

100



C. R. S. T. O. M.  
CENTRE DE PETIT BASSAM  
B. P. 4295 — ALIDJAN  
République de Côte d'Ivoire

Mission mai 78  
Note de travail

Juin 1978

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

O.R.S.T.O.M. Fonds Documentaire  
N°: 82/78/01231 ex 1  
Cpte B

Cette note de travail repose sur l'exploitation des dossiers  
du personnel et sur une vingtaine d'interviews réalisées lors d'une mission  
sur le complexe sucrier de Borotou-Koro du 17 au 27 mai 1978.

Mission mai 78  
Note de travail

Juin 1978

*Catherine* AUBERTIN  
**O. R. S. T. O. M.**  
CENTRE DE PETIT BASSAM  
B. P. 4293 — ADIDJAN  
République de Côte d'Ivoire

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

Cette note de travail repose sur l'exploitation des dossiers  
du personnel et sur une vingtaine d'interviews réalisées lors d'une mission  
sur le complexe sucrier de Borotou-Koro du 17 au 27 mai 1978.

**O. R. S. T. O. M.**

Fonds Documentaire

N° : 82/78/01231

Cote : B

Date : 7 AVRIL 1982

### CONDITIONS DE L'ENQUETE.

L'usine de traitement de canne à sucre n'est pas encore en période de production, elle ne le sera qu'à la fin de l'année 78 pour la campagne 78/79.

Actuellement seulement un peu plus de 1 000 hectares de cannes sont plantés, les aménagements agricoles et les plantations terminés, la surface plantée dépassera 5 000 hectares.

Le complexe en période de croisière devrait employer 2 250 personnes<sup>¶</sup>. Le recrutement et la formation du personnel sont assurés, pour et en liaison avec Sodesucre, par ADRA, entrepreneur et gérant, selon les termes des contrats qui prévoient l'organisation d'une direction du personnel et la formation de l'ensemble du personnel.

Sur le périmètre sucrier on peut déjà dénombrer 2 500 travailleurs, mais ceux-ci dépendent pour la plupart des entreprises réalisant le complexe. Les conditions de travail de ces entreprises sont différentes de celles offertes par la Sodesucre, en particulier pour le type de salaire (industriel/agricole).

La direction du personnel est en phase d'organisation. Il n'existe pas encore de fichier du personnel mais des dossiers individuels, au contenu différent selon les catégories et en cours de constitution, donc plus ou moins homogènes.

Le recrutement Sodesucre se fait au rythme des besoins selon le planning de mise en culture et de montée en production du complexe sucrier.

Le travail présenté ici n'a pour d'autre but que d'offrir la photographie à un moment donné des caractéristiques du personnel Sodesucre à Borotou-Koro. Il sera renouvelé plusieurs fois au cours des trimestres suivants afin d'opérer un suivi fidèle de la population étudiée, afin éventuellement de définir les tendances à long terme, de mieux saisir les phénomènes migratoires et les aspects humains liés au passage de la sphère du travail traditionnel à la sphère du travail salarié moderne.

Ce travail s'inscrit dans un cadre de réflexion plus vaste sur la politique d'aménagement du territoire dans laquelle les projets de réalisation d'agro-industrie tiennent une grande place.

---

¶ En fait, il est à prévoir que plus de 3 000 personnes seront embauchées.

Nous tenons à signaler le parfait accueil et la qualité de l'accès à l'information qui nous ont été réservés lors de l'enquête.

### EFFECTIFS SODESUCRE.

Ces données ont été recueillies sur l'ensemble des dossiers disponibles du 17 au 22 mai 1978. Nous pouvons prétendre avoir traité la totalité des dossiers. Quand un élément est manquant dans certains dossiers, les statistiques ne portent alors que sur les dossiers comportant cet élément. Le nombre de travailleurs pour lequel cet élément a été étudié est alors signalé.

Le personnel à contrat expatrié est employé par ADRA, il n'apparaît donc pas dans les effectifs SODESUCRE.

Le nombre total de travailleurs employés et travaillant actuellement pour Sodesucre sur le complexe sucrier de Borotou-Koro est de 598 réparti comme suit :

TABLEAU I :

#### EFFECTIFS SODESUCRE - MAI 78.

SERVICES	:	Administratif	19
		Médical	6
		Garage	17
		Voirie	3

#### PLANTATION IRRIGATION :

Ouvriers agricoles	2e catégorie	428
Ouvriers agricoles	3e catégorie	33
"	" 4e catégorie	67
"	" 5e catégorie	6
"	" 6e et 7e catégories	3
Ouvriers irrigation		14
Maîtrise		<u>2</u>
		598

On considérera par hypothèse, comme personnel non qualifié, les ouvriers 2e et 3e catégorie ainsi que le personnel de la voirie. Les autres services requérant une qualification minimale de 4e catégorie. Le seuil de "qualification" est volontairement choisi très bas. Cette distinction se justifie par les résultats statistiques obtenus.

