

- LOWIE, R. H. — Primitive society, *New York*, 1921.
 MAGNIEN, V. — Les Mystères d'Eleusis, *Paris*, 1950.
 MARQUÈS-RIVIÈRE, J. — Histoire des doctrines ésotériques, *Paris*, 1940.
 MAUSS, M. — Sociologie et anthropologie, *Paris*, 1950.
 MERCIER, P. — Les tâches de la sociologie, *IFAN, Dakar*, 1951.
 MORET, A. — Le Nil et la civilisation égyptienne, *Paris*, 1937.
 PARRINDER, G. — West African Psychology, *London*, 1951.
 PLINE L'ANCIEN. — Histoire naturelle.
 PRZYLUKSI, J. — L'évolution humaine, *Paris*, 1942.
 PRZYLUKSI, J. — La Grande Déesse : introduction à l'étude comparative des religions, *Paris*, 1950.
 RONY, J. A. — La magie, *Paris*, 1950.
 RUFFAT, A. — La superstition à travers les âges, *Paris*, 1951.
 TEMPELS, R. P. P. — La philosophie bantoue (trad. fr. de A. RUBBENS), *Paris*, 1949.
 USENER, H. — Götterhamen, 1929.
 VAN DER LEEUW, G. — La religion dans son essence et ses manifestations, *Paris*, 1948.
 VANDIER, J. — La religion égyptienne, *Paris*, 1949.
 VAN GENNEP, A. — L'état actuel du problème totémique, *Paris*, 1920.
 VAN WING, S. J. — Études bakongo, histoire et sociologie, *Bruxelles*, 1921.
 VIROLLEAUD, Ch. — Légendes de Babylone et de Canaan, *Paris*, 1949.
 WEBSTER H. — Taboo. A sociological study, *London*, 1942.
 WEIGALL, A. — Histoire de l'Égypte ancienne, *Paris*, 1949.

Quelques relations des travailleurs de l'industrie à leur travail en A. O. F. (Sénégal, Soudan, Guinée)

par A. HAUSER.

Un nombre de plus en plus élevé d'Africains en viennent à travailler sous le régime du salariat. Ce processus a été accentué récemment par l'industrialisation, non seulement dans le secteur urbain, mais aussi dans le secteur rural. Nous allons essayer de dégager les principaux traits de ces travailleurs de l'industrie, en relation avec leur travail, nous abstenant de traiter de leur vie en dehors de ce milieu, sauf dans les cas où l'interférence est manifeste.

Il ne s'agit ici que de la main-d'œuvre « productive » au sens large, c'est-à-dire des professions manuelles, y compris son encadrement, étudiée lors d'enquêtes effectuées entre octobre 1952 et juillet 1954 auprès d'entreprises de natures diverses :

- Industries de transformation : 14 usines de la région de Dakar.
- Industries d'extraction : 2 mines de la région de Conakry.
- Ateliers de mécanique générale : à Thiès (Sénégal) et à Markala (Soudan, Subdivision de Ségou).
- Exploitations agricoles mécanisées :
 - à Séfa (Casamance, Subdivision de Sédhion),
 - à Boulel (Sénégal, Subdivision de Kaffrine),
 - à Richard-Toll (Sénégal, Subdivision de Dagana),
 - dans le delta central nigérien (Soudan, Subdivisions de Niono et Ké-Macina).

Les problèmes humains que pose le travail industriel en A. O. F. ont déjà été abordés dans notre article « Les industries de transformation de la région de Dakar » (*IFAN, Études Sénégalaises*, n° 5, 1954) où prend place une description de la main-d'œuvre.

Bulletin de l'Ifan, t. XVII, série B.

ORSTOM Fonds Documentaire

N° : 28206

Cote : B

*
* * *

On peut classer les travailleurs africains de l'industrie en trois ensembles :

- 1° Les manœuvres,
- 2° Les ouvriers,
- 3° Les agents de maîtrise.

Nous entendons par manœuvres au sens large, aussi bien les manœuvres spécialisés que les simples manutentionnaires, qui sont d'ailleurs en voie de forte diminution. Cet ensemble représente actuellement 75 % de la main d'œuvre africaine (1) ; il se caractérise par une certaine apathie : le désir d'avancer est peu fréquent ; il correspond à bien des égards à ce qu'on appelle en Europe ou en Amérique les économiquement faibles ou les classes sous-privilégiées.

