

TRAVAIL SALARIÉ ET INSERTION URBAINE À DAKAR-PIKINE

YOUSSEUPH MBARGANE GUISSÉ

Déterminer les conditions d'accès à l'emploi et les dynamiques d'attraction, de fixation ou de mobilité dans l'emploi industriel constituent notre objectif général. Nous nous sommes particulièrement intéressés au secteur des industries ; celui-ci en effet est ancien et remonte de la période entre les deux guerres. A partir de 1946 il s'est élargi avec l'implantation de l'industrie alimentaire, de l'industrie des matériaux de construction et de l'extraction minière. A la veille de l'indépendance, l'industrie atteint 18% du PIB avec un effectif global de 12 500 employés. Aujourd'hui, la part du secteur industriel dans la formation du PIB s'élève à 31%. Cependant, cette progression n'occulte pas un certain nombre de problèmes : comme la régression du secteur primaire et des maux internes qui ont conduit à de nombreuses mesures de réaménagements depuis l'indépendance dont actuellement la nouvelle politique industrielle (NPI) composante du plan d'ajustement structurel. Le secteur industriel connaît des bouleversements marqués par des restructurations, des déflations, de nombreuses fermetures d'entreprises qui ont entraîné en quelques années la perte d'emploi pour 15 000 travailleurs de toutes conditions. Les prévisions indiquent la perte pour l'industrie pour la période 1985-1992, de 30% de ses effectifs.

La crise de l'industrie, les pertes d'emploi, le chômage entraînent des modifications de comportements et de stratégies des ouvriers. Il est intéressant pour nous d'étudier cela auprès de trois générations de migrants et de non-migrants salariés de notre échantillon afin de saisir les évolutions et les processus d'insertion. L'accès à l'emploi salarié est un objet de ces stratégies car il est l'enjeu au niveau des familles et des groupes, de stratégies d'insertion et de reproduction par les filières d'embauche, la redistribution sociale, l'accumulation, les reconversions.

LE SECTEUR INDUSTRIEL EN CRISE

1. Ajustement structurel et nouvelle politique industrielle (NPI)

Depuis 1981 le Sénégal applique à son économie les premiers programmes d'ajustement structurel. Au niveau de l'industrie, les facteurs de contre performance sont identifiés : l'étroitesse du marché depuis l'éclatement de l'AOF, la sécheresse affectant les huileries, les coûts élevés des impôts (eau, électricité, carburant), l'excès de protection à l'abri de toute concurrence. La Nouvelle Politique Industrielle (NPI) voit le jour et vise à redynamiser l'industrie par des mesures fiscales et douanières et par la révision du Code du Travail. Ces mesures consistent à supprimer des restrictions à l'importation de produits, à libéraliser les prix, à réviser le code des douanes et celui des impôts. Autrement dit, à livrer les entreprises sénégalaises à la concurrence internationale.

La NPI appliquée brutalement et sans mesures d'accompagnement a alors considérablement aggravé l'extrême fragilité des entreprises sénégalaises. L'industrie connaît des bouleversements marqués par des restructurations, des fermetures d'usines et des déflations. Des pans entiers s'écroulent. Pendant ces cinq dernières années plus de 40 entreprises au total dont les chiffres d'affaires varient entre 100 millions et 7 milliards de F CFA ont déposé leur bilan, jetant au chômage des masses d'ouvriers. Des centaines de petites et moyennes entreprises de toute nature et de toutes dimensions ont périclité. Il est prévu pour la période de 1985-1992, la perte pour le secteur industriel du tiers de ses effectifs.

2. La restriction du marché de l'emploi

Le marché de l'emploi du secteur industriel souffrait déjà de dynamisme : 1 787 emplois permanents et la moitié des effectifs saisonniers étaient déjà perdus de 1977 à 1981. Puis ce marché s'est brutalement détérioré. Tous les secteurs sont ébranlés et les plus touchés sont la pêche et les industries de transformation, le textile et la confection, la mécanique générale, les industries chimiques.

