfractaires à une migration. Outre que leur défaillance risque de créer dans quelques années des "classes creuses" dans la population active d'un pays en période d'expansion, le maintien dans l'inactivité et dans la dépendance de ces jeunes ne peut manquer de provoquer chez eux des sentiments de frustration qui risquent de se traduire - dans un avenir plus ou moins lointain - par des troubles politiques ou sociaux.

## Chapitre III

### LES MODALITÉS OPTIMA DE RECRUTEMENT

Après avoir envisagé comme une situation totale la possibilité ou non d'émigrer de Brazzaville pour trouver du travail, on se propose d'étudier dans les chapitres qui suivent, les conditions optima dans lesquelles devrait se préparer et s'opérer le déplacement des travailleurs recrutés.

Nous commencerons ici par l'étude des conditions d'engagement telles qu'elles apparaissent à travers les réponses des interviewés : chômeurs ou travailleurs déplacés, relativement à certaines garanties ou à certaines pratiques concernant les modalités de paiement ou certains avantages en nature. Parallèlement aux efforts faits par ailleurs pour organiser à l'échelon administratif les rapports employeurs-salariés, on sera ainsi en mesure d'indiquer à propos de certaines questions annexes - telle que par exemple le sens de l'épargne - les courants d'opinion existant chez les chômeurs.

Nous étudierons successivement dans ce chapitre les contrats de travail, la ration alimentaire et, enfin, le paiement de la prime d'éloignement sous forme de "pécule".

#### A - LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le Contrat de travail est une innovation relativement récente datant de la promulgation du Code du Travail. Il tend aujourd'hui à être dépassé et abandonné au profit des Conventions Collectives qui se généralisent de plus en plus. C'est même pour cette raison que l'on a supprimé la question qui le concernait dans le sondage sur les chômeurs de Brazzaville. Il est apparu - mais trop tard - que c'était une erreur car le contrat est connu de toutes les catégories de travailleurs. A travers lui, on abordait toute une conception des rapports employeur-salarié faite à la fois de garanties et d'obligations réciproques. Même si le contrat individuel était remplacé par la convention collective, les résultats obtenus demeureraient valables à propos de cette conception qui ne fait que se retrouver sous une autre forme dans la convention collective.

La question relative au contrat n'a pas été posée davantage à l'échantillon de travailleurs déplacés pris à Jacob, cette pratique n'étant pas en usage dans les entreprises de cette cité. Les seuls résultats utilisés ici seront donc ceux recueillis parmi les Brazzavillois déplacés à Port-Gentil. Bien qu'ainsi limités, ces résultats demeurent intéressants du fait qu'une partie des travailleurs interrogés ont été ou sont encore sous contrat tandis que d'autres, ou bien sont venus librement ou bien se sont réembauchés dans des entreprises locales aux mêmes conditions que les travailleurs locaux.

#### 1 - LES RÉSULTATS STATISTIQUES

Le dépouillement des questionnaires montre que les proportions de réponses favorables à l'établissement d'un contrat l'emportent nettement dans toutes les catégories de travailleurs quel que soit leur niveau d'instruction :

	OUI pour le contrat :
- Illettrés (26 réponses) _____	84 %
- Sous-scolarisés (18 réponses) _____	95 %
- Scolarisés à partir du CM 1 (39 réponses) _____	82 %
- Ensemble (83 réponses) _____	85 %

Ce résultat est d'autant plus significatif qu'il a été obtenu - rappelons-le - parmi une population qui avait l'expérience à la fois des contrats de travail et des engagements libres. Il est également caractéristique que la proportion de Oui soit sensiblement égale chez les illettrés et chez les scolarisés. Bien qu'ils ne sachent pas lire, les premiers ont conscience de la valeur du "papier" et de la garantie qu'il représente même si le papier en question a pour eux une signification sensiblement différente de celle qu'il prend pour les scolarisés. Il ne faut d'ailleurs pas exagérer cette différence, les illettrés, d'une part, étant en mesure de se faire lire et commenter les contrats, et l'idée d'une valeur magico-religieuse du papier signé de la main de l'employeur n'étant, d'autre part, sans doute pas totalement absente chez les scolarisés.

## 2 - LES ARGUMENTS POUR OU CONTRE LE CONTRAT

Les motivations des acceptations et des refus vont éclairer la signification attribuée au contrat.

Les raisons accompagnant les Oui font état des avantages moraux et surtout matériels offerts par le Contrat (pour 77 motivations) :

- Réponses inexploitable	9
- Davantage de sécurité ou de "considération"	29
- Avantages de salaire, Prime et Economies	30
- Autres avantages (rapatriement, ration, etc..)	25
- Préfère (sans explication)	5
- Non classé ailleurs	2

pour 100 réponses

Les principales motivations fournies sont donc relatives à des avantages bien précis même si, parfois, l'opinion exprimée est fautive (l'idée, par exemple, que les garanties en cas d'accident du travail n'existent que pour les travailleurs sous contrat). Parmi les avantages les plus souvent mentionnés, apparaissent assez souvent ceux relatifs à la prime payée sous forme de pécule, ce qui anticipe ainsi sur la question dépeignée dans la suite de ce chapitre mais témoigne de l'intérêt suscité par le problème des économies.

Les 12 motivations accompagnant les Non (refus du contrat) sont plus difficilement exploitables. Quatre interviews expriment des idées relatives à l'inconvénient d'être lié à une compagnie qu'on ne peut quitter ensuite si l'on y est mal. Trois autres affirment qu'avec le contrat on gagne moins. Si ces réponses ne sont pas de simples erreurs, elles peuvent exprimer une idée valable seulement en période de prospérité où le travailleur a intérêt à conserver sa liberté pour pouvoir bénéficier, d'entreprise en entreprise, de la surenchère sur les salaires due au manque de main-d'œuvre. Il s'agit donc, dans tous les cas, de réponses mal ou incomplètement informées.

## B - L'AVANCE AVANT LE DÉPART

Au cours d'une enquête précédente (1), on avait relevé le fait qu'un certain nombre de chômeurs, à qui l'on avait proposé d'aller travailler au Gabon, avaient refusé parce qu'on ne leur avait pas fait d'avance et que, de ce fait, ils se trouvaient dans l'impossibilité de quitter Brazzaville. Pour cette raison, on a intégré une question relative à l'avance dans le questionnaire des chômeurs de Brazzaville et dans celui des travailleurs de Port-Gentil. Comme au chapitre précédent, nous analyserons d'abord les résultats numériques et nous étudierons ensuite les explications accompagnant ces résultats.

---

(1) "Le Chômage" op. cit., chap. IX.

## 1 - LES RÉSULTATS NUMÉRIQUES

La question posée aux chômeurs de Brazzaville envisageait seulement l'avance faite sur place avant le départ. Les résultats sont très caractéristiques et ne nécessitent pas de sous-ventilation particulière du fait de la grande homogénéité des réponses (sur 640 interviewés) :

- Préfèrent toucher une avance avant le départ _____	98
- Préfèrent attendre leur salaire à la fin du mois _____	<u>2</u>
	pour 100 personnes

La question posée à l'échantillon de Port-Gentil envisageait 3 cas : l'avance avant le départ de Brazzaville, celle à l'arrivée à destination et, enfin, pas d'avance du tout. Les résultats sont beaucoup plus nuancés (sur 83 interviewés) :

- Préfèrent l'avance avant le départ _____	57
- Préfèrent l'avance à l'arrivée, sur place _____	20
- Préfèrent attendre le salaire à la fin du mois _____	8
- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	<u>14</u>
	pour 100 personnes

Les chiffres trouvés ici sont intéressants dans la mesure où ils corroborent largement - en les précisant - ceux trouvés à propos des chômeurs. Au total, 77 % des déplacés jugent préférable de toucher une avance. Par contre, un groupe relativement important parmi eux préfère toucher une avance sur place, à l'arrivée et non au départ. Ces résultats - rappelons-le - émanent de travailleurs émigrés qui ont l'expérience récente d'un déplacement et des problèmes qu'il pose à l'arrivée comme au départ.

## 2 - LES FACTEURS INFLUANT SUR LES CHOIX

Il est possible, à partir de l'échantillon de Port-Gentil, d'étudier les variations des réponses en fonction de différents critères. Toutefois, par suite du petit nombre de réponses obtenues dans certains sous-groupes, nous ne donnerons, au lieu des tableaux complets, que les résultats qui ont paru les plus significatifs.

L'Age - Une relation assez nette apparaît entre l'âge et le choix en matière d'avance, la proportion de ceux optant pour l'avance avant le départ passant régulièrement des plus jeunes aux plus âgés, de 50 à 60 %.

La Situation de Famille - Une opposition très nette apparaît ici entre les célibataires, d'une part (51 réponses), où 41 % seulement se déclarent pour l'avance au départ contre 82 % chez les mariés. Par contre, 29 % des premiers choisissent le système de l'avance à l'arrivée contre 10 % seulement des mariés. Le rôle de la famille apparaît ainsi prépondérant chez les derniers.

Le Niveau d'Instruction - Aucune variation interprétable n'apparaît d'un groupe à l'autre sinon pour faire apparaître la situation apparemment aberrante du petit groupe des sous-scolarisés.

## 3 - LES ARGUMENTS POUR OU CONTRE L'AVANCE

Ceux-ci ont été étudiés à la fois chez les chômeurs de Brazzaville et chez les travailleurs de Port-Gentil. Toutefois, dans le premier groupe, les limites imparties pour la remise du rapport ont contraint d'étudier les motivations sur un sous-échantillon au 1/5, entièrement aléatoire.

Des comparaisons avec l'échantillon complet - en particulier à propos des questions étudiées au chapitre précédent - ont montré que les résultats obtenus à partir de ce sous-échantillon pouvaient être tenus pour satisfaisants. C'est donc lui que nous utiliserons dans la suite du rapport pour les analyses de motivations chez les chômeurs de Brazzaville.

Nous avons pu conserver les mêmes classifications pour les deux groupes ; toutefois, la répartition des réponses varie sensiblement de l'un à l'autre (Tableau XXIV) :

	Chômeurs de Brazzaville (128 réponses)	Travailleurs de Port-Gentil (83 réponses)
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	-	9
Pour liquider mes dettes _____	49	24
Pour mes besoins avant le départ _____	29	16
Pour laisser à ma famille _____	18	44
Non classé ailleurs _____	4	7
Ensemble rapporté à _____	100	100

Si les motivations peuvent se ranger sous les mêmes rubriques leur répartition varie considérablement d'un groupe à l'autre. Ce fait ne doit pas étonner car les deux échantillons étudiés sont dans des situations profondément différentes :

- Chez les chômeurs de Brazzaville, la préoccupation dominante est le désir de payer ses dettes avant de partir. Vient ensuite le souci d'acquérir le minimum d'équipement nécessaire avant le départ. Les motivations traduisent donc avant tout l'état de dénuement des sans-travail ; le souci de laisser de l'argent à la famille n'arrive que loin derrière les autres préoccupations.
- Au contraire, chez les Brazzavillois déplacés à Port-Gentil - dont une bonne partie avait du travail ou, au pis-aller, était des chômeurs de fraîche date - la préoccupation dominante traduite par le désir d'une avance est de laisser de l'argent à la famille. Précisons que, dans cet échantillon surtout, cette motivation recouvre deux notions différentes que l'on a laissées ensemble en raison du grand nombre de réponses impossibles à départager : d'une part, l'idée de laisser de l'argent à la femme ou à des parents à charge pour les "soutenir" ; d'autre part, l'idée de faire un cadeau à des parents ou une fête avant le départ : dans le premier cas, on pense à un besoin réel, dans le second, à une cérémonie en rapport avec la coutume.

Le souci de payer ses dettes avant le départ n'apparaît qu'au second rang chez les travailleurs déplacés : il demeure toutefois une préoccupation importante et qui touche presque le 1/4 de l'échantillon. Le désir d'utiliser l'avance pour s'équiper avant le départ n'arrive que sensiblement en arrière, au troisième rang. D'une façon générale, il semble que les variations dans la répartition des motivations tendent à indiquer chez les travailleurs déplacés un niveau général de vie plus élevé que dans l'échantillon des chômeurs.

Si on essaie maintenant, à travers les deux échantillons, de prendre une vue d'ensemble des principaux problèmes qui se poseront aux candidats à un déplacement au moment du départ, on peut établir une hiérarchie assez nette entre les trois facteurs que nous venons de signaler.

- La préoccupation la plus largement répandue paraît être de payer ses dettes, ce qui indique au passage un mode de vie largement basé sur l'emprunt, sous forme d'argent ou de denrées consommables ("Bons pour" chez les commerçants) qui est la marque d'une économie pauvre en même temps qu'un manque d'équilibre entre les besoins, les désirs et les possibilités (1).
- Tout de suite après le désir de payer ses dettes, vient le souci des obligations dues à la famille : soit responsabilité vis-à-vis de ceux que l'on a à charge, soit obligations traditionnelles à remplir, soit encore - voisine de la précédente - obligation de marquer son départ par une cérémonie plus ou moins coûteuse.
- Il reste enfin que, pour une population généralement pauvre, surtout lorsqu'il s'agit des chômeurs, les besoins élémentaires d'équipement - parfois le simple achat d'une chemise ou d'un pantalon - constituent des dépenses nécessaires auxquelles, sans avance, l'intéressé n'est pas en mesure de faire face. L'attribution d'une avance judicieusement calculée et entourée des garanties nécessaires paraît donc répondre à des besoins très réels. Elle permettrait sans doute d'assurer le recrutement des chômeurs dans des conditions beaucoup plus satisfaisantes à la fois pour les intéressés et pour les compagnies.

#### 4 - LE SYSTÈME DE L'AVANCE A L'ARRIVÉE

Un certain nombre de Congolais interrogés à Port-Gentil ont déclaré préférer toucher l'avance non pas au départ mais à l'arrivée. Le petit nombre de motivations obtenues (12) ne permet guère de faire une ventilation statistique, mais il faut dire un mot des arguments avancés en faveur de ce système. Sept des douze interviewés ont donné pour raison que l'argent donné à Brazzaville serait dépensé - voire gaspillé - avant le départ et qu'arrivés à Port-Gentil, ils n'auraient plus de quoi vivre jusqu'au prochain salaire :

- Là-bas, je l'aurai tout brûlé pour rien.
- Là-bas, vous savez, le Noir, l'autre va donner tout ça (sic)
- Si on donne à Brazzaville, tu vas faire des ambiances, tu n'as plus envie de venir.

Quelques autres insistent enfin sur la nécessité d'avoir de l'argent pour s'installer ou pour vivre jusqu'à la première paie :

- je pourrai tout de suite m'installer
- il faut de l'argent pour s'installer.

Même s'ils proviennent d'un groupe restreint, ces arguments paraissent judicieux et suggèrent une formule intéressante qui pourrait dans certains cas se concilier avec celle de l'avance avant le départ. Convenablement organisé, un système de ce genre serait de nature à fournir une solution à des problèmes bien réels rencontrés par les travailleurs au moment de leur déplacement.

#### C - LE SYSTÈME DE LA RATION ALIMENTAIRE

La pratique de fournir une ration alimentaire aux travailleurs de brousse et de leur retenir ensuite une partie du salaire a soulevé dans le passé de nombreuses contestations : abus, incompréhension, etc ... Ce problème, très important lorsqu'il s'agit de travailleurs déplacés (et surtout, comme ce sera le cas pour le Kouilou, transplantés dans un milieu improductif au point de vue vivrier) ne peut être laissé au hasard. Il sera repris dans le chapitre consacré à la notion du coût de la vie. On se propose seulement ici d'étudier les préférences des chômeurs de Brazzaville en ce qui concerne soit la fourniture d'une ration retenue sur le traitement soit, au contraire, le versement du salaire complet.

---

(1) Voir Etude sur les Budgets Familiaux à Pointe-Noire, ORIK 1958 - 1959 (en préparation).

## 1 - LES RÉSULTATS STATISTIQUES

D'une façon générale, le système de la ration, sans doute à cause de mauvais souvenirs d'un passé encore récent, est assez mal accepté des sans-travail. Sur 640 interviewés, les réponses se répartissent de la façon suivante :

- Prêfèrent la ration _____	33
- Prêfèrent toucher le salaire _____	66
- Pas de réponse _____	1
	<hr/>
	pour 100 réponses

Les résultats sont très nets ; seul, 1/3 de l'échantillon se déclare en faveur de la ration. Il n'est toutefois pas inutile de préciser de quels types de population se compose cette minorité. Comme pour la question précédente, au lieu de donner pour chaque facteur étudié un tableau complet, nous nous contenterons d'indiquer les particularités les plus marquantes de la ventilation statistique :

L'Age - Par un phénomène assez inattendu, le nombre de partisans de la ration est plus élevé chez les jeunes et diminue très régulièrement avec l'âge des interviewés :

Partisans de la ration

- Jusqu'à 20 ans (141 réponses) _____	45 % du groupe
- De 21 à 25 ans (184 réponses) _____	34 % "
- De 26 à 30 ans (101 réponses) _____	29 % "
- De 31 à 40 ans (100 réponses) _____	29 % "
- 41 ans et plus (24 réponses) _____	17 % "

Ce phénomène nous paraît difficile à interpréter sinon peut-être par la plus grande méfiance des plus âgés, méfiance accrue sans doute par les mauvais souvenirs dont nous avons parlé (1). Il n'en demeure pas moins singulier que presque la moitié des jeunes avant la majorité se déclarent partisans de toucher une ration alimentaire.

La Situation de Famille - Les résultats trouvés à propos de l'âge se confirment avec la situation de famille. Le nombre de partisans de la ration diminue des célibataires aux mariés sans enfants et aux mariés avec enfants :

- Célibataires (379 réponses) _____	40 % du groupe
- Mariés sans enfant (119 réponses) _____	28 % "
- Mariés avec 1 ou 2 enfants (101 réponses) _____	20 % "
- Mariés avec 3 enfants et plus (41 réponses) _____	17 % "

Ces résultats recourent dans une certaine mesure ceux obtenus à propos de l'âge car, dans l'ensemble, les célibataires se rencontrent parmi les plus jeunes et le nombre d'enfants suit généralement en gros la progression des classes d'âge.

La Race - Il est difficile de dégager des courants d'opinion nettement différenciés en relation avec l'appartenance ethnique :

---

(1) "Une autre interprétation pourrait en être donnée : les vieux sont généralement plus attachés au traditionalisme de l'alimentation que les jeunes. Encore que la vie citadine confère déjà à l'échantillon exploité ici une adaptation non négligeable". (Cl. MILLET).

- Balalis et apparentés (286 réponses) \_\_\_\_\_ 36 % du groupe
- Batékés et Vilis (71 réponses) \_\_\_\_\_ 45 % "
- MBochis et gens du Haut-Congo (257 réponses) \_\_\_\_\_ 27 % "
- Etrangers au Moyen-Congo (26 réponses) \_\_\_\_\_ 34 % "

Seul, le groupe assez hétérogène des Batékés et Vilis (regroupés assez arbitrairement comme originaires de régions dont le centre de gravité se trouve à peu près à la même distance de Brazzaville) témoigne d'un intérêt sensiblement plus marqué que les autres pour la formule de la ration. Le groupe MBochis, par contre, fournit d'assez loin la plus faible proportion de réponses favorables.

**Le Niveau d'instruction** - Ventilées selon le degré d'instruction, les proportions de Oui suggèrent des hypothèses plus intéressantes :

- Illettrés (435 réponses) \_\_\_\_\_ 32 % du groupe
- Sous-scolarisés. (58 réponses) \_\_\_\_\_ 28 % "
- Scolarisés (à partir du CM1) (147 réponses) \_\_\_\_\_ 40 % "

Chez les illettrés et les sous-scolarisés, la proportion d'acceptations est beaucoup plus faible. Chez les scolarisés, par contre, elle dépasse sensiblement la moyenne. Il faut rapprocher ces résultats de ceux obtenus à propos de l'âge. Les jeunes passés par l'école sont, d'une part, moins gênés par le souvenir de périodes antérieures où les conditions de travail étaient incertaines, d'autre part, probablement plus capables de comprendre les avantages de l'un et l'autre système. Ils seraient alors mieux disposés à accepter une retenue d'argent apparente mais qui correspond en fait à un avantage matériel souvent assez sensible. On retrouverait là une attitude "différée" analogue à celle rencontrée à propos du système de l'avance et qui s'opposerait de la même façon au comportement "primaire" des illettrés ou des sous-scolarisés. Ce rapprochement est d'autant plus intéressant qu'il provient de deux échantillons différents (1).

**Le Type de Profession** - Par type de profession, les proportions de réponses paraissent relativement peu dispersées :

- Sans profession (49 réponses) \_\_\_\_\_ 35 % du groupe
- Manœuvres, Apprentis (275 réponses) \_\_\_\_\_ 39 % "
- Ouvriers du Bâtiment (156 réponses) \_\_\_\_\_ 27 % "
- Autres ouvriers, Artisans, etc ... (59 réponses) \_\_\_\_\_ 31 % "
- Employés (91 réponses) \_\_\_\_\_ 27 % "

On ne peut guère ici que signaler une tendance légèrement plus marquée des manœuvres, apprentis, etc ..., à choisir le régime de la ration plutôt que celui du salaire complet. Mais les différences d'un groupe à l'autre demeurent, dans l'état actuel des choses, très peu sensibles.

## 2 - LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA RATION

La plus grande partie des arguments en faveur de la ration se place dans l'hypothèse où l'intéressé partirait seul. Les autres raisons invoquées voient dans la ration une garantie contre les fins de mois sans argent ou contre les inconnues d'un pays nouveau (sur 40 réponses) :

- N'aura pas le temps de "faire le marché" \_\_\_\_\_ 32
- N'aura pas le temps de "préparer" \_\_\_\_\_ 38
- Avec la ration on est "sûr de manger" à la fin  
du mois \_\_\_\_\_ 10
- Parce que c'est un pays inconnu \_\_\_\_\_ 12
- Non classé - ailleurs \_\_\_\_\_ 8

pour 100 réponses

(1) "Il convient de noter ici que certaines compagnies au Congo ont acquis l'habitude de donner à leurs ouvriers une ration complète ou d'appoint, sans procéder à la retenue légale sur le salaire". (Cl. MILLET)

Il faut signaler que la motivation ayant obtenu la plus forte proportion de réponses positives repose sur une confusion entre ration et cantine : on peut d'ailleurs trouver là une suggestion intéressante, du moins en faveur des travailleurs célibataires ou déplacés sans leur famille.

### 3 - LES ARGUMENTS CONTRE LA RATION

Les arguments contre la ration gravitent tous autour de l'idée qu'il est préférable soit de choisir soi-même sa nourriture, soit de disposer de son argent à son gré (88 réponses) :

- Ne sera peut-être pas satisfait de la nourriture	3
- S'en occupera lui-même _____	25
- Sa femme "s'en occupera" _____	14
- "Pour varier la nourriture" _____	16
- Pour dépenser son argent ou se nourrir à son gré	36
- Non classé ailleurs _____	6

pour 100 réponses

Plus du 1/3 de l'échantillon exprime le désir de dépenser son argent lui-même sans préciser à quoi. Deux groupes également importants ("s'en occupera lui-même" et "pour varier la nourriture") expriment le désir de choisir eux-mêmes leur façon de manger. Enfin, une petite proportion envisage dès maintenant de ne se déplacer qu'avec "la femme" et que, de ce fait, c'est à elle que reviendra la tâche de s'occuper de cette question.

### D - LA PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET LE "PÉCULE"

La prime d'éloignement représente, en principe, 40 % du montant du salaire d'après la législation instaurée par le Code du Travail. Elle existait d'ailleurs antérieurement. Jusqu'à ces dernières années, elle était payée non pas chaque mois comme le salaire, mais en fin de contrat. Des contrats de travailleurs recrutés au Tchad par une entreprise minière du Moyen-Congo stipulaient une clause de ce genre. Un contrat beaucoup plus récent fait à des ouvriers du bâtiment transportés au Gabon adoptait le même principe. Ce système a été critiqué : on a prétendu que des abus s'étaient produits. Également, des entreprises se sont plaintes que l'accumulation des primes pendant de trop longues durées leur créait des difficultés de gestion et de comptabilité. Enfin, ce système a été attaqué par des syndicalistes comme représentant une forme de paternalisme et une aliénation des droits de l'individu. Il a donc paru particulièrement important d'avoir sur ce point l'opinion des travailleurs eux-mêmes. Une question envisageant la possibilité, soit de toucher la prime tous les mois, soit de la toucher seulement en fin de contrat sous forme de "pécule", a donc été introduite dans le questionnaire des chômeurs de Brazzaville et dans celui des travailleurs de Port-Gentil.

#### 1 - LES DONNÉES NUMÉRIQUES

Les résultats d'ensemble sont très voisins dans les deux échantillons (Tableau XXV) :

	Chômeurs de Brazzaville (640 réponses)	Travailleurs de Port-Gentil (83 réponses)
Préfère toucher sa prime tous les mois _____	22	10
Préfère la toucher en fin de contrat _____	88	78
Autre ou Réponse inexploitable _____	-	12
	100	100

Dans les deux cas, la préférence pour le système du pécule est exprimée par une très large majorité. Quelques travailleurs de Port-Gentil ont donné leur préférence à une formule expérimentée par quelques Compagnies et consistant à payer la prime à la fin de chaque année.

Une ventilation des choix suivant les différents critères déjà choisis ne donne pas de résultats importants, les proportions en faveur de chaque formule variant faiblement d'un groupe à l'autre, du moins dans les groupes statistiquement suffisants. Signalons toutefois, dans l'échantillon des chômeurs, une proportion de réponses sensiblement plus élevée que la moyenne en faveur du pécule chez les Balalis (86 %) et qui diminue au contraire sensiblement chez les MBochis et les gens du Haut-Congo (72 %).

## 2 - LES ARGUMENTS EN FAVEUR DU "PÉCULE"

Les arguments en faveur du pécule se rapportent tous, d'une façon ou d'une autre, à l'idée des économies rendues possibles par ce système. De nombreux travailleurs, en fait, font le calcul qu'ils touchent leur salaire normal et que le pécule est quelque chose qui vient *en plus* et qu'il vaut mieux toucher en bloc. La situation du pécule est donc différente de celle de la ration qui implique, au contraire, quelque chose en moins - une retenue - sur le salaire. Nous comparerons ici les résultats obtenus auprès des deux échantillons interrogés sur cette question (Tableau XXVI) :

Contenu des motivations	Chômeurs de Brazzaville (103 réponses)	Travailleurs de Port-Gentil (65 réponses)
Pour économiser, sans autres explications _____	53	63
Pour "payer ce qu'il veut", pour lui-même _____	13	3
Pour sa famille, pour construire etc ... _____	15	9
Parce qu'il ne sait pas économiser _____	16	9
Autre raison _____	3	16
	100	100

Dans les deux groupes, le désir de faire des économies, d'avoir de l'argent à rapporter chez soi en fin de contrat est l'argument le plus souvent invoqué. Des petits groupes ajoutent des explications, certaines relatives à des acquisitions immédiates et personnelles : acheter une "Lambretta", vivre mieux, "faire des ambiances", etc ... D'autres indiquent des buts moins égoïstes ou plus durables : donner à la famille, construire une case, ouvrir un commerce, avoir des économies en prévision d'une période de chômage. Un certain nombre, enfin, dans un groupe comme dans l'autre, choisissent le système du pécule parce qu'ils se déclarent incapables de faire des économies par eux-mêmes.