Les chiffres bruts se trouvent en annexe.

### 1. SEXE.

Pour les travaux agricoles en cours, seuls des hommes ont été embauchés. On ne compte que 3 femmes au service médical et à l'administration. L'embauche des femmes n'apparaît pas comme un problème : pas encore de travaux "spécifiques" comme à Ferké, pas encore de demande d'emplois spontanée de la part de femmes.

### 2. NATIONALITE.

La législation oblige à employer en priorité des ressortissants ivoiriens. Officiellement (les certificats de nationalité n'étant pas toujours joints et la déclaration de nationalité ivoirienne étant règle générale à l'embauche), le recrutement pour le complexe concerne 98 % d'ivoiriens.

On ne trouve que 2 étrangers dans le personnel non qualifié, soit un pourcentage de 0,4 % de non ivoiriens. Par contre dans les emplois plus qualifiés (à partir de la 4e catégorie), le pourcentage monte à 8 % ce qui témoigne de la difficulté à trouver du personnel qualifié.

On peut s'étonner de ne pas enregistrer un nombre significatif de guinéens, population proche géographiquement et ethniquement de la zone du complexe.

### 3. ORIGINE GEOGRAPHIQUE.

Ont été relevés dans les dossiers le lieu de naissance (presque toujours donné) et le lieu de provenance. Le lieu de provenance est saisi dans la mesure où les informations sont portées. Par ordre de choix décroissant on a retenu quand elles existaient :

- 1- l'adresse de l'ancien employeur
- 2- l'adresse de résidence déclarée
- 3- l'adresse de la personne à prévenir en cas d'urgence
- 4- en dernier lieu, le lieu de naissance est alors considéré comme lieu de provenance (20 % des cas).

Le lieu de provenance confronté au lieu de naissance permet d'affiner sensiblement la perception du mouvement migratoire en enregistrant les travailleurs déjà migrants et les travailleurs revenant dans leur département de naissance.

On entend ici par lieu d'origine, le lieu d'où s'est produite la migration. Ainsi un employé né à Touba, dont le dernier emploi était situé à Bouaké est comptabilisé comme venant de Bouaké (mouvement migratoire du Centre à l'Ouest) *et* comme travailleur pour lequel l'implantation du complexe a permis de trouver un emploi dans son département de naissance (Touba).

Les résultats sont donnés pour les deux groupes significatifs : personnel qualifié, personnel non qualifié.

TABLEAU II  
ORIGINE MIGRATOIRE DU PERSONNEL NON QUALIFIE

	en pourcentage*
TOUBA	45 %
MAN + BIANKOUMA	17 %
SEGUELA	11 %
DANANE	4 %
DALOA	4 %
BOUAKE	3 %
ABIDJAN	3 %
ODIENNE	2 %

.../...

---

\* Sur un échantillon significatif de 444 pour 464 dossiers traités.

.../...

KORHOGO	)	
GUIGLO	)	
DIMBOKRO	)	(avec moins de 2 % par ordre
BOUAFLE	)	décroissant).
GAGNOA	)	
FERKE	)	
BOUNDIALI	(	13 %
ABENGOUROU	)	
SASSANDRA	)	
DIVO	)	
AGBOVILLE	)	
		<hr/>
		100 %

Le pourcentage des migrations à l'intérieur du département de Touba, pour le personnel non qualifié, et extrêmement important (45 %). Une approche plus fine (au niveau des villages et des sous-préfectures) fait apparaître l'importance des grands flux d'échanges interrégionaux traditionnels, structurés autour des grands marchés hebdomadaires : Touba, Booko, Waninou. Ces deux derniers étant pourtant excentrés du site. Le complexe sucrier de Borotou-Koro semble donc bien intégré dans un ensemble assez homogène que constitue la région de Touba; l'influence de ces grands marchés peut être en effet estimée comme plus significative, comme caractéristique de centre fournisseurs de main d'oeuvre, que la taille des villes environnantes ou la distance d'éloignement.

