

LES PROCESSUS D'INSERTION URBAINE DES SALARIES DE L'INDUSTRIE A DAKAR (SENEGAL)

Youssouph Mbargane GUISSÉ
Anthropologue, chercheur associé IFAN / ORSTOM

1. INTERET ET PROBLEMATIQUE

Notre intérêt pour les ouvriers a d'abord été pendant des années de nature plutôt idéologique. Sa première forme est de caractère philosophique et date de 1973 lorsque nous avons choisi de faire notre mémoire de maîtrise sur le "concept de travail chez Hegel et chez Marx". Ensuite il a été militant lorsque nous nous sommes engagés auprès des travailleurs des entreprises dans l'organisation de formes syndicales et politiques. Cependant notre propre évolution intellectuelle a été déterminée d'une part par des impasses et la crise d'un certain militantisme marxiste et d'autre part par des préoccupations d'étude que nous avons sur les formations sociales africaines et sur le rôle des déterminations culturelles dans les rythmes et les formes du changement social.

C'est dans ce contexte que nous avons, par Jean Copans, rencontré les préoccupations de l'équipe des chercheurs de l'ORSTOM sur l'entreprise, les travailleurs. Le sujet était d'autant plus passionnant que peu de recherches existaient sur le thème au Sénégal ; le terrain était pratiquement vierge, à part quelques travaux axés sur certaines grèves historiques, comme celles des cheminots. Le processus double consistait d'une part à essayer une reconversion personnelle complète de perspectives et terrain de recherche (donc à une nouvelle formation) et d'autre part, en s'appuyant sur une institution, l'IFAN, encourager l'orientation vers ces nouveaux thèmes de mémoires et thèses d'étudiant. En outre, il s'avérait indispensable de créer une structure d'animation pluridisciplinaire qui pouvait le mieux aider tout cela à éclore.

Nos recherches dans ce cadre ont concerné trois domaines mais unis par une même problématique.

- D'abord : l'entreprise, ici les huileries, précisément les usines de Dakar et de Diourbel.
- Ensuite : les ouvriers salariés que nous avons enquêtés au cours de l'enquête insertion urbaine.
- Enfin : la crise et son impact dans deux entreprises sénégalaises.

La problématique commune à ces différents domaines concernant les salariés de l'industrie est celui d'établir la relation rapport travail / hors travail, des formes de reproduction sociales en milieu urbain. L'objectif est d'arriver dans un contexte de

réalités hétérogènes et fort segmentées à une connaissance globale où se retrouvent des relations sociales et politiques ainsi que leurs formes symboliques de reproduction. Les thèmes de recherche ont naturellement reflété l'hétérogénéité des terrains. Il s'est agi de branches industrielles particulières telles les huileries, de l'entreprise et de l'atelier comme unité d'espace de travail et de relation; de la famille comme cadre de vie et structure domestique de reproduction de l'ouvrier; et enfin de l'individu lui-même à travers la constitution de biographies ouvrières.

2. NOUVEAUX THEMES, NOUVELLES DEMARCHES

2.1. L'enquête au niveau des Huileries

La recherche au niveau des huileries a été motivée par l'importance économique de ce secteur particulièrement dans la constitution des rapports sociaux modernes au Sénégal. En effet depuis la période coloniale, divers acteurs du milieu rural (paysans, "marabouts de l'arachide", traitants) et du milieu urbain (ouvriers, transporteurs, fournisseurs, politiciens, syndicalistes) se trouvent concernés. Les huileries se trouvent donc au coeur des rapports économiques et politiques où d'importants réseaux clientélistes se meuvent, s'entrecroisent, de bousculent. Cette situation complexe a imposé une approche par l'espace des ateliers afin de voir comment par un système propre de production, selon son histoire, et selon les qualifications requises pour les salariés, chaque atelier produirait un type d'ouvriers particulier, des formes d'expression et de réponses sociales spécifiques. Cette approche de la vie des ateliers était combinée à celle de la vie au sein de la famille afin de déterminer le rôle et le poids des différentes appartenances familiales, ethniques, confrériques dans l'itinéraire professionnel au sein de l'entreprise. Mais également l'intérêt résidait dans une comparaison entre l'usine Sonacos-Dakar, l'usine Sonacos SEIB-Diourbel et Sonacos Lydiane-Kaolack. Il fallait voir quelles spécificités existaient pour les mêmes unités industrielles dans l'impact sur un environnement géographique et social différents.