Parmi les ouvriers sont inclus les aides-ouvriers ; tous ont un minimum de qualification, certains peuvent être considérés comme des spécialistes. Cet ensemble représente actuellement 25 % de la main-d'œuvre africaine (1) ; il se caractérise par une certaine aptitude à assimiler des techniques.

On ne peut considérer comme agents de maîtrise les chefs d'équipe, qui, sauf exceptions, sont à ranger parmi les manœuvres spécialisés, étant plutôt des surveillants. Ce troisième ensemble est très peu représenté ; il se caractérise par un certain sens des responsabilités.

La main-d'œuvre européenne constitue de 1 à 15 % du personnel d'une entreprise. Les exploitations agricoles ont le moins fort pourcentage, les mines le plus élevé ; les industries de transformation se maintiennent aux environs de 10 %. Les agents de maîtrise européens semblent représenter le plus fort pourcentage du personnel européen dans les industries de transformation, de l'ordre de 30 %, et le moindre dans les industries d'extraction, de l'ordre de 15 %. Dans les deux cas cela représente aux environs de 3 % de la main-d'œuvre totale, européenne et africaine. Les ouvriers européens, en voie de réduction, peuvent représenter encore jusqu'à 20 % du personnel européen (2) ; les cadres et ingénieurs en représentent peut-être 5 %.

(1) D'après les sondages effectués dans les diverses industries énumérées plus haut.
(2) 40 % dans un cas aberrant.

On ne saurait reconnaître les représentants des deux premiers ensembles de travailleurs africains définis plus haut d'après leur catégorie professionnelle, car l'ancienneté a joué un certain rôle dans leur classement. On peut cependant admettre qu'ils sont pour la plupart des ouvriers à partir de la 3^e catégorie. Les agents de maîtrise sont des catégories 5,6 ou hors catégorie ; il n'existe aucune classification qui leur soit propre dans les industries privées ; un très petit nombre sont employés sous contrat, mais dans des conditions inférieures à celles faites aux Européens de même fonction. Seuls des organismes d'État ont élaboré un statut du personnel permanent commun aux Européens et aux Africains, où figurent les groupes suivants :

- I. Ouvriers et employés qualifiés (aucun Européen n'en fait partie).
- II. Agents de maîtrise (un certain nombre d'employés et de techniciens sont mis dans ce groupe).
- III. Ingénieurs et cadres.

Le troisième groupe peut faire l'objet d'un statut général ; les rares Africains qui en font partie ont une activité bureaucratique. Certains fonctionnaires africains des services techniques font partie de cadres locaux (territoriaux), et ils ont souvent une fonction analogue à celle des agents de maîtrise, ou de cadres communs supérieurs (fédéraux), où ils n'ont pas toujours une activité correspondant à ce groupe. S'il n'a pas été fait mention dans notre classification des ingénieurs africains (1) c'est qu'on n'en rencontre encore que très rarement en A. O. F., pour deux raisons : d'abord parce que les Africains ne se sont dirigés que récemment vers ces carrières, ensuite parce que ceux qui sortent actuellement des écoles de France ont beaucoup de difficulté à trouver un employeur qui veuille bien les prendre en Afrique (2). Cette opposition provient du désir qu'ont la plupart des chefs d'entreprise de ne pas placer d'Africains à un poste supérieur à celui de certains de leurs agents européens. Ils pensent ainsi éviter des sujets de conflit chez eux. Cependant le mécontentement des élites africaines exclues des carrières techniques en leur pays d'origine ne peut manquer

(1) Il ne s'agit dans cette étude sur la main-d'œuvre « productive » que des ingénieurs ou techniciens supérieurs qui ont un rôle de cadres, par exemple comme chef de fabrication. Les techniciens subalternes ne font pas partie de cette main d'œuvre : ce sont des employés.

(2) Il en est différemment de ceux qui sortent de l'école supérieure des travaux publics de Bamako : ils ont une place au service de l'État.

de susciter un autre conflit beaucoup plus grave si les employeurs persistent dans leur position. Lorsque ces jeunes élites auront pris de l'âge, l'accès des fonctions de direction ne saurait non plus leur être barré.