## 3 - LES ARGUMENTS CONTRE LE "PÉCULE"

Ils sont beaucoup plus rares et leur regroupement en catégories est de ce fait moins significatif (Tableau XXVII) :

Contenu des motivations	Chômeurs de Brazzaville (25 réponses)	Travailleurs de Port-Gentil (8 réponses)
Désire gérer son argent lui-même _____	44	-
Pour avoir beaucoup d'argent chaque mois - A besoin de cet argent pour des raisons précises _____	28	12
A peur de mourir et de perdre cet argent, manque de confiance dans la Compagnie _____	20	25
Autre motivation _____	8	63
	100	100

Les répartitions sont fort dissemblables : elles ne correspondent d'ailleurs pas à grand chose du fait des trop petits échantillons.

Le désir de l'interviewé de décider lui-même s'il fera ou non des économies est souvent la cause d'une réponse négative. D'autres indiquent - en fournissant parfois une raison intéressante (famille nombreuse, famille restée au pays, par exemple) - qu'ils ont effectivement besoin de cet argent. Une motivation plus curieuse et relativement fréquente est la peur de mourir et par là de ne pas pouvoir jouir de ses économies. De ce genre de réponse, on a rapproché dans le second échantillon un ou deux cas de méfiance à l'égard de l'employeur, mais ce sont les seuls cas où un argument de ce genre a été invoqué. Enfin, dans ce même échantillon, on a rangé dans le groupe proportionnellement important des "Autres motivations" plusieurs réponses exprimant simplement un état de fait : par exemple que dans la Compagnie où travaille l'interviewé le système du pécule ou même la prime - n'existait pas. Il faut, en effet, signaler que certaines compagnies, pour ne plus avoir à payer cette prime, ne renouvellent pas les contrats ou engagent des travailleurs déplacés venus d'autres compagnies. Ils les prennent dans ces deux cas au même titre que les Gabonais recrutés sur place. Cette pratique a d'ailleurs été signalée spontanément par un certain nombre d'interviewés. Elle ne concerne en fait qu'une très petite minorité d'entreprises (cf. ci-dessous, chap. VI).

## Conclusion

Les renseignements trouvés à propos de certaines modalités des contrats ont, dans l'ensemble, donné des résultats extrêmement nets, soit pour, soit contre. Le contrat, l'avance et le pécule ont été acceptés dans des proportions qui approchent ou dépassent 80 %. De même, les 2/3 des interviewés se sont prononcés contre le système de la ration en nature.

Les arguments accompagnant les réponses sont révélateurs de certains aspects de la vie des chômeurs aussi bien que de certains courants d'aspiration existant parmi eux; ils représentent même parfois des tendances correctives de certaines habitudes propres aux interviewés, mais considérées par ceux-ci comme mauvaises. Ce sont avant tout les avantages matériels, mais aussi le désir de sécurité, qui font préférer le système du contrat à l'engagement libre. Le désir de toucher une avance est lié à des besoins beaucoup plus immédiats et plus impérieux, surtout chez les chômeurs: payer ses dettes avant de partir apparaît leur préoccupation dominante. Vient ensuite le besoin de s'équiper avant le départ et celui de nourrir la famille ou de se nourrir soi-même jusqu'à ce qu'on ait touché la première paie, etc ... L'inégal niveau de vie des chômeurs et des travailleurs déplacés apparaît d'ailleurs dans la répartition différente des réponses: chez les premiers, on pense avant tout à payer ses dettes, chez les autres, c'est le souci de la famille laissée sur place ou celui de la petite fête familiale du départ qui prend le dessus.

La ration est refusée avant tout parce que les gens préfèrent pourvoir par eux-mêmes à leurs besoins et disposer de leur argent comme ils l'entendent. Le paiement de la prime d'éloignement sous forme de pécule est accepté avant tout parce qu'il permet de faire des économies. L'avantage que l'on voit dans le pécule est que l'employeur se substitue à l'intéressé et le contraint en quelque sorte à mettre de l'argent de côté. Une proportion non négligeable d'interviewés déclarent d'ailleurs spontanément qu'ils ne se sentent pas capables de faire eux-mêmes des économies.

On peut voir une certaine contradiction entre la réaction individualiste conduisant à refuser la ration qui, souvent, présente un intérêt matériel certain et la faveur dont jouit au contraire le système du pécule. D'après certaines motivations, ce qui gêne le plus dans le premier système, c'est l'idée d'une retenue sur le salaire. Le pécule, au contraire, est constitué par la prime d'éloignement qui est quelque chose en plus du salaire. Comme l'explique un interviewé: "Tu as ton salaire normal et la prime, c'est en plus". Ce désir de faire des économies, de ne pas rentrer les mains vides au village et d'accepter pour cela une certaine contrainte extérieure, représente un correctif assez curieux à la tendance très généralisée des emprunts et des "bons pour" dont les motivations fournies à propos de l'avance ont fait apercevoir toute l'importance. L'incapacité de faire des économies est un phénomène reconnu par les gens qui paraissent de la sorte s'en attribuer la responsabilité et accepter des mesures les garantissant contre eux-mêmes (le désir de toucher l'avance à l'arrivée et non au départ, trouvé dans un groupe assez considérable, procède sans doute de la même démarche d'esprit). Il serait curieux d'observer à travers des couches sociales plus étendues si cette prodigalité apparente est inhérente à la nature même des gens, comme ceux-ci ont tendance à le croire, ou si, au contraire, elle est simplement la marque d'un niveau de vie très bas.

## Chapitre IV

### LES CONDITIONS OPTIMA D'INSTALLATION

Celles-ci ont été étudiées, comme dans le chapitre précédent, à la fois chez les chômeurs de Brazzaville et chez les travailleurs déplacés. Outre les analyses à l'intérieur de chaque groupe, des comparaisons pourront ainsi être effectuées d'un groupe à l'autre.

Les questions dépouillées ici sont relatives à la durée de séjour envisagée, à l'éventualité de partir seul ou en famille, à celle de faire venir ultérieurement de petits parents (reconstitution du "parasitisme" existant à Brazzaville) et, enfin, aux conditions optima d'habitat : installation individuelle ou cité de Compagnie, espace et densité d'occupation optima, etc ...

#### A - LA DURÉE DU SÉJOUR

On comparera ici les temps de séjour envisagés par les chômeurs de Brazzaville dans l'éventualité d'une migration au Kouilou, aux durées effectivement passées sur place par les travailleurs déplacés à Jacob et ceux de Port-Gentil. Il est évident que parler d'un temps de séjour déterminé dans le cas des chômeurs ne signifie pas qu'il ne peut être suivi d'autres si le travailleur est satisfait et s'il retrouve de l'embauche. La réponse paraît surtout valable pour permettre de fixer - dans la perspective d'un recrutement - la durée optimum d'un premier contrat. De même, pour les travailleurs déplacés, le temps passé en déplacement n'est pas dépendant de la seule volonté du travailleur. On peut toutefois considérer que chaque fois que ce temps indique un séjour interrompu avant la fin du premier contrat (généralement un an) ou, au contraire, prolongé au-delà de celui-ci, on obtient un renseignement intéressant sur les réactions de l'intéressé à la transplantation.

Les durées pour lesquelles les chômeurs de Brazzaville envisagent de rester au Kouilou se répartissent de la façon suivante (640 réponses) :

- Jusqu'à 6 mois .....	7
- De 6 mois à un an .....	14
- De 1 à 2 ans .....	24
- Plus de 2 ans .....	30
- Autres réponses .....	25

pour 100 réponses

Il apparaît une relation très nette entre les proportions des choix et la durée du séjour : plus de la moitié de l'échantillon en particulier envisage une durée de séjour supérieure à un an. Il y a sans doute là une indication favorable mais qui peut être influencée par la situation de chômeurs des intéressés qui peut provoquer une sorte d'obsession du travail. Afin de préciser la confiance que l'on peut faire à ces réponses, nous allons étudier maintenant les temps effectivement passés dans les chantiers extérieurs par des travailleurs déplacés (Tableau XXVIII) :

Temps passé en Déplacement	S I A N Jacob (50 réponses)	E F A C Port-Gentil (83 réponses)
Jusqu'à 1 an .....	30	42
De 1 à 2 ans .....	24	43
De 2 à 4 ans .....	30	5
Plus de 4 ans .....	6	8
Pas de réponse ou réponse inexploitable .....	10	2
Pour .....	100	100

Les deux échantillons présentent des différences de répartition dues sans doute à des différences dans les époques de recrutement : une bonne partie des travailleurs interviewés à Jacob sont venus à partir de 1955 avec l'entreprise qui a construit les usines. Ce sont eux qui constituent la majeure partie de l'effectif ayant passé entre 1 et 4 ans sur place. Ceux dont le séjour n'excède pas un an correspondent à une seconde "génération" arrivée à la suite d'un recrutement, à la phase d'exploitation. Enfin, le petit groupe ayant à Jacob un séjour supérieur à 4 ans est constitué par des travailleurs embauchés à l'huilerie qui existait bien avant la création de la sucrerie.

Dans l'échantillon de Port-Gentil, ce sont les gens ayant passé au maximum 2 ans qui dominent. Ils correspondent également à deux périodes de recrutement bien définies. Antérieurement à celles-ci, il y avait déjà des Brazzavillois à Port-Gentil, mais en nombre beaucoup plus restreint et appartenant à des catégories professionnelles très différentes (1).

Malgré ces différences "historiques" des deux groupes observés, qui permettent surtout d'expliquer la proportion importante dans chacun d'eux de travailleurs dont la durée de séjour n'excède pas un an, il apparaît dans tous les deux - et c'est là le fait sur lequel on se propose d'insister - que ceux qui sont restés au-delà du premier contrat (2) sont largement dominants dans les deux groupes : 60 % dans le premier, 56 % dans le second. Soit pression du chômage persistant à Brazzaville - situation qui se continuera sans doute dans le cas où s'ouvriraient les chantiers du Kouilou - soit pour toute autre raison, on peut donc estimer que les perspectives envisagées dès maintenant par les chômeurs de Brazzaville d'émigrer pour des durées supérieures à un an, peuvent être prises en considération car elles se trouvent en conformité avec les comportements réels des travailleurs déplacés.

Les Facteurs opérant sur les durées de Séjours - Ceux-ci ne seront étudiés que chez les chômeurs de Brazzaville. Afin de voir si les chiffres trouvés sont variables pour l'ensemble des chômeurs ou si, au contraire, les différentes catégories ont des réactions variables, on va mettre en relation les durées de séjour choisies avec un certain nombre de facteurs déjà pris pour "témoins" dans les chapitres précédents. De la même façon que précédemment, au lieu de donner les tableaux en entier, nous nous contenterons d'en indiquer les particularités les plus marquantes.

L'Age - Dans tous les groupes d'âge - sauf chez les 21 à 25 ans où ils arrivent en deuxième position avec, d'ailleurs, un léger retard - ce sont les séjours supérieurs à 2 ans qui sont le plus souvent choisis. Viennent ensuite ceux compris entre 1 et

(1) Les variations dans la composition socio-professionnelle des groupes en fonction du temps passé à Port-Gentil sont significatives à ce sujet :

	Jusqu'à 1 an	1 à 2 ans	Plus de 2 ans
Manœuvres et Apprentis (12 réponses) _____	6	24	9
Ouvriers du Bâtiment (23 réponses) _____	43	24	18
Autres ouvriers (24 réponses) _____	20	22	55
Employés (24 réponses) _____	31	30	18
Ensemble _____	100	100	100

On voit ici que les catégories dominantes, c'est-à-dire ayant passé moins de 2 ans à Port-Gentil, sont surtout composées d'ouvriers du Bâtiment dont il faut rapprocher les manœuvres, apprentis, etc . . . , dont une bonne partie est également employée dans le Bâtiment, ainsi qu'une certaine fraction des "autres ouvriers" (mécaniciens par exemple) qui représentent alors les effectifs de travailleurs importés en 1957 et en 1958 par une entreprise de construction et une société de recherches pétrolières. Parmi les interviewés ayant résidé plus de 2 ans, malgré le petit nombre de réponses, on voit que les catégories qui dominaient dans les cas précédents se trouvent, au contraire, en nette minorité.

(2) Très souvent sans durée limitée mais inférieure à un an, de manière à permettre aux Compagnies, d'une part d'effectuer une sélection, d'autre part de n'avoir pas à transporter les familles de ceux ne restant pas au-delà de quelques mois.

2 ans (arrivant au premier rang dans la classe des 21 à 25 ans). La répartition est donc dans l'ensemble assez régulière sauf qu'on relève des choix plus nombreux en faveur des durées courtes chez les plus jeunes : en premier lieu parmi ceux ayant jusqu'à 20 ans et, dans une proportion moindre chez ceux entre 21 et 25 ans.

Situation de Famille - La situation de famille n'a pas d'action nette sur la durée des séjours envisagés sinon en ce que les séjours supérieurs à 2 ans apparaissent dans une proportion plus forte (39 %) chez les chargés de famille ayant 3 enfants et plus (41 réponses).

Le Niveau d'Instruction - Il est difficile de faire apparaître une relation entre le facteur considéré et le niveau d'instruction. Il semble toutefois que la préférence pour les séjours de plus longue durée - plus de 1 an - soit plus marquée chez les illettrés et, surtout, chez les sous-scolarisés. Les scolarisés à partir du CM1 manifestent la même préférence, mais de façon beaucoup moins sensible et l'ensemble de leurs choix est beaucoup plus étalé.

La Race - L'appartenance ethnique, cette fois, a une action beaucoup moins diversifiante que dans les chapitres précédents. Les proportions des différentes catégories sont très voisines d'un groupe à l'autre. Il faut signaler toutefois une préférence sensible du petit groupe des Etrangers au Congo (26 réponses) en faveur des séjours d'une durée comprise entre 1 et 2 ans (38 %) et une préférence également nette des Balalis et apparentés (286 rép.) en faveur des séjours supérieurs à 4 ans. La préférence pour les séjours au-delà d'un an existe également dans les autres groupes, mais de façon moins marquée.

Le type de profession - Quelques différences assez nettes apparaissent ici qui peuvent être mises en relation avec celles apparues à propos d'autres facteurs. C'est chez les sans-profession que se trouve la plus forte proportion de "jusqu'à 6 mois" (16 %) de toutes les catégories. Le choix le plus fréquent de cette catégorie de sans-travail concerne les séjours de 6 mois à 1 an (27 %). La même tendance à préférer les courts séjours se manifeste, quoique de façon moins sensible, chez les Employés. Dans toutes les catégories de manuels, par contre, et dans des proportions voisines de l'une à l'autre, les séjours de plus de 2 ans arrivent en tête de choix (particulièrement chez les Divers - 38 % - comportant des Artisans et des Commerçants pour lesquels, s'ils veulent s'installer plus tard à leur compte, seuls, un déplacement de longue durée est à envisager). Dans ces mêmes catégories de travailleurs manuels, les séjours de 1 à 2 ans arrivent généralement en deuxième position de l'ensemble des choix.

## B - LE DÉPLACEMENT AVEC OU SANS LA FAMILLE

Le problème de l'émigration du travailleur isolé ou accompagné de sa famille présente de multiples aspects tous d'un intérêt primordial. En premier lieu, suivant qu'une proportion plus ou moins grande de travailleurs envisage de partir seuls ou accompagnés, les problèmes posés aux entreprises changent de proportion : transport, installation sur place, ravitaillement, etc ... D'un autre côté, outre ces aspects humains qui demeurent dans tous les cas primordiaux, le fait de faire accompagner ou non les travailleurs de leurs familles peut entraîner une évolution à longue échéance très différente aussi bien dans le domaine des modifications de la structure sociale et de la stabilisation des déplacés que pour l'évolution de la balance démographique. On a déjà analysé les perturbations provoquées à Brazzaville par l'émigration massive de travailleurs isolés (1) et les conséquences durables entraînées par une amélioration du sex-ratio au cours des années suivantes (2). Le problème du déplacement des familles dans le cas de migrations aussi importantes que celles envisagées dans le cas présent, doit être étudié avec beaucoup de soin tant par les Entreprises intéressées qu'à l'échelon même des Pouvoirs Publics.

---

(1) cf. BALANDIER : "Les Brazzaville noires".

(2) "Le Chômage" op. cit., chap. I.

## 1 - LES DONNÉES NUMÉRIQUES

La question de savoir comment ils envisageaient de se déplacer au Kouilou n'était posée qu'aux seuls chômeurs de Brazzaville. Trois possibilités étaient envisagées : soit que l'intéressé parte seul, soit qu'il emmène sa femme et ses enfants tout de suite, soit qu'il s'installe d'abord, qu'il apprenne à connaître le pays et qu'il se fasse alors rejoindre des siens. Les formules proposées recouvraient donc tous les cas possibles. La question devait, en principe, n'être posée qu'aux hommes mariés. En fait, elle l'a été aussi aux célibataires pour la raison très simple qu'ils étaient susceptibles de se marier et que leur opinion de célibataires n'était pas inintéressante à comparer à celle des hommes déjà mariés.

Aux travailleurs déplacés, afin de préciser le rôle de la femme et l'importance de sa présence dans la vie domestique du travailleur, on avait posé la question sous une forme différente : "un homme dans votre situation (c'est-à-dire un travailleur déplacé) vit-il mieux seul ou s'il a sa femme avec lui ?". On prenait d'ailleurs soin de préciser qu'il s'agissait de la femme légitime, "de race", qui pouvait seule jouer un rôle complet dans la vie du ménage, et non des prostituées ou concubines que le travailleur pouvait rencontrer sur place.

Les chômeurs de Brazzaville expriment une indiscutable préférence pour la solution consistant à emmener leur femme avec eux (640 réponses) :

- Préfère partir seul _____	22
- Emmènerait sa femme et ses enfants tout de suite ___	18
- Les emmènerait "après" _____	60
- Pas de réponse _____	1

pour 100 réponses

Tout juste un peu plus du cinquième envisage de partir isolément. Un nombre encore plus faible, toutefois, envisage de se faire suivre tout de suite de sa famille. La très grande majorité - les 3/5 - choisit la solution la plus raisonnable qui est de partir s'installer d'abord et de se faire rejoindre plus tard. Il y a là une suggestion intéressante pour les Entreprises car elle a l'avantage de leur permettre d'organiser au mieux le recrutement et les camps grâce à la possibilité d'installer d'abord les travailleurs, de leur donner le temps de s'acclimater et de faire venir ensuite, par groupes fractionnés, les familles de ceux qui se seraient adaptés et qui le désireraient (1).

## 2 - LES FACTEURS OPÉRANT SUR LES CHOIX

En principe, seuls ceux ayant répondu Oui pour une migration au Kouilou auraient dû répondre à cette question. En fait, il s'agissait d'un problème différent pour lequel il n'a pas paru mauvais d'avoir l'opinion de l'ensemble de l'échantillon.

L'Age - Dans tous les groupes, c'est la troisième formule proposée (emmènerait sa famille après) qui arrive en tête. Toutefois, des proportions relativement élevées des plus jeunes (jusqu'à 20 ans : 38 %; 21 à 25 ans : 27 %) envisagent de partir seuls. Chez les plus de 40 ans, 35 % préfèrent emmener leur famille tout de suite, proportion la plus élevée trouvée pour cette formule.

La Situation de Famille - Comme nous l'avons dit plus haut, s'agissant d'un événement situé dans un futur non défini, il n'était pas absurde de demander aux célibataires s'ils pensaient emmener femme et enfants avec eux dans le cas d'une migration.

---

(1) C'est d'ailleurs une solution adoptée par une société de recherches pétrolifères du Gabon : les familles rejoignent les travailleurs deux mois plus tard. Cette formule semble fonctionner avec un plein succès. C'est également celle préconisée par l'Inspection de Travail de Port-Gentil. Il est significatif de la trouver ainsi "plébiscitée" par un échantillon au hasard de chômeurs.

En fait, si pour près d'un tiers (31 %) les célibataires envisagent de partir seuls, 13 % pensent emmener leur future femme tout de suite et 55 % après leur installation. Si l'on songe que pour de nombreux chômeurs l'absence de salaire pour payer une dot et "soutenir" ensuite une femme est l'obstacle majeur à un mariage, on voit qu'il y a là une indication car il est probable que de nombreux célibataires feront venir une femme de leur village pour l'épouser. Les mariés sans enfant ou ayant 1 ou 2 enfants envisagent plus volontiers d'emmener leur femme tout de suite (28 % pour les premiers, 24 % pour les seconds). Dans une proportion beaucoup plus élevée que pour les deux autres catégories de mariés, les travailleurs ayant au moins trois enfants envisagent par contre de partir seuls (17 %).

**Le Niveau d'instruction** - Il y a une relation assez faiblement marquée, mais continue, entre le niveau d'instruction et le fait d'emmener ou non la famille (Tableau XXIX) :

	1 Partirait seul	2 Emmènerait sa femme et ses enfants	3 Emmènerait sa famille après	Réponse inexploitable	Ensemble
Illettrés ou Alphabétisés (435 rép.) _____	18	19	62	1	100
Scolarisés jusqu'au CE 2 (58 rép.) _____	28	14	58	-	100
Scolarisés à partir du CM1 (147 rép.) _____	31	14	55	-	100

Le nombre relatif de ceux qui envisagent de partir seuls augmente régulièrement des illettrés aux scolarisés alors qu'il diminue de façon moindre mais également régulière dans la catégorie de ceux envisageant de se faire rejoindre après coup. La tendance dominante à se faire accompagner de leur famille est confirmée chez les illettrés par la proportion également plus élevée de ceux désirant emmener leur famille tout de suite.

**L'Ethnie** - La proportion de ceux désirant partir en célibataires est remarquablement constante d'un groupe à l'autre. Par contre, on observe une différence assez sensible entre Balalis et MBochis pour ceux désirant emmener leur famille sans délais (Balalis : 11 %, MBochis : 27 %) et ceux envisageant d'attendre quelque temps avant de s'en faire rejoindre (Balalis : 67 %, MBochis : 50 %). Cette différence assez nette peut s'expliquer par le fait que les Balalis ont beaucoup de parents à Brazzaville même ou dans la proche région qui peuvent prendre en charge temporairement la famille de l'émigré, tandis que les "gens du Haut" se trouvent ici beaucoup plus en position d'isolés et que les familles dépendent de ce fait beaucoup plus de leur chef.

**La Catégorie socio-professionnelle**

- Les variations sont assez sensibles d'un groupe à l'autre pour qu'on en donne le détail (Tableau XXX) :

	1 Partirait seul	2 Emmènerait sa femme et ses enfants	3 Emmènerait sa famille après	Réponse inexploitable	Ensemble
Sans profession déclarée - Manœuvres, Aides, _____	47	10	43	-	100
Apprentis, etc ... _____	24	16	59	1	100
Ouvriers du Bâtiment _____	13	22	65	-	100
Autres ouvriers, Capitas _____	13	25	62	-	100
Employés _____	21	21	58	-	100
Autres (artisans, commerçants, etc ...) _____	24	7	69	-	100
Ensemble _____	22	18	59	1	100

Ce sont surtout les sans-profession et les non-spécialisés qui envisagent de se déplacer seuls. La proportion demeure également assez forte chez les Employés. Par contre, chez les Ouvriers du Bâtiment et les autres Manuels, elle tombe très bas. Une assez forte proportion de ces deux dernières catégories - ainsi que des Employés - désire emmener tout de suite la famille. Mais la solution la plus fréquemment choisie, surtout chez les Ouvriers du Bâtiment, est celle consistant à différer la venue de la famille. En ce qui concerne les catégories de main-d'œuvre les premières requises, en principe, pour le Kouilou, il faut remarquer que, parmi les Ouvriers du Bâtiment, une proportion d'interviewés sensiblement plus élevée que la moyenne déclare accepter de partir seuls à condition de pouvoir se faire rejoindre, une fois installés, par leur femme et, le cas échéant, par leurs enfants.

### 3 - LE DÉPLACEMENT DE LA FAMILLE VU PAR LES ÉMIGRÉS

Il est intéressant de comparer les choix "idéaux" de chômeurs n'ayant pas encore quitté Brazzaville à ceux de travailleurs déjà installés en pays étranger, relativement à l'opportunité d'emmener ou non une femme et des enfants. Nous rapprocherons, pour cette raison, les résultats obtenus à Brazzaville à propos de la question "Partiriez-vous seul ou en famille" de ceux obtenus avec la question homologue, mais adaptée aux circonstances, posée aux travailleurs déplacés : comment un homme vit-il mieux ici, s'il a sa femme avec lui ou s'il reste célibataire (Tableau XXXI) :

	Travailleurs de Jacob (50 rép.)	Travailleurs de Port-Gentil (83 rép.)	Chômeurs de Brazzaville (640 rép.)
Un homme vit mieux célibataire _____ (préfère partir seul) _____	28	30	(13)
Un homme vit mieux en famille _____ (préfère emmener sa famille) _____	50	39	(87)
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	22	14	-
	100	100	100

On voit que les réponses des travailleurs déplacés, si elles sont assez proches d'un groupe à l'autre, diffèrent profondément de celles trouvées chez les chômeurs de Brazzaville. La proportion de ceux qui estiment préférable de vivre en déplacement avec femme et enfants, demeure dominante chez les travailleurs, mais elle a considérablement baissé par comparaison avec l'échantillon des chômeurs. Certes, les raisons du nombre élevé de ceux préférant vivre en célibataires sont profondément différentes suivant qu'il s'agit du Gabon ou de Jacob, mais ce qui importe c'est que, lorsqu'ils considèrent leur situation comme une totalité, les travailleurs déplacés sont beaucoup moins favorables que ne semblent l'être les chômeurs à l'idée de se faire accompagner de leur famille.

Il est nécessaire de préciser davantage comment se composent, chez les travailleurs déplacés, les groupes de ceux qui préfèrent vivre en famille et les groupes préférant rester célibataires. (1)

**La Situation de Famille** - On peut penser que c'est un des facteurs les plus influents dans ce domaine; en fait, dans l'échantillon de la SIAN, si le grand nombre de "pas de réponse" rend les résultats peu sûrs, la proportion de gens mariés préférant vivre en déplacement avec leurs femmes (55 %) ne dépasse qu'assez légèrement la moyenne de l'échantillon (50 %). Dans l'échantillon de Port-Gentil, 43 % des célibataires estiment qu'un homme vit mieux avec sa femme contre 53 % des hommes mariés, soit, cette fois, un écart de proportions très sensible.

**Le Niveau d'Instruction** - Le niveau d'instruction semble jouer un rôle favorable pour l'attachement à la vie de famille : dans l'échantillon de Jacob, 46 % seulement des illettrés préfèrent emmener leur famille contre 64 % des scolarisés à partir du CM1. Dans l'échantillon de Port-Gentil, l'écart est voisin et de même sens : 44 % chez les illettrés, 55 % chez les scolarisés à partir du CM1. La constance de la relation à travers les échantillons fort différents permet d'espérer que l'on se trouve là en présence d'une tendance assez générale.

**L'Ethnie** - La proportion des réponses en faveur de la famille est très voisine chez les "Balalis et apparentés" dans les deux échantillons où elle demeure relativement faible : échantillon de Jacob (35 réponses) 46 %; échantillon de Port-Gentil (43 réponses) 40 %. Dans ce dernier échantillon où il est seul utilisable, le groupe des MBochis et gens du Haut-Congo (23 réponses) témoigne d'une tendance nettement plus marquée en faveur du déplacement de la famille (65 % des réponses).

