

L'ABSENTEISME et la MOBILITE.
des travailleurs des industries manufacturières
de la région de DAKAR.

--:--:--

par A. HAUSER

Rapport de l'enquête effectuée à la demande du Département comme contribution au projet conjoint n° 5 de la Commission de Coopération Technique en Afrique au Sud du Sahara et du Conseil Scientifique pour l'Afrique, recommandant des recherches sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre.

- Direction des enquêtes française : Pr. J.M. Faverge, assisté de J. Grisez.

- Travaux mécanographiques exécutés à Dakar, avec l'aide du Gouvernement du Sénégal, et à Paris, avec l'aide de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. Calculs statistiques et analyse d'échelles d'attitudes effectués avec le concours du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques du ministère français du travail.

Sommaire

Généralités.....	page	I
Méthode d'enquête.....	page	8
Absentéisme		
Taux individuels.....	page	I2
Taux de groupe	page	2I
Mobilité	page	34
Variables d'entreprise.....	page	36
Mobilité et Absentéisme.....	page	39
Conclusion.....	page	40

Annexes

Taux de groupe mensuels d'absentéisme

Mobilité de la main d'oeuvre

Distribution des travailleurs par variable.

GENERALITES

Parmi les facteurs humains affectant la productivité de la main d'oeuvre les phénomènes de l'absentéisme et de la mobilité ont été choisis comme objet d'étude : il a semblé que ces variables, dont la mesure est aisée, étaient particulièrement importantes.

De Décembre 1958 à Novembre 1959 nous avons effectué une enquête sur environ 2.600 travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar, soit l'ensemble de la main d'oeuvre africaine permanente de production et d'entretien de huit unités industrielles (I):

- deux huileries d'arachide : n° 1 (avec extraction à essence) et 2.
- une cimenterie avec carrière adjacente : n° 3.
- une fabrique de chaussures (cuir, plastique, toile): n°4.
- deux usines de textile (cotonnade): n° 5 (drill - avec teinture) et 6 (cretonne).
- deux entreprises de mécanique générale dont 50% de l'activité concerne la réparation de bateaux : n° 7 et 8 .

Quatre de ces entreprises sont situées à Dakar : n° 1, 2, 7, et 8.

Une entreprise est située à Dagoudane Pikine (30.000 habitants) ville satellite de Dakar, à 11 Km : n° 5

Trois entreprises sont situées à Rufisque : (50.000 habitants) à 25Km de Dakar.: n° 3, 4, 6.

Ce sont toutes des sociétés anonymes. Le choix des branches d'activité a été fait de façon à représenter la diversité des industries locales majeures : l'huilerie, qui traite le principal produit du Sénégal, l'arachide, est la plus ancienne et la plus importante des industries de transformation installées dans la région de Dakar(2); l'industrie textile cotonnière, relativement récente, emploie une assez nombreuse main d'oeuvre; les industries métallurgiques portuaires sont parmi les plus anciennes industries manufacturières. L'industrie de la chaussure offre un intérêt d'étude particulier du fait du travail à la chaîne; enfin dans la cimenterie les conditions de travail offrent des analogies avec celles des industries extractives et chimiques. Six des entreprises ont été choisies dans trois secteurs industriels de façon à être jumelées et à révéler d'éventuelles différences qui ne proviennent pas de la branche d'activité dans le comportement de la main d'oeuvre.

(I) La main d'oeuvre employée à la production est celle des services de fabrication et de manutention; l'entretien est compris ici au sens large et inclut les réparations.

(2) A. HAUSER : Les industries de transformation de la région de Dakar et leur main d'oeuvre. Bulletin de l'Institut Inter africain du Travail n° 4 1958.

Dans le cadre de cette enquête nous avons largement débordé le thème de l'absentéisme et de la mobilité et nous avons été amené à poser un grand nombre de questions pour préciser nos connaissances sur les travailleurs mais il ne sera fait état dans cette étude que de l'absentéisme, de la mobilité des travailleurs et des variables avec lesquelles nous avons essayé de les lier.

Main d'Oeuvre

La main d'oeuvre étudiée ici est entièrement masculine. Le personnel des services de secrétariat et de comptabilité, qui représente d'ailleurs un effectif très réduit, n'a pas été étudié, non plus que les travailleurs journaliers (I) ni les travailleurs contractuels recrutés dans l'huilerie n° 1 pour la durée de la campagne, c'est - à - dire pratiquement de Décembre à Avril ou Mai : ils sont environ une centaine, tous classés en première catégorie, et ils effectuent un travail de manutentionnaire. L'huilerie n° 2 emploie d'autant plus de travailleurs journaliers pour les mêmes travaux. Les travailleurs permanents sont engagés par écrit, pour une durée indéterminée, sauf à l'entreprise de mécanique générale n° 8 où 56% des travailleurs qui ont figuré à l'effectif au cours de l'enquête avaient un contrat de 2 à 6 mois. La sélection se fait à l'essai.

Voici la distribution, en pourcentage, de la main d'oeuvre étudiée selon la qualification (2):

Entreprise :	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Apprentis	0	0,8	3,3	0,2	0	0,3	0	6,2	I
Manoeuvres	61,4	54,5	28,6	62,5	46,3	39,5	18,4	21,1	46,6
Ouvriers spécialisés	19,7	30,1	29	24,7	42,6	50,9	35,3	34,1	32,9
Ouvriers qualifiés	18	14,1	36,2	12	10,3	8	40,9	36,9	18,2
Maîtrise	0,9	0,5	2,9	0,6	0,8	1,3	5,4	1,7	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif	345	376	276	490	504	301	147	179	2.618

- 1) Les travailleurs journaliers se répartissent ainsi :
 - Entreprise n° 1 : 20 à 30
 - 2 a) usine en marche 100 à 120 b) usine à l'arrêt 30 à 60
 - 3 10 à 20
 - 4 15 en moyenne
 - 5 et 6 : pas de journaliers
 - 7 et 8 : 20 en moyenne, maximum 100 environ

2) Voir en annexe la distribution par catégorie.

La maîtrise est partout en cours d'africanisation; une partie des agents de maîtrise africains suivent des cours de perfectionnement. Dans l'huilerie et le textile quelques ouvriers qualifiés font fonction d'agents de maîtrise sans être encore classés comme tels. Dans toutes les entreprises certains travailleurs ont des tâches d'encadrement à des niveaux un peu plus bas. Le nombre total des tâches d'encadrement à tous les niveaux se répartit ainsi :

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Nombre	14	20	10	13	14	5	8	3	87
Pourcentage	16	23	11,5	15,5	16	5,5	9	3,5	100,0

La main d'oeuvre européenne employée dans les services de production et d'entretien est composée exclusivement d'agents des cadres. Le rapport des Européens aux Africains de ces services s'établit ainsi:

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8
Européens pour 100 Africains	10	10	5	4	3	3	14	14

Formation professionnelle:

Voici la distribution en pourcentage de la main d'oeuvre selon la-formation professionnelle (I)

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Pas d'apprentissage	65,5	71,5	37	36,5	68,5	58	19,5	21	52
Apprentis. de moins de 3 ans en atelier	12	11,5	18,5	29,5	14,5	15,5	23	29	19
Apprentis. de 3 ans et plus en At.	21,5	16,5	41,5	33,5	16	26	56	46,5	28
Etablissement Technique	1	0,5	3	0,5	1	0,5	1,5	3,5	1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(I) Voir annexe la distribution par niveau de formation professionnelle

Les ouvriers qualifiés sont considérés comme ayant eu au moins un apprentissage de moins de 3 ans dans un atelier. Quelques ouvriers suivent des cours du soir de promotion.

Ancienneté et Age.

Pour la distribution de la main d'oeuvre en fonction de l'ancienneté et de l'âge nous avons calculé la moyenne, l'écart type et la variabilité définie par le rapport de l'écart-type à la moyenne; les voici (I):

Ancienneté :	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Entreprise:									
Moyenne	4,57	6,43	7,64	3,82	2,88	3,24	7,16	5,18	5,10
Ecart-type	3,63	8,75	3,71	4,03	2,28	2,67	9,13	6,93	5,07
Ecart-type moyenne	0,80	1,36	0,55	1,05	0,80	0,82	1,27	1,33	0,99

Age:	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Entreprise:									
Moyenne	36,35	37,96	36,33	30,44	29,52	28,90	36,07	33,85	33,28
Ecart-type	8,93	10,31	8,81	8,24	8,65	8,69	15,09	10,34	9,93
Ecart-type moyenne	0,25	0,27	0,24	0,27	0,30	0,30	0,42	0,31	0,31

Etat-civil (I)

Situation matrimoniale (en pourcentage) :

Entreprise:	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Célib.veuf div.	19	21	14	45,5	46,5	53	22	31	34
Mariés	81	79	86	54,5	53,5	47	78	69	66
Total	100	100	100	100,0	100,0	100	100	100	100

(I) Voir en annexe la distribution par âge, ancienneté, nombre de femmes et d'enfants

Nombre d'enfants à charge des travailleurs mariés (en pourcentage):

Total	0	I	2	3	4	5	6	7	8	9	IO et plus
00,0	22	24	I9	I2,5	9,5	5,5	2,5	2,5	I	I	0,5

Origine : (en pourcentage)

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
né en milieu rural	80	82	50,5	54	77	58,5	59,5	42	65,5
né en milieu urbain	20	I8	49,5	46	23	4I,5	40,5	58	34,5
Total	I00	I00	I00,0	I00	I00	I00,0	I00,0	I00	I00,0

Régime du Travail

La journée - ou le quart - de travail est de huit heures. La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures à la fabrique de chaussures n° 4, 48 heures dans les usines de textile n° 5 et 6, la cimenterie n° 3, les entreprises de mécanique générale n° 7 et 8 et les services des huileries n° I et 2 autres que ceux de fabrication, où les travailleurs sont employés 56 heures par semaine. Les huileries et la cimenterie fonctionnent à feu continu; les usines de textile s'arrêtent le Dimanche et les jours fériés. Dans toutes ces entreprises les services de fabrication comprennent trois équipes qui changent de quart chaque semaine, les services de manutention des huileries et de la cimenterie et le service de teinture de l'usine de textile n°5 ne comprennent que deux équipes et le travail est interrompu la nuit; dans les services d'entretien on pratique la journée en deux temps, avec pause méridienne. A la fabrique de chaussures n° 4 et dans les entreprises de mécanique générale n° 7 et 8 la journée s'effectue en deux temps. Les réparations se font assez souvent de nuit. 4I,5 % des travailleurs sont employés périodiquement de nuit, et 24,5% occasionnellement.

Le congé hebdomadaire est de 24 heures sauf à la fabrique de chaussures n° 4 où il est de 48 heures et dans les services de fabrication des huileries n° I et 2 où il n'est en moyenne que de I6 heures. A la cimenterie chaque travailleur du service de la fabrication a un remplaçant un jour de la semaine, sauf à l'époque des congés annuels, de Juin à Août : il doit alors travailler 56 heures par semaine et son congé hebdomadaire est en moyenne de I6 heures.

Les congés payés réglementaires sont d'un jour et demi par mois; il y a 6 jours chômés payés dans l'année. Le nombre des jours chômés non payés était de 7 en I959. Des congés supplémentaires non payés peuvent être accordés pour quelques fêtes religieuses non légales. La fabrique de chaussures et les usines de textile ferment pendant trois semaines pour le congé annuel. Dans les entreprises de mécanique

générale et à la cimenterie le congé se fait par roulement. Dans les huileries l'arrêt est de deux à trois mois pendant lesquels une partie du personnel de production est employé à des travaux de réparation(I). Les autres travailleurs ont à cette époque un congé non payé à la suite du congé payé. Dans les autres entreprises de tels congés sont assez rares.

Rémunération

La rémunération se fait en espèces exclusivement, par quinzaine (ou par deux semaines) pour les manoeuvres et ouvriers (2); elle est mensuelle pour les agents de maîtrise. Les salaires sont au temps: l'éventail des salaires est assez large, de 7.000 à 54.000 francs CFA. par mois, la moyenne des salaires est de 13.439 francs CFA, l'écart-type de 5,970, la variabilité de 0,44 (3). Il y a éventuellement des primes de rendement individuel ou de productivité et des gratifications annuelles; il n'y a pas d'avance individuelle sur le salaire mais des prêts remboursables sur plusieurs mois qui sont presque systématiques lors des fêtes religieuses; les travailleurs les obtiennent assez facilement en général, sauf à l'entreprise de textile n° 5 où la direction voudrait les habituer à ne plus vivre à crédit. Au cours de l'enquête les entreprises ont fait des prêts s'élevant à 18.487.000 francs CFA, répartis entre 1.679 travailleurs. La moyenne des prêts est de 11.000, l'écart-type de 13.744, la variabilité de 1,25 (3).

Pour les maladies le plein salaire est au maximum de deux mois, le demi-salaire qui est accordé à la suite, de 4 mois; il peut y avoir enfin quelques mois de quart de salaire. Pour les accidents du travail l'employeur verse un demi-salaire pendant un mois et demi au maximum, la caisse de compensation des accidents du travail verse un demi-salaire pendant une longue période éventuellement.

Le travail est payé en heures supplémentaires au delà de 40 heures - de 43 heures quand il s'effectue par quart. L'augmentation est de 10% les huit premières heures, 35 % ensuite. Dans les services des huileries travaillant 56 heures, le septième quart est payé avec une augmentation de 50%.

(I) Au cours de l'enquête l'huilerie n° 1 a fonctionné du 12/12/58 au 14/10/59, l'huilerie n° 2 du 23/12/58 au 10/10/59. Les huileries ne disposent pas d'un stock permanent d'arachide et doivent attendre le début de la traite, en Décembre, pour le renouveler.

(2) Dans certaines entreprises il s'agit en réalité d'un acompte égal approximativement à la moitié de la paye, qui n'a lieu que tous les mois ou toutes les quatre semaines.

(3) Voir en annexe la distribution des salaires, des prêts, des fractions de salaire consacrées au remboursement de prêts et des primes ou gratifications.

Conditions de travail

Les batiments sont modernes dans le textile et la chaussure. Il n'y a pas de climatisation mais le climat n'est pas tropical la moitié de l'année. Les conditions physiques de travail sont assez pénibles dans les ateliers de fabrication, sauf dans la fabrique de chaussures : chaleur, humidité, bruit ou poussière.

Avantages sociaux

Il existe un dispensaire dans chaque entreprise, assurant parfois les soins aux familles. Dans la plupart des entreprises les agents de maîtrise et quelques spécialistes sont logés. La cimenterie a créé une société de location-vente ouverte à tous. La plupart des entreprises font plusieurs prêts pour achat ou réfection de logement. Un économat fonctionne dans quelques entreprises.

Voici le pourcentage des travailleurs qui reçoivent une aide pour le logement (I):

En nature	En espèces	Logés	Location-vente	Pas d'aide	Total
I	2	0,5	1,5	95	100,0

Transport

Le transport est assuré pour 15% du personnel dans la fabrique de chaussures; pour le personnel du quart de 6 heures à l'usine de textile n° 5 ; l'huilerie n° 2 donne une indemnité de transport de 250 francs CFA par mois à tous les travailleurs ; la plupart des entreprises font des prêts pour achat de véhicule à deux roues.