La spécialisation des manœuvres se fait d'une manière purement empirique. Il serait assez difficile de les former autrement étant donné leur manque d'instruction. Lorsqu'il s'agit de créer une nouvelle industrie à l'aide d'éléments n'ayant jamais auparavant exercé d'emploi de travailleur de l'industrie, le délai nécessaire à la formation des manœuvres spécialisés peut-être de plusieurs mois. A cet égard l'Africain semble plus lent, du moins actuellement, à assimiler les techniques un peu complexes que les représentants d'autres grands groupes ethniques. Cette constatation a été faite dans les industries textiles, dans le cas de jeunes entre 15 et 18 ans aussi bien que d'adultes, qui d'ailleurs à partir d'un certain âge sont inassimilables pour l'industrie. Elle ne vaut pas pour ceux des Africains qui dépassent d'emblée les capacités exigibles d'un manœuvre spécialisé. Mais lorsqu'il s'agit d'utiliser dans une nouvelle industrie un personnel qui a été recruté parmi des éléments ayant déjà travaillé comme manœuvre spécialisé, une rééducation rapide est chose aisée ; ce fut le cas pour l'industrie de la chaussure.

Au-dessus du niveau du manœuvre spécialisé, le travailleur africain possède parfois une instruction sommaire de lecture, écriture et calcul, qu'il l'ait acquise au cours d'études régulières ou autrement ; lorsqu'il a été formé rationnellement — cas encore rare — le jeune Africain est passé par une école primaire, puis professionnelle. Il semble qu'il ait normalement un retard de l'ordre de deux ans sur l'Européen dans son développement. La répercussion s'en fait sentir dans l'enseignement, où la formation des Africains s'effectue à un âge plus avancé qu'en Europe. Elle ne paraît pas exiger plus de temps que pour des Européens dans la mesure où le jeune Africain se trouve placé dans de bonnes conditions matérielles et morales. La formation des aides-ouvriers est proportionnellement plus longue : on a constaté d'après l'expérience des centres de formation professionnelle rapide (1) que le stagé doit être porté de 6 mois en Europe à 8 mois en Afrique pour que les mêmes éléments puissent être assimilés. Mais à ce niveau, l'âge doit être moins avancé en Afrique qu'en Europe :

(1) Quatre centres fonctionnent actuellement en Afrique Noire Française : Dakar, Conakry, Brazzaville, Bangui.

dans les mêmes centres, l'âge optimum des Africains semble être entre 18 et 20 ans ; au-dessous l'instabilité est trop grande, au-dessus l'acquisition des connaissances trop laborieuse. En France on préfère avoir affaire à des jeunes gens qui viennent d'effectuer leur service militaire, c'est-à-dire âgés de 23 ans environ (1).

L'enseignement professionnel manuel transforme des écoliers qui ont une instruction primaire — d'ailleurs incomplète en A. O. F. — en de jeunes débutants dans les professions d'ouvriers qualifiés. La durée minimum des études est de trois ans, où la culture générale, les habitudes à prendre dans le travail en ne considérant que la qualité de l'objet ouvré sont seules inculquées. Les notions de rendement sont à acquérir pendant une période transitoire au sortir de l'école. Mais ce problème n'est pas propre à l'Afrique (2). Un autre problème qui, sans l'être non plus, revêt cependant en ce pays une certaine acuité est celui de la revalorisation des métiers manuels. En A. O. F., et plus généralement en Afrique Noire Française, les choses se compliquent du fait de l'État. Les fonctionnaires africains et même les auxiliaires de l'administration jouissent d'une situation matérielle privilégiée. L'attraction des emplois bureaucratiques en est d'autant renforcée. Mais même les employés du secteur privé ont un traitement favorisé par rapport aux ouvriers à égalité d'études et d'ancienneté. C'est ainsi qu'à Dakar un travailleur de l'industrie hors catégorie ne peut guère gagner plus de 20.000 fr. par mois alors qu'un employé de bureau peut en gagner 25.000 s'il a acquis une certaine spécialisation. Ainsi les jeunes gens qui sortent d'écoles professionnelles manuelles, songent-ils plutôt à utiliser leur culture générale que leurs connaissances techniques, dans la mesure où ils trouvent des emplois dans les activités bureaucratiques. C'est encore facile dans de petits centres de brousse, ce l'est moins dans les grands centres urbains où la scolarisation est beaucoup plus forte et où la concurrence commence à jouer. D'autre part les jeunes gens qui sortent d'écoles professionnelles débutent avec un salaire vraiment par trop inférieur à ceux d'ouvriers ayant de l'ancienneté pour tout bagage ; de plus, ils n'ont aucun espoir de promotion rapide, les hommes mûrs formés empiriquement barrant l'accès aux échelons supérieurs.