#### 4 - LES ARGUMENTS POUR OU CONTRE LE DÉPLACEMENT DE LA FAMILLE

Les motivations relatives au déplacement de la famille n'ont été étudiées que chez les travailleurs déplacés de Jacob. D'une part, en effet, les travailleurs déplacés se trouvaient seuls dans une situation concrète et pouvaient répondre en connaissance de cause, à la différence des chômeurs de Brazzaville pour lesquels une migration au Kouilou représentait une situation encore théorique. D'autre part, seuls les travailleurs de Jacob avaient réellement la possibilité de faire venir leur femme, ce qui n'était pas le cas de ceux déplacés à Port-Gentil. On n'a donc demandé de motivation qu'à ce seul échantillon.

Les réponses exploitables obtenues sont assez peu nombreuses mais heureusement significatives :

- un très petit nombre seulement invoque des motifs personnels ("moi, j'aime la femme"),
- une proportion plus forte (8 sur 25) donne des raisons plus positives d'où il ressort que la femme, d'une part, va au marché, prépare la nourriture mais qu'en outre, elle peut fournir de petits à-côtés au ménage, soit en cultivant, soit en faisant du commerce. La réflexion d'un interviewé résume clairement ce point de vue : "Nos femmes, c'est nos boys".

(1) Voici, à titre d'indication, la composition socio-familiale des 3 échantillons utilisés ici :

	Célibataires	Mariés		Pas de réponse	Ensemble
		vivant seuls	vivant en famille		
- SIAN, Jacob _____	24	8	68	-	100
- EFAC, Port-Gentil _____	62	24	12	2	100
- Chômeurs de Brazzaville _____	59	41		-	100

L'énorme écart entre les "vivants en famille" dans les deux échantillons de travailleurs déplacés montre le rôle considérable joué par la distance. Lorsque cela est naturellement possible, il ressort qu'il faut s'attendre à ce qu'une proportion élevée de familles rejoigne le père en déplacement. Or, dans cette perspective, les conditions du Kouilou sont sensiblement plus proches que celles du Gabon. Il est donc raisonnable de prévoir qu'une proportion élevée de familles tendra à y rejoindre les travailleurs émigrés.

Les commentaires des réponses négatives sont également dispersés. Quelques-uns font allusion à l'impossibilité pour la femme d'apporter une aide au ménage, soit parce que le pays ne le permet guère (difficile pour un "étranger" de vendre ou de cultiver). Mais le plus grand nombre justifie ce refus par une situation particulière à Jacob où ils estiment que les salaires sont trop faibles et que la vie est trop chère; dans ces conditions, plusieurs interviewés déclarent qu'ils préfèrent laisser leur femme soit à Brazzaville où elle peut faire quelque commerce, soit auprès de parents qui la nourrissent et chez qui elle peut aussi cultiver un peu de terre.

Nul doute donc qu'à Jacob comme à Port-Gentil, ce sont surtout des circonstances extérieures qui font qu'une proportion aussi élevée d'hommes préfèrent vivre en célibataires (1).

### C - LE DÉPLACEMENT DES PETITS PARENTS ET LE "PARASITISME"

On a vu dans une étude antérieure (2) que la crise sévissant à Brazzaville n'avait pratiquement pas empêché les jeunes de brousse, après leur sortie de l'école, de venir passer des périodes plus ou moins longues chez leurs parents installés à Brazzaville. On peut dès lors estimer que, si les chantiers du Kouilou se développent et voient grandir autour d'eux des cités de quelque importance et d'un accès aisé à partir de Pointe-Noire, il est fort probable que les jeunes sans-travail, dans un rayon étendu, ne tarderont pas à venir y retrouver l'oncle ou le grand-frère. Ce "parasitisme", comme on l'appelle péjorativement, recouvre souvent des formes de solidarité familiales extrêmement valables sur le plan humain. Toutefois, il risque d'entraîner de graves inconvénients : d'une part, un alourdissement des charges des classes laborieuses, comme cela s'observe encore à Brazzaville, d'autre part - et c'est une circonstance plus grave pour le pays - une accentuation du déséquilibre démographique du pays en faveur d'une seule région et, du même coup, le maintien dans l'inactivité et l'inefficacité sociale de toute une partie des classes jeunes comme c'est également le cas à Brazzaville. Pour toutes ces raisons, il a paru nécessaire de prévoir à l'avance, dans toute la mesure du possible, l'opinion aussi bien des chômeurs que des travailleurs déplacés sur l'éventualité d' "appeler" ou du moins d'accepter auprès d'eux de petits parents demeurés au pays.

Les données numériques Comme pour la question précédente, la possibilité de se faire rejoindre ou non de petits parents représente pour les chômeurs de Brazzaville une simple hypothèse, tandis qu'elle est pour les travailleurs déplacés une possibilité - au moins théorique. Nous rapprocherons toutefois, afin de les comparer, les résultats des 3 échantillons (Tableau XXXII) :

	Travailleurs déplacés		Chômeurs de Brazzaville (640 rép.)
	à Jacob (50 rép.)	à Port-Gentil (83 rép.)	
Envisage d' "appeler des parents _____	16	17	25
Refuse de les faire venir _____	80	83	75
Pas de réponse ou réponse _____ inexploitable _____	4	-	-
	100	100	100

(1) A Jacob, au début de l'exploitation de la sucrerie, on avait embauché les femmes pour faire des travaux annexes. Elles ne travaillaient que le matin et apportaient au ménage un supplément appréciable de revenu sans, pour autant, délaissier leurs travaux domestiques. Deux accidents graves survenus à peu d'intervalle aux camions qui les transportaient et dus à l'imprudence des chauffeurs, ont fait que les femmes n'ont plus voulu travailler.

(2) "Le Chômage" op. cit., chap. I.

Malgré l'hétérogénéité des groupes et des situations, la stabilité des résultats est remarquable. Une proportion allant des 3/4 aux 4/5 - et elle est plus forte chez les travailleurs déplacés dont l'opinion est en principe plus fondée - refuse de faire venir des parents. Il ne faut cependant pas avoir trop d'illusions sur la valeur pragmatique de ces chiffres. Il est certain que - à moins qu'ils ne trouvent du travail - la venue de petits parents chez un aîné se traduit pour lui par des charges supplémentaires. Mais l'exemple de Brazzaville a montré que les jeunes venaient - et restaient - chez leurs parents de la ville sans avoir été appelés. Et dans ce cas - l'exemple de Brazzaville le montre également avec éloquence (1) - il y a peu d'exemples que l'aîné installé en ville refuse catégoriquement d'héberger l'arrivant. Il semble alors que c'est aux Entreprises, et plus encore aux Pouvoirs Publics, à prendre des mesures permettant d'empêcher cet exode des jeunes. Les résultats trouvés ici permettent au moins de penser que ces mesures rencontreraient une opinion favorable parmi les travailleurs eux-mêmes, ce qui est une condition primordiale de leurs réussites.

Comme les résultats numériques d'ensemble pouvaient le laisser supposer, les proportions de choix pour ou contre la venue de petits parents varient de façon peu significative selon les facteurs déjà étudiés précédemment : âge, situation de famille, etc ... Pour cette raison, on n'en donnera pas le détail.

Les Facteurs pour ou contre la venue des Parents - Les réponses favorables étant proportionnellement rares, les motivations les sont également. On peut toutefois les ramener à quelques rubriques communes (Tableau XXXIII) :

Contenu des motivations	Travailleurs déplacés		Chômeurs de Brazzaville (30 rép.)
	à Jacob (9 rép.)	à Port-Gentil (22 rép.)	
Pas de réponse ou réponse inexploitable	-	9	-
Pour ne pas être isolé _____	11	5	17
Pour aider son parent _____	-	-	47
S'il y a du travail ici seulement _____	11	59	23
En a déjà fait venir _____	33	18	-
Non classé ailleurs _____	45	9	13
	100	100	100

De petites proportions de chaque groupe envisagent de faire venir un parent pour des motifs personnels : en cas de maladie, pour ne pas être isolé. Mais les motifs les plus fréquents - sauf dans l'échantillon de Jacob - évoquent surtout l'idée d'aider le jeune parent et particulièrement de lui trouver du travail, s'il y en a là où il est et si le chômage continue à Brazzaville. Dans les "Non classés ailleurs" nous avons rangé dans l'échantillon de Jacob plusieurs réponses envisageant de faire venir le jeune parent seulement pour une visite ou des vacances. L'aspect de solidarité familiale du "parasitisme" ressort donc assez clairement de ce petit groupe de réponses.

(1) "Le Chômage" op. cit., chap. VI.

Les raisons données contre la venue de petits parents éclairciront beaucoup plus le problème des motifs pouvant agir sur ces migrations. En outre, les échantillons sont beaucoup plus fournis et par suite les réponses plus valables (Tableau XXXIV) :

Contenu des motivations	Travailleurs déplacés		Chômeurs de Brazzaville (98 rép.)
	à Jacob (41 rép.)	à Port-Gentil (61 rép.)	
Pas de réponse ou réponse inexploitable	7	10	1
L'acceptera mais ne le fera pas venir	5	-	11
N'a personne à faire venir	-	1	27
Ne veut pas de charges ou de responsabilité, ne veut s'occuper que de sa femme et de ses enfants	-	-	44
Le pays est mauvais, il sera mieux à Brazzaville	88	79	9
Non classé ailleurs	-	10	8
	100	100	100

La différence de situation entre les chômeurs encore à Brazzaville et les travailleurs déjà déplacés est la cause de l'inégalité des répartitions. Les arguments fournis par les seconds concernent surtout l'état du pays où ils se trouvent, ceux des chômeurs tiennent compte avant tout de raisons personnelles. Ces raisons personnelles se divisent en trois groupes : le plus petit, de ceux qui accepteront les parents s'ils viennent, le second (plus du 1/4 de l'échantillon), ceux qui n'ont personne à faire venir (soit qu'ils soient isolés, soit que tous leurs parents vivent en brousse ou travaillent déjà). Mais la catégorie la plus importante - toujours chez les chômeurs - est constituée par ceux qui refusent pour des raisons précises de se charger de petits parents. Les arguments invoqués sont, ou bien qu'ils ne veulent pas de charges nouvelles ou qu'ils en ont déjà trop, ou bien qu'ils ne veulent pas endosser la responsabilité de l'enfant aux yeux de sa famille (en cas de maladie, mort, mauvaise conduite), ou enfin parce que les interviewés estiment simplement que chacun doit "se débrouiller" pour son propre compte.

Les arguments des travailleurs déplacés sont très groupés et éloquentes : presque tous expriment le mécontentement du pays où ils se trouvent ou le manque de débouchés. Dans l'échantillon de Jacob, il s'agit avant tout de mécontentement pur et simple, basé sur deux faits connexes : les salaires insuffisants (en 3ème zone de salaire); la vie trop chère pour les "étrangers". A Port-Gentil, les raisons du mécontentement sont différentes : soit à cause de la vie chère, soit parce que l'on n'aime pas vivre en pays étranger; mais surtout parce que, à l'époque de l'enquête, s'amorçait une importante récession dont les intéressés étaient déjà au courant et que, parallèlement à cette menace, des sentiments de xénophobie commençaient à se manifester chez les Gabonais.

## D - LES CONDITIONS D'HABITAT

Lorsqu'il s'agit d'une masse de travailleurs de l'importance de celle envisagée pour le Kouilou et lorsque cette population nouvelle doit être implantée dans un site entièrement vide au point de vue humain, de multiples problèmes se posent concernant leur installation; Surtout, comme il faut le prévoir à Sounda, lorsqu'une grande partie des intéressés se feront accompagner de leur famille et que - dans le cas des Brazzavillois - il s'agit des citadins auxquels il conviendra de donner, si l'on désire qu'ils s'adaptent convenablement, des conditions de vie aussi proches que possible de celles de la grande ville qu'ils connaissent déjà.

Pratiquement, une étude de ce genre devrait être considérée dans sa totalité, c'est-à-dire comme une étude de sociologie urbanistique complète portant sur une cité de plusieurs milliers de personnes qui devra être en mesure de remplir toutes les fonctions que l'on attend normalement d'une cité de ce genre : circulation, réseaux de distribution et d'évacuation, habitat, ravitaillement et commerce, services publics, écoles, loisirs, etc ...

Il n'est certes pas question d'aborder ici l'ensemble de ces aspects. Nous voulons simplement indiquer l'esprit synthétique dans lequel ils ont été abordés en insistant sur le fait que les résultats exploités ici ne doivent être considérés que comme des parties d'un ensemble de travaux qu'il serait nécessaire d'entreprendre à propos de ces futures cités. Nous nous proposons donc d'examiner ici d'abord les conditions effectives de logement des échantillons étudiés et, en particulier, leur statut d'occupation (locataire, propriétaire, etc ...). Nous étudierons ensuite la densité d'occupation et, en fonction de cette densité, le fait pour les intéressés d'être ou non satisfaits de leur logement. Nous serons ainsi en mesure de définir des seuils empiriques de satisfaction et de mécontentement en fonction de l'espace occupé. Ensuite, dans les deux échantillons de travailleurs déplacés, nous étudierons le système des cités d'entreprise avec les préférences exprimées soit pour ce système soit pour celui de la location indépendante, ainsi que les principales critiques faites aux maisons construites dans les cités de Compagnies.

## 1 - LES CONDITIONS DE LOGEMENT DES CHOMEURS ET DES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

Nous avons déjà indiqué dans le chapitre II la situation des chômeurs au regard de leurs conditions de logement. Nous nous contenterons de les rappeler ici en les comparant à celles des travailleurs déplacés (Tableau XXXV) :

	Travailleurs déplacés		Chômeurs de Brazzaville (640 rép.)
	à Jacob (50 rép.)	à Port-Gentil (83 rép.)	
Propriétaires _____	16	4	19
Hébergés chez un parent _____	14	-	51
Hébergés chez un ami _____	-	-	1
Locataires indépendants _____	12	78	29
Locataires de cité _____	56	16	-
Pas de réponse _____	2	2	-
	100	100	100

Dans l'échantillon des chômeurs, ressort la prédominance de ceux vivant hébergés dans leur famille (plus de la moitié). Dans une certaine mesure, ce chiffre donne un ordre de grandeur du taux de "parasitisme" familial représenté par les chômeurs car l'assistance de la famille ne se borne généralement pas pour eux à "recevoir le couvert" (1).

La différence de situation des deux groupes de travailleurs déplacés ressort non moins clairement de leurs conditions de logement. Dans l'échantillon de Jacob, un petit nombre sont propriétaires, un petit nombre également hébergés chez un parent : le fait d'être relativement près de Brazzaville parmi des races voisines rend possibles des situations de ce genre. Le phénomène frappant, par contre, dans cet échantillon de Jacob, est le petit nombre de locataires et la très forte proportion de travailleurs logés dans les cités de la Sucrerie. On peut estimer que cet échantillon reproduit assez fidèlement la situation des Brazzavillois - estimée par eux-mêmes à environ 300 - travaillant dans cette entreprise.

(1) Le Chômage op. cit. chap. V.

Au Gabon, au contraire - en pays étranger, cette fois - la proportion de propriétaires ou d'hébergés chez des parents tombe presque à zéro, celle des locataires de cités demeure faible alors que près des 4/5 de l'échantillon vivent en location au Grand Village de Port-Gentil. Les proportions dans un cas comme dans l'autre sont dues beaucoup plus aux circonstances qu'à la volonté propre des travailleurs, en particulier en ce qui concerne le fait d'être logé dans une cité de compagnie - en général, gratuitement - ou, au contraire, en payant un loyer pour son propre compte.

## 2 - LES CONDITIONS D'OCCUPATION

Une précision insuffisante des questions ne permet malheureusement pas de calculer la densité d'occupation dans le cas des chômeurs de Brazzaville ou des travailleurs déplacés de Jacob. Seule, à Port-Gentil, une étude différentielle des taux d'occupation a pu être faite. En voici les résultats (83 réponses) :

- PLUS d'une pièce par personne _____	28
- UNE pièce par personne _____	40
- MOINS d'une pièce par personne _____	32

pour 100 réponses

Ces résultats présentent une régularité assez remarquable : ceux qui ont plus d'une pièce par personne possèdent en général - suivant un schéma fréquent - une avant-pièce, appelée salle à manger ou salon, en avant de la pièce servant de chambre à coucher (1). Il n'est pas étonnant que la plus grande partie de l'échantillon - constitué surtout, nous l'avons vu, de célibataires - dispose d'une seule pièce. De même, le cas de ceux possédant moins d'une pièce représentés sans doute ceux partageant leur chambre soit avec un camarade de façon régulière, soit avec une "femme par mois", selon une coutume fréquente.

## 3 - LA DENSITÉ OPTIMA D'OCCUPATION

Une question demandait à l'interviewé s'il était satisfait ou non de son logement. Il est intéressant de rapprocher ces réponses du taux d'occupation (Tableau XXXVI) :

	Logement SUFFISANT	Logement INSUFFISANT	Pas de réponse	Ensemble
PLUS de 1 pièce par personne (23 réponses) _____	91	9	-	100
UNE pièce par personne (43 réponses) _____	86	12	2	100
MOINS de 1 pièce par personne (17 réponses) _____	53	47	-	100

Une relation très nette apparaît entre l'espace disponible et le sentiment que le logement est ou non suffisant. La quasi-totalité de ceux qui disposent de plus d'une pièce par personne (en général, 1 pièce à usage de salle à manger et une chambre) s'estiment satisfaits. Le taux de satisfaction est également très élevé chez ceux disposant d'une pièce entière par personne. Par contre, en-dessous d'une pièce par personne, la proportion de ceux qui se déclarent satisfaits tombe brutalement à près de la moitié. Certes, ces chiffres sont valables surtout pour des travailleurs célibataires, mais il y a là en tout cas, une indication à retenir dans la perspective de l'installation de cités futures (2).

(1) R. DEVAUGES - Les Conditions sociologiques d'une Politique d'Urbanisme à Brazzaville - Synthèse provisoire.

(2) Une autre enquête en cours de dépouillement étudiée de la même façon le seuil de satisfaction relativement à l'espace disponible dans le cas de familles complètes.

**Le Problème des Cités de Compagnies**

- Lorsqu'il s'agit de déplacer plusieurs milliers de travailleurs et - pour le plus grand nombre d'entre eux - leur famille dans un chantier situé en dehors de toute installation humaine, deux possibilités s'offrent aux Entreprises lorsqu'il s'agit de loger leur personnel : soit construire directement des cités où les gens seront logés, soit leur lotir des terrains où ils auront la possibilité de bâtir eux-mêmes. En fait, aucune solution n'est exclusive de l'autre et, à côté de cités de première installation, à mesure que le camp perdra cet aspect pour prendre des caractéristiques de cité, il semble qu'il sera nécessaire de prévoir des zones de libre entreprise où pourront se fixer non seulement les travailleurs qui le désirent mais encore les services secondaires qui ne manqueront pas de venir si le camp primitif atteint l'état de développement et de durée nécessaire. Le mode d'installation du début ne fait guère de doutes : il faudra loger les gens dès leur arrivée : ce n'est qu'après plusieurs mois, sans doute, qu'ils pourront envisager de s'installer par eux-mêmes (1). C'est donc beaucoup plus en prévision de cette seconde période de fixation qui devrait précéder de peu l'arrivée des familles que l'on a étudié chez les travailleurs déplacés les préférences manifestées, soit pour les cités d'entreprises, soit au contraire pour la création de villages indépendants. La question, posée à l'échantillon de Jacob et à celui de Port-Gentil, demandait aux interviewés s'ils préféreraient habiter les cités de la Compagnie - qui existaient dans les deux cas - ou, au contraire, s'ils aimeraient mieux s'installer au village. A Jacob, où la chose était possible, on leur a fait préciser, dans ce dernier cas, s'ils préféreraient être locataires ou acquérir eux-mêmes une parcelle pour y bâtir. Les réponses, dans les deux échantillons, se répartissent de la façon suivante (Tableau XXXVII) :

Mode d'occupation	Travailleurs déplacés	
	à Jacob (50 rép.)	à Port-Gentil (83 rép.)
Préfère habiter une cité _____	22	56
Préfère être locataire au village _____	14	31
Préfère être propriétaire _____	54	-
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	10	13
Pour _____	100	100

Les résultats obtenus sont assez différents d'un groupe à l'autre. Dans une large mesure, les écarts peuvent s'expliquer par les conditions dissemblables de deux milieux : à Jacob, la cité était très critiquée (2) et, seul, 1/5 environ de l'échantillon préfère y vivre plutôt que d'aller au village. A Port-Gentil, au contraire, plus de la moitié des interviewés aimeraient mieux habiter une cité de Compagnie. Il faut d'ailleurs rapprocher ces chiffres de ceux cités ci-dessus à propos de conditions de logement : à Jacob, 56 % de l'échantillon interrogé habite en cité contre 16 % à Port-Gentil, Il faut ajouter que les cités où sont logés les Congolais à Port-Gentil ne paraissent pas plus confortables, ni dans un meilleur environnement, que celles de Jacob. L'analyse des motivations nous montrera qu'en répondant à propos de la cité, les interviewés d'un groupe et de l'autre ne pensaient pas à la même chose et que, en tout cas, le mécontentement général régnant chez les travailleurs de Jacob a dû influencer les réponses. En outre, la possibilité d'acquérir une clôture, d'y bâtir et de louer à son tour, a dû jouer

(1) Tel est le système préconisé par l'Inspection du Travail de Port-Gentil qui possède déjà une expérience de quelques années en la matière.

(2) Des améliorations importantes - qui avaient tenu compte de ces critiques - avaient été apportées. Il faut aussi tenir compte là-bas d'un état de mécontentement général dû surtout à la zone de salaires sans, pour autant, que les installations puissent être considérées comme entièrement satisfaisantes.

chez eux pour accroître le désintérêt manifesté pour les cités (presque les 3/5 de l'échantillon ont exprimé le désir d'être propriétaire). A Port-Gentil, au contraire, en dehors des cités, les Congolais se sentent plus isolés, moins en sécurité, lorsqu'ils se trouvent disséminés au milieu des Gabonais. Ils sont sensibles aussi au fait que, dans une cité, ils sont logés gratuitement. Notons à ce sujet que dans les deux cas la solution la plus souvent choisie est matériellement la plus avantageuse :

- à Port-Gentil, être logé gratuitement dans une cité;
- à Jacob, acheter une clôture que l'on pourrait, soit louer, soit vendre au départ en se constituant ainsi un petit capital.

Les Motivations des Réponses - Les réponses de l'échantillon de Jacob sont trop complexes pour en faire une exploitation statistique. Deux faits ressortent toutefois dans la plupart des réponses. Selon que l'on donne plus d'importance à l'un ou à l'autre, on choisit la cité ou le village :

- l'argument en faveur de la cité est qu'on y est logé gratuitement
- l'argument en faveur du village, ou plutôt contre la cité, est que les cases y sont peu habitables (1).

Les motivations de l'échantillon de Port-Gentil se regroupent avec plus de netteté (51 motivations) :

- Logement gratuit à la cité _____	47
- Meilleure installation à la cité _____	25
- Au village, on est étranger _____	14
- Réponse inexploitable _____	14
	pour 100 réponses

Là aussi, l'argument de la gratuité est dominant en faveur de la cité. Une certaine partie des interviewés trouvent les cases de la cité mieux installées que celles qu'ils occupent au village : les avantages appréciés sont dans le fait qu'elles sont bâties en dur, qu'elles ont l'eau et l'électricité. Enfin, un petit groupe préfère la cité parce qu'il se sent étranger au village.

Les arguments contre la cité ou pour le village sont assez souvent symétriques des précédents. Pour le petit groupe de Jacob préférant être locataires au village, l'argument le plus fréquent est que les cases de la cité sont trop chaudes. Pour l'échantillon de Port-Gentil, les mêmes arguments que pour la cité sont parfois avancés mais cette fois en faveur du village (28 réponses) :

- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	11
- Cité trop éloignée, ou en désaccord, plus de distractions au village _____	29
- Mauvaise installation à la cité _____	60
	pour 100 réponses

Un certain nombre reprochent à la cité d'être en brousse, assez éloignée de la ville, et de manquer de distractions. Certains d'entre eux recherchent au village un isolement de leurs compatriotes qu'ils ne trouvent pas à la cité. Mais la grande majorité de ceux qui préfèrent

---

(1) Les reproches faits aux maisons de la cité sont unanimes et fort précis et fournissent par là des indications intéressantes :

- la brique cuite est trop chaude (plus chaude que la brique crue) surtout, comme cela a été le cas, si elle n'est pas recouverte d'un enduit;
- les toits en tôle sont également trop chauds, lorsqu'il n'y a pas de plafond.

Rappelons que la direction de la Société qui possédait ces cités s'est inquiétée de ces inconvénients et y a apporté un certain nombre d'améliorations. Les gens, toutefois, continuent à préférer les cases du village.

le village font à la cité un certain nombre de reproches dont beaucoup paraissent justifiés, du moins pour la cité où sont logés les Congolais : trop d'eau à l'extérieur, cases trop humides ou laissant passer la pluie, trop de moustiques (brousse et eau à l'entour de la cité), enfin, cases trop petites pour le petit nombre de ceux qui vivent en famille.

De tous ces arguments assez confus, se dégagent cependant deux idées sur lesquelles il paraît utile d'insister :

- l'avantage apprécié dans la cité construite par l'employeur est sa gratuité;
- cependant, cette raison n'est pas nécessairement déterminante et certains inconvénients de la cité peuvent parfaitement conduire les gens à lui préférer un logement payé au village.

Des raisons fournies contre les cités se dégagent également les principales qualités que les gens demandent aussi bien aux cases qu'à l'environnement :

- des cases pas trop chaudes : à ce point de vue, la brique sans enduit paraît inhabitable. La brique crue de fabrication locale lui est préférable. De même, pour les toits en tôle sans plafond intermédiaire : les travailleurs leur préféreraient vraisemblablement un toit en chaume ou en tuiles de bambou en bon état. Toutefois, moyennant les améliorations signalées ici, la case "en dur" et couverte de tôle est indubitablement préférée à la maison coutumière.
- des maisons étanches à la pluie et qui ne soient pas inondables (ici, la tôle l'emporte sans conteste sur les matériaux coutumiers).
- Des maisons suffisamment grandes pour le logement des familles. Pour les célibataires, une pièce par personne paraît satisfaisante.
- Un environnement suffisamment débroussé pour éloigner les moustiques et autres parasites ainsi que les serpents.
- Un réseau de distribution d'eau et d'électricité.
- Enfin, un milieu qui ne se confine pas au personnel de l'entreprise et qui comporte suffisamment de distractions, c'est-à-dire qui soit beaucoup plus proche d'une vraie ville que d'une simple "cité-dortoir".

## Conclusion

D'une façon générale, lorsqu'ils envisagent la possibilité d'une migration de travail, les chômeurs s'attendent à des séjours d'assez longue durée : au moins deux ans. Seul, le petit groupe réfractaire des plus jeunes ne paraît pas, dans sa majorité disposé à quitter Brazzaville pour des durées supérieures à un an ou même six mois. Les proportions importantes de travailleurs déplacés ayant prolongé leur séjour au-delà du premier contrat, permettent de penser que les intentions des chômeurs semblent devoir être suivies d'effets dans la réalité.