Voici le pourcentage des travailleurs aidés pour le transport (I)

En espèces	Transporté par l'entreprise	Pas d'aide	Total
26	3,5	70,5	100,0

Les moyens de transport utilisés sont les suivants :(I)

Bicyclette	Vélocoteur (2)	Car	A pied	Total
8	10,5	10,5	71	100,0

La durée du trajet se répartit ainsi:(I)

Moins d'1/4 h	Moins d'1/2 h	Moins de 3/4 h	Moins d'1 h	1h et plus	Total
16	33	35	7,5	8,5	100,0

(I) Voir en annexe la distribution de ces variables (2) Plus quelques scooters et une motocyclette

METHODE D' ENQUETE

L'enquête a porté sur une période d'un an, de Décembre 1958 à Novembre 1959. Nous avons pu disposer de 5 enquêteurs africains au maximum, tous employés à plein temps (I). Comme nous n'avions pas d'ad-joint il nous aurait été difficile de diriger la recherche avec une équipe plus importante. Les relevés des absences ont été faits par référence aux états de solde, périodiquement à partir de Mars 1959, selon les 4 critères que nous rappelons : absence autorisée, absence non auto-risée - maladie (accident en dehors du travail) - accident (à l'oc-casion du travail). Nous avons éventuellement compté des absences d'une demi-journée. Les nombres de jours théoriques de travail ont été cal-culés séparément pour chaque travailleurs; nous ne nous sommes pas contenté d'estimation moyenne. Les absences autorisées individuelles de longue durée (au delà d'une semaine), pour régler des affaires person-nelles ou participer aux cultures, ont été considérées comme des congés individuels non payés et ont été retranchés du nombre de jours de tra-vail prévus. Les cas de tels congés sont d'ailleurs rares en dehors des huileries, où ils ne sont fréquents que lors de l'arrêt de l'usine. Les absences autorisées collectives non payées d'un à trois jours, auxquelles donnent lieu certains pèlerinages religieux, ont au contraire été comptées dans les jours de travail prévus.

Il a été nécessaire de tenir compte du fait que certaines entreprises pratiquent le système dit de la mise à pied, c'est-à-dire du renvoi pour un temps très limité (une semaine au plus) des travail-leurs ayant fait l'objet de plusieurs blâmes, et notamment s'absentant trop fréquemment sans autorisation. De telles périodes de renvoi sont à déduire du nombre de jours de travail prévus. Pour les totaux des nombres d'absences nous n'avons compté qu'une absence lorsque - les jours d'absence étant consécutifs - les critères d'absentéisme ont varié, c'est-à-dire que les relevés ont été faits sous des rubriques différentes; il s'agit notamment du cas d'absence pour maladie et figu-rent pendant un ou deux jours à la rubrique " absence non autorisée".

Les fiches signalétiques relatives à tous les travailleurs ont été remplies en partie à l'aide des données fournies par les registres ou les fiches des services du personnel et complétées à l'entreprise par enquête directe auprès de chaque travailleur, d'une durée de dix minutes environ. Les cas de refus ont été pratiquement inexistants. Pour arriver à ce résultat il a fallu demander l'appui des deux syndicats auxquels adhéraient en 1959 la grande majorité des tra-vailleurs de la région de Dakar. Un petit nombre de travailleurs n'ont pu être touchés par l'enquête directe pour avoir quitté l'entreprise

(I) Dont trois enquêteurs permanents, ayant déjà effectué d'autres enquêtes : A. Diagne et Sall, interrogeant en Wolof; D. M'Baye en Toucou-leur. Ces enquêteurs, ayant le brevet élémentaire, ou de ce niveau, pouvaient évidemment aussi interroger en français le cas échéant.

Lors de cette enquête, qui n'a pu commencer qu'en Mai. C'est essentiellement pour cette raison que les effectifs de travailleurs présentent quelques différences d'une variable à l'autre. La grande majorité des travailleurs ont figuré à l'effectif des entreprises pendant toute la durée de l'enquête, comme le montrent les pourcentages suivants (1)

Entreprise :	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Pourcentage :	91	87	87	76	63	66	96	61	77

L'enquête par questionnaire a duré six mois, de fin Mai à fin Novembre. Le questionnaire utilisé comporte deux parties : la première donne des renseignements factuels : niveau d'instruction, histoire professionnelle, urbanisation, charges familiales, logement, biens meubles et immeubles, possessions rurales, loisirs, appartenance à des associations; l'enquêteur ne faisait que le relevé immédiat des renseignements fournis par l'enquêté. En ce qui concerne notamment l'histoire professionnelle et les charges familiales il y a eu évidemment lieu ensuite d'élaborer un certain nombre de faits à partir de ces données de base; la deuxième partie fournit des données attitudinales: coutumes matrimoniales, instruction des enfants, vie industrielle, poste de travail, groupe de travail, entreprise, travail de nuit, absentéisme, promotion, encadrement, formation professionnelle, transferts, relations raciales, séparations, environnement physique, services divers, primes et gratifications. Cette deuxième partie est une adaptation du questionnaire du National Institute For Personnel Research de Johannesburg, avec quelques additions et quelques coupures. La présentation et le nombre des questions permettent à l'enquêteur d'introduire naturellement chaque thème et les réponses de l'enquêté sont en général assez peu stéréotypées (2).

L'enquête par questionnaire n'a été effectuée qu'auprès d'un échantillon pris dans 4 entreprises : n° 1, 3, 5, 7. Cet échantillon comprenait, en plus des agents de maîtrise qui ont tous été interrogés, un nombre suffisant de travailleurs pour qu'il ait la taille minimum statistiquement requise. Il représente 52 % du total de la main d'oeuvre de production et d'entretien à l'entreprise n° 7, 39 % à la cimenterie n° 3, 35 % à l'huilerie n° 1 27 % à l'usine de textile n° 5. Nous y avons joint les 4 agents de maîtrise de l'usine de textile n° 6. Le temps nous a manqué pour interroger tous les agents de maîtrise des huit entreprises comme nous nous le proposons.

(1) Voir en annexe la distribution des travailleurs par mois de présence

(2) La majeure partie des données fournies par le questionnaire, ne sont pas utilisées dans le présent rapport.

(3) Voir annexe pour plus de détails sur les entreprises et les agents de maîtrise.

Voici la distribution des enquêtés par qualification et par entreprise :

Entreprise	Manœuvres et ouvriers spécialisés		Ouvriers qualifiés		Maîtrise		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
n° 1 (huilerie)	96	79,5	22	18	3	2,5	121	100,0
n° 3 (cimenterie)	50	46,5	49	46	8	7,5	107	100,0
n° 5 (textile)	117	85	17	12	4	3	138	100
n° 6 (textile)			1(2)		4		5	
n° 7 (Mécanique générale)	35	46	34	45	7(2)	9	76	100
Total	298	66,5	123	27,5	26	6	447	100,0

Il faut en moyenne une heure et demie pour faire passer un questionnaire; tous les questionnaires ont été remplis par les enquêteurs, le plus souvent au cours d'une seule séance, parfois de deux. Nous avons interrogé personnellement presque tous les agents de maîtrise et quelques ouvriers (3). Il a fallu se rendre au domicile des enquêtés dans tous les cas (sauf pour 2 agents de maîtrise) : les employeurs n'acceptaient pas de distraire des travailleurs aussi longtemps de leur travail et les syndicats répugnaient à ce que certaines questions d'ordre confidentiel fussent posées dans l'enceinte de l'entreprise. Si l'interrogation à domicile a l'avantage de susciter des réponses moins réticentes, elle a l'inconvénient de nécessiter beaucoup de temps et de déplacements. Aussi n'a-t-il pas été possible d'envoyer plus de 2 fois les enquêteurs au domicile de l'enquêté, eu égard aux délais impartis et aux crédits accordés, et il a fallu remplacer 15 % de ceux désignés par tirage aléatoire dans l'entreprise de mécanique générale et 30 % dans l'huilerie; cela s'est fait par un autre tirage aléatoire parmi les res-

(1) Un ouvrier qualifié ayant une tâche d'encadrement a été aussi interrogé

(2) Un huitième agent de maîtrise est décédé au cours de l'enquête avant d'avoir pu être interrogé.

(3) Au cours de l'enquête par questionnaire nous relisons au cours de la semaine tous les questionnaires établis dans la semaine écoulée (surtout pendant le week-end) et nous demandons des éclaircissements aux enquêteurs sur les réponses obscures. Dans quelques cas nous avons fait retourner les enquêteurs au domicile des enquêtés pour un complément d'information.

tants. Nous avons dû employer ce procédé peu orthodoxe pour avoir sous-estimé l'échantillon de base nécessaire aux conditions dans lesquelles nous nous trouvions. Les tirages aléatoires tenaient compte de la qualification (groupe des manoeuvres et ouvriers spécialisés - groupe des ouvriers qualifiés) du groupe ethnique et de la situation matrimoniale (marié, célibataire); l'échantillon a été pondéré d'après les renseignements fournis par l'entreprise avant le début de l'enquête. En réalité certaines catégories se sont trouvées légèrement surreprésentées; d'autres sous-représentées. La mobilité de la main d'oeuvre rend d'ailleurs impossible une représentativité parfaite. Pour les entreprises de Rufisque (Cimenterie) et de Dagouane Pikine (Textile), étant donné les distances, la nécessité de prendre rendez-vous à l'avance pour chaque travailleur à enquêter, les impératifs de temps et de moyens financiers auxquels nous étions assujéti, la taille relative de l'échantillon et l'objectif en partie attitudinal du questionnaire, nous avons adopté la méthode des quotas, en introduisant dans la pondération la distinction de la résidence (urbaine ou rurale) en plus des trois critères définis pour l'échantillon aléatoire et en stratifiant l'échantillon en tenant compte des équipes de quarts (I). Le remplacement s'est fait dans les mêmes conditions que pour les tirages aléatoires. Les défaillances semblent être dues presque toutes aux nombreuses obligations sociales auxquelles ont à faire face les Africains malgré les rendez-vous qu'ils peuvent accorder. Il n'y eut pratiquement pas de cas de refus de rendez-vous et quelques cas seulement, semble-t-il, d'absence préméditée au rendez-vous due à l'influence d'un chef d'équipe ou d'un délégué du personnel hostile à l'enquête. Le défaut d'échantillonnage explicité ci-dessus ne paraît pas avoir vraiment diminué la représentativité de l'échantillon, eu égard du moins à l'absentéisme, puisque la population totale et l'échantillon ont des courbes de distribution de taux d'absentéisme très proches comme nous le verrons dans le chapitre suivant.

(I) Les enquêteurs interrogeaient chaque semaine des travailleurs pris dans un quart différent, pour le personnel de fabrication.

L'absentéisme se définit souvent comme l'habitude qu'ont certains travailleurs de s'abstenir de se rendre à leur travail sans raison valable. On peut en fait distinguer quatre sortes d'absences :

- absences autorisées (I)
- absences non autorisées
- absences pour maladie (ou accident en dehors du travail)
- absences pour accident (à l'occasion du travail).

On définit habituellement le taux d'absentéisme d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs par le rapport - traduit en pourcentage - du nombre de journées de travail perdues du fait des absences au nombre de journées de travail prévues; c'est là un taux de durée, qui a l'inconvénient de donner une importance relativement trop grande aux absences dues aux maladies et aux accidents. C'est pourquoi on y substitue souvent un taux de fréquence, qu'on obtient en remplaçant le nombre de journées de travail perdues par le nombre d'absences, quelle que soit la durée de celles-ci.

Notre étude des taux d'absentéisme a porté à la fois sur les taux individuels et sur les taux relatifs à des groupes de travailleurs.

A. Taux individuels

La distribution des taux annuels globaux donne pour la fréquence les résultats suivants en millièmes (2)

Entreprise	Médiane	.75	.90	Taux nuls
N° 6 (Textile)	14	30,7	47,3	21 %
N° 1 (Huilerie)	9,4	16,9	27	13 %
N° 5 (Textile)	7,2	15,2	25	27 %
N° 8 (Mécanique)	7,2	16,8	23,5	28 %
N° 2 (Huilerie)	3,1	8,1	14,4	33 %
N° 7 (Mécanique)	3	6,5	10,3	33 %
N° 3 (Cimenterie)	0,48	12,8	31,9	52 %
N° 4 (Chaussures)	0,43	3,4	10,4	59 %
Ensemble	4,16	13,1	24,3	35 %
Echantillon	4,34	13	23,3	30 %

(1) Les absences autorisées supérieures à une semaine ont été assimilées à des congés dans le présent rapport. (2) Ces taux sont dits annuels car le nombre de jours de travail prévus correspond à la période d'un an couverte par l'enquête. Cependant pour les travailleurs engagés ou licenciés au cours de l'enquête ces taux ne concernent que les mois de travail dans l'une des entreprises étudiées ici. Etant donné la faible mobilité de la main d'œuvre il y a relativement peu de taux qui ne sont pas réellement annuels et nous avons cru pouvoir faire figurer tous les taux dans la même distribution. D'autre part ces taux sont dits globaux car ils sont relatifs à toutes les sortes d'absences énumérées ci-dessus, nous appelons taux partiels les taux relatifs à une sorte d'absence.

Il apparaît nettement deux groupes d'entreprises se différenciant par leur absentéisme :

a) le groupe constitué par les deux usines de textiles n° 5 et 6, l'huilerie n° 1 et l'entreprise de mécanique générale n° 8 à fort absentéisme.

b) le groupe constitué par l'huilerie n° 2, l'entreprise de mécanique générale n° 7, la cimenterie n° 3 et la fabrique de chaussures n° 4 à faible absentéisme.

Le test de la médiane (voir ci-dessous) confirme cette dichotomie qui ne peut être mise en relation simple avec la localisation. En ce qui concerne la branche d'activité on peut seulement constater que les deux entreprises de textiles sont du même groupe. Il est à noter le petit nombre relatif des taux nuls à l'huilerie n° 1 et la dispersion des taux à la cimenterie n° 3, eu égard au groupe auquel elle appartient. La distribution des taux de durée ne donne pas de résultats différents; la distribution des taux partiels fait apparaître les entreprises dont la médiane, le troisième quartile et le neuvième décile sont nettement les plus élevés (I). Ce sont :

- a) pour les absences autorisées : les entreprises 1 et 3
- b) pour les absences non autorisées, les entreprises 1, 5, 6 et 8
- c) pour les absences pour accident du travail, les entreprises 1 et 8.

Pour les absences pour maladie aucune entreprise n'a de différence bien marquée avec les autres.

Comme ces résultats apparaissent aussi dans l'étude des taux de groupe nous les commenterons à cette occasion.

Liaison avec les variables

Etant donné que les distributions des taux d'absences n'étaient pas gaussiennes il a fallu utiliser une méthode non paramétrique. Le test employé a été celui de la médiane généralisée : il permet de déterminer si des groupes indépendants, non nécessairement de taille égale, ont été tirés de la même population ou de population ayant la même médiane. On calcule la médiane commune à l'ensemble des groupes et l'on détermine dans chaque groupe :

- a) le nombre d'éléments au-dessus et au-dessous de la médiane commune
- b) le nombre d'éléments au-dessus et au-dessous de la médiane commune dans l'hypothèse où les groupes proviennent de la même population eu égard à la médiane.

On compare les nombres théoriques aux nombres observés par le critérium X^2 . Avec k groupes on a $(k-1)$ degrés de liberté. Lorsque deux groupes seulement sont pris en considération, il s'agit simplement du test de la médiane. La distribution de certaines variables comporte un assez grand nombre de classes et pour faciliter l'application du test et même éventuellement pour rendre significatifs les écarts, ou donner un sens à la liaison, nous avons procédé à des regroupement de classes le cas échéant; nous avons ainsi obtenu six classes au maximum. Les nombres théoriques sont ceux des demi-effectifs de chaque classe, les nombres observés donnent des écarts symétriques deux par classe, par rapport aux nombres théoriques.

(I) Nous n'avons pas cru devoir reproduire ici cette distribution.