Ce n'est pas uniquement la question de la situation matérielle

(1) Leur maturité d'esprit les dispose alors davantage à persévérer dans leur métier.

(2) L'enseignement technique, de création récente, doit fonctionner comme en France. Des améliorations par rapport à la Métropole sont même envisagées.

qui joue dans le choix d'une profession non manuelle. C'est aussi le prestige qui s'y attache, en Afrique comme ailleurs. Il y a de plus une hiérarchie des valeurs parmi les métiers manuels, qui se traduit en Afrique d'une façon spécifique à certains égards. Par exemple les cordonniers faisaient partie d'une caste inférieure, dans la société Wolof entre autres, et une fabrique de chaussures eut à ses débuts beaucoup de mal à recruter du personnel à qui le travail du cuir ne répugnât pas.

*
* *

Le rendement du travailleur africain est sujet à beaucoup de controverses. C'est surtout au niveau du manoeuvre spécialisé que des différences peuvent être constatées avec l'Europe. Mais il faut avant tout souligner que les manoeuvres spécialisés ont un rendement qui tend à être proche de celui de l'Europe dans les entreprises qui fonctionnent depuis un certain nombre d'années, avec un personnel stable et ancien, à condition que les techniques soient simples. C'est le cas dans les huileries d'arachide. Dans les entreprises récentes à technique un peu complexe comme les usines de textiles de la région de Dakar, le personnel des manoeuvres spécialisés est le double de celui qui serait nécessaire en Europe, c'est-à-dire que le rendement est deux fois moindre. Cela provient de la lenteur actuelle d'exécution des Africains dans ces industries, où une certaine dextérité est requise. En plus du délai de formation, déjà long en Afrique comme nous l'avons vu, un autre délai beaucoup plus long encore est nécessaire au travailleur pour qu'il acquière un minimum de rapidité opératoire. Et la grande fluidité de la main-d'œuvre — surtout jeune — vient sans cesse tout remettre en cause.

Au niveau du manoeuvre spécialisé, dont les acquits culturels ne dépassent guère ceux de son groupe ethnique d'origine ou d'adoption, la différenciation psychosomatique entre les groupes ethniques persiste. On peut citer comme exemple une fabrique de chaussures où travaillent côte à côte des Wolof et des Bambara. Les premiers font preuve d'une vivacité qui les a naturellement fait employer à des opérations de couture sur toile à la machine où leur rendement est, certains jours, supérieur à celui des ouvrières de France ; la lourdeur des seconds les a fait placer à des presses à vulcaniser au débit relativement lent. A partir d'un certain niveau, qui est celui de l'ouvrier plus ou moins qualifié, les caractéristiques ethniques s'estompent (1) et les individus de tous les groupes sont à peu près équivalents pour tous les travaux de leur spécialité.

téristiques ethniques s'estompent (1) et les individus de tous les groupes sont à peu près équivalents pour tous les travaux de leur spécialité.

Le manoeuvre spécialisé africain peut donc s'adapter au travail monotone de l'industrie — comme tous les travailleurs de ce niveau à quelque groupe ethnique qu'ils appartiennent — à condition que la cadence d'une machine et éventuellement d'une chaîne soit à sa mesure. Le travail par alimentation automatique d'une machine est évidemment le seul moyen d'assurer une régularité dans le travail lorsque la technique est un peu complexe : l'opérateur doit alors effectuer tous les gestes nécessaires durant le temps voulu. Ce temps est calculé en fonction de l'Africain ; son rythme de travail n'atteint pas actuellement celui de l'Européen (le cas cité plus haut est exceptionnel) ; les moyens de production sont réglés en conséquence : une chaîne de la chaussure fonctionne aux 3/5 d'une chaîne de France.