Les chômeurs envisagent pour la plupart de se faire suivre de leur famille : femme et enfants. Outre des motifs personnels, le désir d'une vie familiale plus stable, de repas préparés, etc ... , motive généralement ces choix. Même chez ceux qui sont encore actuellement célibataires, une proportion importante envisage la possibilité de se marier et, dans ce cas, de se faire rejoindre par leur femme. Si les travailleurs déplacés manifestent dans une proportion beaucoup plus faible que les chômeurs le désir d'avoir leur famille avec eux, il semble que cela soit dû beaucoup plus aux circonstances particulières du milieu : insuffisance des salaires à Jacob, impossibilité pratique de se faire rejoindre au Gabon, qu'à une attitude systématiquement négative. Dans un chantier d'accès facile pour les Congolais - comme ce serait le cas pour le Kouilou - il est donc prudent de prévoir qu'une grande partie des immigrants désireront se faire rejoindre par leur famille.

Les réponses des interviewés concernant les modalités de déplacement de la famille, suggèrent une formule qui est à la fois la plus prudente pour les intéressés et la plus commode pour les employeurs : cette formule consiste pour le travailleur à partir seul, à reconnaître le pays, à préparer son installation et à se faire rejoindre ensuite par les siens. Expérimentée par une société du Gabon, cette formule semble avoir fonctionné avec un plein succès.

En ce qui concerne la venue de petits parents, génératrice d'un "parasitisme" aux inconvénients multiples tant pour les travailleurs ayant ces jeunes à charge que pour l'ensemble du pays lui-même, les réponses sont beaucoup plus réticentes. Une large majorité des chômeurs interviewés déclare s'opposer à accepter ces charges supplémentaires. Toutefois, ce que l'on sait de la coutume et l'exemple de ce qui se passe encore aujourd'hui à Brazzaville en dépit du chômage, montrent que les Africains ne se sentent pas le droit de refuser l'hospitalité à qui la leur demande. Dans ces conditions, les Pouvoirs Publics devront sans doute prendre eux-mêmes en charge le contrôle des déplacements de population s'ils veulent éviter que ne se reproduisent au Kouilou les exodes malencontreux que l'on a observés vers Brazzaville et vers Pointe-Noire.

La perspective de nombreux déplacements de familles complètes laisse prévoir un volume assez important de logements. Dans le cas des célibataires, il semble que le taux d'occupation optimum soit d'une pièce par personne. Certes, pour des familles, il est possible de prévoir des taux d'occupation plus élevés.

L'expérience des travailleurs déplacés montre que les gens sont d'accord pour attribuer à tel ou tel type de maisons certaines qualités ou certains défauts. La bonne maison doit être assez vaste, pas trop chaude, pas humide, dans un environnement sain, sans moustiques ni animaux dangereux. Elle doit enfin se trouver dans une véritable cité qui ne soit pas un simple dortoir et qui offre aux gens les distractions qu'ils sont habitués à trouver en ville. La préférence des travailleurs, dans ces conditions, pour une cité ouvrière ou pour une maison personnelle, apparaît subordonnée à ces différentes conditions. Il est certain, par exemple, qu'à confort - ou inconfort - égal, un travailleur préférera toujours à la maison qu'il devra louer, une cité où il sera logé gratuitement. Mais passé un certain degré d'inconfort ou de monotonie, ou de mésentente, il préférera se loger à ses frais dans un vrai village. Dans certains cas, l'attrait d'une spéculation possible fait délaissier au travailleur la cité pour l'achat d'une parcelle où il construira une maison lui appartenant. Il aura alors la possibilité de la louer toute ou en partie et, à son départ, de la revendre, se constituant ainsi un petit capital. Ce système qui présente des avantages et des inconvénients et qui nécessiterait la création de lotissements, ne peut en tout cas être envisagé que dans une phase postérieure à l'installation car il nécessite une intégration à peu près complète des travailleurs et, surtout, une durée suffisante des chantiers. Le système de la maison bâtie par l'intéressé - s'il présente de réels avantages dans une perspective de longue durée, ne dispense pas, en tout cas, de la création de cités de première installation

où les arrivants, encore célibataires pourraient s'installer dès leur arrivée. Ils pourraient alors préparer tranquillement la venue de leur famille. A ce moment, on pourrait, s'ils le désirent, leur attribuer des parcelles dans ces lotissements où ils auraient la possibilité de construire leur case, soit selon le mode coutumier, soit en s'adressant à un organisme de crédit, selon une formule déjà expérimentée ailleurs.

## Chapitre V

### L'ORGANISATION DES CONDITIONS DE VIE

Nous aborderons avec ce chapitre des problèmes qui, en principe concernent moins directement les Entreprises et sont plus indépendants de leur action immédiate que les modalités de recrutement ou même que le mode d'installation des travailleurs. La tentation du "laisser-faire" dans ce domaine pourrait trouver une confirmation dans certaines réponses obtenues ici lorsque nous avons vu, par exemple, la majorité des chômeurs se prononcer contre le principe de la ration alimentaire et préférer décider individuellement de leur façon de se nourrir.

En fait, les études de rumeurs faites à propos de chantiers situés hors de Brazzaville, aussi bien que les enquêtes sur les travailleurs déplacés, ont prouvé que de bonnes ou de mauvaises conditions de ravitaillement avaient des incidences profondes sur le comportement des travailleurs. Le sentiment que la vie était plus chère ou meilleur marché dans un lieu que dans un autre entraînait une atmosphère de satisfaction qui se projetait directement sur le rendement au travail et sur l'attitude vis-à-vis de l'employeur.

Dans le cas du Kouilou, la nécessité pour les entreprises de veiller à l'organisation ou, au moins, à un contrôle étroit des conditions de ravitaillement, est renforcée par le fait qu'il s'agira de zones forestières en principe improductives et où, non seulement l'équipement domestique, mais encore la nourriture, devront être entièrement importés, au moins dans les premières années.

Nous nous proposons d'étudier d'abord dans ce chapitre les problèmes posés par le ravitaillement alimentaire : ravitaillement sur place, possibilité pour les femmes de cultiver, rôle des différences dans le mode d'alimentation. Nous aborderons ensuite le problème plus particulier du prix comparé des aliments ou du vêtement et, enfin celui plus général de la vie chère.

#### A - LE RAVITAILLEMENT ALIMENTAIRE

Nous examinerons successivement, à travers les échantillons de travailleurs déplacés, les conditions locales de ravitaillement, la possibilité pour les femmes de faire un peu de culture pour le ménage et, enfin, la possibilité pour les Brazzavillois déplacés de s'adapter à la nourriture locale.

##### 1 - LES CONDITIONS DE RAVITAILLEMENT SUR PLACE

Le problème des difficultés de ravitaillement et, en particulier, d'une disette possible, ne se posait pas pour les travailleurs déplacés de Jacob qui se trouvaient dans une des régions agricoles les plus riches du Moyen-Congo et au milieu d'une population autochtone de cultivateurs capables de leur fournir en quantité suffisante les denrées alimentaires - le manioc en particulier - adaptées à leurs besoins et à leurs goûts.

La question a dû être étudiée, par contre, à Port-Gentil où le problème du ravitaillement avait rencontré de sérieuses difficultés au début de 1957.

Une raréfaction du manioc s'était effectivement produite à cette époque. Elle était due, d'une part à l'importation rapide de quantités relativement importantes de main-d'œuvre étrangère augmentant le nombre de "bouches à nourrir", d'autre part à un ramassage systématique par une compagnie de la quasi-totalité du manioc disponible dans les "pindis" du delta de l'Ogooué (1) qui ravitaillent ordinairement Port-Gentil. Il semble que la situation ait été assez rapidement rétablie sur l'intervention de l'Administration, la compagnie partiellement responsable de cette raréfaction ayant décidé d'effectuer son ravitaillement dans des régions plus éloignées. Il apparaît en tout cas que cette "disette" passagère semble avoir provoqué un début de panique parmi la population et surtout parmi les Brazzavillois qui se trouvaient sur place à l'époque. Le problème s'aggravait, en effet, pour eux du fait qu'ils ne pouvaient se contenter des bananes et des tarots au moyen desquels les Gabonais compensaient l'absence de manioc. Au cours des mois de Mai et Juin 1957, le bruit courait encore avec insistance à Brazzaville que la "famine" régnait à Port-Gentil et que l'Administration avait dû faire décharger de force un bateau de bananes de passage dans le port (2).

La question posée aux travailleurs déplacés de Port-Gentil était en relation directe avec ces événements encore récents et l'évolution de la situation depuis cette époque : elle concernait uniquement le manioc qui, seul, avait connu une raréfaction. Les résultats obtenus se présentent de la façon suivante (83 réponses) :

- Estime qu'on trouve facilement le manioc _____	62
- Estime difficile le ravitaillement en manioc _____	37
- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	1
	pour 100 réponses

A l'époque de l'enquête, les gens paraissent donc avoir conscience que la situation s'était rétablie de façon satisfaisante, puisque près des 2/3 de l'échantillon estiment qu'il est facile de se procurer du manioc. Une ventilation plus détaillée des réponses suivant les critères déjà utilisés ne peut être prise en considération du fait qu'elle porte sur des échantillons trop petits. Il semble toutefois que les Employés (24 réponses) éprouvent une plus grande difficulté à se ravitailler (46 % déclarent trouver difficilement du manioc) que les diverses catégories de Manuels (34 % seulement pour la même réponse). En fait, la notion de facile ou de difficile est insuffisamment précise pour qu'on puisse tirer des conclusions positives de cet écart.

## 2 - LES FEMMES ET LA POSSIBILITÉ DE CULTIVER

Dans le cas d'un déplacement important de main-d'œuvre entraînant une immigration des familles, l'éventualité de donner aux femmes des terrains de culture est une possibilité à ne pas négliger. Le développement de cette possibilité offre, en effet, plusieurs avantages : il simplifie dans une mesure non négligeable les problèmes de ravitaillement : il permet aux gens d'avoir une nourriture mieux adaptée à leurs besoins tout en les libérant partiellement du commerce extérieur ; il facilite l'intégration des populations en leur donnant, dans un contexte nouveau, un genre de vie conforme à leurs traditions. Enfin, il contribue dans une certaine mesure à la mise en valeur d'un nouveau terroir.

---

(1) Les "pindis" sont des campements de culture installés dans le delta de l'Ogooué.

(2) Les rapports économiques donnent des chiffres précis des quantités de manioc contrôlées sur les marchés entre 1955 et 1957. Mais des imprécisions de détail sur ce que signifient ces chiffres ne permettent pas de les exploiter. A titre d'indication, en 1957, après le rétablissement de la situation, 1,485 T. de manioc ont été contrôlées à l'entrée à Port-Gentil, dont 900 T. pour le ravitaillement direct de la SPAEF.

A Port-Gentil, la stérilité complète des terres sableuses rendait oiseux de poser le problème du travail de la terre. La question n'a donc été posée qu'à l'échantillon de Jacob (50 réponses) :

- Les femmes des Brazzavillois peuvent cultiver _____	28
- Elles ne peuvent pas par manque de terrain _____	20
- Elles ne peuvent pas à cause des gens du pays _____	16
- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	<u>36</u>

pour 100 réponses

Le nombre de "pas de réponse" est élevé. Il concerne surtout les célibataires qui ont été incapables d'exprimer une opinion sur la question. Plus du 1/4 des interviewés ont affirmé que leurs femmes avaient un lopin de terre qu'elles cultivaient (les 28 % des réponses correspondent, en effet, aux cas d'hommes dont, effectivement les femmes cultivent la terre). Un peu plus du tiers de l'échantillon a déclaré que les femmes ne pouvaient pas cultiver. Dans ce cas, les raisons invoquées sont de deux ordres :

- soit qu'il n'y ait pas de terrain cultivable dans un rayon assez proche, ce qui est partiellement exact, la sucrerie occupant de larges superficies de terres arables, et les races autochtones étant en mesure d'exploiter une grande partie du restant;
- soit que les intéressés prétendent n'avoir pu obtenir un bout de terrain des Bakamba qui sont les propriétaires originels du sol. Il semble, en fait, que les conflits à propos de la terre soient pratiquement inexistantes et que, moyennant un petit impôt, les autochtones cèdent facilement les terres de culture aux arrivants qui en font la demande. En tout cas, cette possibilité est signalée par de nombreux interviewés et considérée par eux comme particulièrement appréciable.

### 3 - L'ATTACHEMENT AU RÉGIME ALIMENTAIRE

Les Africains témoignent d'un remarquable attachement à leur régime alimentaire. C'est peut-être un des domaines où les pratiques traditionnelles se sont le mieux maintenues (1). C'est sans doute dans une large mesure cet attachement que traduit le refus, que nous avons rencontré au chapitre III, du système de la ration. A Jacob, le problème ne se posait pas pour les Brazzavillois, ceux-ci, quelle que soit leur origine au Congo, s'étant accoutumés à des qualités identiques de manioc et de poisson. Il n'en allait plus de même au Gabon où la nourriture des populations locales diffère profondément de celle du Congo. En effet, les aliments de base des Gabonais sont la banane et le taros. En outre, le manioc lui-même y est préparé différemment. Il a, aux yeux des Congolais, la réputation de sentir mauvais et de provoquer des maux de ventre et des dysenteries. A titre de test, toutefois, on a demandé à l'échantillon interviewé à Port-Gentil s'il lui semblait possible d'adopter le régime alimentaire des Gabonais. La répartition des réponses est très nette (83 réponses) :

- Ne peuvent pas adopter le régime des Gabonais _____	73
- Peuvent l'adopter _____	19
- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	<u>8</u>

pour 100 réponses

Près des 3/4 de l'échantillon estiment impossible de se conformer aux coutumes alimentaires locales. Un petit groupe, par contre (1/5 environ) exprime une opinion contraire. Le fait est assez intéressant pour qu'on essaie de préciser la composition de ce groupe :

- Il semble que les plus jeunes soient le plus attachés à leurs coutumes alimentaires puisque, d'après les chiffres trouvés ici, on trouverait seulement 18 moins de 30 ans sur 100 disposés à adopter l'alimentation des Gabonais contre 27 % des plus de 30 ans.

---

(1) cf. R. DEVAUGES - Mieux-être et promotion sociale chez les Salariés Africains de Brazzaville (Communication au Congrès de Makerere College, Kampala, Uganda, Janvier 1959).

- Le niveau d'instruction ne paraît pas jouer un rôle important dans l'adaptabilité à d'autres traditions (qui est un phénomène foncièrement différent de l'adaptabilité à des coutumes européennes) sinon pour faire apparaître, comme très souvent au cours de cette étude, la situation aberrante des sous-scolarisés, beaucoup plus disposés dans le cas présent, semble-t-il, à adopter les pratiques locales que les deux autres groupes. Signalons que, chez ces derniers, les diverses catégories de réponses arrivent en proportions très voisines.
- L'appartenance ethnique devrait jouer un rôle plus important. Si 14 % seulement des Balalis (43 réponses) se déclarent prêts à adopter le régime gabonais, une proportion sensiblement plus forte (26 %) de MBochis (23 réponses) accepte cette éventualité. Cette différence tient peut-être à des contacts plus fréquents entre les gens du Haut-Congo et le Gabon (1). Les parties les plus au nord de cette région entretiennent en effet traditionnellement des relations directes avec le Gabon sans passer par Brazzaville, d'où, sans doute, ces possibilités plus grandes d'assimilation.

## B - LE PROBLÈME DE LA VIE CHÈRE

Le coût de la vie et le pouvoir d'achat réel des salaires versés est un élément essentiel de la satisfaction ou du mécontentement des salariés. L'étude des divers centres de travailleurs déplacés a montré que cet élément pouvait jouer un rôle fort important dans les rapports des salariés avec leur entreprise.

En premier lieu, les distinctions en zones de salaires soulèvent des problèmes délicats pour les chantiers de brousse. La diminution de salaire existant pour les zones rurales repose sur plusieurs principes plus ou moins nettement formulés et qui ne correspondent pas dans tous les cas à la réalité :

- Les denrées alimentaires sont moins chères en brousse, voire gratuites;
- Les populations rurales ont moins de besoins que celles des villes en matière d'habillement ou d'équipement domestique, elles sont en un mot moins "évoluées";
- Enfin, les ruraux n'ont pas de loyer à payer, étant en principe logés dans des cases construites par eux-mêmes et sur des terrains leur appartenant.

Or, la situation des salariés est très différente suivant qu'il s'agit des autochtones ou, au contraire, de populations déplacées. Certes, il est indiscutable, lorsqu'on compare les populations vivant en brousse aux Brazzavillois, que ceux-ci ont, en principe, des charges que les autres n'ont pas : "A Brazzaville, tout se paie" entend-on dire couramment. Mais lorsqu'on parle de salariés travaillant hors des grandes villes, il convient de distinguer soigneusement le cas des autochtones pour lesquels le raisonnement précédent est en principe valable et celui des travailleurs déplacés, dont les Brazzavillois travaillant en brousse sont un exemple particulier. Dans le cas de ces derniers, les enquêtes faites dans des centres dits "de brousse" montrent qu'il paraît inexact de parler de conditions de vie à meilleur marché qu'en ville. Nous avons vu à propos de l'échantillon de Jacob que, seule, une partie des travailleurs avaient leurs femmes avec eux et que, seule, une partie de ces femmes avait trouvé le moyen de cultiver un peu de terre. Les autres se trouvaient donc - comme en ville - contraints de tout acheter.

Les deux échantillons de Jacob et du Gabon ont été interrogés sur le coût de la vie. Au premier, on a posé une question globale à laquelle les intéressés ont eux-mêmes apporté des nuances et des distinctions. A l'échantillon du Gabon, forts des résultats déjà acquis, au lieu d'une seule question on en a posé plusieurs portant sur le prix comparé des objets de première nécessité. Là aussi, malheureusement, le temps a manqué pour effectuer les vérifications nécessaires sur les prix effectivement pratiqués par les commerçants.

---

(1) "Une partie des gens du Haut" pratique d'ailleurs l'alimentation Gabonaise à base de bananes plantain et de taros, ignames, etc ..."  
(Cl. MILLET).

A Jacob, les résultats obtenus ont été les suivants (50 réponses) :

- La vie est plus chère à Jacob .....	74
- La vie est aussi chère à Jacob .....	12
- La vie est plus chère à Brazzaville .....	4
- Pas de réponse ou réponse inexploitable .....	10

pour 100 réponses

Près des 3/4 de l'échantillon estiment donc que la vie est plus chère à Jacob. Un petit groupe pense au contraire qu'elle est au même niveau qu'à Brazzaville. Evidemment, ces réponses sont très largement subjectives et il faut tenir compte d'une tendance systématique à se plaindre. Toutefois le mécontentement profond rencontré dans cette cité semble bien reposer sur des bases réelles.

C'est le groupe des travailleurs compris entre 20 et 30 ans qui estime le plus souvent que la vie est plus chère à Jacob. Sans doute pensent-ils qu'à cet âge on a plus de besoins et que l'on souffre davantage de la situation. De même, ce sont les mariés (38 réponses) qui se plaignent le plus de la vie chère à Jacob : 82 % contre 50 % seulement des célibataires (12 réponses). Les proportions par profession sont peu exploitables. Signalons toutefois le cas de six interviewés exerçant la profession de commerçant et dont deux seulement ont déclaré que la vie était plus chère à Jacob.

Dans de nombreux cas on a pu obtenir des comparaisons précises entre Jacob et Brazzaville :

- le manioc vendu 20 Frs à Jacob vaudrait seulement 10 ou 15 Frs à Brazzaville (4 réponses);
- la viande est trop chère, même la viande de brousse qui, de plus, est rare;
- le poisson salé vendu à Jacob de 145 à 160 Frs le kilo, se paierait à Brazzaville de 100 à 120 Frs (un exemple plus précis est donné : le "capitaine" vendu 120 Frs le kilo à Brazzaville, coûterait 160 Frs à Jacob).

Il semble surtout qu'à Jacob on ne pratique pas la vente par très petites unités monétaires comme on le fait à Brazzaville. A Brazzaville, dit un interviewé, un chômeur peut manger pour 10 ou 20 Frs. A Jacob, c'est impossible.

A ce coût élevé de la vie, les gens donnent une explication qui paraît fort plausible : en ce qui concerne les denrées locales, elles sont expédiées à Brazzaville du fait que Jacob est une gare. Ayant un débouché facile, les producteurs ne vendent aux gens du pays que s'ils y trouvent un bénéfice. D'autre part, les "étrangers" installés sur place sont bien obligés de passer par eux et d'accepter leur prix. Leur situation est donc pratiquement la même que s'ils étaient à Brazzaville.

La viande et le poisson séché viennent, eux, directement de Brazzaville. Très souvent même, ce sont des gens de Brazzaville qui viennent vendre sur place : la multiplication des intermédiaires et le manque de concurrence ne peuvent manquer d'élever les prix.

Il en est de même pour les vêtements venus également de la capitale chez les revendeurs de l'endroit. Voici, là encore, quelques prix indiqués :

- la pièce de pagne coûte 1.500 à 1.700 Frs à Jacob contre 600 à 700 Frs à Brazzaville pour une qualité équivalente ;
- le pantalon coûte 700 à 1.000 Frs ici contre 300 ou 400 Frs à Brazzaville.

Des rumeurs identiques ont été observées aux mines de M'Fouati qui se trouvent également en zone III de salaires et à peu de distance de Jacob. Les réclamations des mineurs - qui sont pourtant cette fois des autochtones - sont surtout relatives à la cherté du manioc et des produits importés de Brazzaville. Là aussi, les gens donnent de cette cherté une explication déjà rencontrée à Jacob :

- ceux qui travaillent à la mine ne cultivent pas ; ils dépendent donc des paysons qui possèdent, comme ceux de Jacob, le débouché de Brazzaville et peuvent de ce fait maintenir des prix relativement élevés ;

- tout ce qui n'est pas de production locale vient de Brazzaville, apporté par des commerçants qui sont de petits revendeurs et qui profitent de l'absence relative de concurrence pour vendre plus cher. Un enquêteur Africain qui participait à l'enquête est revenu du marché local en déclarant spontanément que les prix pratiqués pour les produits importés (pagnes, peignes, savon, ustensiles divers) étaient "le double" de ceux de Brazzaville. Aucune vérification précise - là non plus - n'a pu être effectuée.

Précisons qu'à M'Fouati, la Compagnie Minière a organisé une coopérative gérée par elle et qui pratique des prix voisins de ceux du gros ou du demi-gros. Malheureusement, les renseignements relatifs à cette coopérative proviennent d'un nombre restreint de sources et n'ont pu être vérifiés sur place. Il semble cependant qu'il existe à M'Fouati comme à Jacob un problème réel de la vie chère accentué par l'infériorité des salaires.

A partir de l'expérience acquise à Jacob et à M'Fouati, il a été possible d'analyser avec plus de précision le coût de la vie à Port-Gentil, du moins à travers les indications des interviewés. On a posé cinq questions relatives au prix de manioc, du poisson, de la "culotte" (c'est-à-dire du short), de la chemisette et de la pièce de pagne. Pour ce dernier article, toutefois, les résultats ne seraient exploitables qu'après des calculs compliqués du fait que la pièce de pagne de vente courante est plus courte à Port-Gentil qu'à Brazzaville.

Le manioc à Port-Gentil ne se présente pas comme à Brazzaville. A Brazzaville, il se vend soit sous forme de farine, à la poignée (le fofou), soit sous forme de pains roulés dans des feuilles et valant 10, 20 ou 50 Frs suivant la grosseur. A Port-Gentil, il est livré au consommateur sous forme de bâtons d'une valeur uniforme de 10 Frs. Voici, compte tenu de cette différence, l'opinion des travailleurs déplacés sur le prix comparé de leurs dépenses quotidiennes relativement à cette durée de base (83 réponses) :

- Manioc plus cher à Port-Gentil .....	77
- Manioc moins cher à Port-Gentil .....	12
- Même prix qu'à Brazzaville .....	3
- Pas de réponse ou réponse inexploitable .....	8
	pour 100 réponses

La grande majorité estime donc que le manioc leur revient plus cher à Port-Gentil. On peut certes penser qu'il y a une attitude systématique - consciente ou non - tendant à se plaindre de l'endroit où l'on se trouve. Les réponses obtenues à propos du poisson montrent que les attitudes peuvent être beaucoup plus nuancées (83 réponses) :

- Poisson plus cher à Port-Gentil .....	53
- Poisson moins cher à Port-Gentil .....	40
- Même prix qu'à Brazzaville .....	1
- Pas de réponse ou réponse inexploitable .....	6
	pour 100 réponses

On admet donc ici, dans une très large proportion, que le poisson est moins cher à Port-Gentil qu'à Brazzaville. Mais plus de la moitié de l'échantillon affirme cependant que le poisson est vendu plus cher à Port-Gentil, ce qui paraît paradoxal du fait que l'on se trouve dans un port alors qu'en dépit de la présence du Congo où le poisson est assez rare, Brazzaville demeure une ville de l'intérieur. Il semble en fait que les réponses du second groupe se réfèrent surtout au poisson frais acheté directement aux pêcheurs et celles du premier groupe au poisson salé d'importation. Même dans le cas du poisson frais, certains interviewés se plaignent d'une spéculation exercée par les femmes qui, disposant d'un capital suffisant, organisent parfois une véritable raffle à l'arrivée des barques où elles paient le poisson 20 à 30 Frs le kilo pour le revendre ensuite 70 ou 80 Frs aux gens du village qui ne sont pas en mesure de se déplacer.

L'opinion à propos des vêtements est presque unanime, par contre, surtout si l'on élimine les réponses inexploitable, pour déclarer que, sur le chapitre de l'habillement, la vie est plus chère à Port-Gentil. Là encore des chiffres comparatifs précis ont pu être obtenus des interviewés. Toutefois, rappelons-le, seules les questions relatives aux deux pièces essentielles du vêtement masculin : la "culotte" et la chemisette ont pu être exploitées. Voici (Tableau XXXVIII) les résultats obtenus (83 réponses) :

	Culotte	Chemisette
Plus cher à Port-Gentil _____	82	75
Aussi cher qu'à Brazzaville _____	-	2
Plus cher à Brazzaville _____	-	4
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	18	19
Pour _____	100	100

En ce qui concerne la culotte, l'unanimité des réponses est totale : une culotte payée entre 300 et 400 Frs à Brazzaville vaut, selon les avis, 600 à 700 Frs à Port-Gentil. De même, la chemisette payée de 600 à 700 Frs ou de 1.200 à 1.400 Frs, selon la qualité, à Port-Gentil ne coûterait respectivement que 300 à 400 Frs ou 700 à 800 Frs à Brazzaville. Les rapports des prix - fournis, rappelons-le, par des interviewés différents et qui n'avaient pu se concerter - varient donc pratiquement du simple au double.

Ici encore, il n'a pas été possible de vérifier ces chiffres auprès des commerçants. Il paraît toutefois probable que les réponses fournies sont assez exactement conformes à la réalité. D'une façon générale, d'ailleurs, l'opinion générale, aussi bien chez les Européens que chez les Africains, est que le coût de la vie à Port-Gentil est particulièrement élevé. Un rapport économique déclarait que Port-Gentil était "une des villes les plus chères de la Fédération" (1). Cela s'explique par le fait que c'est une ville construite sur une lagune absolument infertile et sans arrière-pays et où tous les produits sans exception doivent venir de l'extérieur.