Les résultats de l'étude des relations des taux annuels globaux de fréquence d'absentéisme avec les variables individuelles peuvent être présentés ainsi :

1° - Variables considérées isolément

a) variables en liaison avec l'absentéisme (I)

- Age : l'absentéisme diminue quand l'âge augmente

- Situation matrimoniale : l'absentéisme est plus fort chez les travailleurs célibataires, veufs ou divorcés que chez les travailleurs mariés; la comparaison des monogames et des polygames n'apporte rien de significatif.

- Nombre d'enfants à charge (travailleurs mariés) : l'absentéisme diminue quand le nombre des enfants à charge augmente

- Formation professionnelle : l'absentéisme est plus fort chez les travailleurs n'ayant pas eu d'apprentissage que chez ceux ayant eu un apprentissage à l'atelier ou dans un établissement technique.

- Ancienneté : si l'on considère seulement les deux groupes suivants : travailleurs ayant moins de cinq ans d'ancienneté et travailleurs ayant au moins cinq ans d'ancienneté on peut dire que l'absentéisme diminue quand l'ancienneté augmente. En fait le taux d'absentéisme croît avec l'ancienneté jusqu'à un maximum situé entre 1 et 4 ans de service dans l'entreprise au delà duquel il décroît; il n'a pas été possible de situer plus exactement le taux maximum d'ancienneté.

- Qualification : l'absentéisme diminue quand la qualification augmente cependant les manoeuvres de 2^o catégorie et les ouvriers spécialisés (catégorie 3 et 4) ont un taux plus élevé que les manoeuvres de 1^{ere} catégorie (2)

- Salaire mensuel moyen : l'absentéisme diminue quand le salaire augmente.

- Travail de nuit : le taux d'absentéisme est plus élevé chez les travailleurs qui sont appelés à travailler occasionnellement de nuit que chez ceux qui ne travaillent pas de nuit. Il est le plus élevé pour ceux qui travaillent périodiquement de nuit (3).

(1) Les relations de l'absentéisme et du lieu et du mode de résidence seront déterminées par les taux de groupe. Les relations de l'absentéisme et du genre de travail seront étudiées à propos de l'affectation car il n'y a qu'un seul service où les travailleurs soient soumis à un rythme de machine : la chaîne de confection du cuir de la fabrique de chaussures n° 4

(2) 60% des manoeuvres de première catégorie sont employés à la fabrique de chaussures n° 4, dont le taux d'absentéisme est faible comme nous le verrons.

(3) Les relations de cette variable et l'absentéisme seront précisées par les taux de groupe. La moitié des travailleurs qui ne sont pas employés la nuit est constituée par presque tous les travailleurs de la fabrique de chaussures n° 4, à faible absentéisme. La qualification moyenne est plus élevée chez les travailleurs employés occasionnellement de nuit, qui sont essentiellement ceux des services d'entretien et des entreprises de mécanique générale, que chez les travailleurs employés périodiquement de nuit, qui sont essentiellement ceux des services de production.

- Moyen de transport utilisé : le taux décroît quand augmente la rapidité du moyen de transport : les travailleurs se déplaçant à pied ou à bicyclette ont un taux d'absentéisme plus élevé que chez les travailleurs disposant d'un véhicule à deux roues à moteur ou ceux transportés par car ou camion. Cependant il n'y a pas de différence significative entre les piétons et les cyclistes ni entre les motoristes individuels et collectifs (1)

- Durée du trajet ; l'absentéisme augmente quand la durée se prolonge (2)

b) - Variables sans liaison avec l'absentéisme (3)

- Lieu d'origine (naissance en zone urbaine ou rurale)

- Groupe ethnique (4) cependant le taux d'absentéisme du groupe Toucouleur est plus élevé que celui du groupe Mandé (Bambara - Malinké - Socé Mandingue - Khassonké - Sarakholé)

- Niveau d'instruction générale.

- Ces résultats sont résumés dans le tableau ci-dessous (5)

Variable	: Effectif	: Nb. de classes	: Médiane commune	: X ²	: Seuil de signification
Age	: 2.538	: 6	: 4, II	: 21,24	: << .001
Situation matrimoniale I	: 2.529	: 3	: 4, IO	: 6,62	: .02 <<< .05

(1) Et pourtant les travailleurs disposant d'un véhicule à deux roues à moteur ont un trajet de durée plus courte en moyenne que ceux transportés par car ou camion et sont dans la proportion de 65 % des ouvriers qualifiés ou des agents de maîtrise. (2) Les travailleurs ayant 3/4 d'heures ou une heure de trajet sont d'ailleurs presque uniquement des travailleurs se déplaçant à pied.

(3) Nous n'avons pas essayé de lier l'absentéisme à la religion, car 95% de la population des travailleurs étudiés ici sont des musulmans, ni aux prêts individuels, qui sont consentis indépendamment de l'absentéisme sauf à l'usine de textile n°5; nous introduirons cette dernière variable à partir de la notion de variable d'entreprise. (4) Dans quelques groupes ethniques, notamment pour les populations Toucouleur, venant de la vallée du Sénégal la grande majorité des travailleurs passent de plus en moins longues périodes en milieu urbain sans pour autant s'y établir définitivement; ils peuvent éventuellement retourner temporairement à leur milieu d'origine lors des congés annuels, que beaucoup étendent dans les huileries, à la durée de l'arrêt de l'usine. Les travailleurs étudiés ici ne comprennent pratiquement pas de travailleurs saisonniers : ceux-ci sont engagés comme journaliers (ou comme contractuels dans l'huilerie n° I). Ce sont notamment des cultivateurs Sérère venant de régions assez proches de Dakar en saison sèche et y retournant au moment de l'hivernage. Il n'y a pas de migrations organisées de travailleurs de l'industrie au Sénégal.

(5) La variable situation matrimoniale a dû être réduite à trois classes pour rendre les écarts significatifs. Pour les groupes ethniques la réduction à trois classes donne le plus fort X² relatif; les travailleurs appartenant à des groupes trop peu représentés ont été éliminés du test. Pour le niveau d'instruction générale nous avons obtenu le X² maximum en comparant les travailleurs ayant une instruction secondaire aux autres.

Variable	Effectif	Nb. de classes	Médiane commune	X2	Seuil de signification
Situation matrimoniale 2	1.664	2	3,88	1,16	NS
Nombre d'enfants à charge (travailleurs mariés)	1.665	6	3,91	11,46	$\chi^2 = .05$
Formation professionnelle	2.403	3	4,14	6,76	.02 \lll .05
Ancienneté 1	2.568	2	4,11	27,18	\lll .001
Ancienneté 2	2.568	6	4,11	60,10	\lll .001
Ancienneté 3 de 1 an - 2 ans	671	2	6,59	0,10	NS
Ancienneté 4 de 1-2 ans et 3-4 ans	1.223	2	6,75	0,80	NS
Qualification 1	2.618	6	4,16	49,40	\lll .001
Qualification 2 (cf catégories 1 et 2)	1.220	2	4,11	13,38	\lll .001
Qualification 3 (cf catégories 1 et 3-4)	1.187	2	4,16	14,28	\lll .001
Qualification 4 (cf catégories 1 et 5-6-7)	799	2	3,52	3,28	NS
Salaire mensuel moyen	2.529	6	4,12	41,36	\lll .001
Travail de nuit	2.605	3	4,14	153	\lll .001
Moyen de transport utilisé 1	2.388	4	4,14	11,8	$\chi^2 = .01$
Moyen de transport 2 (piétons cyclistes)	1.888	2	4,41	0,10	NS

Variable	Effectif	Nb. de classes	Médiane commune	X ²	Seuil de signification
Moyen de transport 3 (cyclo-moteur-car)	500	2	3,47	0,38	NS
Durée du trajet	2.384	5	4,14	25,84	∞∞ .001
Lieu d'origine	2.401	2	4,16	0,036	NS
Groupe ethnique I	2.397	3	4,12	5,32	NS
Groupe ethnique 2 (cf Touc.Mandé)	797	2	4,20	5,00	.02∞∞ .05
Niveau d'instruction générale	2.398	2	4,15	1,02	NS

Nous n'avons pas cru devoir reproduire ici pour chaque classe le rapport du carré des écarts à la médiane commune au demi-effectif. Pour les variables quantitatives ce rapport augmente avec la variable (I); il suit une progression plus ou moins régulière selon la variable mais dans aucun cas la régression d'une classe à l'autre ne présente de différence significative (2) : le sens de la liaison n'en est pas affecté. Certaines de ces progressions ont des écarts significatifs d'une classe à l'autre, en particulier au niveau le plus élevé des variables âge, ancienneté, qualification, salaire, correspond le groupe de travailleurs ayant le moins d'absentéisme. Pour la variable " nombre d'enfants à charge" la comparaison des deux classes les plus élevées (4-5 et 6 et plus) ne donne rien de signifi-

(1) Il diminue avec la variable pour la durée du trajet

(2) A l'exception des variables qualification et ancienneté.

catif.

Ces résultats sont résumés dans le tableau ci-dessous

Variable	Effectif	Nb. de classes	Médiane commune	X2	Seuil de signification
Age (41-50; 51 et plus)	611	2	3,33	8,16	« .01
Ancienneté (5 ans-moins de 10 ans; 10 ans et plus)	850	2	3,33	5,82	.01 «« .02
Qualification (ouvriers qualifiés et agents de maîtrise)	510	2	3,47	29,12	« .001
Salaires (21.000; 30.000; 31.000 et plus)	298	2	2,86	6,04	.01 «« .02
Nb. d'enfants à charge (4-5; 6 et plus)	375	2	3,43	2,78	NS

2° Principales variables liées entre elles et en liaison avec l'absentéisme.

Nous avons établi les liaisons suivantes entre les variables âge, situation matrimoniale, ancienneté, qualification, toutes liées à l'absentéisme comme nous l'avons vu :

- a) coefficient de corrélation entre l'âge et l'ancienneté: $r = .50$ ($< .01$)
- b) rapport de corrélation :
 - de l'âge en fonction de la situation matrimoniale : $= .57$ $F = 29,63$ ($< .01$)
 - de l'ancienneté en fonction de la situation matrimoniale : $= .42$ $F = 13,48$ ($< .01$)
 - de l'âge en fonction de la qualification : $= .35$ $F = 37,95$ ($< .01$)
 - de l'ancienneté en fonction de la qualification : $= .38$ $F = 47,83$ ($< .01$)
- c) coefficient de contingence entre la situation matrimoniale et la qualification : $C = .36$ ($< .001$)

Pour chacune de ces variables nous avons établi deux niveaux :

âge 1 jusqu'à 30 ans

2 plus de 30 ans

situation matrimoniale 1 célibataires
2 mariés

ancienneté 1 moins de cinq ans
2 à partir de cinq ans

qualification 1 manoeuvres-ouvriers spécialisés
2 ouvriers qualifiés - agents de maîtrise

Les relations entre l'absentéisme et ces variables ont été étudiées pour chaque variable, à niveau constant de chacune des trois autres. On peut faire les constatations suivantes :

Au niveau inférieur des variables on ne trouve de liaison avec l'absentéisme que pour l'ancienneté chez les manoeuvres.

Au niveau supérieur des variables l'âge est en liaison avec l'absentéisme dans tous les cas, l'ancienneté et la qualification chez les sujets âgés, la situation matrimoniale chez les sujets ayant beaucoup d'années de service. On peut ajouter que si la liaison de l'ancienneté et de l'absentéisme chez les sujets mariés ne peut être établie avec un seuil de signification de .05 elle le serait avec un seuil de .10.

Le sens des liaisons est le même dans tous les cas : l'absentéisme est moins élevé pour les sujets âgés, mariés, qualifiés et ayant un certain nombre d'années de services.

Ces indications sont résumées dans le tableau ci-dessous où figurent les valeurs de X², pour le test de la médiane, effectué pour chaque variable, par rapport à l'absentéisme, à chaque niveau des autres variables.

	Ancienneté	Age	Situation matri- moniale	Qualification
Ancienneté	1	0,02 NS	0,35 NS	1,56 NS
	2	6,54 .01 <<< .02	9,26 <<< .01	0,02 NS
Age	1	0,83 NS	0,74 NS	0,26 NS
	2	15,04 <<< .001	0,03 NS	6,26 .01 <<< .02
Situation matrimoniale	1	0,58 NS	0,74 NS	0,06 NS
	2	30,74 <<< .001	5,58 .01 <<< .02	2,80 NS (.05 <<< .10)

		Ancienneté	Age	Situation matrimoniale	Qualification
Qualification	1	14,76 « .001	1,72 NS	2,44 NS	
	2	0,84 NS	5,90 « .01 « .02	0,32 NS	

3° Affectation.

L'étude des relations de l'absentéisme avec l'affectation des travailleurs dans les différents services de chaque entreprise donne les résultats suivants:

a) Les travailleurs des services d'entretien s'absentent moins que ceux des services de fabrication dans les deux huileries n° 1 et 2 et à l'usine de textile n° 6; ils s'absentent davantage à la cimenterie n° 3.

b) A la fabrique de chaussures n° 4 les travailleurs employés à la chaîne de confection du cuir et soumis à un rythme de machine ont un taux d'absentéisme plus élevé que ceux des autres services de production pris dans leur ensemble, dont la conduite des travaux est libre.

c) A l'usine de textile n° 6 les travailleurs employés au service du tissage ont un taux d'absentéisme moins élevé que ceux du service de la filature. Ce n'est pas le cas à l'usine de textile n° 5 où l'on peut seulement constater que les travailleurs employés au service de la teinture ont un taux d'absentéisme plus élevé que ceux des autres services de production pris dans leur ensemble.

d) A l'entreprise de mécanique générale n° 7 les travailleurs des ateliers de mécanique et chaudronnerie pris dans leur ensemble ont un taux d'absentéisme plus élevé que ceux des chantiers extérieurs de mécanique et de chaudronnerie pris dans leur ensemble.

Ces résultats sont résumés dans le tableau ci-dessous:

Entreprise	Effectif	Nombre de classe	Médiane com-mune	X2	Seuil de significat.
f. Entretien - Fabrication: n° 1	186	2	10,19	23,50	« .001
n° 2	216	2	3,45	11,42	« .001
n° 3	152	2	3,42	26,56	« .001
n° 4	450	2	0,44	2,14	NS

Entreprise	Effectif	Nombre de classe	Médiane commune	X2	Seuil de significat.
n° 5	465	2	7,45	I,90	NS
n° 6	273	2	16	II,64	« .00I
Cf chaîne confection-autres services de fabrication n°4	407	2	0,45	40,00	« .00I
Cf Filature-Tissage n° 5	257	2	8,12	I,68	NS
n° 6	187	2	18,63	8,34	« .0I
Cf Teinture-Autres services de fabric. n°5	431	2	7,55	10,76	« .00I
Cf Ateliers-chantiers n° 7	67	2	2,96	8,72	« .0I

Les services d'entretien des huileries n° 1 et surtout n°2 sont de véritables entreprises de mécanique générale, avec un relativement important encadrement européen et nombre d'ouvriers qualifiés. Le service d'entretien de l'usine de textile n°6 est assuré par un agent de maîtrise africain dont l'autorité est incontestée. Au service de la fabrication de la cimenterie les impératifs sont tels que les absences ont des conséquences non seulement pour l'entreprise mais pour les travailleurs présents. Aussi la direction de cette entreprise élimine-t-elle les travailleurs de ce service qui ont tendance à s'absenter et elle donne aux autres une qualification supérieure à celle que leur poste justifierait.

A l'usine de textile n° 6 c'est le service de la filature qui semble avoir le plus souffert de la carence dans l'encadrement dont nous ferons état ultérieurement.

A l'usine de textile n° 5 le service de la teinture est composé de travailleurs ayant très peu d'ancienneté pour la plupart, la direction ayant licencié - en même temps que le chef de service - une grande partie du personnel de ce service au début de notre enquête pour son manque d'assiduité au travail.