En 1989, le secteur industriel moderne dans son ensemble (activités manufacturières, industries extractives et production énergétique) compte à peu près 300 entreprises, emploie environ 30 000 salariés permanents et fournit les 2/3 des exportations du pays. Mais note B. Fall (1991) «le constat majeur est la faiblesse des emplois qu'offre le secteur industriel en pleine tourmente. Il n'emploie que 30 000 travailleurs représentant un faible pourcentage du total de la main-d'œuvre».

A Dakar-Pikine nous avons étudié l'effet de ce déclin progressif des industries auprès de trois générations de migrants et de non-migrants afin de saisir les évolutions dans le processus d'insertion dans le salariat industriel mais également l'impact de la crise et les stratégies initiées par les acteurs.

Cette partie sur le déclin de l'emploi s'appuie d'abord sur l'analyse qualitative d'un sous-échantillon tiré de l'échantillon de 1 557 biographies. Les analyses découlent de l'étude de 36 biographies ouvrières et aussi de nombreux entretiens que nous avons eus avec les concernés, 21 ouvriers en activité, 6 en chômage, 5 convertis indépendants et 5 retraités. Ils appartiennent aux secteurs industriels du textile, de la brasserie, de l'énergie, du transport, de la mécanique et des hydrocarbures.

Dans l'échantillon global de l'enquête IFAN-ORSTOM, les salariés de l'industrie à Dakar-Pikine représentent selon les trois générations évoquées, respectivement 13,8%, 10,5% et 5,8% de l'ensemble des actifs de tous les secteurs. On remarque déjà une baisse progressive du poids des ouvriers industriels par rapport à l'ensemble des actifs, traduisant bien la situation actuelle du déclin de l'emploi industriel.

3. Processus différents de salarisation

L'accès à l'emploi salarié semble beaucoup plus facile dans les conditions des années 60. Ainsi les ouvriers de la première génération, âgés de 45-59 ans au moment de l'enquête, ont connu un marché du travail plus ouvert. On y trouve les cas plus fréquents de recherche individuelle du travail. Certains d'entre eux racontent que, durant la période coloniale et juste après l'indépendance, c'est en se promenant d'une usine à l'autre qu'ils ont été embauchés. Il y avait une demande de main-d'œuvre sans qualification ; certes les salaires étaient bas mais il était toujours facile d'avoir un emploi journalier qui à la longue pouvait se transformer en embauche. C'est parmi ces ouvriers les plus âgés que l'on trouve les paysans venus des campagnes pour le salariat industriel. Cela était pour eux un moyen d'échapper à l'instabilité des revenus dans l'agriculture due aux aléas climatiques et d'éviter également les aléas du marché dont est victime le petit commerce. Le contexte également moins clientéliste, du fait que les patrons d'entreprise étaient des Européens, permettait aux ouvriers méritants et disciplinés de faire carrière. La stabilité dans l'emploi est en effet remarquable pour cette première génération où l'on trouve des ouvriers qui ont fait 30, même plus de 40 ans dans la même entreprise. Recrutés au niveau de salaire le plus bas, ces paysans formés sur le tas à la machine, se retrouvent aujourd'hui agents de maîtrise, certains assimilés cadres avec un salaire confortable, des responsabilités et des avantages dans l'entreprise.

La catégorie d'ouvriers de la deuxième génération âgés de 35-44 ans et celle de la troisième génération âgés de 25-34 ans sont également venus au travail salarié par des réseaux de parenté dont certains par des ouvriers de l'entreprise et aussi par des notables ; il y a également les réseaux d'amis d'enfance qui sont importants.

Les ouvriers âgés de 35-44 ans sont la plupart passés par l'apprentissage des ateliers du secteur informel. C'est parmi eux que l'on trouve des cas de reproduction ouvrière, étant eux-mêmes fils d'ouvriers.