Les résultats de ces études sur le coût de la vie montrent en tout cas l'importance d'une connaissance suffisante et d'un contrôle efficace des prix pratiqués. Seuls, dans ce domaine, les prix relevés en observant les transactions faites au dernier échelon, c'est-à-dire à celui du consommateur - sur les marchés et dans les boutiques - peuvent être tenus pour exacts. Il est fort probable que les interviewés aient une tendance assez générale à exagérer non pas tellement les prix qu'ils paient sur place, mais la différence avec ceux pratiqués ailleurs. Il n'en demeure pas moins vrai que, dans certains cas, cet écart, rendu possible par les conditions du commerce local, correspond à la réalité. Dans le cas de la brousse, lorsqu'une supériorité ou même une égalité des prix locaux avec ceux des villes vient à se produire et lorsqu'elle se combine dans ces cas avec les salaires inférieurs payés en brousse, il faut s'attendre - comme le cas a été observé au cours de cette enquête - à l'apparition de sentiments profonds de frustration parmi la population salariée, sentiments qui ont facilement tendance à se projeter sur l'employeur et à entraver la marche de l'entreprise. Il apparaît donc extrêmement important - pour des raisons à la fois objectives et subjectives - que les compagnies ayant à organiser des chantiers de travailleurs en déplacement soient en mesure de contrôler de façon très efficace le coût réel de la vie pour leur main-d'œuvre. Le mode de réalisation de ce contrôle peut revêtir de multiples formes et reste à déterminer, mais la nécessité n'en paraît guère douteuse.

(1) Rapport Economique pour 1956.

## Conclusion

De mauvaises conditions de ravitaillement et un coût trop élevé de la vie sont des causes quotidiennes de mécontentement qui peuvent compromettre un recrutement ou provoquer des incidents dans un chantier. La "famine" temporaire enregistrée au Gabon en 1957 fournit un bon exemple de la sensibilité de l'opinion dans ce domaine, d'autant plus que les pratiques alimentaires sont peut-être de celles auxquelles les gens sont le plus attachés et que l'adoption des habitudes alimentaires différentes des races locales ne paraît réalisable que dans des cas exceptionnels. A cet égard, la possibilité de donner aux femmes des travailleurs déplacés les moyens d'exercer leur activité de cultivatrice - qui est jusqu'à présent coutumière dans les sociétés africaines - paraît être une solution d'un intérêt particulier, à la fois économique et humain.

Le problème plus particulier du coût de la vie est un autre des aspects essentiels de la vie des salariés sur lequel il paraît important que les entreprises ou un organisme d'Etat soient en mesure d'exercer une action efficace.

En ce qui concerne les denrées vivrières de production locale, l'expérience montre que ce n'est en fait que très rarement que les salariés peuvent bénéficier de l'appoint des cultures familiales. Dans la plupart des cas, ils doivent passer par les producteurs locaux dont les prix, incontrôlés, sont souvent élevés, surtout lorsqu'ils ont la possibilité d'écouler leurs produits dans une grande ville comme c'est le cas pour les régions du Bas-Congo, voisines du chemin de fer.

Les conditions actuelles du commerce des produits importés dans les zones rurales, souvent médiocres pour les petits revendeurs qui l'exercent, ne semblent guère plus intéressantes pour les consommateurs. En effet, du fait du faible débit, des frais de transport ou de l'absence de concurrence, les prix des denrées ou produits fabriqués paraissent souvent égaux ou même plus élevés en brousse que dans les grandes villes.

Dans ces conditions, le salarié - particulièrement s'il vient de la ville ou d'une région lointaine - se trouve exactement dans la situation du citoyen de Brazzaville ou de Pointe-Noire et pas du tout dans celle de cultivateurs autochtones pour lesquels une activité rétribuée ne serait qu'un complément de revenu. Lorsqu'en outre un coût de la vie égal ou supérieur à celui des villes se combine avec un salaire moins élevé, comme c'est la règle pour les chantiers de brousse, il paraît hors de doute que le salarié des zones rurales se trouve - pour ne parler que du plan matériel - dans une situation défavorisée par rapport à celui des villes. Il ne faut pas dès lors s'étonner qu'une atmosphère généralisée de mécontentement se développe entraînant une stabilité très aléatoire de la main-d'œuvre et des conditions médiocres de rendement.

La nécessité de contrôler - voire même d'organiser le ravitaillement général des chantiers aussi bien en denrées alimentaires qu'en produits fabriqués - paraît donc impérieuse. L'initiative et la direction de cette organisation par les compagnies intéressées ou directement par l'Etat, ses modalités de détail, peuvent recevoir des solutions variables qu'il reste à mettre au point. Mais si l'on s'en réfère aux résultats de cette enquête, leur utilité semble en tout cas incontestable.

## Chapitre VI

# LES EXPERIENCES DÉJÀ FAITES DE RÉEMPLOI DE CHOMEURS ET LEURS RÉSULTATS

Nous avons analysé dans les chapitres précédents les conditions optima d'un déplacement de main-d'œuvre telles du moins qu'elles étaient vues tant par les chômeurs que par certains travailleurs actuellement en déplacement. Il n'est pas inutile maintenant de faire l'historique des diverses expériences de déplacement et de réemploi de Brazzavillois qui ont eu lieu depuis le début de la crise et dont celles que nous avons évoquées n'étaient que les plus récentes. Il sera intéressant d'analyser, à la lumière des résultats obtenus dans les chapitres précédents, les causes des échecs ou des succès de ces expériences. Dans une première partie, nous passerons en revue l'ensemble des expériences qui se sont déroulées entre 1953 et 1955. Nous étudierons plus longuement dans la seconde partie la double expérience faite avec des mineurs Saras à la même époque. Enfin, nous retracerons pour terminer, les étapes et l'évolution du recrutement des Brazzavillois à destination de Port-Gentil. Cette étude nous permettra du même coup de mieux situer les échantillons de travailleurs déplacés dont nous analysons les courants d'opinion dans le reste de ce rapport.

### A - LES PREMIÈRES TENTATIVES DE RECASEMENT DE CHOMEURS

Dès le début de la crise, l'ampleur et la gravité du problème du chômage apparurent aux organismes responsables et dès 1952, aussi bien l'Administration que l'Inspection du Travail se préoccupèrent d'y porter remède. Dans ce but, dès la fin de 1952, une enquête était menée par l'Inspection Interterritoriale du Travail de Brazzaville auprès des compagnies minières et des entreprises forestières ou agricoles pour essayer d'y trouver des emplois disponibles. D'après les chiffres obtenus, il apparaissait qu'en Février 1953, entre le Congo et le Gabon, 1.320 emplois étaient disponibles dans une grande société du Niari. On s'efforça alors immédiatement de recruter parmi les chômeurs de Brazzaville pour pourvoir ces emplois vacants. Ce sont les modalités et les résultats de ces tentatives que nous allons passer en revue en mettant à part celles qui eurent lieu dans les mines et celles qui eurent pour cadre des entreprises agricoles ou forestières.

#### 1 - LES TENTATIVES DE RECASEMENT DANS LES ENTREPRISES MINIÈRES

La première tentative de recasement de chômeurs eut lieu au Congo. A la suite d'un premier échec avec un contingent de Saras directement amené de la République du Tchad et dont l'étude constituera la seconde partie de ce chapitre, une compagnie minière de la région du Niari demanda à l'Inspection du Travail de Brazzaville de lui recruter 200 manœuvres parmi les chômeurs de cette ville. L'Inspection du Travail ne réussit à en trouver que 42 qui furent expédiés en deux contingents. Ce premier essai fut couronné d'un succès relatif puisque 60 % des recrutés demeurèrent sur place. Toutefois, malgré cette réussite partielle, un second recrutement de 100 chômeurs pour la même compagnie ne reçut aucune suite.

La seconde expérience de quelque importance, faite avec les chômeurs de Brazzaville, fut tristement célèbre en raison des nombreux et imprudents espoirs qu'elle avait suscités. Ce fut celle des mines d'or d'Etéké. Le 21 Janvier 1953, 53 travailleurs Brazzavillois s'embarquaient par le C. F. C. O. à destination des mines d'Etéké, au Gabon. Le contingent était composé presque exclusivement de célibataires très jeunes et ne comportait que 8 mariés dont 4 étaient accompagnés de leur femme. Un responsable européen accompagnait le groupe qui quitta Brazzaville dans l'enthousiasme.

A l'arrivée à Dolisie, une première déconvenue attendait les volontaires lorsqu'ils apprirent que le contingent venant de Pointe-Noire avait déserté au moment du départ (1). Ils s'embarquèrent cependant dans les camions qui devaient les conduire au Gabon. Mais, d'après les récits de témoins, ils commencèrent à prendre peur dans la traversée des défilés montagneux qui jalonnent la route du Gabon. Il semble aussi qu'un "meneur" dont on suppose qu'il était animé d'intentions politiques, ait fortement contribué à les démoraliser. A l'arrivée à la mine, la présence des gardes - nécessaire pour empêcher les vols d'or - aussi bien que la nature du travail qui se déroulait les pieds dans l'eau et dans des conditions évidemment assez pénibles, achevèrent de les décourager.

Il semble aussi, d'après des témoignages directs que nous avons pu recueillir ultérieurement, que certaines tensions se soient manifestées avec les populations rencontrées sur le trajet et vis-à-vis desquelles les citoyens auraient eu un comportement assez désagréable. Il apparaît également - d'après ces mêmes témoignages - que certains responsables de l'Administration locale n'aient pas vu d'un très bon œil l'arrivée de ces "évolués" sans doute - pensait-on - très politisés (2). On peut donc estimer que dans certains cas l'effort suffisant n'a pas été fait pour permettre l'adaptation des arrivants.

Quoiqu'il en soit, l'expérience d'Etéké se solda par un échec complet puisque, sur les 53 volontaires partis, 47 reprenaient les camions pour Brazzaville une semaine après. Les six qui avaient consenti à demeurer sur place étaient tous mariés, circonstance qu'il n'est pas inutile de souligner.

Les mesures prises au retour à Brazzaville, pour explicables qu'elles soient par la déception causée par cet échec, ne furent certes pas de nature à encourager de nouvelles tentatives. Les déserteurs furent reçus assez "fraîchement" par la police et la gendarmerie. Ils furent admonestés et mis "en quarantaine" pendant un certain temps par l'Inspection du Travail auprès des employeurs éventuels. Il semble que, par la suite, une dizaine d'entre eux tentèrent de repartir. Il est hors de doute, en tout cas, que l'échec de ces premiers essais jeta le discrédit auprès des entreprises minières sur la main-d'œuvre urbaine et réciproquement.

Aucun effort pour utiliser les chômeurs des villes ne fut fait par la suite, tout au moins au Gabon.

Deux autres expériences minières, cette fois beaucoup moins importantes, eurent cependant lieu au cours de la même année au Congo. En Octobre 1953, une compagnie minière travaillant à ciel ouvert à environ 150 km de Brazzaville, demanda à l'Inspection du Travail de lui trouver du personnel parmi les chômeurs de la cité. Après un recrutement assez difficile, l'Inspection du Travail réussit à trouver 30 volontaires qui furent expédiés sur les chantiers. Sur cet effectif, 25 restèrent sur place. Le rapport qui relate cette expérience base ce succès sur des raisons qu'il est intéressant de souligner :

- un excellent contrat de travail avait été signé avec le départ;
- le salaire payé n'était inférieur que de 17 % à ceux pratiqués à Brazzaville à la même époque;
- en même temps, le coût de la vie dans cette région était sensiblement moins élevé qu'à Brazzaville;
- pendant le premier mois, les nouveaux arrivants avaient perçu chaque jour à titre d'avance la moitié de leur salaire quotidien;
- le logement des travailleurs déplacés était assuré par la compagnie; il avait d'ailleurs été amélioré à la suite d'une intervention de l'Inspection du Travail;
- enfin, circonstance extérieure mais qui se retrouverait dans le cas du Kouilou - l'entreprise en question disposait d'un moyen de communication commode avec Brazzaville.

---

(1) Rapports à l'Inspection Territoriale du Travail, Février 1953 et Mars 1954.

(2) Enquête directe au Gabon.

Une nouvelle tentative, par contre, effectuée au Congo au cours du mois de Novembre connut le même échec total que celui essuyé à Etéké : Six chômeurs envoyés dans une compagnie minière de la région de Dimonika restèrent un quart d'heure sur le chantier et demandèrent à repartir à Brazzaville.

## 2 - LE RECASEMENT DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES OU FORESTIÈRES

Parallèlement aux tentatives faites dans les mines, on essaya de recaser des chômeurs dans des entreprises agricoles ou forestières. Ces essais avaient été préparés par des mesures destinées à encourager le départ vers les villages. En premier lieu, on décida d'accorder une exonération d'impôt à ceux qui demanderaient un poste en brousse, sous réserve toutefois qu'ils témoignent d'une stabilité suffisante dans l'emploi demandé. En même temps, des réquisitions gratuites de passage furent délivrées à ceux qui désiraient regagner leur village d'origine. Nous avons analysé dans une précédente étude les résultats de cette dernière expérience (1). Nous avons vu qu'elle n'avait guère touché que quelques centaines de personnes, c'est-à-dire une fraction pratiquement négligeable de la population en excès.

En ce qui concerne le recasement proprement dit dans des entreprises agricoles, plusieurs projets, portant sur quelques centaines de travailleurs, et qui avaient été envisagés au cours des années 1952-1953, n'eurent pas de suite pour des raisons diverses qui n'ont pas été explicitées dans les documents que nous possédons. Les expériences qui eurent lieu ne portèrent que sur de très petits nombres. Rappelons-les brièvement :

En Mai 1953, 25 travailleurs Brazzavillois, recrutés directement par l'Entreprise, gagnaient un chantier forestier situé dans la région de Mossaka. Au mois d'Août suivant, l'Inspection du Travail apprenait que quinze d'entre eux avaient rejoint Bangui sans même prévenir leur employeur. Ceux qui restaient s'étaient révélés médiocres, mal adaptés au travail qui leur était demandé et indisciplinés.

A la même époque, une entreprise agricole située à environ 100 km de Brazzaville embauchait 25 manœuvres dont 12 avaient subi un stage de formation professionnelle accélérée. Cette fois, malgré un encadrement défectueux - du moins au début - les élèves de la F. P. R. achevèrent leur travail de façon satisfaisante (2).

Plus près de nous, en 1954 ou 1955, un essai avec 30 manœuvres envoyés comme coupeurs de cannes dans une grande société du Niari, n'eut pas de suite. Au mois de Juillet 1955, par contre, 350 ouvriers du bâtiment furent recrutés par une importante entreprise de construction pour le montage d'une usine sucrière destinée à la même société. Cette fois, l'expérience - effectuée par un employeur expérimenté, il est vrai, et avec des travailleurs du Bâtiment habitués à se déplacer avec les chantiers - se solda par un plein succès puisqu'au mois de Novembre, vingt seulement parmi les recrutés avaient quitté le chantier pour des raisons diverses. L'usine terminée, la compagnie sucrière s'efforça de conserver sur place les travailleurs déplacés. Un certain nombre d'entre eux acceptèrent. Nous avons analysé, dans les chapitres précédents, à propos de l'échantillon dit "de Jacob", les problèmes rencontrés par ceux-ci et par ceux qui se rendirent là-bas dans la suite. Les résultats de l'enquête directe ont montré nous venons de le voir que l'on ne pouvait guère considérer cette seconde phase de l'expérience que comme un succès très mitigé. Nous en avons déjà analysé les raisons et nous n'y reviendrons pas. Les résultats différents obtenus à la phase de construction et à celle de l'exploitation montrent en tout cas l'importance des conditions de travail sur le succès ou l'échec d'une tentative de transplantation de main-d'œuvre urbaine.

Les résultats de ces diverses expériences furent donc, dans l'ensemble, plus ou moins décevants et le rapport de l'Inspection du Travail qui en dresse le bilan exprime un certain découragement : "Les essais de placement effectués en 1952 montrent qu'il est très

---

(1) Le Chômage, op. cit. chap. I

(2) Rapport de l'Inspection Interrégionale du Travail de Brazzaville, Mars 1954.

difficile de décider les sans-emploi des villes à travailler dans les entreprises de brousse. Mais il est bien plus difficile encore de conserver en brousse la main-d'œuvre citadine qu'on a réussi à amener au lieu d'emploi" (1).

Nous ne parlerons pas ici des résultats obtenus avec les premières expériences de paysannat qui furent entreprises entre 1955 et 1956 (2). Le but poursuivi et les conditions de travail faites dans ces camps sont, en effet, profondément différents de ceux qui se rencontreraient dans le cas des chantiers du Kouilou.

## B - L'EXPÉRIENCE DES MINEURS SARAS

L'origine de cette expérience est relativement ancienne puisqu'elle remonte à Octobre 1949, époque à laquelle un émissaire d'une compagnie minière du Congo Français fut envoyé à Fort-Archambault avec mission de ramener une centaine de manœuvres Saras avec les capitaux devant leur servir d'encadrement (3).

Sur un contingent réuni sur place par l'Inspection du Travail, 122 Manœuvres furent sélectionnés. Tous avaient déjà participé à des travaux de terrassement et avaient donné satisfaction à leurs employeurs. Ils présentaient en outre toutes les garanties d'une "bonne main-d'œuvre" telle que certains employeurs l'imaginent volontiers - c'est-à-dire composée d'illettrés n'ayant que peu vécu en ville, appartenant à des races homogènes réputées pour leur sens de la discipline, encadrée par d'anciens militaires de leur race et, de plus, transportée - pour tous ceux qui le désiraient - avec les familles.

Les conditions d'engagement étaient excellentes pour l'époque et en tous points conformes à la législation du travail alors en vigueur :

- Contrat de travail;
- Déplacement avec les familles;
- Salaire conforme aux tarifs en vigueur, réglementation normale de la durée du travail, des heures supplémentaires, etc ...
- Avantages en nature : prime au départ, vêtements, rations alimentaires conformes à leurs traditions locales (riz et viande en particulier), logement;
- Avantages légaux, congés payés;
- Enfin, prime de déplacement de 40 % payée en fin de contrat sous forme de pécule.

A l'origine, toutes les conditions favorables - conformes dans leurs grandes lignes à celles que nous avons définies dans les chapitres précédents étaient donc réunies.

En fait, l'expérience Sara de M'Fouati fut extrêmement courte puisqu'elle n'excéda pas un mois et elle se solda par un échec complet. Le mécontentement se manifesta dès le moment de la première paie et pour des raisons qui auraient dû être facilement explicables telles que des différences de salaire dues aux durées inégales de travail. Après plusieurs refus de travailler, une tentative de conciliation faite par l'Inspecteur du Travail ne réussit pas à calmer les esprits et, un matin, tout le contingent - femmes et enfants compris - prit la route à pied en direction de Brazzaville.

Après une traversée du pays Lari, émaillée de quelques incidents provoqués par le manque de ressources, le groupe au complet arriva à Brazzaville. Sur une intervention pressante de l'Administration, tous les hommes furent immédiatement embauchés par une société chargée de construire le Barrage du Djoué.

---

(1) Rapport de l'Inspection Interrégionale du Travail de Brazzaville, Mars 1954.

(2) cf. une étude dans un paysannat à Brazzaville dans "Le Chômage", op. cit. chap. XI.

(3) cf. R.DEVAUGES - Note sur l'Utilisation de la Main-d'Oeuvre d'AEF pour le travail dans les Mines - Brazzaville, Octobre 1958, 1 broch. ron. à l'O.R.I.K., 21 p.

Dans leur nouveau chantier, les Saras trouvèrent des conditions d'installation fort voisines de celles de M'Fouati. Par contre, s'ils perdaient le bénéfice de la ration alimentaire, leur salaire devenait celui de la zone I - alors qu'à M'Fouati, ils étaient payés en zone III. Cette différence, accentuée du fait d'augmentations diverses, leur fit percevoir d'emblée un salaire environ trois fois supérieur à celui qu'ils recevaient à M'Fouati (compte tenu de la suppression de la prime de déplacement qu'ils ne touchaient plus à Brazzaville).

Ces Saras donnèrent pleine satisfaction au chantier du Djoué. Plus vigoureux que les Laris pour les travaux en galerie, ils finirent peu à peu à évincer ceux-ci - surtout à la suite d'accidents survenus à des conducteurs de machine Laris - et terminèrent le travail à la satisfaction de l'entreprise. A leur retour au Tchad, un certain nombre d'entre eux restèrent par la suite en relation avec leur employeur, manifestant le désir d'être embauchés à une prochaine occasion.

La signification de cette expérience - échec en "brousse", succès à Brazzaville - paraît extrêmement importante dans le cas qui nous intéresse.

La raison d'un tel renversement de comportement de la part de la même population, appliquée au même travail dans des conditions très voisines, peut être rapportée à deux causes :

- en premier lieu, et c'est là probablement la raison principale, à une réelle disproportion des salaires entre les deux milieux ;
- en second lieu, et d'une façon qu'il ne faut pas négliger, à l'attrait de la grande ville exercé par Brazzaville.

Il est intéressant à ce sujet de signaler que la compagnie minière du Congo avait dû faire appel à des Saras à la suite d'un exode massif de sa main-d'œuvre d'origine locale également partie chercher fortune à Brazzaville. Malgré ces différences d'origine, il faut bien constater que les travailleurs importés, placés dans les mêmes conditions, ont eu très rapidement des réactions identiques. Placés entre un chantier de brousse peu attirant et de surcroît comparativement mal payé, et une grande ville où les possibilités de travail étaient multiples et les salaires plusieurs fois plus élevés, leurs réactions ne peuvent d'ailleurs surprendre. Mais cet exemple montre en outre que c'est une illusion de croire que, parce qu'on fait appel à de la main-d'œuvre étrangère ou originaire de la brousse, elle demeurera longtemps dans l'ignorance ou à l'écart des mouvements d'opinion ou des courants d'attraction qui agissent sur les autres parties de la population. Il est certain, en particulier, que la brousse est beaucoup plus informée qu'on ne l'imagine de ce qui se passe dans les villes ou dans les régions éloignées.

## **C . LA MAIN-D'ŒUVRE CONGOLAISE AU GABON**

Nous avons étudié dans les chapitres précédents, et nous retrouverons dans le suivant, les Brazzavillois déplacés à Port-Gentil. Nous nous proposons de faire ici, comme à propos des autres expériences d'emploi de Brazzavillois à l'extérieur, un rapide historique de ces migrations.

### **1 - LES EXPÉRIENCES FAITES ET LEURS RÉSULTATS**

Il existe un courant traditionnel d'émigration de Congolais vers le Gabon. Il s'agit de gens originaires de la partie Ouest de la Likouala-Mossaka et de la Sangha qui se dirigent généralement vers Libreville (1). Bien que l'on en ait trouvé quelques uns au cours de l'enquête effectuée à Port-Gentil, ce courant paraît surtout dirigé sur Libreville et doit en tout cas être considéré comme différent de celui qui concerne les Brazzavillois.

---

(1) cf. Claude MILLET - Compte rendu de la Mission effectuée par M.M. MILLET et DEVAUGES à Port-Gentil et Libreville du 7 au 17 Décembre 1958 - 26 p. + annexe - ORIK, Pointe-Noire.

L'importation de main-d'œuvre brazzavilloise à Port-Gentil a commencé en fin 1956. Deux entreprises travaillant pour le compte d'une société pétrolière sont à l'origine de cette immigration. Outre ce recrutement, facile à contrôler, une petite infiltration spontanée s'est produite, de Congolais venus à leurs frais, généralement par bateau. Un certain nombre de ces derniers ont pu être recensés par les Services du Port. Il est donc possible de se faire une idée assez précise des Congolais entrés au Gabon au cours des dernières années. Toutefois, les chiffres nous manquent pour l'une des deux entreprises importatrices, heureusement la moins importante.

D'après les données dont nous disposons, les quantités suivantes de Congolais seraient entrées à Port-Gentil entre Octobre 1957 et Décembre 1958 :

- Recrutés sous contrat (une seule compagnie) _____	438
- Recrutés sous contrat (la seconde compagnie) env. _____	60
- Immigrés libres _____	166
	<u>664</u>

De ces chiffres, il faut retrancher une cinquantaine de rapatriés revenus à Brazzaville pour des raisons diverses. On peut donc estimer qu'il restait au total, en fin 1958, de 550 à 600 Congolais d'immigration récente à Port-Gentil. La vraisemblance de ces chiffres est corroborée par les résultats du recensement effectué en 1957 dans cette ville et qui fixe la main-d'œuvre étrangère à 2.157 personnes dont 540 Congolais. Depuis le début de 1959, l'apparition d'une sérieuse récession jointe à des mesures prises par le Gouvernement Gabonais contre la main-d'œuvre étrangère, a sans doute fortement réduit ces chiffres, encore que les Congolais constituent généralement une main-d'œuvre spécialisée difficile à remplacer au pied levé.

Ces circonstances extérieures mises à part, il apparaît que dans l'ensemble, la transplantation de Brazzavillois au Gabon a été un succès puisque cette main-d'œuvre s'est maintenue sur place et a effectué son travail dans des conditions normales. Toutefois, l'apparente stabilité des chiffres que nous citons dissimule des résultats très différents suivant les entreprises et qu'il convient d'examiner plus en détail.

L'une des tentatives que nous étudions ici s'est soldée par un échec presque aussi complet que ceux que nous avons rencontrés précédemment avec les mines. Une compagnie chargée de travaux de prospection pétrolifère au Cap-Lopez a recruté dans le courant de 1957 environ une soixantaine de manœuvres Brazzavillois. Au lieu de faire appel à l'Inspection du Travail, elle s'est adressée à la Mairie de Brazzaville qui débauchait à cette époque des manœuvres sur ses chantiers municipaux. Un contrat avait été accordé aux engagés mais il semble que, dès le départ, une certaine équivoque ait été créée à propos des termes de ce contrat. Celui-ci d'ailleurs n'a été remis aux intéressés qu'une fois embarqués sur le bateau.

Arrivés sur place, il semble en outre que les arrivants aient trouvé des conditions de travail assez anormales : "logements insalubres dans des zones infestées de moustiques, ravitaillement mal assuré et incontrôlé, pas d'aide aux nouveaux immigrants, discipline trop sévère et non expliquée". (1) En outre, la définition insuffisante des conditions d'engagement, avait créé de faux espoirs qui furent rapidement suivis de déception. Des conflits ouverts devaient rapidement éclater. D'après la compagnie responsable, les Congolais déplacés manifestèrent des "exigences imprévues" : moustiquaires, couvertures, vaisselles. Les salariés, de leur côté, affirmaient que ces avantages en nature leur avaient été promis au départ. Il paraît bien établi en tout cas que - prévus ou non - certains équipements supplémentaires tels que les moustiquaires, auraient été indispensables. Il est non moins exact, d'après la même source, que les Congolais licenciés arrivèrent à Pointe-Noire dans un état de complet dénuement en raison du fait que, depuis le début du chantier, ils n'avaient perçu aucune avance. Après plusieurs arrêts du travail accompagnés de réclamations, le conflit se termina par une grève suivie de menaces de mort à l'encontre d'un chef de chantier européen. Sur arbitrage de l'Inspection du Travail, 30 Congolais furent rapatriés sur le champ, après règlement de leur préavis. Cette expérience rappelle donc tout à fait, dans sa forme et dans ses résultats, celles de 1952-1953.

---

(1) Op. cit. p.14.