La solidarité des groupes de travail constitués sur les chantiers extérieurs de l'entreprise de mécanique générale n° 7 résulte du fait que les conséquences des absences sont supportées immédiatement par les autres membres de l'équipe.

4° Echantillon

a) Attitude des travailleurs

Pour l'échantillon (447 travailleurs) nous avons défini les deux attributs : satisfaction au travail (poste et entreprise) et satisfaction de l'encadrement, à l'aide d'une analyse hiérarchique du questionnaire selon la méthode d'édification des échelles d'attitude de Guttman (I). Cette technique permet de déterminer s'il est possible d'ordonner une série de questions d'attitudes centrées sur un thème donné à partir d'un échantillon d'individus ayant répondu à ces questions. Nous ne pouvons entrer ici dans le détail de la méthode et nous indiquerons seulement les questions qui ont pu être retenues pour chaque attribut, dans l'ordre où elles apparaissent sur l'échelle :

Satisfaction au travail :

- Est-ce l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs ? oui = +
- Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise ? oui = -
- Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle ? oui = +
- Votre travail est-il monotone ? oui = -
- Aimez-vous votre travail actuel ? oui = +
- Eprenevez-vous une certaine fierté de travail que vous faites ? oui = +

Satisfaction de l'encadrement :

- Votre chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail dans sa section (son atelier) ? oui = +
- Est-ce que votre chef sait bien s'occuper de ses hommes ? oui = +
- Aimerez-vous changer de chef ? (si africain en européen, si européen en africain) ? oui = -
- Votre chef vous crée-t-il quelquefois des difficultés ? oui = -
- Aimez-vous travailler avec votre chef ? oui = +

Le coefficient de reproductibilité est de .89 pour la satisfaction au travail et de .90 pour la satisfaction de l'encadrement.

Avec six réponses par attribut nous avons composé deux échelles de sept degrés (2). Le taux d'absentéisme a été mis en relation avec ces degrés et les résultats sont les suivants :

- Satisfaction au travail : l'absentéisme diminue quand la satisfaction au travail augmente. Le groupe des travailleurs les plus satisfaits, c'est-à-dire de ceux ayant répondu favorablement à toutes les questions utilisées s'absente moins que le groupe qui le précède dans l'échelle. Il y a là un seuil à rapprocher de celui qui apparaît dans l'étude de certaines variables quantitatives.

(1) Les deux échelles ont été établies par M. Girard au CERP

(2) Voir en annexe la distribution de ces attributs

- Satisfaction de l'encadrement : aucune liaison n'a pu être établie avec l'absentéisme.

b) Urbanisation

Nous avons défini le degré d'urbanisation des travailleurs de l'échantillon d'après l'âge auquel ils ont quitté le milieu rural pour le milieu urbain. Nous n'avons trouvé aucune liaison entre l'absentéisme et cette variable (1).

Les résultats de l'étude des variables de l'échantillon sont résumés dans le tableau ci-dessous (2)

Variable	Effectif	Nb. de classe	Médiane commune	X ²	Seuil de signification
Satisfaction I au travail	446	3	4,35	8,19	.01 <<< .02
Satisfaction 2 au travail de degrés 6 et 7	180	2	3,86	5,86	.01 <<< .02
Satisfaction de l'encadrement	442	2	4,35	2,24	NS
Urbanisation	446	2	4,35	0,54	NS

B.- Taux de groupe (3)

I° Taux annuels

Dans chaque entreprise nous avons constitué deux groupes professionnels de travailleurs :

- le groupe I, composé des apprentis, des manoeuvres (catégorie I et 2) et des ouvriers spécialisés (catégorie 3 et 4)
- le groupe II, composé des ouvriers qualifiés (catégorie 5 à 7) et des agents de maîtrise.

Pour la population totale des travailleurs nous avons constitué de même l'ensemble I, composé de tous les apprentis, manoeuvres et ouvriers spécialisés, et l'ensemble II, composé de tous les ouvriers qualifiés et agents de maîtrise.

(1) Voir en annexe la distribution de cette variable

(2) La variable satisfaction au travail a dû être réduite à trois classes pour rendre les écarts significatifs et donner un sens à la liaison.

(3) Tous les taux de groupe du présent rapport sont des pourcentages

Voici l'effectif de ces groupes :

Entreprise	Groupe I		Groupe II		Effectif total
	total	%	total	%	
I	280	81	65	17	345
2	321	85	55	15	376
3	168	61	108	39	276
4	428	87	62	11	490
5	448	89	56	11	504
6	273	91	28	9	301
7	79	54	68	46	147
8	110	62	69	38	179
Total	2.107	81	511	19	2.618

Les taux annuels partiels et globaux d'absentéisme de ces groupes professionnels et des groupes constitués par tous les travailleurs de chaque entreprise et par la population totale des travailleurs sont les suivants (I) :

Entreprise	Durée					Fréquence				
	P	X	M	A	Total	P	X	M	A	Total
Groupe I	0,4	1,1	0,4	0,6	2,6	0,2	0,8	0,1	0,08	1,2
" II	0,4	0,6	0,7	1,2	2,9	0,2	0,4	0,2	0,1	0,9
Total	0,4	1	0,5	0,8	2,7	0,2	0,8	0,1	0,09	1,2
Groupe I	0,07	0,5	1,2	0,2	2	0,06	0,4	0,1	0,04	0,6
" II	0,2	0,3	0,5	0,04	1	0,1	0,2	0,09	0,04	0,4
Total	0,08	0,4	1,1	0,2	1,8	0,06	0,4	0,1	0,04	0,6
Groupe I	0,5	0,3	0,9	0,4	2,1	0,4	0,1	0,2	0,05	0,8
" II	0,9	0,1	0,7	0,3	2	0,8	0,1	0,2	0,05	1,2
Total	0,6	0,3	0,8	0,4	2,1	0,6	0,1	0,2	0,05	1
Groupe I	0,2	0,2	1,1	0,3	1,8	0,1	0,08	0,1	0,02	0,3
" II	0,1	0,2	0,9	1,2	2,4	0,1	0,1	0,09	0,1	0,4
Total	0,2	0,2	1	0,4	1,8	0,1	0,08	0,1	0,04	0,3

(I) P = Absences autorisées
X = Absences non autorisées

M = Absences pour maladie
A = Absences pour accident du travail

	Entreprise	Durée					Fréquence				
		P	X	M	A	Total	P	X	M	A	Total
4	Groupe I	0,06	1,1	1	0,2	2,4	0,04	0,8	0,2	0,04	1,1
5	" II	0,1	0,5	1,4	0,5	2,5	0,09	0,4	0,2	0,06	0,8
	Total	0,06	1	1,03	0,3	2,4	0,04	0,8	0,2	0,04	1
6	Groupe I	0,06	3,3	1,3	0,09	4,8	0,03	2	0,2	0,007	2,3
	" II	0,07	2,2	0,9	0	3,2	0,05	1,2	0,2	0	1,5
	Total	0,06	3,2	1,3	0,08	4,6	0,03	2	0,2	0,006	2,3
7	Groupe I	0,04	0,4	0,2	0,3	0,9	0,01	0,3	0,04	0,04	0,4
	" II	0,03	0,4	0,2	0,2	0,8	0,02	0,3	0,05	0,04	0,4
	Total	0,04	0,4	0,2	0,3	0,9	0,01	0,3	0,04	0,04	0,4
8	Groupe I	0,1	1,1	0,6	2,1	3,9	0,1	0,8	0,07	0,2	1,2
	" II	0,3	1	0,6	1,5	3,4	0,2	0,8	0,1	0,2	1,3
	Total	0,2	1,1	0,6	1,8	3,7	0,1	0,8	0,08	0,2	1,2
	Ensemble I	0,2	1	1	0,4	2,6	0,1	0,7	0,1	0,05	1
	Ensemble II	0,3	0,5	0,7	0,6	2,1	0,3	0,4	0,1	0,08	0,9
	Population totale	0,2	0,9	0,9	0,5	2,5	0,1	0,7	0,1	0,06	1

Il apparaît les deux mêmes groupes d'entreprises que pour les taux individuels. L'ordre ne varie qu'à l'intérieur des groupes.

Les quatre entreprises ayant le plus faible taux global d'absentéisme peuvent avoir certains taux partiels relativement élevés mais elles ont toutes un faible taux d'absences non autorisées.

Elles obtiennent ce résultat de plusieurs façons :

- La cimenterie n° 3 accorde beaucoup de permissions ainsi que le montre le taux relativement élevé des absences autorisées, même chez les manoeuvres; c'est aussi une entreprise où la proportion des ouvriers classés comme qualifiés est grande pour une industrie de transformation (I) et où le personnel est relativement âgé et a un certain nombre d'années de services dans l'entreprise.

- La fabrique de chaussures n° 4 licencie le personnel qui s'absente sans autorisation; en contre partie de son faible taux global d'absentéisme elle a un fort taux de mobilité comme nous le verrons. Rappelons d'autre part que cette entreprise organise le transport d'une partie du personnel par camion. Le taux d'absences par accident est assez élevé chez les ouvriers qualifiés.

- A l'entreprise de mécanique générale n° 7 la majorité relative de l'effectif se compose d'ouvriers qualifiés, mais même les manoeuvres s'absentent assez peu sans autorisation; cependant les permissions sont rares. Le personnel est relativement âgé et a un certain nombre d'années de services dans l'entreprise. Le taux d'absences pour maladie est très bas, le taux d'absence pour accidents est faible relativement à la branche d'activité.

(I) Du fait d'une promotion extra-professionnelle, comme nous l'avons mentionné à propos de l'affectation.

- A l'huilerie n° 2 le personnel est relativement âgé et a un certain nombre d'années de services dans l'entreprise. De même qu'à l'entreprise n° 7 les travailleurs s'absentent assez peu sans autorisation bien qu'ils aient très peu de permissions. global

Les quatre entreprises ayant le plus fort taux/d'absences peuvent avoir certains taux partiels très faibles mais elles ont toutes un fort taux d'absences non autorisées ; cependant ce n'est pas le plus important dans toutes les quatre :

- Dans l'entreprise de mécanique générale n° 8 c'est le taux d'absences pour accident qui prédomine, en durée. Le taux des absences non autorisées est élevé même chez les ouvriers qualifiés, qui y sont nombreux.

- L'usine de textile n° 5 a un taux d'absences pour maladie qui dépasse légèrement celui des absences autorisées, en durée ; c'est dû surtout aux ouvriers qualifiés. Le taux des absences autorisées y est faible.

- L'usine de textile n° 6 a un taux d'absences non autorisées triple de celui des trois autres entreprises à taux relativement élevé et même chez les ouvriers qualifiés ce taux est élevé. Le taux des absences autorisées y est faible. Il est à noter que dans les deux usines de textile le personnel ne peut avoir beaucoup d'années de services du fait qu'elles ont été créées il y a moins de 10 ans.

- L'huilerie n° 1 a un taux d'absences pour accident relativement élevé pour une huilerie, mais c'est son taux d'absences non autorisées qui prédomine. Le taux d'absences autorisées y est assez élevé.

La fabrique de chaussures et les deux usines de textiles ont une main d'oeuvre jeune, ayant peu d'années de services dans l'entreprise et peu qualifiée. D'autre part la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures (en cinq journées) dans la fabrique de chaussures, de 48 heures (en six journées) dans les deux usines de textile. Des recherches ont montré que l'absentéisme peut croître avec le nombre des journées de travail de la semaine (1). Mais cette différence de durée de travail ne suffit pas à expliquer la grande différence de taux d'absences non autorisées constaté entre la fabrique de chaussures et l'usine de textile n° 6. Nous avons introduit une variable industrielle pour expliquer le faible absentéisme de la fabrique de chaussures le contrôle y est strict. A l'usine de textile n° 6 il l'est beaucoup moins du fait d'un encadrement volontairement réduit à l'échelon de la direction. Ce n'est pas le cas à l'usine de textile n° 5 où nous interpréterons le taux relativement élevé des absences non autorisées à l'aide des variations mensuelles.

Les deux huileries ont une main d'oeuvre assez âgée et relativement peu qualifiée; l'ancienneté est plus grande à l'huilerie n° 2. La durée hebdomadaire du travail est la même dans les deux entreprises : 56 heures dans les services de fabrication; 48 heures dans les autres services. Cependant les taux globaux d'absentéisme diffèrent nettement dans les deux entreprises, du fait surtout des absences non autorisées et des accidents du travail. Une différence encore plus notable s'observe entre les mêmes taux d'absentéisme

(1) Buzzard, R.B.- Attendance and absence in industry: the nature of the evidence The british Journal of Sociology, vol V n° 3, 1954

les

dans deux entreprises de mécanique générale, où la main d'oeuvre qualifiée est importante et où la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures; l'ancienneté est un peu plus grande à l'entreprise n° 7. Or le contrôle est notoirement relâché à l'huilerie n°1.

L'étude des moyennes de variables individuelles par entreprise montre que dans trois des quatre entreprises à faible taux d'absentéisme le personnel est assez âgé et a un nombre relativement élevé d'années de services et que dans deux des quatre entreprises à fort taux d'absentéisme le personnel est peu âgé et n'a qu'un petit nombre d'années de services. Comme nous l'avons vu l'ancienneté et l'âge sont des variables liées à l'absentéisme; cependant les différences de moyennes de variables individuelles ne suffisent pas à expliquer les différences de taux de groupe d'absentéisme des entreprises étudiées et il y a lieu de tenir compte de facteurs industriels.

Nous avons vu que la direction de la cimenterie n° 3 accorde des permissions d'une manière très libérale; les permissions sont aussi accordées libéralement dans deux entreprises où les absences non autorisées sont relativement nombreuses, et les permissions sont rares dans deux entreprises où les absences non autorisées sont réduites, mais dans aucune des huit entreprises les trois taux partiels d'absence autorisée, non autorisée et pour maladie, en durée, ne sont simultanément importants: il semble y avoir une sorte de réaction de compensation de la part des travailleurs, qui "étaient" leurs absences entre les trois critères dans la mesure du possible.

Les taux globaux de l'ensemble de tous les manoeuvres sont inférieurs aux taux globaux de l'ensemble de tous les ouvriers qualifiés, mais les taux partiels ne le sont pas tous: c'est en relation avec le fait que le personnel des catégories les plus élevées obtient plus facilement des permissions et est employé en grande partie à des travaux de réparation ou d'entretien où il court plus de risques d'accident. Cette dernière considération n'est pas valable pour les entreprises de mécanique générale. Les taux partiels de la population totale des travailleurs et de l'ensemble des manoeuvres entrent tous dans le même ordre d'importance dans la composition du taux global: les taux d'absences non autorisées sont les plus élevés, en durée et en fréquence. Pour l'ensemble des ouvriers qualifiés l'ordre est différent et ce sont les taux d'absences pour maladie qui l'emportent, en durée.

2° Variations mensuelles

Les variations mensuelles sont dans leur ensemble difficiles à interpréter par entreprise (I). Si l'on considère la population totale des travailleurs on constate que les taux d'absences pour maladie ont une pointe en Octobre, à la fin de l'hivernage et que les taux d'absences pour accident sont aussi les plus élevés vers la même époque. C'est

(I) Nous avons fait figurer en annexe les taux mensuels, partiels et globaux pour la population totale, pour les 2 ensembles et par entreprise mais nous n'avons pas cru devoir reproduire les variations de taux des deux groupes professionnels dans l'entreprise. Du fait que l'on compte éventuellement des demi-journées d'absences il se trouve que quelques taux de fréquence sont supérieurs aux taux correspondants en durée:

vraisemblablement en relation avec la fatigue de la fin de la saison chaude. Pour les deux taux les minima se situent entre Décembre et Juin, c'est-à-dire pendant la saison fraîche. Les taux d'absences non autorisées ont une pointe en Avril, une en Juin et une en Septembre: c'est en relation avec des fêtes religieuses musulmanes; bien que les jours de ces fêtes soient fériés les travailleurs s'absentent souvent au delà des jours légaux d'arrêt du travail. Les taux d'absences autorisées reproduisent ces variations d'une manière atténuée en Avril et en Septembre. Pour les deux taux les minima se situent entre Décembre et Juin, c'est-à-dire à peu près à la même époque que les minima des autres taux. Les taux globaux ont un taux maximum en Octobre (fin de la saison chaude) et un minimum en Décembre (début de la saison fraîche). Le mois lunaire de Héne (Ramadan) s'est situé en 1959 du 11 Mars au 9 Avril. Il est difficile de lui imputer un accroissement général des absences. On observe cependant une recrudescence des accidents du travail en Mars, et des maladies en Avril. Peut-être une partie des absences non autorisées d'Avril sont-elles aussi à mettre en relation avec le Ramadan.