En Afrique le régime de travail selon les normes européennes ne peut donc être atteint rapidement ni partout actuellement. Il serait possible de procéder à une sévère sélection dans certaines industries, où une automatisation des diverses opérations réduirait des 9/10 la main-d'œuvre. Cependant le remplacement de l'homme par la machine aurait plus d'intérêt pour l'industriel européen que pour le travailleur africain moyen. Seule une élite ouvrière y trouverait son compte. C'est un cas à part ; dans l'ensemble des entreprises l'effort actuel de rationalisation est dû à un souci de compression des effectifs en relation avec la montée des salaires et la possibilité de charges sociales en application du Code du Travail Outre-Mer (2). Certaines entreprises, qui ne sauraient réduire la main-d'œuvre, peuvent accroître leur production à l'aide d'un supplément de machines, celles qui sont confiées au personnel actuel n'occupant pas entièrement son temps.

Le plein emploi de la main-d'œuvre disponible n'est pas facilité par cette mécanisation. Les travailleurs saisonniers, les manoeuvres permanents — même spécialisés — vont devenir de moins en moins nombreux. Le problème de la reconversion de beaucoup d'ex-salariés sans qualification ne manque pas de se poser dans les centres urbains dont le développement actuel, qui aura d'ailleurs une fin, n'absorbe certainement pas autant de main-

(1) Il en est de même des antagonismes ethniques (voir notre article sur Dakar).

(2) La mécanisation n'est pas en A. O. F. une nécessité due à une pénurie de main-d'œuvre comme c'est là le cas localement en A. E. F. méridionale (voir notre article « Les exploitations mécanisées du Moyen Congo Français » *Africa*, avril 1954, p. 120).

d'œuvre que la rationalisation n'en économise. Un travailleur ne saurait prendre en charge un nombre indéfini de « chômeurs », même s'ils sont de sa famille. L'offre de main-d'œuvre étant partout supérieure à la demande, on ne voit guère comment pourrait s'opérer une reconversion dans le cadre du salariat. Il est difficile de rééduquer — ou plutôt d'éduquer — des travailleurs des basses catégories déjà adultes : ils sont incultes, sauf exception, et d'un âge où l'assimilation d'éléments d'une véritable profession n'est guère praticable. Quant aux travailleurs qui peuvent être considérés comme en possession d'un minimum de qualification, leur nombre est loin d'être trop élevé pour l'ensemble de la Fédération, mais leur répartition est mauvaise. Le Sénégal, surtout Dakar, en a une pléthore et ce territoire commence à « exporter » ses élites manuelles tout comme le Dahomey « exporte » ses élites intellectuelles. Les industries minières de la basse Guinée constituent pour eux un débouché. Cependant cette solution, assez onéreuse pour l'employeur, qui doit faire un contrat dans des conditions nettement supérieures aux conventions collectives locales, ne peut être adoptée que pour de véritables spécialistes. Pour posséder rapidement sur place une main-d'œuvre capable d'effectuer des tâches parcellaires spécialisées, certains territoires vont incessamment créer des centres de formation professionnelle rapide (1).

La mécanisation oblige le travailleur africain à faire abstraction de son état physique et moral, qu'il a tendance à prendre en considération au détriment du travail beaucoup plus qu'un Européen. C'est un fait bien connu que l'Africain a de temps à autre des défaillances brusques, de courte durée. En dehors de certains cas pathologiques, des cas de sous-alimentation, relativement peu rares aux périodes de « soudure » de fin de mois ou de quinzaine, et sans compter le jeûne du Ramadan, il semble que ce soient les soucis personnels qui gênent l'Africain dans son travail. Il ne sait pas les surmonter comme un Européen. L'influence du monde extérieur est si forte chez lui qu'il ne peut s'isoler dans son travail lorsqu'il éprouve des ennuis ; le relâchement qu'il manifeste alors peut nuire à son rendement ou à la qualité de ce qu'il produit ou à la sécurité de son poste. Ces considérations sont de moins en moins vraies au fur et à mesure que la volonté s'éduque et que le niveau culturel s'élève. L'individu est alors en une certaine mesure

(1) Haute-Volta et Niger.

inséré dans le contexte-industriel, il fait davantage attention à ce qu'il fait.