Les autres expériences faites à Port-Gentil eurent fort heureusement des résultats entièrement différents. La même entreprise qui avait déjà mené à bien avec des Brazzavillois la construction de l'usine sucrière de Jacob fut chargée d'importants travaux d'équipements à Port-Gentil. D'après les renseignements fournis par cette entreprise, celle-ci a affecté au Gabon, entre le 30 Octobre 1956 et le 29 Février 1958, 438 ouvriers qui furent acheminés en 29 voyages. Parmi les recrutés, onze auraient refusé de partir au dernier moment (1). En tout cas, tous les travailleurs envoyés sont demeurés sur place à l'exception d'un petit nombre qui ont dû être rapatriés pour des raisons diverses : 10 à la suite de bagarres peu après leur départ, 6 enfin pour des accidents de travail ou des raisons diverses.

Au début des travaux, l'entreprise connut d'ailleurs quelques difficultés. Outre la bagarre que nous venons de signaler, en Avril 1957 une grève éclata avec pour motif une augmentation de salaire promise au début de l'année et non accordée. Il semble aussi que le mécontentement ait été dû à la raréfaction passagère du manioc dont nous avons parlé ci-dessus (2). Toutefois, la grève n'eut pas les mêmes conséquences que celles du Cap-Lopez. Sur intervention de l'Inspection du Travail, les grévistes acceptèrent de reprendre le travail. La compagnie accorda les avantages en argent et des améliorations matérielles judicieuses et le travail continua sans autres difficultés. Depuis cette époque, d'ailleurs, cette entreprise a adopté une politique rigoureuse en ce qui concerne aussi bien les contrats que les salaires ou les avantages divers et affirme avoir obtenu pleine satisfaction avec ses Brazzavillois.

Un certain nombre de Brazzavillois engagés par cette entreprise ont été réembauchés par la suite par la Société pétrolière qui était à l'origine des travaux des compagnies précitées et très peu d'entre eux sont de ce fait revenus à Brazzaville du moins de leur plein gré.

S'appuyant sur les expériences déjà faites, cette société a résolument engagé une politique que l'on pourrait appeler "des avantages maxima". En décembre 1958, elle payait uniformément ses employés au tarif des villes, c'est-à-dire au plus élevé au regard des zones de salaires, même s'ils se trouvaient sur des chantiers de prospection en brousse. Les clauses des contrats - pour les travailleurs engagés sous ce régime - étaient clairement définies et exactement respectées. En outre, la Société s'occupait elle-même du ravitaillement de son personnel (3). Chaque salarié recevait une ration pour lui-même plus une demi-ration par membre de sa famille. La ration ainsi versée revenait, d'après la société, environ quatre fois plus cher que le taux légal. En outre, les ouvriers étaient logés gratuitement dans des cités construites à leur intention. Malgré ces conditions particulièrement avantageuses, cette société a elle aussi enregistré en 1957 - année qui fait à tous égards figure de période d'adaptation - certaines difficultés dans lesquelles les Brazzavillois ne semblent d'ailleurs avoir joué aucun rôle particulier. D'après l'employeur lui-même, ces difficultés n'étaient pas imputables aux travailleurs africains mais provenaient d'un personnel européen encore inadapté (les cadres européens étaient brusquement passés de 50 à 300) qui "s'expliquait mal le faible rendement des Africains et le mettait sur le compte de la mauvaise volonté" (4). Cette période d'adaptation réciproque passée, le travail a continué dans des conditions tout à fait satisfaisantes malgré la diversité des mains-d'œuvre employées par cette société où autochtones, Congolais, Brazzavillois, Saras et "Popos" forment des groupes distincts et importants.

## 2 - LES BRAZZAVILLOIS DÉPLACÉS VUS PAR LES EMPLOYEURS ET L'ADMINISTRATION

L'opinion des employeurs sur cette main-d'œuvre reflète évidemment de façon étroite les résultats que chacun a obtenus.

Pour la première compagnie dont nous avons vu les déboires "cette main-d'œuvre est trop évoluée pour le Gabon". Elle est trop onéreuse du fait des frais de voyage, des primes de déplacement, etc ... et ces charges supplémentaires "ne justifient pas le faible rendement dont elle fait preuve" (5).

(1) cf. "Le Chômage" op. cit. chap. IX, où un échantillon de travailleurs convoqués par l'Inspection du Travail ayant refusé l'engagement, ont été interviewés sur les causes de leur refus. Des résultats de cette enquête directe, il ressort - si les chiffres fournis par l'entreprise sont exacts - que le pourcentage de refus de partir a été beaucoup plus élevé à l'Inspection du Travail que parmi les travailleurs convoqués directement par l'Entreprise.

(2) cf. supra - chap. V

(3) C'est cette société qui s'est trouvée involontairement être la cause de la "famine" passagère de 1957 lorsqu'elle fit passer brusquement son personnel de 900 à environ 2.500 salariés.

(4) Interview direct au siège de la société

(5) C. MILLET, Compte-rendu, op. cit.

Les autres entreprises dont nous avons parlé estiment au contraire avoir obtenu d'excellents résultats avec les Brazzavillois. D'une qualification sensiblement supérieure à la main-d'œuvre locale, ils font également preuve d'un meilleur rendement (1) et leur utilisation peut être considérée comme une réussite incontestable.

L'administration - dans la mesure où elle ne se réfère pas à la nécessité d'employer les Gabonais par priorité sur les travailleurs étrangers - se montre également favorable à cette main-d'œuvre. Elle a pu constater que, venus ici dans le but de gagner de l'argent, les Brazzavillois se montraient travailleurs. Conscients de la réputation de supériorité sur le plan de la qualification et du rendement dont ils jouissent par rapport aux Gabonais, ils sont par contre plus assurés de leurs droits et plus volontiers revendicateurs. Ils ont compris en outre - estime-t-on - que les frais de préavis et de rapatriement pouvaient devenir un instrument de pression sur les employeurs. Toutefois, à part les incidents signalés et dont nous avons vu les causes, il n'apparaît pas qu'ils aient abusé de cette situation, du moins lorsqu'ils ont trouvé des conditions de travail qu'ils pouvaient considérer comme normales (2).

Sur un autre plan, les places de choix que leur qualification leur a permis d'obtenir contribuent - à un degré moindre que pour les Popos, mais tout de même certain - à susciter contre eux la jalousie des autochtones. De toute façon, il s'agit là d'éléments extérieurs qui ne joueraient pas dans le cas d'un chantier situé au Congo et qui apparaissent même en faveur de cette main-d'œuvre.

---

(1) *Compte-rendu op. cit.*, p. 14

(2) *Compte-rendu op. cit.*, p. 13

## Conclusion

Sauf en ce qui concerne les toutes dernières expériences - qui sont à peine, à vrai dire, des expériences de réemploi de chômeurs - le bilan des tentatives que nous venons de passer en revue paraît assez décevant et semble justifier le pessimisme des rapports de l'Inspection du Travail. Ce bilan, toutefois, ne nous paraît pas devoir engager l'avenir de façon définitive dans la mesure où, des échecs comme des réussites - même lorsque celles-ci ne sont que partielles - il est possible de dégager des enseignements positifs. Une analyse attentive de ces expériences fait apparaître, en effet, un certain nombre de constantes qui accompagnent régulièrement ces succès ou ces échecs. Et, fait important, ces constantes sont les mêmes que celles qui ont pu être dégagées des enquêtes d'opinion dont l'analyse a fait l'objet des chapitres précédents.

C'est ainsi qu'il apparaît en particulier que les recrutements opérés de façon régulière aussi bien par les Inspections du Travail que par les compagnies ayant l'expérience de la main-d'œuvre brazzavilloise se sont soldés généralement par des succès. Ceux, au contraire, faits sans précaution ou en s'adressant à des administrations non spécialisées ou trop exclusivement politisées ont donné lieu à de graves mécomptes.

Au cours de ces expériences, nous avons vu également apparaître le rôle des conditions d'engagement : des accords tacites mal précisés, des contrats mal expliqués ou imparfaitement respectés ont provoqué des conflits alors que des expériences loyales où le travailleur n'avait pas le sentiment qu'on avait voulu le duper, se sont souvent traduites par des réussites.

Les rapports entre les salariés et les cadres ou l'employeur jouent également un rôle important. La répugnance à aller en brousse, la difficulté à s'y adapter, provenaient sans nul doute chez certains travailleurs de souvenirs encore récents de l'époque du travail obligatoire. Des documents officiels de l'époque ont fait état plusieurs fois du refus de certains employeurs de brousse de s'adapter aux réglementations nouvelles. Chez les employeurs de leur côté, les difficultés provenaient parfois d'une méfiance certaine à l'égard de la main-d'œuvre en provenance des villes.

A côté de ces problèmes d'accord réciproque auxquels il est toujours possible, en principe, d'apporter des aménagements, il existe des éléments extérieurs sur lesquels il est plus difficile de jouer.

C'est le cas des conditions de travail dans certaines exploitations telles que les mines, qui nécessitent un endurcissement difficile à exiger, surtout sans préparation, d'une main-d'œuvre d'origine urbaine. Dans ce fait, réside certainement, parmi d'autres raisons, une des causes des échecs successifs observés entre 1952 et 1953 aussi bien dans les mines que dans les entreprises forestières ou agricoles.

Certaines conditions de milieu paraissent également de nature à effrayer des gens habitués à des régions naturellement peu hostiles ou à la vie dans les villes. Le cadre impressionnant des montagnes ou de la grande forêt a dû jouer dans l'échec des expériences faites au Gabon en particulier, un rôle non négligeable. Ce fait a d'ailleurs été clairement exprimé par certains chômeurs interviewés à leur retour d'Etéké.

Enfin, de grands courants d'attraction se créent naturellement vers les villes à la fois parce qu'elles constituent des milieux plus attractifs et parce que les salaires y sont beaucoup plus élevés. L'exemple de M'Fouati en 1949-1950 nous a montré qu'il était vain d'espérer maintenir en brousse des travailleurs moins bien payés lorsque le marché du travail était ouvert dans les villes.

Même en période de crise, nous avons vu dans le cours de ce rapport ainsi que dans des enquêtes précédentes (1) que beaucoup de gens préféreraient une vie médiocre ou même misérable, à condition de rester en ville, à une vie besogneuse, et d'ailleurs souvent guère plus large, dans un chantier éloigné.

Tous ces éléments ne constituent pas pour nous - rappelons-le - quelque chose de nouveau. Nous les avons vu apparaître, chacun avec son importance relative, dans les enquêtes d'opinion qui ont constitué la matière des chapitres précédents. Il n'en a été que plus significatif de constater dans celui-ci comment ces facteurs ont effectivement opéré, dans le sens prévu, pour assurer le succès ou l'échec des expériences de recasement des chômeurs Brazzavillois réalisées depuis le début de la crise.

(1) "Le Chômage" op. cit.

## Chapitre VII

### LE BILAN DE LEUR EXPERIENCE VU PAR LES TRAVAILLEURS DÉPLACÉS

Jusqu'à présent, nous avons étudié les travailleurs déplacés soit par comparaison avec les chômeurs et à propos de problèmes limités, soit, dans le chapitre précédent, pour faire l'historique des expériences déjà réalisées de transplantation de Brazzavillois.

Nous nous proposons maintenant de reprendre de l'intérieur ce problème des travailleurs déplacés et d'étudier parmi ceux qui sont actuellement en déplacement quels sont leurs rapports avec leur milieu nouveau, comment ils envisagent ces rapports et quelle opinion d'ensemble ils ont de l'expérience qu'ils sont en train de poursuivre.

Dans ce but, diverses questions ont été posées aux travailleurs des échantillons déjà exploités, relativement à leurs rapports avec l'employeur, aux contacts réels avec les populations locales et aux conflits éventuels existant avec celles-ci. On a également essayé d'aborder ce que l'on pourrait appeler la "conscience d'étranger" de ces Brazzavillois à travers les "sentiments" qu'ils expriment relativement à leur groupe et à leur actuel lieu de travail comparé à Brazzaville. Ce sont les réponses à ces questions que nous exploiterons dans le présent chapitre.

#### A - LES RAPPORTS SUR PLACE AVEC L'EMPLOYEUR

Ces rapports seront étudiés dans l'échantillon de Jacob et dans celui de Port-Gentil, c'est-à-dire dans deux groupes dont on peut considérer - nous l'avons vu dans le chapitre précédent - la transplantation comme "réussie" puisque les travailleurs sont restés sur place et y ont exercé une activité normale.

##### 1 - L'ÉCHANTILLON DE JACOB

La question posée aux Brazzavillois travaillant à Jacob, et qui étaient employés à la même Société, était globale : "Êtes-vous content ou mécontent de travailler dans cette société ?". Une question de motivation que nous étudierons plus loin devait éclairer le sens des réponses.

##### a - LES RESULTATS STATISTIQUES

Pour l'ensemble du groupe, les réponses se ventilent de la façon suivante (50 réponses) :

- Content _____	44
- Mécontent _____	44
- Autre réponse _____	12

rapporté à 100 réponses

Satisfaction et insatisfaction - sous leur aspect le plus général paraissent donc également réparties. En fait, si à l'époque de l'enquête il n'y avait pas de conflit ouvert, un certain mécontentement était latent. Si nous le voyons relativement peu exprimé dans ces réponses, faites à une question directe, nous avons constaté qu'il apparaissait souvent de façon dérivée et à propos d'aspects de la vie dans l'entreprise qui pouvaient être tenus pour relativement satisfaisants, comme par exemple les conditions d'installation dans les cités. Ce mécontentement s'est également manifesté au cours de l'enquête par de petits faits significatifs : menus sabotages de machines ou de camions en panne, etc... Enfin, les cadres subalternes européens exprimaient, dans leur conversation, une franche hostilité aux travailleurs qu'ils dirigeaient.

La petitesse de l'échantillon ne permet guère de ventilation selon des critères variés. Indiquons cependant quelques tendances assez sensibles :

### 1 - L'AGE

Si l'on regroupe les interviewés en deux classes d'âge, on obtient un écart assez net dans les proportions de "satisfaits" rapportés à l'ensemble de chaque sous-groupe :

- Jusqu'à 25 ans (30 réponses) \_\_\_\_\_ 50 % du groupe
- Plus de 25 ans (20 réponses) \_\_\_\_\_ 35 % du groupe

Le mécontentement paraît donc sensiblement plus accentué chez les plus âgés. Cette idée est assez vague. D'autres critères vont nous permettre de la préciser.

### 2 - LES AUTRES CRITERES

Les besoins - comme les possibilités - variables des salariés selon qu'ils sont ou non chargés de famille, devraient en principe influencer directement sur leur opinion à propos de leur employeur. Toujours pour les satisfaits, nous obtenons les chiffres suivants :

- Célibataires \_\_\_\_\_ 50 % du groupe
- Mariés sans enfant \_\_\_\_\_ 37 % du groupe
- Mariés avec enfants \_\_\_\_\_ 46 % du groupe

Il apparaît donc que c'est parmi les mariés sans enfant que le mécontentement est le plus général. Cette circonstance paraît difficile à interpréter.

L'inégalité des sous-groupes ne permet pas de tirer de conclusions valables des résultats - d'ailleurs très dispersés - obtenus à partir du niveau d'instruction ou du groupe ethnique. Il en est de même à propos de la catégorie socio-professionnelle des interviewés.

### b - LES MOTIFS DE LA SATISFACTION OU DU MECONTENTEMENT

Un peu plus du tiers des interviewés de Jacob - nous l'avons vu, estime qu'au total les raisons d'être satisfait l'emportent sur les raisons d'être mécontent. Les raisons qu'ils donnent constituent pourtant le plus souvent des atténuations de cette satisfaction apparente (19 réponses) :

- Content, sans exprimer de réserves \_\_\_\_\_ 21
- Content, avec des réserves \_\_\_\_\_ 26
- Content, parce qu'il n'y a pas de travail à Brazzaville 48
- Pas de réponse ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 5

rapporté à 100 réponses

Il est significatif, en particulier, que plus de la moitié de l'échantillon des "satisfaits", soit expriment le désir de partir, soit motivent leur satisfaction par la raison qu'il n'y a pas de travail à Brazzaville.

Les causes de mécontentement peuvent se regrouper également autour d'un certain nombre de thèmes (34 motivations pour 31 réponses) :

- Mécontent à cause du salaire \_\_\_\_\_ 21
- Mécontent de la discipline ou du travail \_\_\_\_\_ 9
- Mécontent pour d'autres raisons \_\_\_\_\_ 35
- N'est ici que par manque de travail ailleurs \_\_\_\_\_ 26
- Pas de réponse ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 9

rapporté à 100 réponses

Les raisons données du mécontentement sont assez imprécises. Seules, quelques réponses assez peu nombreuses incriminent le salaire ou les conditions d'emploi. Le quart de l'échantillon, par contre, exprime spontanément le désir de quitter Jacob. L'importance de ce thème montre la fragilité de la fixation de ces Brazzavillois. Il est hors de doute - comme les Employeurs en ont eux-mêmes conscience - que le premier appel de main-d'œuvre, en particulier vers Brazzaville ou vers Pointe-Noire et sans doute le Kouilou, a toutes les chances de provoquer un départ massif des Brazzavillois (et très probablement des autochtones aussi), comparable à ceux que nous avons observés dans le chapitre précédent.

## 2 - L'ÉCHANTILLON DE PORT-GENTIL

Dans cet échantillon - forts de l'expérience acquise à Jacob - on a pu étudier l'insertion des Congolais dans leur milieu de façon plus détaillée. Au lieu de poser une question globale, comme dans le cas précédent, on en a dissocié trois aspects complémentaires :

### a - LA MOBILITE DANS L'EMPLOI

Les travailleurs déplacés étant, sauf de rares exceptions, recrutés sous contrat, le fait pour eux d'avoir ou non changé d'employeur pendant leur séjour exprimait directement un degré de stabilité qui dépendait davantage d'eux-mêmes que de leur employeur.

#### 1 - LES RESULTATS STATISTIQUES

Voici les résultats obtenus suivant la catégorie socio-professionnelle des interviewés (Tableau XXXIX) :

Catégorie socio-professionnelle	A déjà changé de compagnie	N'a jamais changé de compagnie	Pas de réponse ou réponse inexploitable	Ensemble
Manœuvres, apprentis, etc. (12 rép.)	58	42	-	100
Ouvriers du Bâtiment (27 rép.)	66	30	4	100
Ouvriers d'autres catégories (20 rép.)	45	45	10	100
Employés (24 rép.)	46	46	8	100
Ensemble (83 rép.)	54	40	6	100

Deux groupes s'opposent assez nettement : celui des Ouvriers du Bâtiment, des Manœuvres et Apprentis (qui appartiennent le plus souvent au Bâtiment) et celui des autres salariés : Ouvriers d'autres spécialités et Employés. Chez les premiers, la mobilité est sensiblement plus élevée que chez les seconds où les proportions de ceux qui ont changé et de ceux qui n'ont pas changé témoignent d'une remarquable égalité. Etant donné les conditions particulières de travail dans le Bâtiment, l'écart avec les autres catégories ne signifie pas nécessairement une instabilité plus grande des ouvriers de cette catégorie. Dans tous les groupes, en tout cas, la proportion de ceux qui n'ont jamais quitté leur employeur paraît assez considérable. Il n'est malheureusement pas possible de comparer ces résultats avec ceux que l'on pouvait avoir, par exemple, avec les Gabonais.

#### 2 - LES RAISONS DONNEES DE LA MOBILITE

Ceux qui n'ont pas changé de compagnie n'ont jamais donné de raisons positives de cette stabilité sinon pour dire que c'était "leur" compagnie ou qu'ils n'avaient pas de raison de la quitter.

Les raisons de ceux qui ont changé d'employeur sont, par contre beaucoup plus explicites (45 réponses) :

- Manque de travail _____	20
- Renvoyé par l'Employeur _____	22
- Parti par mécontentement _____	47
- Parti pour une autre raison _____	11

rapporté à 100 réponses

Les cas de force majeure sont rares et forment moins du 1/3 des causes de déplacement. La grande majorité des départs, par contre, a été provoquée par un conflit. Même si l'on suppose une tendance - sans doute assez faible - à préférer déclarer qu'on est parti de soi-même au lieu d'avoir été renvoyé, il apparaît donc que, dans la plupart des cas, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont quitté l'entreprise. Les raisons données sont (21 cas) :

- Maltraités ou en conflit avec un chef _____	33
- Salaire insuffisant _____	43
- Autre raison _____	24

rapporté à 100 réponses

Le salaire apparaît donc la raison dominante, suivi des questions de querelles avec un cadre (dans la moitié des cas, les conflits ont eu lieu avec un agent Européen).

Au total, si nous rapportons à l'ensemble des interviewés (83) le nombre de ceux ayant été l'objet d'un conflit ayant entraîné leur départ (31), nous trouvons une proportion de 37 %, soit plus du 1/3. Il faudrait pouvoir comparer ces données avec d'autres recueillies ailleurs. Rappelons, en tout cas, que pour juger équitablement de la stabilité de cette population, il faudrait préciser à quelle époque ont eu lieu ces conflits. Nous avons vu, en effet (1), que de nombreuses difficultés étaient apparues en 1957, mais que, depuis, les rapports entre employeurs et employés s'étaient considérablement améliorés. En 1958, en particulier, aucun conflit - du moins de forme collective - n'est apparu dans les entreprises employant des Brazzavillois.

#### b - L'OPINION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La question était comparative. On demandait à l'interviewé s'il préférerait ses conditions de travail actuelles à Port-Gentil à celles qu'il avait connues précédemment (Tableau XI) :

Catégorie socio-professionnelle de l'interviewé	Préfère l'em- ployeur ACTUEL	Préfère l'em- ployeur PRECEDENT	Autre réponse	Pas de réponse ou réponse inexploitable	Ensemble
Manœuvres, Apprentis, etc (27 réponses) _____	75	25	-	-	100
Ouvriers du Bâtiment (27 rép.) _____	33	41	11	15	100
Autres ouvriers (20 rép.) _____	55	20	5	20	100
Employés (24 rép.) _____	37	26	-	37	100
Ensemble (83 rép.) _____	46	29	5	20	100

Malgré un nombre relativement élevé de non-réponses, qui n'est pas dû aux interviewés, des écarts assez nets apparaissent. Les ouvriers des catégories diverses et les manœuvres et apprentis - et particulièrement ces derniers - expriment une satisfaction qui dépasse la moyenne calculée pour l'échantillon. Les Ouvriers du Bâtiment et les Employés, par contre, expriment une satisfaction beaucoup plus mitigée.

(1) cf. infra, chap. VI-C.

c - LE DESIR DE CHANGER DE COMPAGNIE

Cette question, posée également à l'échantillon de Port-Gentil, était destinée à recouper les deux précédentes (Tableau XLI) :

	Préfère RESTER	Désire CHANGER	Autre réponse ou réponse inexploitable	Ensemble
Manœuvres, Apprentis, etc .. (12 rép.)	67	33	-	100
Ouvriers du Bâtiment (27 rép.) _____	56	44	-	100
Autres Ouvriers (20 rép.) _____	55	45	-	100
Employés (24 rép.) _____	37	37	26	100
Ensemble (83 rép.) _____	52	41	7	100

Les écarts de proportion entre ceux qui préfèrent rester chez le même Employeur et ceux qui désirent en changer, présentent des similitudes intéressantes avec le tableau précédent, en particulier chez les Manœuvres, les Ouvriers autres que du Bâtiment et les Employés. Chez les Ouvriers du Bâtiment, dont le 1/3 seulement avaient déclaré préférer leur Employeur actuel, la proportion de ceux qui - malgré cela - ne désirent pas changer d'entreprise est élevée et dépasse la moitié de l'échantillon. Au total, le désir de stabilité actuelle - que cette question atteint peut-être plus directement que la précédente - paraît toucher plus de la moitié de l'échantillon. Ici encore, il serait intéressant d'effectuer des comparaisons avec d'autres groupes.

Les motivations confirment ce sentiment général, sinon de satisfaction, du moins de "non-mécontentement".

Les raisons de ceux qui désirent changer expriment le plus souvent une possibilité et non un désir formel basé sur le mécontentement (34 réponses) :

- Pas de commentaires ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 26
- S'il trouve mieux ou pour faire autre chose \_\_\_\_\_ 41
- Pour rentrer à Brazzaville \_\_\_\_\_ 24
- Autre motif \_\_\_\_\_ 9

rapporté à 100 réponses

Il est significatif qu'aucune réponse ne formule de griefs précis soit contre l'Employeur soit contre le milieu. Un petit nombre cependant, profite de cette question pour exprimer le désir de retourner à Brazzaville.

Comme pour les questions précédentes, un grand nombre de réponses de "satisfaits" sont sans commentaires (49 réponses) :

- Pas de commentaires ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 45
- Préfère rester ici plutôt que chômer \_\_\_\_\_ 6
- Est lié par le contrat \_\_\_\_\_ 8
- Ne veut pas "changer tout le temps" \_\_\_\_\_ 35
- Est satisfait de son Employeur \_\_\_\_\_ 6

rapporté à 100 réponses

De petits groupes justifient leur fidélité à l'employeur par des raisons diverses : chômage ailleurs, désir de stabilité, obligation du contrat. Cependant, le plus grand nombre de commentaires expriment la satisfaction de l'emploi actuel. Plusieurs interviewés ajoutent qu'ils resteraient jusqu'à ce qu'on les renvoie.

Au total, la variabilité des réponses, de l'échantillon de Jacob à celui de Port-Gentil - sur des populations comparables - témoigne en faveur de la sincérité des réponses et montre que les travailleurs n'expriment pas un mécontentement systématique mais qu'ils savent faire la différence entre des conditions de travail satisfaisantes et d'autres qu'ils estiment insuffisantes. Les réponses des interviewés témoignent en particulier d'une similitude frappante avec les résultats objectifs observés dans les deux centres. Dans le premier, à Jacob, un mécontentement général se traduit aussi bien dans les actes - faible rendement, menus sabotages, que dans les réponses aux interviews. A Port-Gentil, au contraire, après une période de conflits, les Employeurs sont arrivés à des formules satisfaisantes dont le résultat se traduit nettement dans les réponses des salariés.

## B - CONTACTS ET TENSIONS AVEC LES POPULATIONS LOCALES

Nous avons déjà étudié, à propos de la préférence pour la cité ou pour le village, les tendances des Congolais déplacés au mélange ou, au contraire, à la ségrégation. Nous aborderons ici le problème de façon plus directe en envisageant certaines formes de contacts avec la population : rapports avec les femmes Gabonaises, conflits avec les Gabonais à propos des femmes et, de façon plus générale, motifs de tension avec les autochtones.

### 1 - LA POSSIBILITÉ D'ÉPOUSER UNE GABONAISE

Les Congolais venus à Port-Gentil avec leur femme constituent l'exception (1). En conséquence les relations avec les femmes autochtones sont devenues la règle. Toutefois, la différence des cultures a limité ces relations aux rapports sexuels. Nous avons vu à propos d'une question précédente (2) les interviewés employer l'expression "femme de la race". Seule, celle-ci est à même de remplir le rôle de ménagère et de participer aux travaux domestiques, agricoles ou aux petits commerces par lesquels les femmes complètent souvent les ressources du ménage. Les relations avec les Gabonaises, au contraire, se font généralement selon le statut de la "femme par mois", c'est-à-dire d'un concubinage tarifé et régularisé. Cependant, ce système représentant une ébauche de vie conjugale pour des gens qui ont au Gabon des séjours généralement supérieurs à un an, il a paru utile de leur demander s'ils pouvaient donner un fondement plus durable à ces unions, s'ils pouvaient épouser des Gabonaises.