Quant aux ouvriers âgés de 25-34 ans ils sont issus pour la plupart de la déperdition scolaire avec le niveau de scolarité primaire. Certains, mais pas tous, ont acquis une formation d'apprentis. C'est parmi ces plus jeunes que l'on retrouve

très peu avec un niveau de scolarité secondaire (niveau BAC). Certains ont eu une formation et un recrutement par test professionnel. Ils ont fait des stages hors entreprise dans les instituts spécialisés. C'est parmi eux qu'il y a des agents de maîtrise. Contrairement à la génération la plus âgée où les parcours professionnels sont simples, on constate parmi les autres générations, une certaine mobilité professionnelle. Les changements d'emploi étant motivés par la recherche d'un meilleur salaire ou dûs aux nombreuses frustrations dans les relations de travail. C'est également à leur niveau que les compressions, licenciements et faillites d'entreprises entraînent le plus de chômage.

Les ouvriers de la génération des 45-59 ans séjournaient remarquablement longtemps dans leur premier emploi. Aucun ouvrier des générations âgées de 45 à 59 ans à l'enquête n'avait quitté son premier emploi avant 7 ans de carrière, 75% l'avaient conservé plus de 24 ans et 50% plus de 29 ans. On note également que la plupart des ouvriers de ces générations ne connaissent pas plus de deux emplois dans leur carrière.

Dans la génération des 35-44 ans, 25% avaient quitté leur premier emploi avant 11 ans de carrière et 50% avant 14 ans de carrière. En somme, comparée aux générations précédentes, la durée de l'emploi ouvrier a été réduite de moitié. Les ouvriers de ces générations ont une plus grande mobilité dans la profession mais on remarque que la mobilité n'est pas aussi forte que l'on n'aurait pensé et dépasse rarement trois périodes d'emploi durant la carrière professionnelle.

Les ouvriers de la génération des 25-34 ans sont presque tous des jeunes ouvriers encore à leur premier emploi lors de l'enquête, à l'exception de certains ouvriers dakarois qui en sont déjà à leur deuxième emploi. La durée de l'emploi ouvrier s'est encore réduite par rapport aux générations précédentes : on peut voir que 75% n'avaient pas conservé leur emploi plus de 8 ans et 50% pas plus de 12 ans. La durée maximale de l'emploi ouvrier des hommes âgés de 25-44 ans à l'enquête serait d'à peu près vingt ans, contre près du double chez les hommes âgés de plus de 45 ans à l'enquête.

4. Faible passage au secteur informel

Peu d'ouvriers de la première génération de 45-59 ans, qu'ils soient dakarois ou migrants venus en apprentissage, ont connu une période de travail indépendant. Parmi les migrants venus chercher un emploi à Dakar-Pikine, probablement en majorité d'origine paysanne, seulement un sur cinq a connu une période antérieure d'emploi indépendant. Il en est de même chez les 35-44 ans. Chez les hommes âgés de 25 à 35 ans, qui ont connu l'emploi industriel dans le contexte de la crise, certains ouvriers dakarois ont connu une période d'emploi indépendant mais ce n'est le cas pour aucun des ouvriers migrants venus en apprentissage ou venus chercher un emploi.

Il se dégage en réalité que contrairement à ce que l'on pourrait penser le passage du salariat dans l'industrie au statut d'indépendant est peu fréquent ; les ouvriers industriels sont relativement stables dans ce secteur. On note cependant que c'est au niveau des ouvriers entrés dans la vie active dans la période 80, celle de la crise, que le passage à l'informel est le plus important ; et là contrairement à l'attente, cela concerne, non pas les migrants, mais plutôt les ouvriers natifs de Dakar.

Si à l'inverse on examine chez les travailleurs actuellement indépendants âgés de 45 à 59 ans, le passage antérieur par le salariat industriel, on note qu'un bon nombre d'entre eux ont déjà été ouvriers de l'industrie. Ce n'est plus tellement le cas chez les indépendants âgés de 35 à 44 ans et encore moins chez les indépendants âgés de 25 à 34 ans. Il semble donc que, pour les hommes entrés dans la vie active au tournant de l'indépendance, les reconversions professionnelles du statut d'ouvrier industriel au statut d'indépendant étaient plus faciles. Cependant le processus diminue d'intensité pour les jeunes générations : malgré la plus faible durée de leur premier emploi, ces jeunes ne se sont pas pour autant orientés vers le statut d'indépendant.