Presque tous les maxima et minima partiels et globaux de l'ensemble des manoeuvres sont les mêmes que ceux de la population totale. Il en va un peu différemment des maxima et minima partiels de l'ensemble des ouvriers qualifiés qui se dégagent moins facilement du fait que les écarts entre les taux sont faibles.

Si l'on considère la population totale des travailleurs les taux partiels entrent dans le même ordre d'importance dans la composition du taux global presque tous les mois. Il en est de même de l'ensemble des manoeuvres. Pour l'ensemble des ouvriers qualifiés, où les écarts entre les taux sont plus faibles, aucun ordre mensuel ne reproduit exactement l'ordre annuel en durée, et moins de la moitié seulement le reproduisent en fréquence. Les taux d'absences autorisées et d'absences pour accident de l'ensemble des ouvriers qualifiés sont presque tous les mois supérieurs à ceux de l'ensemble des manoeuvres.

Il est possible d'interpréter quelques variations par entreprise :

En Décembre 1958 la direction de l'usine de textile n° 5 essaye de lutter contre l'absentéisme en donnant une gratification de fin d'année beaucoup plus importante aux travailleurs n'ayant pas eu dans l'année d'absences non autorisées qu'aux autres travailleurs, qui peuvent même ne pas en avoir du tout. De Janvier à Avril 1959, à l'exception de Mai, le taux mensuel d'absences non autorisées reste nettement plus bas qu'en Décembre 1958. Cependant, bien que les travailleurs qui s'absentent sans autorisation soient renvoyés pendant quelques jours, puis licenciés en cas de récidive (1), comme à la fabrique de chaussures n° 4, le taux d'absences non autorisées demeure nettement plus élevé à l'usine de textile pendant cette période (2). De plus faible taux d'absences non autorisées, de maladies et d'accidents du travail

(1) Dans ces conditions le taux de mobilité ne peut être négligeable comme nous le verrons.

(2) Rappelons que, du fait que les moyens de transport sont insuffisants pour beaucoup de travailleurs - et ils le sont d'autant plus que l'heure est plus matinale - l'usine de textile n° 5 organise le transport du personnel des villages environnants du domicile au lieu de travail pour le quart de 6 heures.

à la fabrique de textile font que les deux entreprises ont le même taux global moyen, en durée, pendant cette période : il semble que les travailleurs de la fabrique de chaussures réussissent mieux à faire porter leurs absences sur les maladies et les permissions que les travailleurs de la fabrique de textile, qui en sont réduit à s'absenter surtout sans autorisation. Quant aux accidents du travail de la fabrique de chaussures, rappelons qu'ils concernent essentiellement la main d'oeuvre qualifiée.

En Mai l'accroissement des absences non autorisées à l'usine de textile n° 5, qui ne concerne que les manoeuvres, peut être mis en relation avec la période de congé qui a pris place pendant les trois premières semaines du mois : quelques travailleurs ont cru pouvoir s'absenter au delà de la durée légale du congé. A l'usine de textile n° 6 le taux particulièrement élevé des absences non autorisées en Mai, notamment chez les ouvriers qualifiés, peut aussi être mis en relation avec la période de congé, qui a été la même.

De la fin d'Août au début d'Octobre l'usine de textile n° 5 a dû procéder à une assez importante compression de personnel (I) et réduire la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, par suite de difficultés de vente du produit. L'accroissement notable du taux des absences non autorisées, que l'on constate en Septembre et Octobre, chez les ouvriers qualifiés aussi bien que chez les manoeuvres, traduit le sentiment d'insécurité de l'emploi qui régnait à l'époque dans l'usine. La réduction du nombre de journées de travail aurait pu, dans d'autres conditions, réduire l'absentéisme. Les licenciements s'effectuaient parmi tout le personnel indistinctement car la direction espérait ainsi réengager plus facilement des travailleurs dès qu'elle le pourrait. Cependant même si les licenciements n'avaient porté que sur les travailleurs dont les habitudes de travail étaient les moins satisfaisantes, il est possible que le taux d'absentéisme des autres aurait un peu augmenté. L'effet démoralisant d'une mesure de compression se fait souvent sentir sur le travailleur au détriment de son intérêt (2) qui est de chercher à conserver son emploi, puisque sa condition est d'être salarié en permanence et que le sous-emploi règne dans la région de Dakar. A partir de Novembre l'entreprise engage à nouveau une partie du personnel licencié et le taux des absences non autorisées baisse beaucoup.

A l'huilerie n° 1 le taux d'absences pour accident est élevé en Octobre et Novembre, aussi bien chez les manoeuvres que chez les ouvriers qualifiés. Ces mois sont compris dans la période annuelle d'arrêt de l'usine, pendant laquelle une partie du personnel de production est employé à des travaux de réparation comme nous l'avons déjà mentionné. A l'huilerie n° 2, où l'on effectue des travaux analogues à la même époque, le taux d'absences pour accident n'augmente pas pour autant.

(I) Voir en annexe la tableau de la mobilité

(2) Cf les conclusions sur l'absentéisme p. 123, paragraphe 2 dans l'étude de Madame Maryse Perin-Hockers : L'absentéisme des travailleurs africains et l'instabilité dans les entreprises de la région d'Elisabethville. Université libre de Bruxelles. Institut de Sociologie Solvay, 1959.

L'accroissement de taux observé à l'huilerie n° 1 semble donc devoir être imputé davantage au manque de surveillance qu'à la fatigue de la fin de la saison chaude.

A l'entreprise de mécanique générale n° 7 les taux d'absences nuls sont remarquablement nombreux en Septembre, Octobre et Novembre. Mais même s'il y a eu quelques omissions et si l'on ne considère que les neuf premiers mois de l'enquête le taux global de durée reste le plus bas : I, I.

3° Autres taux de groupes :

a) Absences du Lundi et de lendemain de jour férié.

Nous avons calculé les taux annuels globaux d'absences du lundi et de lendemain de jour férié dans cinq entreprises. Dans les deux huileries et la cimenterie, qui fonctionnent sans arrêt, les travailleurs employés à la fabrication ont des congés hebdomadaires écourtés ou bien un jour de congé variable dans la semaine. Voici les résultats :

Entreprise	Lundi	Lendemain de jour férié	Lundi et lendemain de jour férié	Taux global général (en durée)
(chaussures) n° 4	1,54	1,83	1,59	1,8
{ textile) n° 5	2,22	2,99	2,33	2,4
{ " ") n° 6	5,40	5,62	5,42	4,6
{ mécanique g.) n° 7	1,75	1,51	1,71	0,9
{ " " g.) n° 8	3,80	3,62	3,76	3,7
Ensemble	2,66	2,87	2,70	2,6

Dans trois des entreprises la différence de taux est faible, dans un sens ou dans l'autre; les taux d'absences du lundi et de lendemain de jour férié ne sont réellement plus importantes que pour l'usine de textile n° 6 qui a le plus fort taux global d'absences d'entreprise (en durée), et pour l'entreprise de mécanique n° 7, qui a le plus faible taux. Dans l'entreprise n° 6 ce taux est à mettre en relation avec le manque de surveillance. Dans l'entreprise n° 7 où il s'agit en partie d'absences d'une demi-journée la tolérance doit être assez grande le lundi matin, d'autant plus qu'un certain nombre de travailleurs travaillent occasionnellement le dimanche sans avoir pour autant un congé compensatoire.

b) Absences des lendemains de jour de paie.

Nous avons calculé les taux annuels d'absentéisme pour absence non autorisée des lendemains de jour de paie dans les cinq entreprises où la paie ne se fait pas toutes les 2 ou 4 semaines une veille de congé hebdomadaire : le Samedi (n° 5 et 6) ou le Vendredi (chaussure n° 4). La paie a lieu le 1er et le 16 du mois (huilerie n° 1 et 2, cimenterie n° 3, mécanique générale n° 7) ou bien tous les 2 Vendredis (mécanique générale n° 8).

Voici les résultats :

Entreprise	Lendemain de jour de paie	Taux général d'absences non autorisées (en durée)
(huilerie) n° 1	2,04	1,03
" 2	0,68	0,44
(cimenterie) 3	0,32	0,26
(mécanique générale) 7	0,25	0,40
" 8	1,38	1,07
Ensemble	1,08	0,62

La différence de taux est faible dans un sens où dans l'autre, sauf à l'huilerie n° 1 où le taux d'absences non autorisées de lendemain de jour de paie est beaucoup plus important que le taux général d'absences non autorisées. On peut supposer que dans cette entreprise, où le contrôle n'est pas strict, les travailleurs prennent leur temps pour régler leurs dettes et faire leurs achats. A l'entreprise de mécanique générale n° 8, où le nombre des absences est assez élevé et où la proportion des travailleurs catholiques n'est pas négligeable (12%) nous avons constaté que les absences non autorisées des lendemains de jour de paie des travailleurs catholiques s'élevaient à 30 % de l'ensemble des absences non autorisées de ces mêmes jours. Ces absences sont consécutive à une forte consommation de boisson alcoolisée.

c) Absences de nuit

Nous avons calculé le taux d'absences non autorisées de nuit de l'huilerie n° 1 pendant la période de 10 mois où l'usine a tourné, pour le personnel employé périodiquement de nuit, qui est essentiellement celui des services de fabrication. Ce taux est de 0,7 % en durée. Le taux général d'absence non autorisée de cette entreprise est de 1 % en durée. Nous n'avons pas cru devoir calculer ce taux pour le personnel employé périodiquement de nuit : il est nécessairement plus élevé que le taux général comme le montre l'étude des taux individuels par affectation dans les différents services. Comme le taux d'absences non autorisées de nuit est inférieur au taux général d'absences non autorisées, le taux d'absences non autorisées de jour du personnel employé périodiquement de nuit est supérieur à ce taux général. Dans cette entreprise tout au moins les absences non autorisées portent donc davantage sur les quarts de jour que sur les quarts de nuit (I).

(I) Nos moyens d'investigation ne nous ont pas permis de calculer ce taux dans les deux autres entreprises à fort absentéisme et à travail périodique de nuit : les usines de textile n° 5 et 6 .

d) Lieu et mode de résidence (I)

Les entreprises de Dakar ne comprennent pratiquement que des travailleurs résidant à Dakar. L'usine de textile n° 5 de Dagoudane Pikiné emploie essentiellement des travailleurs résidant dans ce centre extra-coutumier et dans des villages traditionnels. Les trois entreprises de Rufisque ne comprennent pratiquement que des travailleurs résidant à Rufisque et dans des villages traditionnels. Voici les tableaux annuels, partiels et globaux d'absentéisme des travailleurs résidant à Dagoudane Pikiné, à Rufisque et dans les villages traditionnels par entreprise (2)

Entreprise	Durée					Fréquence				
	P	X	M	A	Total	P	X	M	A	Total
Villages	0,04	1,3	1,1	0,05	2,5	0,03	0,9	0,2	0,03	1,2
Dakar	0,1	0,8	1,5	0,2	2,6	0,1	0,7	0,2	0,04	1
Dagoudane P.	0,09	0,9	0,9	0,4	2,3	0,05	0,7	0,1	0,05	0,9
Total des travailleurs	0,06	1	1,03	0,3	2,4	0,04	0,8	0,2	0,04	1
Rufisque	0,06	2,7	1,3	0,1	4,2	0,03	1,7	0,2	0,007	1,9
Villages	0,04	4,4	1,3	0	5,7	0,02	2,8	0,3	0	3,1
Total des travailleurs	0,06	3,2	1,3	0,08	4,6	0,03	2	0,2	0,006	2,3
Rufisque	0,2	0,2	1,2	0,4	2	0,1	0,09	0,1	0,04	0,3
Villages	0,1	0,1	0,3	0,5	1	0,07	0,1	0,04	0,04	0,3
Total des travailleurs	0,2	0,2	1	0,4	1,8	0,1	0,08	0,1	0,04	0,3
Rufisque	0,7	0,3	1,1	0,3	2,4	0,7	0,1	0,2	0,07	1,1
Villages	0,5	0,1	0,4	0,5	1,5	0,5	0,08	0,1	0,04	0,7
Cité Ouvrière	0,6	0,3	0,2	0,09	1,2	0,5	0,3	0,02	0,2	1
Total des travailleurs	0,6	0,3	0,8	0,4	2,1	0,6	0,1	0,2	0,05	1

- (1) Voir en annexe la distribution de cette variable par entreprise
(2) Pour l'usine de textile n°5 nous avons cru devoir reproduire aussi les taux des travailleurs de Dakar, qui constituent 9% des travailleurs de l'entreprise vivant en milieu extra-coutumier.

A l'usine de textile n° 5 les travailleurs résidant au centre extra-coutumier de Dagoudane Pikine ont des taux peu différents de ceux des travailleurs résidant dans les villages traditionnels ou de ceux résidant à Dakar. A l'usine de textile n° 6 les différences de taux entre les travailleurs résidant à Rufisque et ceux résidant dans les villages traditionnels sont plus marquées mais le rapport du plus grand taux au plus petit ne dépasse pas de beaucoup l'unité. Dans ces deux entreprises à fort taux d'absentéisme le taux le plus faible est celui des travailleurs de Dagoudane Pikine ou de Rufisque.

A la fabrique de chaussure et à la cimenterie, entreprises à faibles taux d'absentéisme, le taux des travailleurs résidant à Rufisque peut être le double de celui des travailleurs résidant dans les villages traditionnels; mais comme les taux sont faibles les différences ne sont malgré tout pas trop importantes. Il semble donc que les travailleurs résidant en milieu urbain s'absentent moins que ceux résidant en milieu rural lorsque le taux d'absences de l'entreprise est élevé. Lorsque ce taux est bas c'est le contraire que l'on observe. Pour les travailleurs résidant à la cité ouvrière de la cimenterie les taux d'absences non autorisées sont faibles en durée mais plus élevés en fréquence que ceux des autres groupes résidentiels de travailleurs de la cimenterie.

La mobilité peut être définie comme la cadence à laquelle s'effectuent les remplacements dans un personnel d'importance donnée. Dans le cadre de cette définition la méthode du Dr. Biesheuvel, adoptée ici, consiste à séparer l'élément augmentation - diminution de l'élément remplacement dans les fluctuations. Le raisonnement est le suivant : si au cours d'une période donnée le personnel recruté dépasse en nombre le personnel parti, les effectifs sont en augmentation et chaque travailleur qui démissionne, déserte ou est licencié doit être remplacé dans l'entreprise. Dans ce cas le nombre des départs est une indication exacte de la mobilité, qui se calcule en divisant le nombre des départs par la moyenne entre les nombres de travailleurs inscrits au début et à la fin de la période envisagée. Au contraire si le nombre des travailleurs recrutés est inférieur au nombre des départs l'effectif est en diminution et il n'y a pas lieu de remplacer chaque travailleur qui démissionne, déserte ou est licencié. Le personnel recruté peut être considéré comme personnel de remplacement et c'est alors le recrutement qui constitue la base du calcul de la mobilité.