#### a - LES DONNEES STATISTIQUES

Les résultats obtenus sont extrêmement significatifs. Nous les donnons ici par groupe d'âge (Tableau XLII) :

	Oui	Non	Autre	Ensemble
Jusqu'à 20 ans _____	10	80	10	100
De 21 à 25 ans _____	3	92	5	100
De 26 à 30 ans _____	5	90	5	100
31 ans et plus _____	13	87	-	100
Ensemble _____	6	89	5	100

(1) cf. infra, chap. IV - B.

(2) cf. infra, chap. IV - B.

Des proportions tournant autour de 90 % déclarent impossible de se marier avec une Gabonaise. La stabilité des résultats d'un groupe à l'autre rend inutile d'étudier la variation de ces proportions suivant d'autres critères.

b - LES MOTIVATIONS

Les explications données à ces réponses vont nous permettre d'interpréter une attitude très nette mais qui peut s'expliquer par des raisons multiples.

Notons d'abord que sur les 5 réponses "Oui" (peut épouser une Gabonaise), 4 précisent que cela n'est pas possible parce que les parents de la fille ne le voudraient pas. Pour les réponses "Non", nous obtenons les motivations suivantes (77 motivations)

- Pas d'explications _____	23
- Les parents des filles ne veulent pas _____	12
- Les filles ne veulent pas, ont peur de nous _____	5
- Est étranger ici - ce n'est pas la coutume _____	23
- Ne voudrait pas - Veut une femme de sa race _____	13
- Les gens ont trop de défauts _____	8
- Seules, les unions temporaires sont possibles _____	9
- Autres réponses _____	7

rapporté à 100 réponses

Les "Pas d'explication" mis à part, les quatre premières motivations (53 % des réponses) se rapportent à des questions de coutume : soit que les parents des filles s'opposent au mariage, soit que les filles elles-mêmes ou les intéressés n'en veulent pas. Des explications plus détaillées précisent que les parents, s'ils admettaient à la rigueur un mariage avec un gendre restant sur place, ne voudraient jamais laisser partir leur fille à Brazzaville, en raison, dit l'un des interviewés, des droits qu'ils veulent conserver sur les enfants (1). Un autre motif de refus de la part des Gabonais - parents ou filles - est qu'ils ont peur qu'une fois partie, on ne mange la fille (2). Dans la plupart de ces cas, cependant, le refus provient de l'homme lui-même, également pour des questions de coutume.

Seul, un petit nombre d'interviewés motivent leur refus par des raisons personnelles non coutumières : les Gabonaises sont trop "têtues", trop "bandites", elles coûtent trop cher ; ou bien, seules, les liaisons passagères intéressent les interviewés. De l'ensemble de ces réponses, en tout cas, il ressort nettement que c'est la différence des coutumes qui est l'obstacle majeur à des unions durables entre Congolais et Gabonaises.

---

(1) Une autre raison de cette répugnance de la famille à marier une fille à un étranger réside peut-être dans le fait que le mariage n'entraîne pas pour la femme d'appartenance à la famille du mari, le clan maternel entend garder ses droits et craindrait fort de voir ceux-ci disparaître avec le départ de la fille pour des pays "dont on ne connaît pas la coutume" (Claude MILLET).

(2) Cette crainte est souvent exprimée d'une race à l'autre. En fait, dans de nombreux cas, il faut entendre "manger" sur le plan magique. On "mange" l'âme de la personne et elle meurt. Cette crainte est d'autant plus vive que la fille est loin de ses parents et de sa race et livrée sans défense aux pratiques maléfiques de la nouvelle population.

## 2 - LES CONFLITS AVEC LES GABONAIS A PROPOS DES FEMMES

Les rivalités à propos des femmes sont une des causes de conflit les plus courantes : elles ont provoqué en 1957 des bagarres qui ont entraîné le rapatriement de quelques Congolais. Les Brazzavillois ont au Gabon la réputation d'être plus élégants et meilleurs danseurs que les Gabonais. Du fait qu'ils sont en déplacement et sans charge de famille, ils sont en outre généralement mieux payés et plus généreux. Toutes ces circonstances pouvaient aisément susciter la jalousie et faire naître des motifs de conflit. On a donc demandé à l'échantillon interviewé si les Gabonais "faisaient souvent des histoires" à propos des femmes :

### a - LES DONNEES STATISTIQUES

A cette question, 64 % de l'échantillon a répondu par l'affirmative. Les proportions d'un groupe à l'autre varient peu. Par âge, on obtient les taux suivants :

- Jusqu'à 25 ans (49 réponses) \_\_\_\_\_ 61 % du groupe
- Au-delà de 25 ans (34 réponses) \_\_\_\_\_ 68 % du groupe

L'écart est peu sensible. Une proportion plus forte, par contre, d'hommes mariés que de célibataires se plaint de ces conflits :

- Célibataires (5 réponses) \_\_\_\_\_ 55 % du groupe
- Mariés (32 réponses) \_\_\_\_\_ 78 % du groupe

Ces différences sont difficiles à interpréter de même que celles obtenues en fonction du niveau d'instruction :

- Illettrés (25 réponses) \_\_\_\_\_ 76 % du groupe
- Scolarisés jusqu'au CE 2 (18 réponses) \_\_\_\_\_ 50 % du groupe
- Scolarisés à partir du CM1 (40 réponses) \_\_\_\_\_ 62 % du groupe

Les différences selon les groupes de races risquent d'être faussées par l'inégalité de ces groupes. Signalons toutefois un certain écart entre les deux grands groupes oppositionnels du Congo :

- Balalis et apparentés (43 réponses) \_\_\_\_\_ 56 % du groupe
- MBochis et Gens du Haut-Congo (23 réponses) \_\_\_\_\_ 65 % du groupe

Les rapports des gens du Haut avec les Gabonais semblent donc sensiblement plus conflictuels, du moins au point de vue qui nous intéresse ici - que ceux du groupe Lari. Ce point est à noter car il contraste avec le fait que les MBochis et les gens du Nord Congo ont avec les Gabonais des relations traditionnelles directes qui n'existent pas dans le cas de ceux du Bas-Congo.

### b - LES CAUSES DE CONFLITS

Les tensions plus ou moins explicitées et les causes de conflit ouvert ressortent assez nettement des explications données. Les réponses affirmant que les histoires sont fréquentes, font apparaître des tensions assez profondes et assez constantes entre les hommes, sur lesquelles les Brazzavillois insistent parfois avec une certaine complaisance car ces tensions sont motivées le plus souvent par une rivalité masculine qui opère en leur faveur (53 réponses) :

- Des bagarres ou des histoires, sans explications \_\_\_\_\_ 23
- Les Gabonais leur sont hostiles, sans explications \_\_\_\_\_ 34
- Les Gabonais leur reprochent de débaucher leurs femmes \_\_\_\_\_ 13
- Les Gabonais sont jaloux des Brazzavillois \_\_\_\_\_ 17
- Autres raisons \_\_\_\_\_ 11
- Pas de réponse ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 2

rapporté à 100 réponses

Si un groupe assez important affirme que bagarres et histoires sont fréquentes - ce qui paraît manifestement exagéré - sans en donner les raisons, 64 % de l'échantillon font état d'une rivalité entre Congolais et Gabonais. Le groupe le plus important donne cette opposition comme réciproque : pas de la même race, etc ... L'une des raisons données de cette hostilité est le reproche que les Gabonais font aux Congolais de "donner mauvaise tête" à leur femme, et surtout de les payer. L'explication la plus fréquente donnée par les Brazzavillois de l'hostilité des Gabonais est la jalousie de ces derniers à l'égard de ces étrangers plus élégants et plus disposés à donner leur argent.

Les réponses de ceux qui déclarent les "histoires" peu fréquentes font apparaître un certain état de tolérance, de non-conflit à l'intérieur duquel - s'ils ne désarment pas l'hostilité des Gabonais - les nouveaux venus évitent du moins les conflits ouverts (26 réponses) :

- Pas d'explications \_\_\_\_\_ 42
- Si la femme est libre, célibataire \_\_\_\_\_ 23
- Si on paie la femme ou les parents \_\_\_\_\_ 15
- Si on ne provoque pas les Gabonais \_\_\_\_\_ 12
- Autre raison \_\_\_\_\_ 8

rapporté à 100 réponses

Le statut de concubinage qui est celui des Brazzavillois avec les Gabonais obéit donc à des règles dont les principales apparaissent à travers les réponses. Dans la mesure où ils s'adressent à des femmes célibataires et qu'ils respectent leurs obligations matérielles envers elles ou - phénomène plus typique du caractère paramatrimonial de certaines de ces liaisons - envers les parents, les Brazzavillois opèrent dans un domaine considéré comme permis. Dans ces limites, ils atténuent au maximum les risques de conflit, à condition toutefois de ne pas provoquer les Gabonais, phénomène qui a des chances de se produire si l'opinion flatteuse que les déplacés professent sur eux-mêmes correspond à la réalité.

### 3 - LES RAPPORTS D'ENSEMBLE AVEC LES GABONAIS

Alors que dans l'échantillon de Port-Gentil la question précédente venait en conclusion de deux autres relatives aux conditions de vie et aux rapports avec les femmes du pays, celle que nous dépouillons ici était mise en situation par une batterie concernant les conditions d'habitat et le prix comparé des denrées entre Brazzaville et Port-Gentil. La même question avait également été posée, dans le même contexte, à l'échantillon de Jacob. La comparaison des résultats, dans des conditions d'environnement différentes, permettra de mieux dégager le rôle de certains "facilitants" ou de certains obstacles à l'adaptation.

#### a - LES RESULTATS STATISTIQUES

L'opposition des résultats globaux d'un échantillon à l'autre est considérable (Tableau XLIII) :

	Les hommes du pays		Autre réponse	Ensemble
	font des histoires	n'en font pas		
Echantillon Jacob _____	26	68	6	100
Echantillon Port-Gentil _____	88	10	2	100

Alors qu'à Port-Gentil les rapports avec l'Employeur apparaissent infiniment meilleurs qu'à Jacob, ceux avec les populations locales s'y révèlent par contre beaucoup moins favorables. Cet écart considérable mérite d'être étudié plus en détail à travers les différents groupes composant ces échantillons. Pour simplifier les tableaux, nous considérerons seulement les réponses de ceux qui estiment que "les hommes du pays font des histoires".

### 1 - L'AGE

Si nous opposons deux grandes classes d'âge séparées par la limite des 25 ans (Tableau XLIV) :

	Echantillon Jacob (50 réponses)	Echantillon Port-Gentil (83 réponses)
Jusqu'à 25 ans _____	33	88
26 ans et plus _____	15	88
Ensemble _____	26	88

nous ne percevons aucune différence dans l'échantillon du Gabon alors que dans celui de Jacob la proportion de ceux qui se sentent en conflit est plus de deux fois plus forte chez les moins de 25 ans, sans doute du fait que ces jeunes sont généralement célibataires et que, de ce fait, ils ont davantage de rapports avec les femmes du pays et par suite davantage d'occasions de conflit que les plus âgés.

### 2 - LA SITUATION DE FAMILLE

La répartition des réponses d'après la situation de famille (Tableau XLV) permettra de confirmer cette hypothèse :

	Echantillon Jacob	Echantillon Port-Gentil
Célibataires _____	58	86
Mariés _____	18	91
Ensemble _____	26	88

Si, dans l'échantillon de Port-Gentil où - mariés ou non - les hommes se sont déplacés sans leurs femmes, les résultats sont voisins d'un groupe à l'autre, à Jacob, par contre, la proportion de "conflitueux" est plus de trois fois plus élevée chez les célibataires. Ce phénomène montre toute l'importance des conditions de déplacement des travailleurs avec ou sans leur famille dans les problèmes de relations avec les populations autochtones.

### 3 - LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Mis à part le cas aberrant des sous-scolarisés dans l'échantillon de Jacob (Tableau XLVI), le niveau d'instruction ne paraît pas jouer un rôle sensible dans l'adaptation à un milieu nouveau.

	Echantillon Jacob	Echantillon Port-Gentil
Illettrés _____	25	96
Sous-scolarisés _____	43	83
Scolarisés à partir du CM1 _____	27	85
Ensemble _____	26	88

### 4 - L'ETHNIE

Entre le Congo et le Gabon, les différences de race prennent une signification différente qui devrait retentir sur les proportions de "conflictuels". Toutefois, l'inégalité des échantillons donne des résultats aberrants qu'il paraît impossible de prendre en considération.

### 5 - LA PROFESSION

Malgré l'inégalité des échantillons et la faiblesse des écarts, il apparaît (Tableau XLVII) que, d'un groupe à l'autre, les Manœuvres et Apprentis d'une part, les Employés d'autre part - pour des raisons sans doute différentes - sont plus malaisément adaptables à un contexte

	Echantillon Jacob	Echantillon Port-Gentil
Manœuvres, Apprentis etc .. _____	33	92
Ouvriers du Bâtiment	25	93
Ouvriers d'autres catégories _____	23	75
Employés _____	40	92
Ensemble _____	26	88

nouveau que les Ouvriers du Bâtiment et surtout que les autres Manuels qui, dans les deux échantillons, ont la plus faible proportion de conflictuels. Ainsi que nous l'avons déjà observé dans ce rapport, il apparaît qu'une formation professionnelle solide - ce qui est le cas dans cette catégorie plus fréquemment que dans les autres - est un élément important pour favoriser l'adaptation. Il est à noter que cette idée va sensiblement à l'encontre de celle généralement admise dans le passé et qui voulait que des gens sans qualification ou des manœuvres, des illettrés venant de brousse étaient beaucoup plus "dociles" et par là plus adaptables que les gens ayant reçu une formation scolaire ou même professionnelle. Les faits relevés ici apparaissent en contradiction sensible avec cette opinion, du moins lorsqu'un certain seuil de formation a été dépassé.

b - LES MOTIVATIONS

Parmi les causes de conflit indiquées par les interviewés, un certain nombre expriment des thèmes communs d'un groupe à l'autre. Cependant, la petitesse de l'échantillon de Jacob ne permet guère de prendre les proportions trouvées en considération :

- Les autochtones sont hostiles aux étrangers _____	2
- Reprochent aux Brazzavillois d'être venus parce que leur pays est pauvre _____	4
- Autres occasions de conflit _____	5
- Des "histoires", sans explication _____	2

pour 13 réponses

Deux thèmes sont formulés avec clarté : le premier que les autochtones sont hostiles aux "étrangers", même lorsque ceux-ci - comme c'est le cas ici - sont le plus souvent des Laris comme ces autochtones eux-mêmes; le second fournissant une explication de cette rivalité dans laquelle apparaît un certain sentiment qui s'exprime tantôt par la moquerie, tantôt par une affectation de mépris ("vous venez ici parce que votre pays est pauvre").

Dans l'échantillon de Port-Gentil, le nombre plus élevé des réponses permet une ventilation plus assurée : (75 motivations pour 71 réponses) :

- Les Gabonais sont hostiles aux étrangers _____	28
- Les Brazzavillois leur prennent leur travail _____	24
- A cause des femmes _____	31
- Il y a des Brazzavillois qui provoquent les Gabonais (trop "vantards") _____	17
	<hr/> 100

Le thème déjà rencontré de la rivalité à cause des femmes arrive en tête des causes de tension - peut-être suggéré partiellement par la question précédente posée quelques minutes avant. Viennent ensuite les deux motivations apparues dans l'échantillon de Jacob : l'idée d'une hostilité foncière aux étrangers - qui se justifierait davantage ici qu'à Jacob, et la rivalité à cause du travail, exprimée souvent de la même façon qu'à Jacob :

- "Parce que nous avons laissé notre pays pour venir travailler dans le leur";
- "Ils nous disent qu'ici il y a de l'argent et que nous sommes venus le prendre".

Enfin, certains admettent - non sans une certaine satisfaction, semble-t-il - que les Congolais ont parfois une attitude de provocation vis-à-vis des Gabonais auxquels ils s'estiment supérieurs :

- "D'après notre fantaisie (sic), ils ont peur de nous - Nous sommes trop vantards - On les appelle des sauvages".
- "Tous les jours, ils disent que nous sommes trop fiers et que nous sommes trop propres et que leurs femmes nous préfèrent. Ils sont jaloux".

Les réponses négatives ("il n'y a pas d'histoires") sont plus nombreuses - nous l'avons - dans l'échantillon de Jacob, mais, le plus souvent, ne sont guère explicites (37 réponses) :

- Pas "d'histoires", sans explication _____	68
- "Si tu es tranquille", "Si tu ne provoques pas" _____	16
- "A la cité, nous sommes isolés" _____	5
- Autres motivations _____	11

rapporté à 100 réponses

Le seul thème clairement exprimé est l'idée déjà rencontrée précédemment que, si les Brazzavillois ne les provoquent pas, les autochtones les laissent tranquilles. Des motivations déjà rencontrées se retrouvent également dans les réponses négatives recueillies à Port-Gentil mais en trop petit nombre pour pouvoir donner lieu à une ventilation numérique.

Au total, l'ensemble de ces réponses montre que l'état de tension s'accroît avec l'écart culturel, c'est-à-dire, en fait, avec la distance géographique des populations rapprochées. Mais il semble que, si comme le montre l'exemple des mariages interraciaux, les phénomènes de symbiose sont rares et demeurent étroitement codifiés et superficiels, les conflits proprement dits le sont également aussi longtemps qu'un certain code des rapports entre autochtones et déplacés est respecté. En dépit de ce calme apparent, les déplacés ont conscience d'être l'objet d'un sentiment plus ou moins diffus d'hostilité. C'est surtout dans les domaines où ils sont en contact - et en rivalité - avec les autochtones que ce sentiment s'explique, c'est-à-dire dans le travail et à propos de leurs rapports avec les femmes du pays. Assez souvent, d'ailleurs, une certaine agressivité des Brazzavillois vis-à-vis des gens du pays - sentiment d'être citoyens, de venir de la capitale - les pousse eux-mêmes à une attitude de provocation susceptible d'engendrer des conflits. Toutefois, l'expérience le montre et est confirmée sur ce point par les réponses des interviewés, ces conflits demeurent sans gravité et surtout peu généralisés. La tension demeure toutefois latente et pourrait facilement se traduire en actes dans un contexte sociologique différent : au moment de l'enquête de Port-Gentil, la perspective d'une récession économique provoquait des déclarations ouvertes des Gabonais contre les étrangers et entraînait par réaction, chez les Congolais une inquiétude réelle.

## C - LA CONSCIENCE D'ÉTRANGER ET LE BILAN DE L'EXPÉRIENCE FAITE

Cette pression de l'extérieur, ces attitudes de rejet subies par les déplacés dans leurs contacts avec les autochtones développent par réaction chez eux un sentiment de groupe, ce que l'on pourrait appeler une "conscience d'étranger". Ce sentiment apparaît prédominant lorsqu'ils comparent leur pays d'origine et le milieu nouveau ou lorsqu'ils dressent le bilan affectif de leur expérience actuelle.

### 1 - LA POLITIQUE CHEZ LES BRAZZAVILLOIS DE PORT-GENTIL

Entre Congolais, les divisions politiques sont sans doute l'élément de division le plus actif, qui retrouve dans des cadres nouveaux des rivalités ethniques beaucoup plus anciennes (1). Nous avons interrogé l'échantillon de Port-Gentil qui comportait des gens des divers partis en rivalité pour savoir si ces sentiments d'opposition continuaient à opérer parmi les déplacés (83 réponses) :

- Oui, les rivalités politiques subsistent _____	4
- Non, il n'y en a plus _____	95
- Réponse inexploitable _____	1

rapporté à 100 réponses

Les résultats sont si nets qu'une ventilation de détail n'est pas nécessaire. Il ressort de ces réponses que les rivalités politiques sont devenues pratiquement inopérantes une fois que les Brazzavillois ont quitté leur pays d'origine. Il faut toutefois se rappeler que, dans une étude précédente, une question concernant l'importance de la politique avait obtenu des réponses dont le sens tendait également à sa minimisation (2). Or, l'ardeur des campagnes électorales et surtout les événements sanglants de Février 1959 semblent en apparence démentir ces résultats.

---

(1) cf. "Le Chômage" op. cit., chap. XII

(2) cf. "Le Chômage" op. cit., chap. XII

Ce n'est pas le lieu ici d'analyser le rôle complexe de la politique dans la vie des Congolais. De toute façon, pour les travailleurs déplacés, le fait de se trouver en milieu étranger modifie certainement ce rôle. Malheureusement, la question sur la politique posée dans la présente enquête ne comportait pas de question complémentaire de motivation et ne permet pas de préciser le sens des réponses obtenues et le seuil de confiance que l'on peut accorder aux chiffres trouvés. Il semble toutefois hors de doute que le fait de se trouver en pays étranger modifie l'importance des rivalités politiques et que celles-ci sont sinon oubliées, du moins rejetées à l'arrière-plan des préoccupations des travailleurs déplacés.

## 2 - L'OPINION D'ENSEMBLE SUR LE GABON

La question posée : "Etes-vous content ou non d'être venu travailler au Gabon ?" devait permettre de faire avec la suivante le "bilan" de l'opinion des travailleurs déplacés sur leur expérience de travail à l'étranger.

### a - LES RESULTATS STATISTIQUES

Cette fois, les résultats d'ensemble sont beaucoup plus étalés que ceux obtenus pour la question précédente :

- Content d'être au Gabon _____	50
- Mécontent _____	47
- Réponse inexploitable _____	3

rapporté à 100 réponses

Les groupes de contents et de mécontents sont donc en proportions très voisines. Toutefois, une ventilation plus détaillée fournira des indications complémentaires sur la composition de ces groupes. Afin d'alléger les tableaux, nous ne considérerons que le groupe des "satisfaits".

### 1 - L'AGE

Une différence un peu plus sensible que ci-dessus apparaît entre les groupes d'âge :

- Jusqu'à 25 ans (49 réponses) _____	53 % du groupe
- Au-delà de 25 ans (34 réponses) _____	47 % du groupe

Il semble que les plus jeunes témoignent d'une meilleure adaptation d'ensemble à un milieu nouveau que leurs aînés.

### 2 - LA SITUATION DE FAMILLE

L'écart des proportions est ici en sens inverse de ce qu'aurait pu laisser supposer le résultat obtenu d'après l'âge :

- Célibataires (51 réponses) _____	47 % du groupe
- Mariés (32 réponses) _____	56 % du groupe

Les mariés, en dépit du fait qu'ils sont séparés de leur famille semblent plus satisfaits de s'être déplacés que les célibataires.

### 3 - LE NIVEAU D'INSTRUCTION

Une opposition assez sensible apparaît entre illettrés et scolarisés malgré l'inégalité des échantillons :

- Illettrés (25 réponses) _____	40 % du groupe
- Scolarisés (48 réponses) _____	56 % du groupe

Les scolarisés paraissent avoir réalisé une intégration plus satisfaisante que les illettrés. Ce résultat, plus net que ceux obtenus avec les autres facteurs, fournit une indication intéressante, en accord avec une observation que nous avons faites à plusieurs reprises dans ce rapport, sur la plus grande "plasticité" des scolarisés en présence d'une situation nouvelle.

#### 4 - L'ETHNIE

Nous nous contenterons de comparer ici les deux groupes les plus représentés qui sont également les plus importants :

- Balalis et apparentés (43 réponses) \_\_\_\_\_ 54 % du groupe
- MBochis et Gens du Haut-Congo (23 réponses) \_\_\_\_\_ 52 % du groupe

Nous citons ces résultats malgré la grande similitude des proportions parce que cette égale satisfaction des groupes rivaux paraît confirmer indirectement l'abaissement des rivalités politiques parmi les Brazzavillois que nous avons observés précédemment. Sur un plan plus directement pratique, il apparaît en outre que, dans l'éventualité d'une migration hors du Congo, ces deux groupes se trouvent pratiquement à égalité.

#### 5 - LA PROFESSION

La ventilation des réponses par profession fait apparaître des écarts qui méritent d'être signalés :

- Manœuvres, Apprentis, etc ... (12 réponses) \_\_\_\_\_ 83 % du groupe
- Ouvriers du Bâtiment (39 réponses) \_\_\_\_\_ 48 % du groupe
- Ouvriers d'autres spécialités (20 réponses) \_\_\_\_\_ 55 % du groupe
- Employés (24 réponses) \_\_\_\_\_ 58 % du groupe

Malgré la petitesse des échantillons, on aperçoit une progression du nombre de satisfaits qui semble liée ici au degré croissant de qualification des travailleurs. Ce degré allant généralement de paire, dans la classification adoptée ici, avec le niveau d'instruction, ce résultat est à rapprocher de celui trouvé à propos de ce dernier critère. Il faut signaler aussi que les groupes où se trouvent les plus fortes proportions de satisfaits : mariés, scolarisés, possédant une qualification suffisante, présentent sur ces divers points des caractéristiques communes avec ceux que nous avons trouvés les plus disposés à une migration au Kouilou (1). Cette corrélation entre deux échantillons distincts, placés dans des conditions différentes, paraît significative et de nature à confirmer les résultats trouvés à propos de cette migration.

b - LES MOTIVATIONS Les motifs de préférer Brazzaville, aussi bien que ceux de préférer Port-Gentil, retrouvent certains thèmes déjà rencontrés dont ils confirment l'importance.

Pour ceux qui préfèrent Brazzaville (75 motivations pour 69 réponses) :

- Pas de réponse ou réponse inexploitable \_\_\_\_\_ 4
- Brazzaville est leur pays. Ici, ils sont étrangers \_\_\_\_\_ 43
- La vie est trop chère ici. Là-bas, on vit mieux \_\_\_\_\_ 29
- Brazzaville est plus agréable. Reste ici par nécessité \_\_\_\_\_ 17
- Autres motifs \_\_\_\_\_ 7

rapporté à 100 réponses

---

(1) cf. infra, chap. II.

Pour ceux qui préfèrent Port-Gentil (14 réponses) :

- Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	2
- Mieux payé à Port-Gentil _____	7
- Du chômage à Brazzaville _____	4
- Autres _____	1

pour 14 réponses

Entête des raisons invoquées par le premier groupe, vient le sentiment que Brazzaville est leur pays alors qu'ici ils sont étrangers. La deuxième raison de préférer Brazzaville est le coût élevé de la vie à Port-Gentil. La troisième raison donnée, enfin, invoque l'attrait de la grande ville comparée à Port-Gentil, beaucoup moins attractive sur le plan des distractions. Dans le plus grand nombre de cas, les raisons données de préférer le pays d'origine sont donc d'ordre passionnel.

Celles évoquées par le petit groupe de ceux qui déclarent préférer Port-Gentil sont au contraire des motifs raisonnables invoquant soit le salaire plus élevé soit tout simplement le fait qu'il y a du travail au Gabon et pas à Brazzaville.