Si on considère les migrations de préfectures limitrophes : Man, Séguéla, Odienné, on atteint le pourcentage de 75 %. Le recrutement est essentiellement un recrutement local, on peut cependant s'étonner du faible apport du département d'Odienné (2 %).

En ajoutant les pourcentages des régions Ouest, Centre Ouest et Nord Ouest (telles que définies par le Plan 78-80), on trouve une population concernée à 87 %.

Les centres d'expatriation classiques (Bouaké, Abidjan) représentent un apport de 6 %, pourcentage semblable à celui des travailleurs rentrant sur leur lieu de naissance. On peut donc sans trop se hasarder, avancer que ce sont à plus de 90 % les natifs des régions Ouest et Centre-Ouest qui sont touchés par le recrutement du complexe sucrier.

Seuls 2 % de travailleurs sont recensés comme étant "déjà migrants" (ils sont nés et travaillaient dans un autre département que Touba) les grands courants ivoiriens de migrations, en particulier en provenance de Haute Volta, ne se sont pas encore mis en place.

TABLEAU III  
ORIGINE MIGRATOIRE DU PERSONNEL QUALIFIE

	en pourcentage <sup>⌘</sup>	
ABIDJAN	28 %	
TOUBA	14 %	
MAN + BIANKOUMA	14 %	
BOUAKE	12 %	
DALOA	5 %	
ETRANGER	5 %	
KATTIOLA	3 %	
DANANE	3 %	
FERKE )	18 %	
SASSANDRA )	avec moins de 3 %, par ordre décroissant.	
GUIGLO )		
SEGUELA )		
DIMBOKRO (		
GAGNOA )		
BOUAFLE )		
ODIENNE )		
DIVO )		
		100 %

⌘ Sur un échantillon significatif de 132 pour 134 dossiers traités.



La provenance du personnel qualifié est très différente. Les grandes agglomérations urbaines où se trouvent les établissements d'enseignement supérieur et les centres industriels et commerciaux sont les gros fournisseurs de main d'oeuvre. Abidjan procure 28 % des migrants et l'ensemble des 3 grands centres Abidjan-Bouaké-Man en procure 54 %; pourcentages qui augmentent avec le degré de qualification.

Le département de Touba n'offre que 14 % des employés, avec les départements limitrophes, on atteint 29 % et considérant les régions Ouest, Nord-Ouest, Centre-Ouest : 42 %. Ces pourcentages témoignent surtout de l'absence de centres industriels dans la région.

Par contre la migration "retour au pays" concerne 10 % de la population qualifiée et porte donc à plus de la moitié les travailleurs originaires de la grande région (O; N.O; C.O.) qui ont trouvé une place dans le recrutement pour le complexe.

TABLEAU IV  
POPULATION LOCALE CONCERNEE PAR LE RECRUTEMENT DU COMPLEXE

(en pourcentage <sup>⌘</sup>)

ORIGINE DES EMPLOYES	NON QUALIFIES	QUALIFIES
TOUBA	45 %	14 %
TOUBA-MAN-SÉGUELA-ODIENNE	75 %	29 %
REGIONS OUEST-NORD OUEST-CENTRE OUEST (1)	87 %	42 %
MIGRANTS DE RETOUR (2)	6 %	10 %
NATIFS DES REGIONS OUEST-NORD OUEST-CENTRE OUEST (1) + (2)	93 %	52 %

⌘ Sur un échantillon significatif de 444 pour 464 employés non qualifiés et de 132 sur 134 employés qualifiés.

#### 4. ANCIEN EMPLOI.

Sur l'ensemble des ouvriers 2e catégorie, on ne trouve trace d'un ancien emploi (adresse de l'ouvrier employeur, déclaration d'une profession autre qu'agriculteur, certificat de travail) que dans 7 % des cas. Sur ces 7 %, la moitié des ouvriers travaillaient déjà sur le site, embauchés par l'IRAT ou par les entreprises de Bâtiment et Travaux Publics réalisant le complexe. La réorganisation des sociétés d'Etat d'encadrement agricole de la région (Soderiz, Sodefel, Sodepra) a fourni 25 % de la main d'oeuvre. 80 % des gens ayant déjà travaillé, étaient employés dans les départements limitrophes et de Touba.