L'histoire de création de l'usine de Dakar (usine ancienne ayant absorbé celle de Louga) fait qu'elle regroupe des générations d'ouvriers différentes, d'origine géographique et ethnique diverse. Ceux-ci vivent dispersés dans des quartiers dont ceux de la proche et lointaine banlieue et viennent travailler dans des ateliers aux espaces restreints, très différenciés au plan de l'équipement ici ultra moderne et là vétuste. En plus de l'écart entre les générations dans les formes de recrutement, de la dispersion résidentielle, la différence des niveaux de formation et de qualification entraînent au niveau de la Sonacos-Dakar une conscience parcellisée et des formes associatives internes souvent propres à l'atelier. La problématique syndicale et revendicatif est moins forte qu'à Diourbel.

A l'usine S.E.I.B. Diourbel par contre, l'existence d'une cité ouvrière, l'unité et la cohérence de l'espace de travail des ateliers, l'absence de multiples structures hiérarchiques tampon au sein des ateliers comme c'est le cas à la Sonacos-Dakar,

met face à face l'organisation syndicale des ouvriers à la Direction de l'entreprise. D'où souvent une vive tension syndicale à laquelle lors de l'enquête en 1990 nous avons eu l'occasion d'assister au moment de l'élection des délégués; ce qui avait même motivé la présence du corps d'intervention de la Gendarmerie dans l'usine.

Cette vitalité syndicale à premier abord surprend dans un pays où employeurs et employés ouvriers et cadres, syndicalistes et direction ont en principe le même patron religieux : le marabout de Touba. L'empreinte mouride sur l'entreprise paraît ainsi à première vue absente mais l'observation et l'enquête montrent l'enjeu de l'entreprise en pays mouride. L'entreprise regroupe en effet 478 permanents et distribue une masse salariale annuelle de 1.355.900.000 F CFA. Celle-ci se ravitaille en graines auprès des OPS (Organismes Privés de Stockage) dont certains sont propriétés maraboutiques ou alors contrôlés par ces derniers s'il s'agit de coopératives à travers leurs présidents. Les structures de transport des graines (gros camions) des centres de stockage à l'usine sont la plupart détenues par des marabouts ou des grands talibés¹ des marabouts mourides. Les enquêtes conduisent à se rendre compte que des cadres de postes clés au niveau de l'entreprise mais aussi celui de l'organisme d'achat des graines pour l'usine sont des talibés originaires de la région, ou apparentés ou alliés aux familles maraboutiques. Mais tout cela fonctionne d'une manière très feutrée dans la pure tradition *soufi* de détachement et de repli ; ce que la dominance du fait syndical dans les rapports de travail au sein de l'entreprise révèle et cache en même temps.

A l'usine SODEC Lyndiane de Kaolack située à plusieurs kilomètres de la ville, les ouvriers sont des villageois. Ils viennent travailler le matin et rentrent le soir au village. Les salaires constituent ici des revenus qui modifient les statuts sociaux des bénéficiaires au sein des communautés ethniques et villageoises d'appartenance. Le salarié de l'usine même s'il est jeune voit son statut et son autorité renforcés dans le village. Certains font des investissements agricoles sur leurs champs, procèdent à l'acquisition de biens sociaux ou constituent des ménages polygamiques. Ici nous sommes en face d'une globalité de relations où la relation de travail certes la plus visible, s'intègre et participe à des relations sociales, politiques et symboliques tel que M. AGIER en parle à propos des haoussa du Zongo au Togo. Au niveau de la direction de l'entreprise les relations de clientèle sont connues et pratiquées comme telles et nous n'avons pas été étonnés par la suite de voir le directeur de l'usine mener une campagne acharnée au sein du parti au pouvoir pour une élection comme maire de la ville de Kaolack.

L'étude anthropologique des relations travail-hors travail au sein des huileries montre l'importance du politique comme le souligne M. AGIER et l'intérêt de "distinguer la politique comme système de domination et/ou reproduction et la politique comme opérateur du rapport individu/société" (cahiers Pratiques sociales et travail en milieu urbain, n° 15, 1991).

¹ Paysans disciples d'un marabout.