La mobilité exprime un phénomène collectif. Nous avons traduit en pourcentage les rapports de mobilité; les taux mensuels et annuels, partiels et globaux de mobilité de la main d'oeuvre des huit entreprises font l'objet du tableau en annexe (I). La méthode du Dr. Biesheuvel donne beaucoup de taux globaux nuls. Il n'est d'autre part possible de les décomposer en taux partiels que s'ils ont été calculés sur la base des départs (2).

La mobilité de la main d'oeuvre permet de différencier deux groupes d'entreprises, comme l'absentéisme, mais ce ne sont pas les mêmes. Le taux annuel global de mobilité est relativement fort à la fabrique de chaussures n° 4, à l'usine de textile n° 5 et à l'entreprise de mécanique générale n° 8; il est faible à l'usine de textile n° 6, aux huileries n° 1 et 2, à la cimenterie n° 3; il est nul à l'entreprise de mécanique générale n° 7 du fait qu'il n'y a pas eu de recrutement pendant la période de l'enquête.

Le mouvement de la main d'oeuvre permanente semble se produire indifféremment à n'importe quel moment de l'année, sauf à l'huilerie n° 1 où l'on recrute en Décembre et Janvier, au moment

(I) Le total des travailleurs ayant fait partie d'une entreprise au cours de la période d'enquête est un peu différent pour l'absentéisme et la mobilité; c'est dû au fait déjà mentionné que pour l'étude de l'absentéisme nous avons dû éliminer un certain nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise au début de la période d'enquête et sur lesquels nous ne pouvions avoir de renseignements. On peut cependant présumer que leurs caractéristiques étaient similaires à celles des autres. C'est aussi l'avis de Madame Y. Glass, pour qui le problème s'est posé dans les mêmes termes. Voir à la page 181 son rapport intitulé " The black industrial worker " - Johannesburg - National Institute for personnel research. 1960. A l'huilerie n° 1 nous avons étudié l'absentéisme de quelques contractuels à court terme qui nous ont été indiqués par erreur comme faisant partie du personnel permanent.

(2) Il est cependant possible de calculer le rapport des recrutements et des départs partiels ou globaux à l'effectif moyen des travailleurs dans tous les cas; nous n'avons pas cru devoir le faire.

de la remise en marche de l'usine. Dans presque toutes les entreprises il peut y avoir de petites compressions du fait de changement dans certains postes de production. L'usine de textile n° 6 a été en expansion mais cela ne se traduit pas par un taux élevé de mobilité du fait du faible nombre des départs. Les départs massifs de l'usine de textile n° 5 sont dus à des compressions de personnel nécessitées par des difficultés passagères de vente du produit, comme nous l'avons déjà mentionné; mais les taux relativement important de mobilité de cette entreprise et surtout de la fabrique de chaussures n° 4 sont dus essentiellement à des licenciements pour faute au cours d'une période d'augmentation des effectifs. A l'entreprise de mécanique générale n° 8 les départs sont essentiellement motivés par des fins de contrat. Bien que l'entreprise ait été en expansion les deux taux mensuels les plus élevés sont dus à des licenciements inférieurs par exception aux recrutements, en Avril et Octobre.

Il est possible d'aborder le problème de la mobilité par d'autres biais :

- comparaison des anciennetés d'une entreprise à l'autre des travailleurs partis dans la période d'enquête .
- étude de variables sur un groupe de travailleurs stables et sur un groupe de travailleurs restés peu de temps dans l'entreprise.

Ces méthodes n'ont de l'intérêt que dans les entreprises où les départs volontaires sont nombreux. Ce n'est le cas dans aucune des entreprises étudiées ici.

[Faint, illegible text]

Une autre façon d'étudier le mouvement de la main d'oeuvre est de mesurer sa stabilité. Le Pr. Clyde Mitchell indique une méthode qui permet de mesurer l' "espérance moyenne" de service " d'un travailleur à son entrée dans l'entreprise ou lorsqu'il y a passé un nombre donné de mois (I). Mais cette méthode est surtout valable pour des entreprises employant au moins un millier de travailleurs et fonctionnant depuis une dizaine d'année au moins.

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

(I) Clyde Mitchell, J. The mean labour service expectancy : a suggested measure of labour stability - University College of Rhodesia and Nyasaland.

Nous avons cherché à préciser les rapports entre l'absentéisme ou la mobilité et trois variables dites d'entreprise :

- qualité et nature des conditions de travail
- qualité et nature du contrôle
- attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction et du travail.

Nous avons utilisé la méthode de corrélation des rangs de Kendall (voir ci-dessous) et nous avons dû à cet effet ordonner les entreprises en fonction de chaque variable. Ces variables sont introduites à l'aide de données en partie subjectives. Cependant nous avons utilisé aussi quelques critères objectifs.

Pour la variable " Qualité et nature des conditions de travail " nous avons pris en considération les salaires, la sécurité de l'emploi et les avantages spéciaux. Les salaires n'ont été utilisés que pour situer trois entreprises où ils sont relativement faibles; ce critère a été associé dans deux de ces entreprises à celui du manque de sécurité dans l'emploi qui se traduit par des renvois temporaires ou définitifs pour des fautes même relativement légères ou par suite de compression de personnel. Les avantages spéciaux offerts par les entreprises ont aussi servi de critère de classification : ils ont été considérés séparément ou associés entre eux ou avec les précédents critères : ce sont d'une part les prêts, les gratifications, les primes, d'autre part les réalisations sociales : économat, dispensaire (I) cité ouvrière, service de transport du personnel. Les renseignements ont été pris dans la fiche signalétique, le questionnaire et le tableau de mobilité de la main d'oeuvre. Nous avons aussi ordonné les entreprises en fonction d'un seul critère : le prêt moyen consenti dans chaque entreprise.

Pour ordonner les entreprises en fonction de la variable " Qualité et nature du contrôle " nous avons tenu compte de la rigueur des règlements et de la manière dont ils sont appliqués, notamment en matière d'absentéisme.

Pour la variable " Attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction et du travail " nous avons utilisé le questionnaire bien qu'il ne concerne que l'échantillon (pris dans quatre entreprises). Mais des enquêtes directes effectuées auprès de travailleurs des autres entreprises nous permettaient de connaître aussi leur attitude. La plupart des réponses de chaque enquêté ont été regroupées de façon à rendre leur exploitation mécanographique sur une seule carte perforée. Ce regroupement s'est effectué selon des catégories établies assez empiriquement (2). Les résultats sont les suivants :

(I) Les dispensaires sont obligatoires mais certains sont mieux équipés que d'autres.

(2) Nous avons contrôlé personnellement le chiffrage des données attitudinales de tous les questionnaires.

Poste de travail :

- 1° Aime son travail actuel, fait usage de tous ses moyens, aime parler de son travail, éprouve une certaine fierté du travail qu'il fait.

Entreprise		I	3	5	6	7	Total
a)	raison professionnelle	43	63	40	5	50	201
b)	raison de facilité, tranquillité	13	7	11		6	37
c)	autres raisons ou raison non précisée	18	10	26		4	58

- 2° N'aime pas son travail actuel, - droit que les conditions de travail pourraient être améliorées, est gêné dans son travail, voudrait faire un autre travail dans l'entreprise ou une autre entreprise

a)	manque d'intérêt professionnel	15	7	31		4	57
b)	travail dur, fatigant, sale, immobile	26	15	22		8	71
c)	autres raisons ou raison non précisée	5	4	6		4	19

- 3° Indifférence, habitude

		I	I	2			4
--	--	---	---	---	--	--	---

Total.....		121	107	138	5	76	447
------------	--	-----	-----	-----	---	----	-----

Entreprise :

- 1° Attitude favorable

a)	possibilité d'avancement	5	6	17	2	4	34
b)	salàire convenable	21	6	19		8	54
c)	tranquillité	10	1	7	1	11	30
d)	autres raisons ou raison non précisée	42	60	52	1	25	180

- 2° Attitude défavorable

a)	pas d'avancement	9	9	2		5	25
b)	salàire insuffisant	16	11	24		7	58
c)	difficultés	2	3	5		3	13
d)	trop de travail (ou trop dur)	10	5	4		6	25
e)	autres raisons ou raison non précisée	4	5	6	1	5	21

- 3° Indifférence - habitude

		2	1	1		2	6
--	--	---	---	---	--	---	---

- 4° sans opinion

				1			1
--	--	--	--	---	--	--	---

Total...		121	107	138	5	76	447
----------	--	-----	-----	-----	---	----	-----

Effort social en faveur des travailleurs

Oui	43	51	13	3	49	159
Non	76	55	123	2	27	283
Sans opinion	2	1	2	0	0	5

Total		121	107	138	5	76	447
-------	--	-----	-----	-----	---	----	-----

Les échelles d'attitude de Guttman donne la même classification des entreprises (voir annexe).

Liaison avec les variables

La liaison entre les variables d'entreprise et l'absentéisme ou la mobilité a été calculée par la méthode non paramétrique de corrélation des rangs de Kendall, qui permet de mesurer le degré d'association entre deux séries ordonnées. On range les éléments d'une série dans un ordre naturel, croissant au décroissant, eu égard au critère considéré et l'on détermine combien d'éléments de l'autre série, associés deux à deux, sont dans le même ordre et combien sont dans l'ordre contraire. On fait la différence entre les deux nombres obtenus et l'on affecte le résultat du signe + ou - selon que les éléments associés deux à deux sont en prédominance ou non dans le même ordre que ceux de la première série. On divise le nombre obtenu ainsi par le nombre maximum possible que l'on obtiendrait si les éléments de la deuxième série étaient rangés comme ceux de la première. On a un coefficient qui varie entre -1 et +1. La liaison est d'autant plus forte que la valeur se rapproche des extrêmes.

Pour calculer le coefficient de corrélation des rangs de Kendall nous avons rangé les entreprises en ordre décroissant selon les trois variables d'entreprise; nous avons classé les taux annuels globaux d'absentéisme, en fréquence, et les indices annuels globaux de mobilité dans le même ordre. Nous avons ensuite fait figurer en regard de chaque numéro d'entreprise ainsi ordonnée le numéro d'ordre de son taux d'absentéisme et de son indice de mobilité et calculé le coefficient comme il est indiqué ci-dessus.

Les résultats sont les suivants :

Variables	Coefficient de corrélation (I)		
	Absentéisme	Mobilité	
Qualité et nature des conditions de travail	1° Tous les critères combinés	-.07 NS	-.71 << .01
	2° Critères du pré-moyen par entreprise	-.21 NS	-.57 < = .05
Qualité et nature du contrôle		-.64 < = .01	.14 NS
Attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction		-.14 NS	-.79 << .001

- 1° Absentéisme :

La variable " qualité et nature du contrôle " est liée à l'absentéisme : le taux croît quand le contrôle se dégrade.

(I) Les signes négatifs des coefficients sont dus au fait que le taux croît quand la variable décroît.

- 2° Mobilité

Les variables " qualité et nature des conditions de travail " et " attitude des travailleurs envers la direction et le travail " sont liées à la mobilité : celle-ci croît quand les conditions de travail se dégradent en même temps que l'attitude des travailleurs devient défavorable.

La liaison est assez faible pour la variable " qualité et nature du contrôle " ; elle peut l'être pour la variable " qualité et nature des conditions de travail " ; pour la variable " attitude des travailleurs envers la direction et le travail " la liaison est assez forte, même si l'on change un peu l'ordre des entreprises intercalées entre celles dont l'ordre est déterminé par les renseignements que nous avons sur l'échantillon . Cet ordre peut en effet varier un peu pour les trois variables étant donné la part d'arbitraire et de subjectivité qui entre dans leur création. Mais il est important de constater que, quel que soit cet ordre, la liaison persiste.

MOBILITE et ABSENTEISME

Nous avons étudié les relations de la mobilité et de l'absentéisme à l'aide de la méthode de corrélation des rangs de Kendall. Le coefficient de corrélation obtenu est de .29 : ce n'est pas significatif. D'ailleurs seule l'entreprise de mécanique générale n° 8 présente à la fois un taux relativement élevé d'absentéisme et un taux de mobilité non négligeable. D'autre part nous venons de voir que les variables d'entreprise liées à la mobilité et à l'absentéisme ne sont pas les mêmes.

C O N C L U S I O N

L'absentéisme et la mobilité ne sont pas des composantes majeures affectant la productivité de la main d'oeuvre de la région de Dakar. Cependant dans la plupart des entreprises étudiées l'absentéisme n'est pas négligeable : il est du même ordre que dans les pays les plus industrialisés.

Nous avons montré que l'absentéisme est en liaison avec un certain nombre de variables relatives à la vie professionnelle et familiale, avec un déterminant : l'âge et avec une variable d'entreprise : la qualité et la nature du contrôle. L'influence conjuguée de ces facteurs individuels et de ce facteur industriel est apparue dans l'étude des taux de groupe. L'état de migrant et le degré d'urbanisation semblent n'avoir aucune liaison avec l'absentéisme qui apparaît par ailleurs comme indépendant du niveau des connaissances générales.

Nous avons essayé de dégager l'existence d'une classe de travailleurs - ayant de l'âge, de l'ancienneté ou de la qualification - que l'on peut considérer comme relativement bien adaptés à la vie industrielle et nous avons constaté sur l'ensemble de la population des travailleurs que les obligations professionnelles pèsent plus que les charges familiales : le travailleur de la région de Dakar vit de son travail industriel, il n'a pas d'autres sources de revenu - sauf exception - et, comme le sous-emploi règne en permanence, il tient d'autant plus à conserver sa place qu'il y a plus de personnes qui dépendent de lui.

Les conséquences économiques de l'absentéisme sont peut-être minimes dans tous les cas examinés dans cette étude, même pour l'entreprise ayant le taux le plus élevé, et des mesures de renforcement du contrôle par augmentation de l'encadrement créeraient vraisemblablement des charges plus lourdes que ne coûte l'absentéisme. D'autre part les difficultés d'ordre technique résultant de l'absentéisme ne seraient grandes que si la main d'oeuvre était réduite au minimum mais cela ne paraît pas être le cas dans toutes les branches d'activité que cette étude concerne.

D'une manière générale il semble, d'après toutes les recherches qui ont été faites sur le phénomène de l'absentéisme, qu'un taux élevé d'absences non autorisées constaté dans une entreprise traduise un état d'esprit des travailleurs à l'égard de leur tâche (I). Mais il n'est pas toujours aisé d'interpréter une telle situation. Dans une des entreprises étudiées ici, où le taux est devenu brusquement élevé à la suite de compression de personnel, l'explication des absences non autorisées comme manifestation du mécontentement des travailleurs paraît satisfaisante. Dans l'entreprise où le taux d'absences non autorisées est resté constamment élevé au cours de la période de l'enquête les travailleurs paraissent présenter des symptômes d'oubli des obligations professionnelles dû fait d'un contrôle réduit. Il semble qu'il en soit de même, quoique dans une moindre mesure, dans deux autres entreprises où le taux annuel d'absences non autorisées est assez élevé. C'est, d'autre part, dans ces deux entreprises que le taux d'absences pour accident est le plus élevé : le relâchement du contrôle peut aussi se traduire par le relâchement de l'attention qu'apportent les travailleurs à l'exécution de leur tâche.