5. Les pertes d'emplois salariés dans l'industrie

La faible augmentation de la production industrielle en volume entre 1970 et 1984 avec un taux dérisoire de 0,8 % et sa stagnation depuis 1985 ont eu un impact

considérable sur l'évolution des effectifs des salariés. Ces effectifs ont en effet sensiblement baissé entre 1957 et 1989, en comparaison de l'augmentation de la population active. La production industrielle se caractérise alors, selon B. Fall (1991) par la chute des projets, de très faibles investissements, une faible demande de travail avec l'incapacité d'absorber les 100 000 jeunes qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi. Les réformes introduites par la NPI ont aggravé la situation par les nombreuses pertes d'emploi et les compressions dues à des fermetures d'usines ou à des restructurations.

Pour le groupe des ouvriers ayant accédé à l'emploi salarié dans les années 60 (âgées de 45 à 59 ans à l'enquête), on note chez les dakarois une plus grande perte d'emploi que chez les migrants. Cette différence entre les deux groupes dakarois et migrants s'expliquent en partie par le fait que les migrants plus vulnérables et souvent moins qualifiés ont été en général plus respectueux de la discipline de travail dans les entreprises.

Durant les années 60, les pertes d'emplois salariés dans l'industrie sont relativement compensées par des offres d'emploi. Dans la période des années 71, les changements d'emploi par perte de travail sont nombreux pour les différents groupes d'ouvriers. Mais il y a néanmoins encore de l'offre de travail, même si elle est faible.

La période des années 80 traduit la réalité de la crise des industries sénégalaises. Des ouvriers perdent leur premier emploi sans espérer en retrouver cependant que les conditions de travail sont jugées non convenables et les revenus salariaux insuffisants. A l'ampleur des pertes d'emploi correspond une raréfaction de l'offre de travail, particulièrement dans l'industrie. En effet, on estime dans notre enquête le nombre de chômeurs ayant déjà travaillé à près de 8,2% de la population active masculine ayant déjà travaillé ; dans le secteur industriel, ce taux est de 13,7 %.

Il faut dire que le syndicalisme dans ce contexte, déjà fortement tirailé par la politique politicienne et minée par des tendances en lutte, manque d'efficacité face à la situation. Bon nombre d'ouvriers estiment qu'il ne peuvent rien faire et ne font pas confiance aux délégués et même à l'orientation générale qu'ils jugent collaborationniste. Les solutions à la crise récente sont plutôt alors de se tourner vers la reconversion professionnelle.

On trouve des cas de reconversion également chez les ouvriers retraités, mais seulement parmi ceux qui sont parvenus à des salaires relativement élevés : il s'agit de création d'ateliers de couture, de transport «clando», d'exploitation maraîchère, d'élevage de poulets ou d'ovins, qui permettent de maintenir le niveau de vie des concernés.

6. Les reconversions professionnelles

De nombreux ouvriers actifs, du fait de la crise, de la détérioration du pouvoir d'achat, de l'instabilité non seulement de l'emploi, mais de l'entreprise qui peut sombrer d'un jour à l'autre, aspirent à la reconversion dans l'informel. Mais les possibilités d'un capital ou d'un financement sont très rares et le secteur informel lui-même semble en saturation. Même les activités secondaires sont rares et si elles existent, ne procurent que de très faibles revenus. Parmi la génération 25-34 ans on rencontre fréquemment l'aspiration à l'émigration internationale, mais celle-ci devient extrêmement difficile. Au niveau des chômeurs essentiellement des générations 25-34 et 35-44 ans, on rencontre de nouvelles reconversions avec la combinaison de plusieurs activités allant du petit travail de dépannage au petit commerce.

Par exemple, certains connaissant les besoins en outillage de réparation et de maintenance des ateliers des entreprises, se ravitaillent auprès du grand marché du port où les marins de toute nationalité bradent toutes sortes de pièces mécaniques ou d'outils ; ils les replacent alors auprès des entreprises moyennant souvent un bénéfice substantiel. Ces transactions sont d'autant plus rendus possibles que les entreprises ont parfois d'énormes problèmes à commander une pièce défaillante puisqu'elle revient excessivement chère et livrée tardivement, si elle n'est pas souvent introuvable à l'étranger, n'étant plus en fabrication. Ces ouvriers deviennent ainsi les intermédiaires d'un marché où c'est le secteur informel qui assure le renouvellement de certaines pièces des ateliers industriels. Certains mêmes se débrouillent à usiner des pièces de rechange qu'il revendent .