2.2. L'enquête IFAN-ORSTOM sur l'insertion des migrants

Nous avons également abordé le terrain des salariés de l'industrie dans le cadre de l'équipe IFAN-ORSTOM pour l'enquête "Insertion des migrants à Dakar-Pikine" qui commençait par un niveau quantitatif démo-statistique auprès de 2123 ménages et une enquête biographique sur un sous-échantillon de 1557 individus.

Nous avions à traiter le problème de l'insertion urbaine des salariés de l'industrie à partir d'un sous-échantillon de 36 ouvriers tiré de ces biographies. Tenant compte du contexte de la crise dans l'industrie, des pertes d'emploi, du chômage, il fallait étudier les évolutions et processus d'insertion auprès de 3 générations de migrants et de non migrants salariés. Un problème important se posait car il ne s'agissait plus ici de partir d'une unité englobante qui serait l'entreprise, mais d'individus dispersés aux différents endroits de Dakar-Pikine et de différents secteurs industriels tels les brasseries, le textile, la mécanique générale, l'énergie. Il fallait donc prendre le problème par l'autre bout, celui de la vie sociale à partir de l'espace résidentiel et voir les conditions de l'insertion urbaine en relation avec l'évolution au niveau de la situation professionnelle. Au plan méthodologique, il fallait partir des questionnaires biographiques disponibles, des objectifs généraux de l'enquête pour définir des objectifs spécifiques et des instruments comme des guides d'entretiens approfondis sur les thèmes bien identifiés de la vie professionnelle et de la vie sociale urbaine. Par ailleurs sur le plan méthodologique une question majeure devrait être résolue, celle de l'articulation entre les approches statistiques et les approches qualitatives, thématiques.

Cette articulation posait le problème du lien des deux échelles macro sociale et micro sociale et d'une analyse totalisante pour l'enquête elle-même. Pour élaborer nos propres instruments d'investigation, nos guides d'entretien approfondi, nous sommes partis des dossiers biographiques exhaustifs de nos enquêtés et avons développé nos questions à partir de nos objectifs spécifiques qui étaient l'itinéraire professionnel à Dakar-Pikine, le chômage, la reconversion dans l'informel, la situation de retraités, la vie familiale et sociale. Nous avons par la suite repéré l'intérêt méthodologique qui résidait dans la comparaison entre les deux instruments de la recherche : le questionnaire biographique et les entretiens approfondis ; en effet l'étude comparative des données fournies par le dossier du questionnaire biographique et celle fournies par les entretiens approfondis du même individu ont permis de voir l'approfondissement à la fois des connaissances et le degré de continuité et de discontinuité des deux méthodes complémentaires.

2.3. Les enquêtes à la SOTIBA et à AFRICAMER

Les recherches sur la crise de deux entreprises : la Sotiba et Africamer. L'idée de faire une enquête spécifique sur l'entreprise en crise nous est venu à partir d'entretiens approfondis avec des ouvriers licenciés ou en chômage et de

responsables syndicaux sur l'appréciation de la vie de l'entreprise, des rapports de travail, de la gestion. Les cas de la Sotiba, unité textile et d'Africamer, unité de pêche et de commercialisation des produits de mer sont intéressants du fait que ce sont là deux grandes entreprises dont l'Etat a voulu faire des pendants des huileries du fait de l'importance des secteurs économiques en cause, du caractère moderne de ces entreprises, de leur dimension commerciale internationale et de leur forte capacité d'exportation. Il y a quelques années ces entreprises avaient des chiffres d'affaires de plusieurs centaines de milliards de F CFA et fonctionnaient comme des entreprises modernes types. Aujourd'hui elles sont en crise, super endettées et presque en voie de faillite. Les discussions avec les ouvriers ont révélé que, certes, la crise était due au nouveau contexte du marché international mais surtout au contexte de la crise politique même au Sénégal.

L'Etat est intervenu en permanence à travers les dirigeants d'entreprise, eux-mêmes notables politiques pour assurer les nécessités de financement de la clientèle politique dans une période d'élections où le parti au pouvoir était menacé de défaite par la montée puissante de l'opposition politique et le mouvement de contestation sociale du Sopi (changement). Les rapports politiques ont donc pesé dans la politique globale de gestion des entreprises de pointe et ont conduit celles-ci au bord de la faillite. Nous avons aussi eu des entretiens approfondis avec des dirigeants de l'entreprise et avons consulté toute la polémique dont les journaux de la place s'étaient largement fait écho. Il se révélait que l'étude de l'entreprise conduisait aux rapports politiques, au jeu de forces et à des complicités de toutes sortes qui ont fini par déterminer la gestion et le fonctionnement des entreprises. Comment par le bas, les ouvriers voyaient cela, le vivaient a été un de nos centres d'intérêt.