Face à son travail, l'Africain ne paraît pas faire preuve en général de la conscience professionnelle que l'on est en droit d'attendre usuellement d'un Européen. Là aussi intervient une question d'éducation morale et culturelle. Aucun fossé n'existe entre l'Africain et l'Européen ; on peut seulement dire que l'un est moins enfoncé que l'autre dans la civilisation technicienne et ressent par suite moins bien les obligations qui en découlent. Le travailleur africain — surtout celui des basses catégories — semble avoir tendance à considérer qu'il n'a pas à s'occuper de ce qui ne le regarde pas directement. Chez les manœuvres la conscience professionnelle est en une certaine mesure fonction de l'âge ; elle est en relation avec l'assiduité au travail, la stabilité d'un travailleur dans une entreprise. Au-dessous de 20 ans, le jeune Africain manifeste un absentéisme notoire ; entre 20 et 30 ans, cette tendance s'atténue de plus en plus ; vers 30 ans, le travailleur est en général marié, et la femme doit être considérée comme un élément régulateur du travail. Un chef de famille ne peut se permettre de travailler à sa fantaisie. Sa femme dispose de divers moyens de contrainte pour qu'il ait un gain régulier. Aussi l'utilité des « anciens » est-elle grande aux postes-clés, qui ne peuvent souffrir d'absence.

L'autorité d'un agent de maîtrise africain n'est pas fonction de son grade mais de sa classe sociale — ou éventuellement de sa caste. Quand elle existe, l'autonomie de la caste et de la profession est très rarement surmontée : un griot se fait difficilement obéir. Même pour la transmission des ordres, un agent africain ne sera pas exact dans les termes s'il s'agit d'un supérieur, socialement parlant. Dans les organismes d'États, où il y a un certain nombre d'agents de maîtrise africains, beaucoup moins seraient en réalité capables d'exercer une telle fonction. S'il y a encore peu d'agents de maîtrise dignes de ce nom, c'est parce qu'on a promu à ce rang des travailleurs qui n'ont pas les capacités morales requises et esquivent leurs responsabilités.

* * *

Il est un fait que la main-d'œuvre africaine coûte beaucoup moins cher que l'euro péenne. On évalue en moyenne celle-ci entre 600 et 800 fr. de l'heure, selon les régions, celle-là au dixième de la première. Un Européen est estimé revenir à son salaire augmenté de 80 % ; pour un Africain l'augmentation ne serait que de 33 %.

Si l'on considère le cas d'un ouvrier africain qualifié, dont le gain mensuel ne dépasse guère 20.000 fr., qui remplace un ouvrier européen dont le gain mensuel peut atteindre 40.000 fr. on obtient avec les coefficients de majoration donnés ci-dessus un rapport du simple au triple. On pourrait faire des comparaisons analogues à propos des agents de maîtrise et des employés de l'industrie privée. Beaucoup d'Africains seraient susceptibles de remplir rapidement ces postes, à Dakar du moins. La nécessité d'une main-d'œuvre qualifiée européenne se fait de moins en moins sentir au fur et à mesure de la progression des Africains. Son élimination ne peut manquer de se faire peu à peu. Un personnel qui bénéficie d'un haut niveau de vie, qui est déclaré dépaycé avec toutes les charges que cela implique pour l'employeur⁽¹⁾, se trouvant en face d'un autre aux besoins moindres, mieux adapté au pays et capable d'assumer la même tâche, est condamné à la disparition ou à l'assimilation par le bas ; cette dernière solution ne saurait être adoptée que par des éléments isolés.

Les syndicats ont beaucoup contribué à l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs africains depuis quelques années. Le syndicalisme semble devoir jouer un rôle dans l'approchement des travailleurs européens et africains face aux employeurs. Actuellement la plupart des Européens et des Africains sont syndiqués, du moins dans les entreprises urbaines, mais ils ont des syndicats pratiquement distincts ; sauf exception. Ce n'est pas qu'ils ne puissent faire partie des mêmes syndicats dans bien des cas, seulement les Européens ne le désirent pas, ou pas encore. Si l'on considère les trois syndicats qui ont en métropole un caractère politique et confessionnel : C. G. T., F. O. et C. F. T. C., on constate que la C. G. T. et la C. F. T. C. ne comprennent en fait que des éléments africains⁽²⁾. Les Européens qui étaient C. F. T. C. ou C. G. T. en France sont devenus F. O. ou se sont affiliés à un syndicat autonome de cadres, techniciens et agents de maîtrise. Cette dernière solution n'est théoriquement pas à la portée de ceux d'entre eux qui sont des ouvriers. En tout cas ceux-ci auront bientôt des délégués du personnel en commun avec les Africains, toute distinction d'origine étant abolie pour les électeurs du premier collège (ouvriers et employés) : ces délégués seront vraisemblablement des Africains dans la plupart des cas. Le syndicat

(1) Transport de l'agent et de sa famille de la métropole en A. O. F. et retour. Logement gratuit. Souvent fourniture gracieuse d'eau, électricité, glace ou même frigorifique.