Bien sûr, ces chiffres ne sont pas très fiables à cause de la faiblesse de l'échantillon et des omissions dans les dossiers, cependant, au vu du type d'ancien emploi, des cartes d'identité où la profession agriculteur est portée et surtout de l'âge, ainsi que du processus qui conduit dans les villages à envoyer travailler les membres d'une unité familiale, on peut affirmer que dans plus de 80 % des cas pour le personnel non qualifié, il s'agit d'un premier emploi. On note par ailleurs que dans les villages avoisinants, les travaux agricoles traditionnels ne sont pas affectés quant à leurs besoins en main d'oeuvre. Un villageois faisant partie de l'équipe Sodesucre du matin, travaillera naturellement sur les champs de ses aînés l'après-midi. La quantité de travail utile fournie semble équivalente à ce qu'elle pouvait être avant l'accession à un travail salarié.

#### 5. L'AGE.

Le personnel est très jeune. La date de naissance moyenne pour le personnel non qualifié est 1953, soit un âge moyen de 25 ans. La répartition en classe d'âge est la suivante pour un échantillon de 451 personnes

moins de 21 ans	22 %
entre 21 et 25 ans	37 %
entre 26 et 30 ans	22 %
entre 31 et 35 ans	9 %
plus de 35 ans	10 %

soit 81 % de moins de 31 ans.

Le personnel qualifié est normalement plus âgé. L'âge moyen est de 30 ans pour un échantillon de 126 personnes.

#### 6. NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE.

On trouve très peu de personnes à charge. L'âge est évidemment un facteur explicatif déterminant, mais il faudrait introduire d'autres biais : mariages coutumiers non reconnus, femmes et enfants restés au village non déclarés.

49 % des ouvriers non qualifiés se déclarent célibataires. La moyenne des personnes à charge n'atteint pas 1 pour un échantillon de 441 travailleurs. Le personnel qualifié à la charge moyenne de 2 personnes (1 femme et un enfant) pour un échantillon de 126 travailleurs.

#### 7. LES ARRETS DE TRAVAIL.

183 dossiers sont en cours de règlement. Ils ne correspondent plus à des personnes actuellement salariées par Sodesucre. Il s'agit des abandons de travail, des démissions, des renvois. Ces dossiers ne font pas partie des 598 dossiers étudiés. C'est donc, à l'heure présente, 781 personnes qui ont été embauchées par Sodesucre depuis le début du recrutement.

Ces dossiers sont à 93 % des dossiers concernant le personnel non qualifié.

Le pourcentage de départs représente plus de 23 % de la population recrutée et 28 % de la population non qualifiée.

Il est difficile de connaître les causes, cependant grâce au contenu des dossiers, on peut procéder à la répartition suivante :

- licenciements lors de la période d'essai	=	3 %
- licenciements disciplinaires	=	1,5 %
- maladie, accident	=	0,5 %
- démissions formelles	=	20 %

dont 20 % dans les 15 jours suivant l'embauche

75 % dans les 6 mois

5 % après les 6 mois

- non reprise du travail après mise à pied sans solde 20 %
- abandon de travail non officiel 55 %

Les démissions "formelles", c'est à dire dépendantes de la structure administrative concernent les dossiers comportant l'une ou l'autre des données suivantes :

- lettre de démission
- date exacte de la démission
- lettre de demande de départ en congé
- demande de certificat de travail.

L'abandon de travail non formulé ne comporte aucune de ces indications.

Les raisons des départs sont diverses, on note que 55 % des travailleurs ne se sentent pas obligés de les fournir. Après plusieurs interviews on peut retenir quelques constantes motivant le départ sans pour autant en apprécier leur poids :

- travail jugé trop dur
- mauvaises conditions de travail, en particulier de logement
- gain d'un premier salaire jugé suffisant pour justifier l'arrêt de travail.

### CONCLUSIONS

Il est difficile, alors que la fonction personnel est en cours d'organisation et que le recrutement effectif ne représente que le cinquième de ce qu'il sera en nombre, de tirer des conclusions définitives.

Cependant un bilan peut d'ores et déjà être fait et quelques réflexions menées.

Le complexe sucrier semble bien intégré à la région de Touba. Les flux traditionnels interrégionaux ont désormais un nouveau pôle d'attraction, le phénomène de migration à partir des gros marchés en témoigne. Nous envisageons prochainement une étude sur les circuits de commercialisation et sur le trafic routier afin de mieux cerner l'importance et le rôle de ce nouveau pôle dans l'économie régionale.