3. QUELQUES RESULTATS

De toutes ces recherches, il nous est apparu un certain nombre d'éléments sur des questions pour nous essentielles, qui permettent de cerner la nature et les modalités de fonctionnement des rapports travail-hors travail.

1) Les filières d'embauche : L'étude de celles-ci révèle que l'accès à l'emploi salarié met en avant le fonctionnement de réseaux sociaux qui restent en priorité des réseaux de parenté. Toutes les formes d'alliance parentale sont en oeuvre déjà au niveau de l'apprentissage professionnel de l'individu. Même si dans le cas de la migration du travail, la décision peut être prise par l'individu seul, la salarisation en ville est prise en charge par des éléments de réseaux dont aussi des réseaux urbains de nature associative : politique, syndical, professionnel.

2) La gestion du salaire : Le salaire, même dans les entreprises est géré d'une manière informelle et non contractuelle. C'est selon les besoins sociaux liés aux cérémonies traditionnelles et religieuses mais aussi aux besoins

fonctionnels de la famille (baptême, décès, magal¹, dépenses de toutes sortes) que le salaire est donné. C'est un système d'avances déterminées par les besoins de ce qui est hors travail. Le mode de gestion salarial traduit autour des relations de travail employeur-employé, des enjeux que Jean Copans a bien montré. Du côté du patronat ce système dans les conditions sociales et culturelles de l'entreprise est également un moyen de contrôle de la main d'oeuvre salariée dépendante de ce système d'avance, le corollaire de cela, c'est à dire l'endettement de l'ouvrier devient un élément important de cette gestion de contrôle. Sur un autre plan le salaire est un moyen pour l'ouvrier et ses apparentés sociaux d'accumulation pour prendre directement ou indirectement pied dans le secteur de l'économie informelle. Le salaire est aussi un moyen de retourner au non-salariat et d'une nouvelle redéfinition au sein des familles et des groupes des rôles et statuts économiques et sociaux.

3) La discipline dans l'entreprise : Nos enquêtes à la Sonacos et dans les autres entreprises montrent que la discipline est un lieu d'observation intéressante des rapports travail-hors travail. Dans le cadre de la Sonacos où fonctionne le système des quarts, la discipline de travail pose énormément de problèmes. Certains ouvriers quittent leur poste avant l'heure, d'autres viennent après l'heure; des bulletins de repos fictifs sont constamment présentés. Cette indiscipline liée aux frustrations dues au bas niveau des salaires du fait du bas niveau de qualification de l'extrême majorité des travailleurs, au blocage du système de l'avancement par la direction. Les sanctions sont cependant inopérantes dans un système où au sein de l'atelier, entre les différents ateliers, dans tout le système hiérarchique au sein de l'entreprise, les rapports personnels, de clientèle syndicale, politique, parentale, associative jouent intensément. Il faut jouer et maintenir l'équilibre entre les différents groupes et sensibilités d'autant qu'il y a des intouchables (certains vieux délégués, certains responsables du comité d'entreprise du parti au pouvoir). Pour contourner l'indiscipline et assurer la productivité et la rentabilité, il ne reste plus à la direction qu'à créer un nouveau système au-dessus des autres et plus directement efficace dans l'entreprise : c'est le sursalaire délivré mensuellement sur proposition des chefs d'atelier et qui peut doubler ou même tripler le salaire de base. La rentabilité est sauvée en même temps que se crée un nouveau système potentiellement porteur de relations clientélistes.

4) Le syndicalisme, l'Etat : Au Sénégal, les rapports entre les syndicats de travailleurs et l'Etat et ses politiques industrielles font de l'entreprise le lieu par excellence de relations entre le travail et le hors-travail. Le syndicat est à la fois l'instrument d'expression et de lutte des travailleurs; par l'intermédiaire des dirigeants syndicaux, souvent responsables dans le parti au pouvoir ; il est de ce fait également l'instrument privilégié de matérialisation des politiques de l'Etat dans les entreprises. Cette réalité ambiguë et contradictoire constitue l'une des dynamiques les plus intéressantes à étudier pour le projet anthropologique global