Ainsi les cas de reconversion vers un statut d'indépendant, qui sont faibles comme nous l'avons vu, concernent des ouvriers contraints au chômage par le licenciement ou la faillite de l'entreprise. Le départ volontaire en l'échange d'un pécule, facilite l'entrée dans l'activité indépendante. Mais ces reconversions sont

difficiles du fait du manque de moyens, des problèmes d'adaptation, et aussi du fait de la saturation au niveau des activités informelles.

7. Le problème des bas salaires

Pour presque l'ensemble des ouvriers de l'échantillon le problème est celui des bas salaires, des blocages dans l'avancement ou la promotion. Les frustrations sont d'autant plus grandes que la gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises est dénoncée de clientéliste. La première génération 45 à 59 ans, compare souvent la gestion rigoureuse et la politique sociale bien meilleure à l'époque où la direction était celle des Toubabs à celle actuelle des patrons nationaux.

Mais ce sont les ouvriers qualifiés des générations suivantes qui sont les plus amers à l'égard de la gestion patronale, mais aussi des syndicalistes jugés plutôt corrompus.

Les salaires sont jugés bas permettant à peine la survie. Les différences selon les conventions collectives et selon les entreprises et les niveaux de production entraînent pour les mêmes qualifications des niveaux de salaires variés et des carrières dissemblables. C'est le cas pour la convention Industrie et la convention Bâtiment.

De même, le problème de l'avancement est général. Les dispositions n'étant pratiquement pas respectées par les directions patronales, il est un point permanent des revendications syndicales et des frustrations des ouvriers. Les bas salaires amènent la recherche de revenus supplémentaires comme nous l'avons vu. Mais cela est une possibilité très faible. On voit donc plutôt des stratégies de survie et l'aspiration très forte mais sans réalité au passage dans l'informel ou/et à la migration internationale.

On comprend dès lors que l'image positive qu'avait le salariat soit en train de se détériorer considérablement. De nombreux ouvriers nous ont dit comme celui-ci : «je ne veux plus être salarié. Le salaire ne fait plus mon affaire. Le salaire ne permet plus à personne de tenir. J'ai un projet, mais pas le financement : c'est une quincaillerie».

INSERTION URBAINE, IDENTITÉ ET REPRODUCTION

L'insertion urbaine semble pour presque tous les migrants une réalité définitive. Tous, sauf un seul, n'ont aucun bien dans les localités d'origine. Mariés tous, sauf un célibataire, et en majorité monogames, ils vivent à Dakar sans retourner au lieu d'origine. Les ouvriers migrants de la première génération 45-59 ans sont particulièrement en situation d'installation définitive car les liens avec le milieu d'origine paraissent totalement rompus ; la deuxième génération se caractérise elle par l'implication dans des réseaux plus spécifiquement urbains : parti politique, dahiras de quartier, associations sportives. Tandis que la troisième génération par contre est active dans les associations de ressortissants de village et semble garder dans un contexte urbain plutôt hostile des relations sentimentales avec le milieu d'origine qu'elle a quitté récemment.

L'accès au logement en propriétaire est le plus difficile à Dakar-Pikine. C'est au niveau des ouvriers les plus âgés de l'échantillon dont certains retraités que l'on trouve des cas de propriété et de propriété sans titre. Le cas le plus fréquent est la location simple sauf pour les natifs cohéritiers d'une maison familiale. Pour des raisons liées à la précarité du logement à Dakar et aussi à la mobilité professionnelle, la mobilité résidentielle est frappante avec une tendance nettement dominante : les quartiers populaires et bidonvilles de Dakar sont vidés pour les quartiers périphériques de Pikine, Guédiawaye, Parcelles Assainies, etc., soit pour des raisons de déguerpissement, soit pour un loyer moins élevé ou un espace un peu plus grand. La vie ouvrière revêt les caractéristiques suivantes : la vie de concession avec plusieurs ménages est de règle traduisant ainsi des formes de vie africaine.