(2) La C. F. T. C. comprend des musulmans aussi bien que des chrétiens.

F. O. compte relativement peu d'Africains. La C. G. T. prédomine à Dakar, la C. F. T. C. à Conakry, où cependant la C. G. T. joue un certain rôle. Cela tient avant tout à la personnalité du leader, ces deux syndicats n'ayant pas aux yeux de la masse la coloration politique ou confessionnelle qu'ils ont en France. Jusqu'à présent les syndicats européens n'ont eu aucun poids réel, ni les délégués du personnel européen d'action efficace auprès de la direction ; peu importait, car les conflits suivis de grèves étaient pour ainsi dire inexistantes entre employeurs et travailleurs européens en bloc⁽¹⁾ et les Européens ne prenaient jamais part aux grèves d'Africains. Mais il semble qu'à la suite de l'application du Code du Travail Outre-Mer et des modifications diverses qu'envisagent les employeurs, en conséquence les agents européens subalternes commencent à comprendre qu'ils ne deviendront fort qu'en s'associant avec les Africains, et il ne saurait y avoir d'action concertée de longue haleine qu'à l'intérieur d'un même syndicat⁽²⁾.

L'inconvénient majeur du personnel européen à tous les échelons est de s'adapter insuffisamment aux conditions ambiantes. L'agent européen n'est pas préparé à jouer le rôle éducateur qui devrait être le sien⁽³⁾. Certains s'en tirent à la longue, beaucoup n'ont aucune aptitude pour cette vocation. Peu d'entre eux savent faire un bon ouvrier d'un manœuvre qui en a la capacité. Et pourtant la grande majorité des ouvriers actuels ont été formés empiriquement ; tous ne l'ont pas été convenablement : leurs habitudes de travail s'en ressentent. Un certain nombre d'agents européens ne savent guère que dresser un manœuvre comme un automate en vue de tâches parcellaires. Cela représente moins d'inconvénients dans les ateliers de fabrication que dans ceux de mécanique générale, sans être toutefois dépourvu : il s'ensuit un surcroît de surveillance pour l'Européen. Il est même des agents qui trouvent plus facile d'exécuter eux-mêmes un travail que de le faire exécuter par des Africains à qui ils devraient auparavant enseigner des éléments leur permettant de s'en acquitter. Beaucoup d'Européens ne savent pas donner des ordres en fonction de la capacité de compréhension des manœuvres ; par exemple ils parlent de mesures de volume alors qu'ils devraient transposer en mesures de longueur.

(1) On peut en signaler une au Soudan à propos d'une prime, une autre en Guinée pour protester contre la reprise d'Africains après une grève.

(2) Un essai d'alliance au Soudan entre Européens autonomes et Africains cégétistes n'a jamais abouti, un partenaire s'attaquant aux avantages acquis par l'autre.

(3) Il n'y a pas en Afrique Noire Française de système analogue au T. W. I. (Training within Industry).

Les fonctions de direction souffrent d'un esprit routinier qui ne sait pas s'adapter aux circonstances. Les employeurs et directeurs préfèrent, sauf exception, le statu quo à la promotion africaine, qui serait pourtant dans le sens de leurs intérêts.

*
* * *

Les travailleurs africains ne semblent pas, d'après ce que nous avons vu, différer essentiellement des Européens. On les a décrits en situation perpétuelle de conflit, non intégrés à notre système de production. C'est exact en une certaine mesure, mais ce ne leur est pas propre : les ouvriers européens sont aussi en état de crise en Métropole. La situation des manœuvres est cependant à distinguer de celle des travailleurs plus évolués : ceux-ci vivent dans une ambiance qui ressemble un peu à celle de la France, si l'on considère qu'ils forment une classe sociale ; la tension entre eux et les Européens, quand elle existe, résulte de revendications d'ordre économique non satisfaites. Elle ne saurait avoir, sur le sol de la République Française, d'origine politique. Si les travailleurs africains ne manifestent pas d'esprit nationaliste, ils n'ont pas de vues internationalistes pour autant, dans leur grande majorité. Les agents européens d'une entreprise ne représentent pas à leurs yeux des étrangers, mais des privilégiés.