¹ Cérémonie annuelle de célébration et d'hommages au guide spirituel de la confrérie.

de l'entreprise sénégalaise. Au point de vue historique mais également dans le contexte actuel de la crise de l'Etat, de celle de l'entreprise et de celle des organisations syndicales elles-mêmes, les huileries ont longtemps constitué le champ de cette relation Travail-Syndicat-Etat. Le syndicat détient un quota de portefeuilles ministériels au sein du gouvernement et de présidences de commissions au sein de l'Assemblée Nationale. Il nous paraît indispensable de compléter les études thématiques sur le syndicalisme par le recueil de récits de vie et de biographies de dirigeants syndicaux pour mieux comprendre les rapports clientélistes et de reproduction au sein de cet ensemble.

5) Insertion urbaine, Identité et Reproduction : Nos résultats nous ont montré que l'insertion urbaine liée à la propriété, à la constitution de ménage, se fait dans des conditions différentes selon les milieux d'origine, le niveau de qualification, l'appartenance générationnelle et le secteur industriel lui-même. Il apparaît que les premières générations d'ouvriers 1960 sont en meilleure situation d'insertion urbaine que celles de 1970 et de 1980 qui rencontrent plus de difficultés d'accès à l'emploi et qui par conséquent, pour la catégorie des migrants, gardent davantage les liens avec le milieu d'origine. Il n'y a donc pas une identité ouvrière mais des identités forgées certes par des traditions syndicales, mais culturellement déterminées par la famille, l'ethnie, le milieu d'origine et les appartenances aux réseaux sociaux. Les formes de reproduction sont multiples et ne sont que partiellement déterminées par la catégorie d'appartenance ouvrière : certes des fils d'ouvriers héritent de la profession de leur père mais à ce niveau l'échec scolaire, le chômage des enfants, l'absence de perspective caractérisent non pas "les familles ouvrières" aux traditions spécifiques, les familles des ouvriers.

4. PERSPECTIVES DE RECHERCHE

A court terme, il s'agit de faire l'analyse des données de terrain déjà collectées et de poursuivre les rédactions. C'est le cas pour les enquêtes dans les entreprises Sonacos. Ensuite il faut, suite à des départs de chercheurs Orstom (Ph. Antoine, Ph. Bocquier) et l'arrivée de nouveau (O. Barbary), chercher à assurer une transition qui maintienne une équipe IFAN/ORSTOM soudée autour d'une problématique commune. Pour cela la troisième année du programme sera consacré à l'exploitation des données de l'enquête insertion urbaine à Dakar : exploitation statistique avec la publication d'un annuaire statistique constitué des tableaux de base, point de départ de recherches approfondies ultérieures. A notre propre niveau, nous exploiterons pour compléter nos résultats toutes les données de l'enquête relative :

- 1) aux filières et conditions d'embauche;
- 2) aux formes de passages du salariat au non salariat et du non salariat au salariat;
- 3) aux conditions d'insertion urbaine des migrants et des non migrants.

Dans la perspective du renouvellement de la coopération IFAN/ORSTOM sur le thème du travail et de la ville, il reste possible de travailler sur l'échantillon des travailleurs du bâtiment dans une perspective globale de l'aménagement urbain à Dakar-Pikine, des clientèles, et des entrepreneurs. L'ORSTOM et l'IFAN ont également prévu un deuxième programme sur les migrations internationales. Un séminaire aiderait à défricher le terrain, à identifier les partenaires possibles et à mieux préciser les contours de ce programme. Dores et déjà des étudiants en mémoire et en thèse sont actuellement encouragés à approfondir leurs travaux sur les thèmes majeurs du syndicalisme (A. Ndiaye, D. Kane, B. Fall, B. Diouf), des réseaux sociaux (A. Salam Fall) et du secteur informel (S. Sy).

Une rencontre de travail cette année à Dakar permettrait de mieux faire converger ces directions de recherche, l'équipe ORSTOM-IFAN pour, in fine, réaliser au Sénégal une recherche urbaine pluridisciplinaire de qualité.

les cahiers

n° 16 - 1991

**MIGRATIONS, TRAVAIL, MOBILITES SOCIALES :
METHODES, RESULTATS, PROSPECTIVE.**

**Séminaire ORSTOM - Garchy 24-27 Septembre 1991
Communications des séances 1 et 2**

**Editeurs scientifiques
Véronique DUPONT et Françoise DUREAU**