### 3 - LE DÉSIR DE RETOURNER A BRAZZAVILLE

Cette question terminait les deux questionnaires appliqués à Jacob et à Port-Gentil : "Si le travail "sortait" à Brazzaville, aimeriez vous mieux rester ici ou repartir ?". A cette question qui, à la place où elle était posée, visait à faire le bilan de l'expérience de déplacement telle qu'elle était vue par les intéressés, la répartition des réponses est particulièrement significative (Tableau XLVIII) :

	Echantillon Jacob (50 réponses)	Echantillon Port-Gentil (83 réponses)
Préfère retourner à Brazzaville _____	80	99
Préfère rester sur place _____	10	1
Pas de réponse ou réponse inexploitable _____	10	-
Ensemble _____	100	100

L'opinion quasi-unanime des déplacés est donc en faveur d'un retour à Brazzaville. Nous ne ferons pas d'analyse de détail des quelques motivations accompagnant ces réponses dans l'échantillon de Port-Gentil (1), celles-ci retrouvant exactement celles dépouillées à propos de la question précédente et tournant autour du désir de retourner "chez soi" près de ses parents : cette coïncidence est toute'ois à souligner car les deux questions étaient assez éloignées l'une de l'autre dans le questionnaire. Elle exprime donc une certaine unité et une certaine stabilité dans l'opinion des Brazzavillois à propos de leur expérience gabonaise. Il ressort donc des résultats obtenus dans les deux échantillons étudiés que les Brazzavillois en déplacement n'ont accepté leur exil temporaire que parce qu'il n'y avait pas de travail à Brazzaville. Si demain des recrutements de main-d'œuvre venaient à se faire en quantité suffisante dans cette cité, nul doute que les déplacés n'abandonnent ces centres extérieurs pour y retourner. Et ce qui est vrai pour les régions étudiées ici le serait probablement pour les chantiers du Kouilou. Mais il est non moins vrai que - le chômage persistant à Brazzaville - ces travailleurs ont pu accepter, lorsque les conditions de travail étaient satisfaisantes, des séjours prolongés à l'extérieur. Ici aussi, ce qui est vrai pour Jacob et Port-Gentil le serait sans nul doute pour le Kouilou.

(1) A Jacob, la question ne comportait pas de motivation.

## Conclusion

Un certain nombre de traits généraux, de façons de penser communes donnent une physionomie particulière aux groupes de travailleurs déplacés, et les opposent aux populations autochtones des régions où ils travaillent. Précisons toutefois que ces traits particuliers paraissent beaucoup plus "situationnels" que fondamentaux, c'est-à-dire qu'ils semblent provenir beaucoup plus du fait que ce sont des travailleurs déplacés étudiés dans leur lieu de déplacement que du fait qu'ils sont Brazzavillois ou Congolais.

L'étude des rapports avec l'Employeur montre que la réussite des expériences est liée à des facteurs qu'il est possible de déterminer. Le mécontentement latent des Brazzavillois déplacés à Jacob transparait dans les réponses aux questionnaires. La cause dominante en est le salaire considéré comme insuffisant. Mais ce mécontentement peut s'exprimer de façon dérivée à propos d'autres motifs. Par contre, à Port-Gentil, le passage d'une période d'adaptation, où les conflits ont été fréquents à une période où les rapports sont équilibrés, apparait également dans les réponses des interviewés et en particulier dans le désir de rester chez leur employeur actuel, exprimé dans la plupart des cas par les interviewés. Ces résultats montrent qu'en ce qui concerne les conditions de travail, un échec - ou une réussite - ne sont pas inéluctables. Des conditions optima de travail peuvent être définies qui sont susceptibles de rencontrer l'adhésion des salariés et de leur donner le désir de rester chez leur employeur, fut-ce en dehors de Brazzaville.

L'étude des rapports des Congolais avec les habitants de Port-Gentil montre que les relations entre les populations ainsi rapprochées demeurent superficielles. Si les Brazzavillois trouvent facilement des concubines parmi les Gabonaises, seule, une toute petite minorité envisage la possibilité d'épouser une femme du pays. Dans plus de la moitié des cas, les obstacles invoqués pour expliquer l'impossibilité de ces unions, se réfèrent à la différence des coutumes, soit à cause d'un certain chauvinisme ethnique, soit en raison de la crainte éprouvée par l'homme comme par la femme, de se trouver au milieu d'étrangers, loin de la protection de leur groupe ethnique et familial.

Cette hétérogénéité persistante se traduit par des tensions, voire des conflits, qui mettent les Congolais dans une situation d'étrangers qu'ils perçoivent très clairement. On peut définir sur ce point une "distance ethnique", minima à Jacob où les Brazzavillois se trouvent dans une région peu éloignée, maxima au Gabon où reparaitissent d'anciennes rivalités territoriales avec le Congo. Cette tension s'actualise principalement à l'occasion de rivalités de travail ou à propos des femmes. Elle provoque chez les déplacés soit une crainte diffuse exprimée par l'idée souvent répétée "qu'on est étranger", soit, par réaction, une attitude de provocation, de vantardise vis-à-vis des autochtones. Toutefois, dans une situation économique normale, les conflits sont assez rares et en tout cas toujours limités. Un code des rapports entre autochtones et étrangers s'est élaboré - particulièrement en ce qui regarde les rapports avec les femmes - qui, aussi longtemps qu'il est respecté, permet aux deux communautés de s'accepter.

Les Brazzavillois ne perdent toutefois jamais le sentiment d'être des "étrangers", ce qui crée par réaction un renforcement de leur conscience de groupe. En particulier, les rivalités politiques chez les travailleurs déplacés - pourtant vives à Brazzaville - paraissent avoir perdu presque toute signification : "Ici, ont déclaré plusieurs interviewés, ont vit comme des frères".

*L'hétérogénéité persistante des groupes, et ce sentiment latent d'hostilité qui les entoure, fait que les Brazzavillois déplacés continuent à se considérer au Gabon ou à Jacob comme en situation temporaire.* Au Gabon, des proportions égales se déclarent satisfaites ou mécontentes d'être venues. C'est le groupe le plus "raisonnable" : mariés, scolarisés, d'un échelon professionnel suffisant, qui comporte le plus de satisfaits. D'ailleurs, les motifs qu'ils donnent sont des motifs de raison alors que ceux des "mécontents" sont affectifs. En tout cas,

la quasi-unanimité, dans un échantillon comme dans l'autre, expriment - le plus souvent avec un véritable soulagement - le désir de rentrer à Brazzaville. Il apparaît donc dans l'ensemble que, si des conditions de travail satisfaisantes - renforcées par la persistance du chômage à Brazzaville - permettent de fixer à l'extérieur de la main-d'œuvre congolaise, les déplacés - au stade du moins où nous les avons étudiés - n'envisagent pas de se fixer sur leur lieu de travail. Si des conditions favorables apparaissaient, ils se hâteraient probablement de regagner Brazzaville. Observée dans des lieux aussi dissemblables que Jacob et Port-Gentil, il y a tout lieu de penser que la même situation se reproduirait dans le cas des chantiers du Kouilou.

## Conclusion Générale

Les problèmes posés par le réemploi des chômeurs de Brazzaville n'apparaissent pas - au terme de cette étude - fondamentalement différents de ceux des travailleurs en activité. Ils sont seulement plus complexes : pour ceux qui possèdent déjà un métier, cette complexité croît avec la durée de leur chômage ; pour ceux qui n'en ont pas encore - et que nous n'avons guère rencontrés au cours de cette étude - elle se double de problèmes d'adaptation au travail et de formation professionnelle. Toutefois, ces problèmes de la réadaptation des chômeurs ne sont, dans la mesure où ils requièrent une solution, que partiellement du domaine de la sociologie. Une fois leurs concomitants sociologiques déterminés, qui n'en atteignent que des aspects superficiels, le détail de la thérapeutique à leur appliquer relève de la psychotechnique, voire même de la pédagogie. Aussi notre but ici est-il seulement de les signaler comme complémentaires de ceux étudiés dans le cours de ce rapport.

Mais, à côté de ces problèmes, il en existe d'autres, plus extérieurs aux individus, et qui sont d'ordre social dans la mesure où ils relèvent des rapports entre groupes, coutumes ou situations. Ce sont ces rapports qui sont également de nature à agir de façon déterminante sur le succès ou l'échec d'une tentative de recrutement, qui forment en propre le sujet de la présente étude.

Sans vouloir répéter ce qui a été dit dans le cours des chapitres et résumé dans les conclusions de chacun, un certain nombre d'idées générales se dégagent de ce travail qu'il paraît nécessaire de rappeler en raison de l'intérêt pratique qui s'y attache.

Une constatation générale particulièrement importante et qui, sans avoir fait l'objet d'investigations particulières, s'est imposée au cours de cette enquête, aussi bien d'ailleurs que d'études précédentes, est l'extrême sensibilité de l'opinion. Que ce soit à propos de la diffusion de cette enquête ou de rumeurs du genre de celles relatives à la "famine" de Port-Gentil, il est apparu que les nouvelles circulaient avec une grande rapidité parmi la population, quelquefois à travers des distances considérables.

Cette extrême ouverture de l'opinion à l'information peut être un facteur nuisible ou favorable suivant l'usage qui en sera fait : une "propagande" clairement et suffisamment informée au sujet d'un recrutement par exemple fera vite le tour des populations et touchera effectivement - nous l'avons observé pour plusieurs enquêtes - les intéressés. Que, par la suite, les chantiers nouvellement ouverts fonctionnent dans des conditions satisfaisantes, la nouvelle s'en répandra de la même manière. Non seulement alors les travailleurs déjà installés resteront, mais ils auront tôt fait de prévenir leurs parents et leurs amis, et les candidats à un emploi afflueront. Par contre, que des incidents fâcheux se produisent, surtout au début : heurts avec des cadres encore inadaptés, insuffisance des salaires, du logement, du ravitaillement, circonstances fortuites même comme des accidents, et le recrutement risque d'être perturbé ou même paralysé. Les résultats obtenus les premières semaines - voire les premiers jours - ont en particulier une grande importance car, au niveau des populations intéressées, la méfiance est prompte à naître et demeure par la suite malaisée à dissiper.

Sur un autre plan, touchant plus directement l'objet de cette étude, un problème se pose : celui de la valeur de cette main-d'œuvre de chômeurs comparée, par exemple, aux travailleurs venus de brousse. Or il existe actuellement à Brazzaville quelques milliers de personnes possédant un métier, avec des degrés de qualification divers, et qui sont actuellement sans travail. Si le manque d'entraînement rend probablement cette main-d'œuvre légèrement inférieure à celle qui a pu demeurer en activité, il est hors de doute qu'elle est au moins "dégrossie" sur le plan professionnel. Elle se trouve en particulier beaucoup mieux adaptée aux conditions de travail en entreprise et aux contacts avec les Européens que des ruraux hâtivement recrutés

en brousse (1). Sur ce dernier point, c'est aussi d'ailleurs également le cas des sans-profession des villes et c'est là sans doute malgré les problèmes de réadaptation au travail qu'ils peuvent poser par ailleurs une raison de les recruter par priorité sur les ruraux. Les résultats rencontrés au cours de cette étude ont, en effet, abondamment prouvé que la notion de la "bonne" main-d'œuvre venue de brousse et opposée aux "évolués" des villes, au sens péjoratif qu'on donne quelquefois à ces mots, est largement contredite par les faits. Les éléments les plus ouverts et les plus disponibles que nous avons rencontrés se situaient tous parmi les couches à la fois les plus stables et les plus éclairées ou les mieux formées de la population. C'est parmi ces éléments en particulier, qu'on a relevé les proportions les plus élevées de gens disposés à partir au Kouilou et, à Port-Gentil, le plus grand nombre de ceux qui se déclaraient satisfaits de leur expérience de déplacement.

Ces conditions générales définies, il en reste d'autres dépendant cette fois des Employeurs et des Pouvoirs Publics, et dont il paraît essentiel de tenir compte le jour où un recrutement devra s'effectuer. Les explications des interviewés à propos de la possibilité de partir au Kouilou aussi bien que l'analyse des échecs de certaines expériences déjà réalisées ont permis d'en déterminer à la fois la nature et l'importance.

En premier lieu arrivent les conditions de travail proprement dites. Certes au début, la nécessité de trouver un emploi peut pousser les chômeurs à accepter pratiquement n'importe quoi. Mais, très vite, des tâches pénibles ou dangereuses, effectuées dans des conditions anormales, ou des circonstances fortuites telles que des accidents du travail répétés, peuvent provoquer des démissions massives du genre de celles que nous avons rencontrées au cours de cette étude. D'une façon générale d'ailleurs, l'insuffisance de la formation professionnelle ou de la préparation psychologique des travailleurs aux efforts qui leur seront demandés constitueront des éléments défavorables à une bonne adaptation.

A côté des conditions de travail, le milieu naturel joue un rôle. Nous l'avons vu contribuer largement à l'échec d'expérience de fixation de chômeurs à l'extérieur, telles que celles faites dans les chantiers de brousse et dans les mines du Gabon, situées dans des régions forestières. Or, sur ce point, le site de Sounda se trouve - en tant que milieu naturel - dans les conditions les plus défavorables pour une implantation de citadins ou même de gens des savanes. Nous avons vu d'ailleurs de nombreux chômeurs exprimer leurs craintes à ce sujet.

Un autre élément essentiel à considérer dans une expérience de transplantation de main-d'œuvre est celui des contacts avec la population locale. Nous avons rencontré à maintes reprises au cours de ce rapport les craintes ou la satisfaction exprimées par les chômeurs comme par les travailleurs déplacés à propos des populations qu'ils devaient rencontrer ou avaient déjà trouvées sur le lieu de leur installation. Les conditions idéales paraissent remplies quand les déplacés se retrouvent parmi une population voisine ou apparentée, sans pour autant être au contact direct de leur famille (2). Il semble cependant toujours possible - l'exemple du Gabon le prouve - de faire vivre ensemble en bonne intelligence des travailleurs déplacés d'origine très diverse. Il se produit alors des formes d'accommodation particulières. Dans le cas de Port-Gentil, une sorte de ségrégation modérée s'est produite. Les Brazzavillois demeurent "autres", cette inassimilation se traduit par la création d'une conscience de groupe perçue aussi bien par eux que par les autochtones. Toutefois, dans une conjoncture favorable - économique en particulier - les rapports entre cet élément hétérogène et le milieu local peuvent s'établir de façon satisfaisante selon une ligne de moindre tension : une codification - qui semble très précise - des rapports entre les deux communautés s'établit qui rend la coexistence possible et permet d'arbitrer les conflits de façon satisfaisante.

---

(1) Signalons ici l'importance primordiale du choix des cadres européens dès le début des travaux. Si les entreprises ont généralement à leur disposition des techniciens de haute qualité, il arrive parfois que ceux d'entre eux qui sont destinés à avoir de fréquents rapports avec la main-d'œuvre locale aient été insuffisamment préparés sur le plan psychologique à la tâche qui les attendait. De la nouveauté du milieu et d'une incompréhension passagère peuvent naître des déceptions qui n'ont pas été étrangères dans le passé à certains échecs retentissants.

Signalons enfin qu'une main-d'œuvre urbaine, souvent d'apparence moins facile qu'une main-d'œuvre issue d'un recrutement rural a de grandes chances lorsqu'un climat de confiance réciproque a réussi à s'établir, de donner de plus vives satisfactions en matière de rendement et de qualité de travail fourni. Sans doute, le climat favorable est-il plus difficile et plus long à créer avec les travailleurs urbains, mais il se révèle en définitive particulièrement payant. (Claude MILLET).

(2) "Le Chômage" op. cit. chap. X et XI.

On peut même estimer au terme de cette étude, que les éléments ethniques, coutumiers, voire même politiques ne jouent pas un rôle définitif dans le succès ou l'échec d'une expérience de déplacement de main-d'œuvre. Ce sont, au contraire, les problèmes économiques et ceux relatifs aux conditions d'embauche, de travail et d'installation, c'est-à-dire ceux qui relèvent de l'action directe des Employeurs et des Pouvoirs Publics et qui peuvent être réglés - et modifiés - selon un accord commun entre ces Pouvoirs et les salariés, qui apparaissent comme primordiaux.

Les conditions de recrutement de la main-d'œuvre viennent au premier plan de ces facteurs de réussite. Or, nous avons vu que, dans ce domaine comme dans les autres, des conditions normales et acceptables aux yeux des travailleurs - même si elles sont sujettes à révision dans l'avenir - pouvaient être définies avec une exactitude satisfaisante.

Un grand nombre de réponses obtenues laissent apparaître un profond besoin de sécurité : ce besoin se traduit par exemple dans l'attachement au système du contrat. On n'insistera jamais assez, sur ce point, sur la nécessité pour les employeurs de gagner - et de ne pas décevoir - la confiance des intéressés. Au Gabon, nous avons vu des entreprises échouer là où d'autres devaient réussir, simplement pour avoir engagé des gens à des conditions insuffisamment définies et leur avoir donné par la suite - à tort ou à raison - l'impression qu'elles ne voulaient pas tenir leurs engagements. Ce même désir de sécurité, et aussi une certaine méfiance vis-à-vis d'eux-mêmes, fait s'attacher les salariés à des pratiques souvent considérées comme "dépassées" telles que la constitution d'un pécule payé en fin de contrat et constitué avec les primes d'éloignement. A la fin de ce qu'il persiste à considérer comme un exil temporaire, le travailleur déplacé a ainsi le sentiment de n'avoir pas perdu son temps puisqu'il rapporte chez lui un petit capital qu'il n'aurait peut-être pas pu accumuler par ses propres moyens ou en restant chez lui.

Si par contre le principe de la ration - qui implique une retenue sur le salaire - semble en théorie généralement moins bien accepté que celui de la prime d'éloignement différée, l'exemple d'une grande société du Gabon montre que, convenablement adapté aux besoins des travailleurs, il peut fonctionner de façon satisfaisante surtout dans un milieu dont les productions vivrières ne correspondent pas aux coutumes alimentaires de la main-d'œuvre importée.

Des dispositions annexes enfin, mais non négligeables telles que l'instauration d'une avance payée soit avant le départ, soit dans la période précédant le versement du premier salaire, peuvent faciliter considérablement l'adaptation des déplacés, surtout lorsqu'il s'agit de chômeurs qui sont en principe, au moment de leur recrutement, complètement démunis de ressources.

A ce désir de sécurité correspond un besoin de stabilité qui n'existe pas seulement de façon théorique chez les chômeurs interrogés à Brazzaville mais que nous avons vu opérer de façon effective chez les travailleurs déplacés au Gabon lorsque ceux-ci rencontraient des conditions de travail et de salaire qui leur paraissaient satisfaisantes. Si les durées des contrats sont en principe d'un an et s'il y a sans doute là une unité de temps commode, les chômeurs envisagent volontiers des séjours de plusieurs années et nous avons pu observer qu'effectivement les travailleurs déplacés étaient demeurés sur place - chaque fois qu'ils en avaient eu la possibilité - pour des durées bien supérieures à celle de leur premier contrat.

La perspective de séjours de longue durée s'accompagne, chez les chômeurs, du désir très généralement répandu d'emmener leur famille avec eux. Nous ne reviendrons pas sur les avantages, déjà énumérés, que présentait cette transplantation d'unités familiales complètes au lieu d'individus isolés. Rappelons que certaines expériences de recasement de chômeurs - celle d'Etéké en particulier - ont montré que ces avantages n'existaient pas seulement en théorie mais qu'ils avaient effectivement constitué des facteurs de fixation et d'adaptation d'une extrême importance. Rappelons également que lorsque les travailleurs déplacés ont paru se montrer moins favorables que les chômeurs au déplacement des familles, cela tenait non pas à un changement d'opinion sur le principe de ce déplacement mais aux circonstances particulières du lieu où ils travaillaient où l'installation de leur famille leur paraissait impossible ou peu souhaitable.

Le problème des "parasites" que nous avons évoqué au début de cette conclusion et qui n'apparaît à vrai dire que plus tardivement, se trouve également lié au succès ou à l'échec du chantier considéré et le refus de principe exprimé par de nombreux chômeurs de se faire rejoindre par des parents candidats à un emploi nous paraît sujet à caution. A en juger par l'exemple des travailleurs déplacés, il paraît plus raisonnable de penser que, si les conditions d'ensemble sont jugées mauvaises par les intéressés, ils tiendront leurs parents à l'écart mais que si, au contraire, ils s'estiment satisfaits, petits frères et cousins ne manqueront pas de

venir se joindre à eux. Dans le cas du Kouilou cette perspective est d'autant plus probable que les communications avec Brazzaville seront faciles, surtout si le chômage persiste dans cette cité ou à Pointe-Noire. Au cas où les futurs chantiers fonctionneraient de façon normale, il est donc prudent de s'attendre à un exode du genre de celui qu'a connu Brazzaville voici quelques années et de prévoir à l'avance les moyens de le contrôler et d'en éviter les excès.

Dans un site créé de toutes pièces, les conditions d'installation des travailleurs dans les cités requièrent un soin particulier. Tous les interviewés ont exprimé sur ce point des idées précises, nullement déraisonnables, et qui se réfèrent en général aux installations de leur habitat traditionnel. Lorsque ces conditions n'étaient pas remplies nous avons vu des travailleurs déplacés préférer louer une case au village plutôt que loger dans une citée d'entreprise malgré l'avantage, dans ce dernier cas, de la gratuité. La solution la plus adaptable dans ce domaine a paru être, à côté de la construction de cités, inévitable au moins au début, la création de lotissements équipés de réseaux d'infrastructure où les travailleurs auraient par la suite la possibilité de s'installer à leur guise. Ceci n'excluant pas évidemment la possibilité, même dans ce cas, d'une politique d'urbanisme judicieuse visant à éviter la création de bidonvilles. Cette installation en deux étapes paraît d'autant plus réalisable que les interviewés envisagent le plus souvent de venir d'abord seuls et de ne se faire rejoindre par leur famille qu'une fois installés. Il y a là une coïncidence du possible et du désirable particulièrement favorable et qui mérite d'être exploitée.

L'alimentation est un domaine où les coutumes sont particulièrement vivaces, sauf toutefois en ce qui concerne l'introduction de denrées européennes qui est liée surtout au niveau de vie (1). C'est cette raison qui a, dans de nombreux cas, provoqué le refus de principe du système de la ration dont les interviewés craignaient qu'elle ne soit pas conforme à leurs goûts. L'organisation d'un ravitaillement adapté aux différentes ethnies (et cela ne pose pas de problèmes insolubles) paraît donc un élément important pour la réussite d'une transplantation de main-d'œuvre. Le défrichement, si le sol le permet, de terrains de culture qui seraient attribués aux familles serait également une formule intéressante pour un grand nombre de travailleurs. Si cette solution était réalisable, elle permettrait en effet aux femmes d'exercer leur activité coutumière de cultivatrices. Il en résulterait d'une part une amélioration des conditions de vie des salariés, d'autre part un allègement des tâches de ravitaillement.

Le principal sujet de mécontentement rencontré chez les travailleurs déplacés était relatif au coût trop élevé de la vie. La similitude des prix locaux indiqués ainsi que de leurs écarts avec ceux de Brazzaville, provenant de gens qui n'avaient pu se concerter, et que confirmait les données sommaires recueillies sur les circuits de vente en brousse permettent de penser que ces plaintes reposaient sur un fond de vérité. Contrairement à une opinion très généralement répandue, la vie en brousse - tout au moins dans les régions drainées par les grandes villes - est plus chère pour le travailleur déplacé, et même dans une certaine mesure pour le salarié recruté sur place, que pour l'habitant de Brazzaville (2). Lorsque cet écart est compensé par des avantages de salaire, comme c'est le cas à Port-Gentil, la situation est acceptable. Mais lorsque, comme à Jacob, il existe un abattement de salaire considérable par rapport aux villes, il y a là un problème réel. Et les employeurs de brousse ne se trompent sans doute pas lorsqu'ils estiment que si, un jour, des besoins importants en main-d'œuvre venaient à nouveau à se faire sentir dans les grandes villes, ils assisteraient à un exode massif de leurs travailleurs. La vie en brousse est sans nul doute moins attractive que celle des grandes villes. Si, à ce handicap au départ, s'ajoutent des conditions de salaire et d'existence inférieures, le choix de la main-d'œuvre ne peut être douteux. Si donc la détermination des salaires incombe normalement aux employeurs et aux organismes responsables il semble qu'il y ait également pour eux un large intérêt à ne pas se désintéresser du problème du coût de la vie, capable d'annuler les avantages consentis sur les salaires. Il leur faudrait pour cela se mettre en mesure de contrôler efficacement aussi bien l'approvisionnement que les prix pratiqués dans les cités de chantier par le commerce local.

---

(1) cf. R. DEVAUGES - Les conditions Sociologiques d'une politique d'urbanisme à Brazzaville. En prép.

(2) A Pointe-Noire, par contre, les prix, particulièrement en ce qui concerne certaines denrées alimentaires telles que le manioc, sont beaucoup plus élevées qu'à Brazzaville.

Tels sont les principaux facteurs, parmi ceux dégagés au cours de cette étude, qui paraissent être en mesure de conditionner le succès ou l'échec, sur le plan de la main-d'œuvre, de l'installation de chantiers au Kouilou. Ces conditions ne nous ont pas apparues essentiellement différentes selon qu'il s'agissait de chômeurs ou de salariés actuellement en activité. Mais elles sont importantes puisque, selon qu'elles étaient remplies ou pas, nous avons vu des tentatives de fixation de chômeurs en brousse échouer ou réussir. Si elles demeurent variables avec le temps, et cette variabilité est une des limites de cette étude, il est toujours possible de les déterminer car elles reposent sur des besoins et des éléments de comparaison familiers aux travailleurs. Elles se fondent en outre, répétons-le encore, beaucoup plus sur des questions de salaire, de conditions de travail et d'organisation des cités que sur des problèmes ethniques ou coutumiers. C'est dire que les conditions de la réussite ou de l'échec - qui ne sont ni l'un ni l'autre inéluctables - reposent largement entre les mains des entreprises, des organismes coordinateurs, des Inspections du Travail, et, à l'échelon supérieur, du législateur. C'est là, sans nul doute, un gage important du succès.

## Table des Matières

	Pages
INTRODUCTION _____	1
1 - Méthode suivies	
2 - Plan du rapport	
CHAPITRE I - LE PROBLEME GENERAL DU CHOMAGE ET LES PROJETS DU KOUILOU _____	5
A - L'étendue du problème	
B - La portée de l'enquête actuelle	
C - La composition de l'échantillon sondé	
CHAPITRE II - LES CHOMEURS ET L'EVENTUALITE D'UNE MIGRATION AU KOUILOU _____	16
A - Les possibilités générales de migration et le cas du Kouilou	
B - Les arguments "pour" ou "contre" une migration au Kouilou	
CHAPITRE III - LES MODALITES OPTIMA DE RECRUTEMENT _____	32
A - Le contrat de travail	
B - L'avance avant le départ	
C - Le système de la ration alimentaire	
D - La prime d'éloignement et le pécule	
CHAPITRE IV - LES CONDITIONS OPTIMA D'INSTALLATION _____	43
A - La durée du séjour	
B - Le déplacement avec ou sans la famille	
C - Le déplacement des petits parents et le "parasitisme"	
D - Les conditions d'habitat	
CHAPITRE V - L'ORGANISATION DES CONDITIONS DE VIE _____	60
A - Le ravitaillement alimentaire	
B - Le problème de la vie chère	
CHAPITRE VI - LES EXPERIENCES DEJA FAITES DE REEMPLOI DE CHOMEURS ET LEURS RESULTATS _____	68
A - Les premières tentatives de recasement de chômeurs	
B - L'expérience des mineurs Saras	
C - La main-d'œuvre Congolaise au Gabon	
CHAPITRE VII - LE BILAN DE LEUR EXPERIENCE VU PAR LES TRAVAILLEURS DEPLACES _____	77
A - Les rapports sur place avec l'employeur	
B - Contacts et tensions avec les populations locales	
C - La conscience d'étranger et le bilan de l'expérience faite	
CONCLUSION GENERALE _____	95