Les manœuvres ne participent que faiblement au monde du travail ; leur position sociale est instable dans les centres urbains en ce sens qu'ils ne font plus vraiment partie de la société traditionnelle, leurs attaches rurales étant ténues, et qu'ils ne sauraient s'organiser par eux-mêmes. C'est le sous-prolétariat tel qu'il existe partout, à part qu'en Afrique la dualité des cultures l'éloigne encore davantage de la vie industrielle.

Entre les travailleurs les relations dépendent plutôt des personnes que des principes. De plus il faut distinguer entre les jeunes et les vieux. Ceux-ci, quelle qu'ait été leur promotion, sont restés proches de la façon de vivre traditionnelle ; ils sont devenus polygames s'ils l'ont pu. Les jeunes qui s'élèvent dans la hiérarchie des postes cherchent maintenant à s'europaniser ; ils vont jusqu'à rester monogames. La compréhension est surtout une question d'âge : les jeunes agents de maîtrise auront des contacts faciles avec les jeunes ouvriers. Mais ni les uns ni les autres ne s'entendront davantage avec les vieux agents de maîtrise ou les vieux ouvriers qu'avec les manœuvres, jeunes ou vieux : l'antagonisme est culturel plutôt que sous-économique. Cet antagonisme

culturel existe aussi en Europe, mais il s'agit alors de niveaux différents dans une certaine culture, coïncidant plus ou moins avec des niveaux socio-économiques.

La transformation progressive de la façon de vivre des jeunes générations de travailleurs de l'industrie ne peut manquer d'avoir des répercussions sur leur façon de travailler : les futurs ouvriers et agents de maîtrise auront grandi dans un milieu qui les prédisposera à harmoniser les obligations familiales et celles découlant du travail. Ce sera un fait nouveau en Afrique ; le travail artisanal est d'un autre ordre : il a modelé des générations qui ne fournissent guère de main-d'œuvre à l'industrie (1).

Les manœuvres (2) comprennent sûrement quelques individus susceptibles de faire des ouvriers. Mais même la masse ne peut manquer d'être touchée par l'instruction sommaire généralisée ; la scolarisation atteint les enfants de ceux d'entre les manœuvres qui se trouvent dans les centres urbains, et c'est le cas de la majorité, l'industrialisation et l'urbanisation allant de pair. Certains considèrent le manque actuel d'instruction des manœuvres comme un avantage, en soutenant que l'industrialisation de l'A. O. F., qui semble devoir rester modeste malgré tout, ne saurait absorber un trop grand nombre d'ouvriers. Mais on peut rester manœuvre avec un minimum d'instruction, ce qui est le cas en France. Cette transformation culturelle de l'ensemble ne saurait être un obstacle au travail manuel ; elle ne peut que le valoriser.

Le Code du Travail, Outre-Mer enserme les travailleurs dans un réseau juridique ; son rôle éducatif s'étend même au-delà du travail : les économats doivent les habituer à ne plus se livrer à des opérations de crédits.

Ainsi les travailleurs africains ne peuvent manquer de prendre une place honorable parmi les autres. Ils n'auront peut-être jamais le goût pathologique du travail que manifestent les travailleurs germaniques, mais ce n'est pas là un avantage culturel ; une civilisation ne s'apprécie pas uniquement à sa production. Il en faut un minimum qui semble pouvoir être atteint par tous les grands groupes ethniques du monde dans les régions qui ne sont pas trop défavorisées. Au-delà c'est une question de style de vie, non de niveau de vie.

(1) On peut citer le cas un peu spécial, mais néanmoins significatif des « Portugais » (Noirs plus ou moins métissés des îles du Cap-Vert) : une fabrique de chaussures a fait appel à eux en s'installant, mais ces artisans n'ont pas su s'adapter à un travail d'ouvrier d'usine.

(2) Il s'agit ici des manœuvres permanents, c'est-à-dire spécialisés pour la plupart.