Du fait que les épouses n'ont pour la plupart aucune activité économique ou des revenus et que les enfants sont presque tous soit encore à l'école, soit en apprentissage, soit au chômage, cas très fréquent, le salaire des ouvriers sert essentiellement et à peine à l'entretien de la famille. Compte tenu de la grande taille des ménages avec le nombre d'enfants, du système de solidarité et des sollicitations des cérémonies traditionnelles et religieuses, les conditions de vie sont particulièrement dures.

Les ouvriers toutes générations confondues, aspirent à la polygamie et ne

sont pas préoccupés de la limitation du nombre d'enfants de leur ménage. La prolétarianisation et l'insertion urbaine ne semblent provoquer aucune conception nouvelle de réorganisation familiale.

La vie urbaine comporte l'implication à des associations confrériques ou dahiras. Bon nombre d'ouvriers natifs et migrants sont membres de ces réseaux urbains. La dernière génération s'impliquant aussi dans les associations d'originaires de village.

Dans les quartiers, l'insertion des ouvriers se traduit par des statuts de «notables» ; ils assument des responsabilités et un rôle de leader dans des organisations et des activités de prise en charge des problèmes sociaux, culturels, religieux, etc.

LES STRATÉGIES DE SURVIE

Face à la crise, on assiste non seulement à des reconversions professionnelles de toutes sortes, mais aussi à de nouvelles stratégies de survie de la part des ouvriers et de leurs familles. La crise engendre une restructuration du ménage. On redéploie les enfants et les femmes. Ainsi certains ouvriers financent l'activité économique d'un de leur fils vivant dans la maison et qui apporte ainsi quelques revenus supplémentaires. D'autres envoient un ou plusieurs de leurs fils en apprentissage à Dakar ou hors de Dakar ; ces derniers sont alors partiellement ou entièrement pris en charge par leurs maîtres d'atelier. Au sein même de la famille, la responsabilité économique du père est redistribuée au sein des enfants. Différents groupes se constituent avec en tête l'aîné ayant en charge la satisfaction des besoins pour ne pas dire la gestion des problèmes des plus jeunes de son groupe. Il s'agit par exemple de résoudre les problèmes du petit déjeuner, de l'habillement, du transport, etc. Le père se contentant d'assurer le logement et l'achat des denrées de première nécessité.

A l'égard des femmes les stratégies de survie peuvent être le mariage d'une ou de plusieurs filles mais qui restent dans le domicile des parents, la dépense de leurs maris donnée au père permet ainsi d'assurer le fonctionnement de toute la

maison. L'ouvrier ayant acquis une seconde ou une troisième épouse peut maintenir cette dernière dans le domicile de ses parents et n'avoir qu'une contribution à donner à ces derniers qui eux-mêmes y trouvent leur compte. On note également le cas où c'est l'épouse qui tient un petit commerce ou exerce une activité rémunératrice permettant de compléter la dépense du mari et de satisfaire les besoins de scolarité et de santé des enfants.

Certains migrants eux laissent tout simplement leur épouse et les enfants au village d'origine pour alléger les dépenses en ville.

Dans le cas d'une propriété acquise ou d'une maison familiale héritée, il arrive qu'on loue une ou plusieurs pièces et le loyer des locataires permet aussi de subvenir à des besoins.

L'existence de ces stratégies et d'autres, peut-être plus nombreuses et plus subtiles, permet aux ouvriers de ne pas changer les modèles culturels de vie, notamment ceux liés à l'augmentation des charges, du fait de la polygamie ou de nombreuses naissances, mais aussi des cérémonies traditionnelles lourdes de dépenses, mais essentielles cependant pour la reproduction des alliances sociales et identitaires si fondamentales dans la société sénégalaise.

Sous la direction de
Philippe ANTOINE et Abdoulaye Bara DIOP

La Ville à guichets fermés ?

Itinéraires, réseaux
et insertion
urbaine



ORSTOM Documentation



010004562

IFAN / ORSTOM 1995