La faible présence de guinéens et de voltaïques, le très fort pourcentage de gens de la région, montrent que le marché de la main d'oeuvre locale n'est pas encore saturé, mais également que les grands courants de migration ne sont pas amorcés. Seule la population locale est encore concernée. On ne peut que se féliciter de l'embauche massive de gens de la région en faisant l'hypothèse qu'elle freine l'exode rural; de fait le mouvement de retour au pays est loin d'être négligeable (6 % pour la main d'oeuvre non qualifiée, 10 % pour la main d'oeuvre qualifiée). Cependant, s'il s'agit bien de création d'emplois nouveaux, dans 80 % des cas au moins il s'agit de jeunes agriculteurs quittant leur village pour un travail salarié moderne, c'est à dire une main d'oeuvre abondante, instable, jeune, sans qualification, sans habitude des contraintes du salariat. Déjà le grand nombre d'abandon de travail enregistré fait apparaître la perspective d'un turn over important. Le problème de la disponibilité en main d'oeuvre ne semble pas très aigu au niveau de la main d'oeuvre non qualifiée. Par contre, il semble déterminant de prendre les mesures nécessaires pour la former et la retenir. Les mouvements vers le complexe sont forts et semblent bien structurés, mais une mauvaise publicité pourrait les tarir vite, d'autant plus que ces mouvements suivent les règles traditionnelles des mouvements villageois.

Par contre on peut être optimiste quant au retour des jeunes, qualifiés ou non, sur leur lieu de naissance si les conditions de vie leur semblent satisfaisantes sur le site. Enfin, à la fin du chantier on peut avoir bon espoir de voir les employés des entreprises de Bâtiments et Travaux Publics, comme c'est déjà le cas, accepter un emploi à Sodesucre. Le mouvement est déjà amorcé, les différences entre salaires industriels et salaires agricoles pourraient être réduits si on considérait d'emblée ces travailleurs comme ayant acquis un minimum de qualification.

Si l'enquête a fait apparaître que les gens ne se déplacent pas avec une grande famille, on doit néanmoins signaler le gonflement des villages : Bountou passe de 300 à 2.500 habitants, Morifingso de 300 à 2 000... Il est cependant encore trop tôt pour confirmer ou infirmer le ratio retenu travailleur/population induite de 1 pour 6.

ANNEXE

Données brutes - existent pour chaque catégorie de travailleurs. Ici sont regroupés personnel qualifié d'une part, personnel non qualifié d'autre part.

1. <u>NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS</u>	598
Personnel qualifié (à partir de la 4e catégorie)	134
Personnel non qualifié	464
2. <u>SEXE</u>	
Hommes	595
Femmes	3
3. <u>NATIONALITE</u>	
Ivoiriens	580
Voltaïques	7
Guinéens	2
Malien	1
Sénégalais	1
Français	1

4. PROVENANCE

	Personnel non qualifié	Personnel qualifié
Echantillon significatif	444	132
DEJA MIGRANTS	10	4
RETOUR AU PAYS	29	14
TOUBA	200	19
MAN	66	16
SEGUELA	51	2
DANANE	18	4
DALOA	18	7
ABIDJAN	15	37
BOUAKE	15	16
ODIENNE	11	1
BIANKOUMA	11	2
KORHOGO	8	2
GUIGLO	7	3
DIMBOKRO	4	2
BOUAFLE	4	1
GAGNOA	4	2
FERKE	4	3
BOUNDIALI	1	0
ABENGOUROU	2	0
SASSANDRA	2	0
DIVO	2	1
AGBOVILLE	1	0
KATIOLA	0	4
ETRANGER	0	7

5. ANCIEN EMPLOI.

Sur 428 ouvriers 2e catégorie.

EMPLOYEURS : entreprises de T.P. réalisatrices du complexe	:	11
entreprises d'encadrement national	:	11
divers dans la région	:	2
divers extérieur à la région	:	6
		<hr/>
		30

6. AGE

Personnel non qualifié - sur 451

nés avant 43	44
nés entre 43 et 47	42
nés entre 48 et 52	98
nés entre 53 et 57	168
nés après 57	99

Personnel qualifié - sur 126.

7. NOMBRE DE PERSONNES A CHARGE.

Personnel non qualifié - sur 441  
 personnel qualifié - sur 126.

8. ARRETS DE TRAVAIL.

-Licenciés lors de la période d'essai	6
-Renvoi pour motif disciplinaire	3
-Départ cause maladie/accident	1
-Démissions dans les formes	36
. dans les 15 jours	7
. dans les 6 mois	27
. après 6 mois	2
-Non présentation à la reprise du travail saisonnier	36
-Abandon de poste non formalisé	100
	<hr/>
	183.