(I) Behrend, H. L'absentéisme dans l'industrie. *Revue internationale de Travail* vol. LXXIX n° 2, 1959

Nous avons vu que la direction de deux entreprises seulement cherche à lutter contre l'absentéisme par des méthodes directes: répression par des licenciements ou pénalisation par diminution ou suppression de la gratification de fin d'année. Nous avons constaté que la première méthode entraîne la mobilité de la main d'oeuvre et n'est guère efficace là où un facteur comme le travail à la chaîne intervient en sens contraire. Quant à la deuxième méthode nous avons vu qu'une mesure de compression du personnel en a détruit l'effet. Dans trois des entreprises à faible taux d'absences non autorisées la direction exerce un minimum de surveillance, comme le montre le fait qu'il y a dans les trois des cas de licenciements pour faute, sans pour autant employer systématiquement une méthode coercitive. D'autre part la direction d'une des trois entreprises a agi indirectement sur l'absentéisme en promouvant une politique de promotion extraprofessionnelle: elle a ainsi lié les travailleurs à l'entreprise. Enfin dans ces trois entreprises les deux variables industrielles "qualité et nature des conditions de travail" et "Attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction et du travail" ont un bon rang dans le test de corrélation mentionné ci-dessus. Cependant l'absentéisme n'est pas lié à ces deux variables pour l'ensemble des huit entreprises étudiées ici du fait qu'une entreprise où ces variables ont un moins bon rang a un absentéisme faible et que deux entreprises où ces variables ont un assez bon rang ont un absentéisme relativement élevé.

La mobilité est très faible dans la plupart des entreprises étudiées ici. Ce phénomène ne pose un problème que lorsque les départs volontaires sont nombreux, ce qui n'est le cas dans aucune des entreprises. Nous avons vu que pour l'ensemble des huit entreprises la mobilité était liée aux deux variables industrielles "Qualité et nature des conditions de travail" et "Attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction et du travail" mais non à la variable "qualité et nature du contrôle". Cependant la mobilité est liée à cette dernière variable dans les deux entreprises qui procèdent à des licenciements assez nombreux pour faute.

ENTREPRISE : I Taux mensuels partiels et globaux d'absentéisme

M O I S	D U R E E					F R E Q U E N C E				
	P	X	M	A	TOTAL	P	X	M	A	TOTAL
Décembre	0,01	0,63	0,12	0,23	1	0,01	0,42	0,01	0,03	0,5
Janvier	0,14	1,55	0,60	0,80	3,1	0,01	0,90	0,13	0,06	1,1
Février	0,05	1,07	0,34	0,63	2,1	0,04	0,71	0,08	0,09	0,9
Mars	0,07	0,46	0,83	0,20	1,6	0,05	0,40	0,16	0,06	0,7
Avril	0,50	1,35	0,09	0,41	2,3	0,30	1,00	0,07	0,07	1,4
Mai	0,23	0,67	0,67	0,10	1,7	0,19	0,63	0,12	0,05	1
Juin	0,62	1,20	0,65	0,08	2,6	0,40	0,88	0,12	0,04	1,4
Juillet	0,29	0,96	0,40	0,30	2	0,10	0,90	0,10	0,03	1,1
Août	1,53	0,80	0,80	0,30	3,4	0,50	0,60	0,20	0,06	1,4
Septembre	0,87	1,00	0,30	1,00	3,2	0,70	0,80	0,09	0,10	1,7
Octobre	0,07	1,17	0,70	2,57	4,5	0,01	0,80	0,22	0,22	1,3
Novembre	0,40	1,40	0,22	3,22	5,2	0,15	1,03	0,10	0,30	1,6
Taux annuels	0,40	1,03	0,50	0,80	2,7	0,22	0,75	0,12	0,09	1,2

ENTREPRISE 2

Décembre	0,03	0,40	1,20	0,08	1,7	0,03	0,31	0,12	0,02	0,5
Janvier	0,05	0,53	1,52	0,27	2,4	0,05	0,41	0,14	0,03	0,6
Février	0,07	1,10	2,00	0,23	3,4	0,06	0,72	0,11	0,08	1
Mars	0,01	0,09	1,00	0,40	1,5	0,01	0,09	0,06	0,02	0,2
Avril	0,10	0,52	1,40	0,11	2,1	0,09	0,53	0,10	0,01	0,7
Mai	0,08	0,26	1,00	0,15	1,5	0,08	0,19	0,08	0,08	0,4
Juin	0,03	0,63	0,83	0,09	1,6	0,03	0,52	0,06	0,04	0,7
Juillet	0,13	0,37	1,15	0,20	1,9	0,12	0,33	0,14	0,03	0,6
Août	0,10	0,24	0,53	0,06	0,9	0,07	0,21	0,06	0,01	0,4
Septembre	0,21	0,60	0,80	0,44	2,1	0,15	0,52	0,15	0,10	0,9
Octobre	0,07	0,31	0,60	0,20	1,2	0,05	0,31	0,11	0,01	0,5
Novembre	0,09	0,35	1,07	0,28	1,8	0,07	0,30	0,16	0,06	0,6
Taux annuels	0,08	0,44	1,10	0,20	1,8	0,06	0,37	0,10	0,04	0,6

M = Absence pour maladie
A = Absence pour accident du travail

P = Absence autorisée
X = Absence non autorisée

ENTREPRISE : 3 Taux mensuels partiels et globaux d'absentéisme

M O I S	D U R E E					F R E Q U E N C E					M = Absence pour maladie A = Absence pour accident du travail
	P	X	M	A	TOTAL	P	X	M	A	TOTAL	
Décembre	0,22	0,15	0,55	0,03	1	0,15	0,15	0,12	0,02	0,4	
Janvier	0,53	0,19	0,45	-	1,2	0,50	0,11	0,07	-	0,7	
Février	0,60	0,55	1,19	0,15	2,5	0,50	0,19	0,13	0,04	0,9	
Mars	0,63	0,50	0,91	1,00	3	0,60	0,12	0,27	0,20	1,2	
Avril	0,60	0,54	0,90	0,03	1,8	0,55	0,21	0,12	0,03	0,9	
Mai	0,55	0,10	0,30	0,61	1,6	0,56	0,10	0,10	0,16	0,9	
Juin	0,80	0,05	0,40	0,02	1,3	0,70	0,07	0,25	0,02	1	
Juillet	0,60	0,16	0,80	-	1,6	0,60	0,16	0,21	-	1	
Août	1,14	0,25	1,30	0,40	3,1	1,00	0,22	0,10	0,01	1,3	
Septembre	1,00	0,18	1,60	1,21	4	0,90	0,15	0,32	0,11	1,4	
Octobre	0,65	0,22	1,30	0,50	2,7	0,50	0,20	0,30	0,06	1,1	
Novembre	0,41	0,11	0,54	0,20	1,3	0,36	0,10	0,18	0,01	0,7	
Taux annuels	0,64	0,26	0,83	0,35	2,1	0,60	0,14	0,17	0,05	1	
ENTREPRISE 4											
Décembre	0,05	0,14	1,80	-	2	0,05	0,10	0,18	-	0,3	
Janvier	-	-	1,03	-	1	-	-	0,09	-	0,09	
Février	-	0,01	1,23	0,15	1,4	-	0,01	0,07	0,04	0,1	
Mars	0,30	0,15	1,40	0,50	2,4	0,11	0,10	0,22	0,04	0,5	
Avril	0,15	0,26	1,20	0,70	2,3	0,11	0,16	0,16	0,07	0,5	
Mai	0,40	0,40	1,60	0,70	3,1	0,26	0,22	0,22	0,08	0,8	
Juin	0,17	0,40	1,00	0,80	2,4	0,16	0,23	0,08	0,06	0,5	
Juillet	0,04	0,01	0,62	0,01	0,7	0,02	0,01	0,06	0,01	0,1	
Août	0,03	0,10	0,60	0,80	1,5	0,03	0,10	0,30	0,06	0,5	
Septembre	0,90	0,22	0,34	-	1,5	0,54	0,02	0,05	-	0,6	
Octobre	0,02	0,26	1,02	0,32	1,6	-	0,05	0,10	0,03	0,2	
Novembre	-	0,05	0,80	0,74	1,6	-	0,03	0,06	0,05	0,1	
Taux annuels	0,20	0,17	1,02	0,40	1,8	0,11	0,08	0,11	0,04	0,3	

P = Absence autorisée
X = Absence non autorisée

ENTREPRISE : 5

Taux mensuels partiels et globaux d'absentéisme

M O I S	D U R E E					F R E Q U E N C E				
	P	X	M	A	TOTAL	P	X	M	A	TOTAL
Décembre	-	1,82	0,88	0,07	2,8	-	1,22	0,07	0,01	1,3
Janvier	-	1,02	0,80	0,09	1,9	-	1,00	0,10	0,01	1,1
Février	0,03	0,61	0,16	0,50	1,5	0,03	0,61	0,05	0,07	0,8
Mars	0,09	1,00	0,22	0,32	1,6	0,05	0,80	0,04	0,02	0,9
Avril	0,08	0,71	1,00	0,08	1,9	0,06	0,60	0,11	0,02	0,8
Mai	0,05	1,55	0,61	0,10	2,3	0,05	1,00	0,15	0,05	1,3
Juin	0,01	1,00	0,51	0,04	1,6	0,01	0,63	0,08	0,01	0,7
Juillet	0,02	0,60	0,90	0,13	1,7	0,01	0,50	0,10	0,02	0,6
Août	0,04	0,73	1,12	0,30	2,2	0,02	0,65	0,07	0,03	0,8
Septembre	-	1,80	1,20	0,50	3,5	-	1,34	0,24	0,08	1,7
Octobre	0,20	1,30	3,40	0,64	5,5	0,20	0,91	0,64	0,07	1,8
Novembre	0,44	0,70	2,40	0,60	4,1	0,22	0,55	0,40	0,10	1,3
T aux annuels	0,06	1,00	1,03	0,30	2,4	0,04	0,80	0,16	0,04	1

ENTREPRISE : 6

Décembre	0,03	1,72	2,00	-	3,8	0,03	1,24	0,40	-	1,7
Janvier	-	2,01	0,72	-	2,7	-	1,41	0,10	-	1,5
Février	0,07	2,56	2,00	0,20	4,8	0,05	1,80	0,23	0,02	2,1
Mars	0,18	1,75	0,80	0,23	3	0,09	1,51	0,07	0,01	1,7
Avril	0,14	1,90	1,20	-	3,2	0,04	1,70	0,14	-	1,9
Mai	0,31	6,04	2,22	0,50	9,1	0,13	3,40	0,50	0,06	4,1
Juin	0,04	3,51	0,77	0,03	4,4	0,03	2,60	0,15	0,01	2,8
Juillet	-	3,70	1,16	-	4,9	-	2,03	0,15	-	2,2
Août	0,07	2,80	1,04	-	3,9	0,03	2,04	0,16	-	2,2
Septembre	0,01	4,60	1,20	-	5,8	0,01	2,41	0,15	-	2,6
Octobre	-	4,55	1,60	-	6,2	-	2,30	0,30	-	2,6
Novembre	0,03	4,25	1,40	0,35	6	0,03	1,90	0,20	0,03	2,2
Taux annuels	0,06	3,16	1,26	0,08	4,6	0,03	2,00	0,20	0,006	2,3

M = Absence pour maladie

A = Absence pour accident du Travail

P = Absence autorisée

X = Absence non autorisée

ENTREPRISE : 7 Taux mensuels partiels et globaux d'absentéisme

M O I S	D U R E E					F R E Q U E N C E				
	P	X	M	A	TOTAL	P	X	M	A	TOTAL
Décembre	0,02	0,75	0,30	-	1,1	0,02	0,64	0,04	-	0,7
Janvier	-	1,05	0,30	0,08	1,4	-	0,62	0,03	0,03	0,7
Février	-	0,50	0,31	0,26	1,1	-	0,34	0,06	0,03	0,4
Mars	0,05	1,34	0,44	0,40	2,2	0,02	1,34	0,08	0,02	1,5
Avril	0,10	0,52	0,60	0,40	1,6	0,02	0,52	0,16	0,08	0,8
Mai	-	0,20	-	-	0,2	-	0,04	-	-	0,04
Juin	0,06	0,03	0,24	-	0,3	0,03	0,03	0,06	-	0,1
Juillet	0,11	0,14	-	0,84	1,1	0,05	0,11	-	0,08	0,2
Août	0,06	-	0,06	0,81	0,9	0,02	-	0,02	0,17	0,2
Septembre	-	-	0,05	-	0,05	-	-	0,03	-	0,03
Octobre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Novembre	-	-	0,03	-	0,03	-	-	0,03	-	0,03
Taux annuels	0,04	0,40	0,20	0,23	0,9	0,01	0,32	0,04	0,04	0,4

M = Absence pour maladie
A = Absence pour accident du travail

ENTREPRISE : 8

Décembre	-	0,03	2,00	1,70	3,7	-	0,03	0,20	0,20	0,4
Janvier	0,03	-	2,40	1,63	4,1	0,03	-	0,14	0,17	0,3
Février	0,07	-	0,80	0,77	1,6	0,03	-	0,07	0,10	0,2
Mars	0,20	2,21	-	2,06	4,5	0,32	1,42	-	0,30	1,8
Avril	0,15	2,40	0,18	1,53	4,2	0,12	1,85	0,03	0,09	2,1
Mai	0,16	1,45	0,56	2,18	4,4	0,16	1,12	0,23	0,33	1,8
Juin	0,31	1,83	0,03	5,14	7,3	0,20	1,18	0,03	0,40	1,8
Juillet	0,30	1,41	0,40	2,00	4,1	0,30	0,50	0,10	0,30	1,6
Août	0,37	2,00	1,94	2,05	6,4	0,34	1,60	0,23	0,16	2,3
Septembre	0,05	0,40	0,25	2,23	2,9	0,05	0,20	0,05	0,30	0,6
Octobre	0,15	0,40	-	0,74	1,3	0,15	0,30	-	0,09	0,5
Novembre	0,23	0,61	0,05	0,30	1,2	0,15	0,31	0,03	0,08	0,6
Taux annuels	0,17	1,07	0,64	1,85	3,7	0,14	0,76	0,08	0,20	1,2

P = Absence autorisée
X = Absence non autorisée

GRUPE I : Taux mensuels , partiels et globaux d'absentéisme

Mois	P	X	M	A	Total	P	X	M	A	Total
Décembre	0,03	0,9	I,I	0,I	2,I	0,03	0,7	0,I	0,02	0,9
Janvier	0,05	0,9	I	0,2	2,2	0,05	0,6	0,I	0,04	0,8
Février	0,07	0,9	I	0,4	2,4	0,05	0,6	0,09	0,05	0,8
Mars	0,2	0,8	0,8	0,5	2,3	0,09	0,6	0,I	0,05	0,8
Avril	0,3	I,2	I,I	0,4	3	0,2	I	0,I	0,04	I,3
Mai	0,2	0,8	I	0,4	2,4	0,2	0,6	0,2	0,08	I,I
Juin	0,2	I,2	0,6	0,4	2,4	0,I	0,8	0,I	0,05	I,I
Juillet	0,09	I	0,8	0,2	2,I	0,07	0,7	0,I	0,03	0,9
Août	0,4	I	I	0,4	2,8	0,3	0,8	0,I	0,04	I,2
Septembre	0,4	I,4	0,8	0,5	3,I	0,3	0,9	0,I	0,07	I,4
Octobre	0,06	I,3	I,3	0,5	3,2	0,06	0,8	0,2	0,05	I,I
Novembre	0,2	I,I	I,I	0,7	3,I	0,I	0,6	0,2	0,07	I
Année	0,2	I	I	0,4	2,6	0,I	0,7	0,I	0,05	I

GRUPE II:

Décembre	0,09	0,4	0,6	0,3	I,4	0,07	0,3	0,I	0,04	0,5
Janvier	0,3	0,6	0,7	0,4	2	0,2	0,4	0,I	0,04	0,7
Février	0,2	0,4	0,7	0,2	I,5	0,2	0,3	0,I	0,06	0,7
Mars	0,3	0,6	0,6	0,6	2,I	0,3	0,5	0,I	0,09	I
Avril	0,3	0,7	I	0,4	2,4	0,3	0,5	0,2	0,04	I
Mai	0,3	0,6	0,5	0,8	2,2	0,3	0,3	0,I	0,2	0,9
Juin	0,4	0,6	0,6	0,7	2,3	0,3	0,5	0,09	0,07	I
Juillet	0,4	0,3	0,6	0,5	I,8	0,3	0,3	0,I	0,08	0,8
Août	0,5	0,5	0,7	0,6	2,3	0,4	0,4	0,I	0,08	I
Septembre	0,5	0,3	0,7	0,9	2,4	0,5	0,3	0,I	0,I	I
Octobre	0,4	0,6	I	I	3	0,3	0,3	0,2	0,I	0,9
Novembre	0,2	0,5	0,7	I	2,4	0,2	0,3	0,2	0,08	0,8
Année	0,3	0,5	0,7	0,6	2,I	0,3	0,4	0,I	0,08	0,9

P = Absence autorisée
X = Absence non autorisée

M = Absence pour maladie
A = Absence pour accident du travail

Groupe I = Manoeuvres et Ouvriers spécialisés Groupe II = Ouvriers qualifiés et agents de maîtrise

Population totale : Taux mensuels partiels et globaux d'absentéisme

M O I S	P	X	M	A	Total	P	X	M	A	Total
Décembre	0,04	0,8	I	0,2	2	0,04	0,6	0,I	0,02	0,8
Janvier	0,I	0,8	0,9	0,3	2,I	0,07	0,6	0,I	0,04	0,8
Février	0,I	0,8	I	0,3	2,2	0,09	0,6	0,09	0,05	0,8
Mars	0,2	0,8	0,7	0,5	2,2	0,I	0,6	0,I	0,06	0,9
Avril	0,3	I,I	I	0,4	2,8	0,2	0,9	0,I	0,04	I,2
Mai	0,2	0,7	0,9	0,5	2,3	0,2	0,5	0,2	0,I	I
Juin	0,2	I,I	0,6	0,5	2,4	0,2	0,7	0,I	0,05	I,I
Juillet	0,2	0,8	0,8	0,3	2,I	0,I	0,6	0,I	0,04	0,8
Août	0,4	0,9	0,9	0,4	2,6	0,3	0,7	0,I	0,05	I,2
Septembre	0,4	I,2	0,8	0,6	3	0,3	0,8	0,I	0,08	I,3
Octobre	0,I	I,I	I,2	0,7	3,I	0,I	0,7	0,2	0,06	I,I
Novembre	0,2	I	I	0,7	2,9	0,I	0,5	0,2	0,07	0,9
Taux annuels	0,2	0,9	0,9	0,5	2,5	0,I	0,7	0,I	0,06	I

P = Absence autorisée
X = Absence non autorisée

M = Absence pour maladie
A = Absence pour accident du travail

Mobilité de la main d'oeuvre de Décembre 1958 à Novembre 1959

Départs et Taux partiels I = démission, désertion
 2 = licenciement pour compression, fin de contrat
 3 = licenciement pour faute
 4 = autres cas (décès, retraite, service militaire)

MOIS	Effectif premier jour	Recru- tement	DEPART					Effectif dernier jour	T A U X			
			I	2	3	4	glo- baux					
			I	2	3	4	glo- baux	I	2	3	4	
TREPRISE 1												
Décembre	304	II						315				
Janvier	315	4						319				
Février	319	2		I			I	320	0,31			
Mars	320	4	I				I	322	0,62	0,31		0,31
Avril	322	2		3			3	321	0,62			
Mai	321							321				
Juin	321	3		4			4	320	0,94			
Juillet	320	I	I	6			7	314	0,31			
Août	314			I			I	313				
Septembre	313		I				I	311				
Octobre	311			I			I	310				
Novembre	310							310				
Année.....		27	3	16			2	21	2,80			
TREPRISE 2												
Décembre	353							353				
Janvier	353	3					I	I	0,28			
Février	355	2					2	2				
Mars	355	7										
Avril	362	3					I8	I8	0,85			
Mai	347		3	I				4				
Juin	343	I	I	I			I	3	0,29			
Juillet	341	I		4				4	0,29			
Août	338		I					I				
Septembre	337	3					I	I	0,29			
Octobre	339	I	I					I				
Novembre	339	2										
Année.....		23	6	6	I		22	35	2,00			

Mobilité de la Main d'oeuvre de Décembre 1958 à Novembre 1959

Départs et Taux partiels I = démission, désertion
 2 = licenciement pour compression, fin de contrat
 3 = licenciement pour faute
 4 = autres cas (décès, retraite, service militaire)

MOIS	Effectif		DEPART							Effectif		T A U X			
	premier jour	Recrutement	I	2	3	4	glo-baux	jour	glo-baux	I	2	3	4		
ENTREPRISE 3															
Décembre	271		I				I		270						
Janvier	270						I	I	269						
Février	269								269						
Mars	269								269						
Avril	269	3	I				I		271	0,37					
Mai	271			I	I	I	I	I	252						
Juin	252		I	I			I	2	250						
Juillet	250	I	I				I	I	250						
Août	250	I	I	I			I	3	248	0,40					
Septembre	248								248						
Octobre	248				I			I	247						
Novembre	247	2					I	I	248	0,40					
Année.....		7	4	3	2	2	1	30		1,17					
ENTREPRISE 4															
Décembre	389	I9	2		9		II		397	2,81	0,51		2,30		
Janvier	397	26	3		7		IO		413	2,47	0,74		1,73		
Février	413	I2			7		7		418	1,68					
Mars	418	I9	2		I		3		434	0,70	0,47		0,23		
Avril	434	IO	4		8	3	I5		429	2,31					
Mai	429	I3	I		4		5		437	1,15	0,23		0,92		
Juin	437	6	3		3		6		437						
Juillet	437	II	I		2		I	4	444	0,91	0,23		0,45		
août	444	I			I		I	2	443	0,23					
Septembre	443	6	2		I	4	7		442	1,32					
Octobre	442	20	5		6		II		451	2,46	1,12		1,34		
Novembre	451	I2			2		I	3	460	0,66			0,44		
Année		I55	23		5	10	84			16,70					

Mobilité de la main d'oeuvre de Décembre 1958 à Novembre 1959

Départs et Taux partiels I = démission, désertion
 2 = licenciement pour compression, fin de contrat
 3 = licenciement pour faute
 4 = autres cas (décès, retraite, service militaire)

MOIS	Effectif premier jour	Recrutement	DEPART					Effectif dernier jour	T A U X				
			I	2	3	4	glo-baux		glo-baux	I	2	3	4
ENTREPRISE 5													
Décembre	448	6			2		2	452	0,44				
Janvier	452	7			9		9	450	1,55				
Février	450	14			1		1	463	0,22				
Mars	463	7			5		5	465	1,07				
Avril	465	4			4		4	465					
Mai	465		2		1		3	462					
Juin	462	34	4	I	3		I 9	487	1,89	0,84	0,21	0,63	0,21
Juillet	487	13	I		7		I 8	492	1,63	0,20		1,43	
Août	492	I			34	I	I 45	448	0,21				
Septembre	448	I			38		I 41	408	0,23				
Octobre	408	4			38		I 41	371	1,03				
Novembre	371	30			I		I 2	399	0,52		0,26		0,26
Année		121	7	11	49		2 170		8,77				
ENTREPRISE 6													
Décembre	217	4			I		I	220	0,46				
Janvier	220	5						225					
Février	225	34						259					
Mars	259	28	I		I		2	285	0,74	0,37		0,37	
Avril	285	5						290					
Mai	290	5	3		2		5	290					
Juin	290	4	2		I		2 5	289	1,38				
Juillet	289	8						297					
Août	297	2					I I	298					
Septembre	298		I		I		2	296					
Octobre	296	5	I		I 2		4	297	1,33	0,33	0,33	0,67	0,67
Novembre	297	2						299					
Année		102	8		2 7		3 20		4,24				

Mobilité de la Main d'Oeuvre de Décembre 1958 à Novembre 1959

Départs et Taux partiels I = démission, désertion
 2 = licenciement pour compression, fin de contrat
 3 = licenciement pour faute
 4 = autres cas (décès, retraite, service militaire)

MOIS	Effectif		DEPART					Effectif		T A U X						
	premier jour	Recrutement	I	2	3	4	glo-baux	dernier jour	glo-baux	I	2	3	4			
ENTREPRISE 7																
Décembre	I5I			2	2		4	I47								
Janvier	I47		I				I	I46								
Février	I46		I				I	I45								
Mars	I45		I				I	I44								
Avril	I44							I44								
Mai	I44							I44								
Juin	I44							I44								
Juillet	I44		2				2	I42								
Août	I42					I	I	I4I								
Septembre	I4I							I4I								
Octobre	I4I					I	I	I40								
Novembre	I40							I40								
Année			5	2	2	2	II									
ENTREPRISE 8																
Décembre	I24	I						I25								
Janvier	I25	8						I33								
Février	I33	8						I4I								
Mars	I4I	I7						I58								
Avril	I58	6		7			7	I57	3,80							
Mai	I57	7		I			I	I63	0,62							
Juin	I63	8						I7I								
Juillet	I7I	I						I72								
Août	I72	3		3			3	I72								
Septembre	I72	I6	2	2		I	5	I83	2,80	I, I2	I, I2		0,5			
Octobre	I83	II		II		I	I2	I82	6,02							
Novembre	I82							I82								
Année		86	2	24		2	28		13,24							

Groupes d'Age

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
14-15 ans révo- lus		1	1		2	1		1	6
16-17 ans "			2	2	10	1		1	16
18-20 ans "	4	9	6	31	44	35	1	14	144
21-25 ans "	32	34	19	125	149	96	13	27	495
26-30 ans "	55	47	35	122	104	69	19	29	480
31-35 ans "	57	81	59	100	80	37	21	23	458
36-40 ans "	62	55	39	41	51	21	27	32	328
41-45 ans "	64	61	51	37	33	20	19	17	302
46-50 ans "	17	36	28	17	14	5	17	12	146
51-55 ans "	12	28	9	9	12	9	15	9	103
56-60 ans "	8	16		3	1	1	7	4	40
61 ans et plus	2	7	1		1	1	8	20	20
Total	313	375	250	487	501	296	147	169	2.538

Nombre d'enfants à charge

0	114	150	51	266	290	190	46	76	1.183
1	70	84	43	71	75	48	25	27	443
2	36	56	43	56	57	23	21	18	320
3	40	30	21	36	34	14	19	12	206
4	27	15	34	26	14	12	16	14	158
5	13	13	23	12	12	4	8	9	94
6	4	6	12	6	7	1	4	3	43
7	8	3	9	6	3	3	6	2	40
8	1	2	3	4	2		1	1	14
9	2	4	6	1	1		1		15
10 et au delà	1	2	5	3		1		1	13
Total	316	375	250	487	495	296	147	163	2.529

Ils s'agit de tous les enfants entièrement à charge, sans égard à la filiation

Situation matrimoniale

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Célibataire	53	72	30	212	218	149	26	49	809
Veuf-divorcé	6	7	5	10	12	8	6	2	56
Marié 1 femme	213	244	143	221	228	127	94	98	1.368
me									
" 2 femmes	36	51	61	38	35	11	18	14	264
" plus de 2 femmes	7	1	11	7	3	1	2		32
Total	315	375	250	488	496	296	146	163	2.529

Connaissance du français

Nulle	108	143	28	210	138	66	20	30	743
Sommaire	155	168	122	123	203	140	73	78	1.062
Courante	36	30	75	74	86	61	36	44	442
Correcte	14	3	21	49	24	14	16	13	154
Total	313	344	246	456	451	281	145	165	2.401

Durée du trajet

Moins d' $\frac{1}{4}$ h.	28	55	49	89	25	81	34	16	377
$\frac{1}{4}$ h à moins $\frac{1}{2}$ h	89	129	83	189	120	92	43	49	797
$\frac{1}{2}$ h à moins de $\frac{3}{4}$ h	117	123	85	132	196	64	52	66	835
$\frac{3}{4}$ h à moins d'1 h.	41	10	16	19	48	26	2	15	177
1 h et plus	36	18	13	26	62	18	12	16	201
Total	311	335	246	455	451	279	143	162	2.384

Nombre d'enfants à charge

Situation matrimoniale	Nombre d'enfants à charge										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 et plus
Cél. 808	789	16	1	1	1						
Veuf 56	27	23	4		1	1					
-Dv.											
If. 1368	345	376	266	167	103	61	19	20	4	5	2
2f. 263	21	28	45	36	48	31	21	16	5	6	6
plus de 2f.	32		4	2	5	2	2	4	5	4	4
TOTAL 2527	1182	443	320	206	158	95	42	40	14	15	12

Ancienneté : (correspond à la situation qui a été celle du sujet le plus longtemps pendant l'enquête)

Entreprise	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Moins d'un mois			2	1		2			5
1 mois à moins de 3 mois		1	3	6	6	2		19	37
3 mois à moins de 6 mois	2	2		32	42	15		20	113
6 mois à moins d'un an	23	32	9	118	69	58		31	340
1 an à moins de 2 ans	43	49	12	78	120	29	11	18	360
2 ans à moins de 3 ans	62	35	11	49	79	41	15	19	311
3 ans à moins de 5 ans	112	64	27	83	113	107	33	13	552
5 ans à moins de 10 ans	37	49	120	81	75	47	31	30	470
10 ans à moins de 15 ans	33	86	71	28			28	9	255
15 ans à moins de 20 ans	4	30		14			17	12	77
20 ans à moins de 30 ans		28					12	4	44
30 ans et plus								4	4

Total..... 316 376 255 490 504 301 147 179 2.568

Moyen de transport utilisé

A pied	211	253	128	293	403	232	77	102	1.699
A bicyclette	35	6	37	46	4	35	10	16	189
En vélomoteur	47	19	70	26	9	9	47	22	249
En car (transporté (non transporté)	18	58	11	78 13)	91 35	5	11	22	251 (178)
Total	311	336	246	456	451	281	145	162	2.388

Formation professionnelle

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Aucun apprentissage	204	248	93	167	309	162	28	34	1.244
Apprentissage de moins de 3 ans dans un atelier	37	40	45	134	66	44	31	46	443
Apprentissage de moins de 3 ans en atelier et cours de promotion	I		I				3	I	6
Apprentissage de 3 ans et plus dans un atelier	68	57	102	153	72	73	81	76	682
Formation professionnelle accélérée		I	2				I	2	6
Apprentissage de 1 an dans un établissement technique			2				I		3
Apprentissage de 2 ans dans un établissement technique			I			I			3
Apprentissage de 3 ans dans un établissement technique sans certificat d'aptitude professionnelle			I	2	I	I		I	6
Titulaire du certificat d'aptitude professionnelle			I		4			3	10

Total..... 313 346 247 456 452 279 145 163 2.403

Qualification

Apprenti		3	9	I		I		II	25
Catégorie	{ I	70	16	14	197	4	13	10	324
Manoeuvres	{ 2	142	189	65	109	230	106	27	896
Ouvriers spécialisés	{ 3	46	65	22	87	129	186	13	459
	{ 4	22	48	58	34	86	67	39	404
Ouvriers qualifiés	{ 5	30	20	78	45	25	14	42	302
	{ 6	29	33	22	10	25	10	16	157
	{ 7	3			4	I		2	16
Maîtrise 1 ^o échelon		3	2	8	3	4	3	8	34
Maîtrise 2 ^o "							I		I

Total 345 376 276 490 504 301 147 179 2.618

réels

Salaires mensuels moyens en milliers de francs
C.F.A.

Salaires	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
Effectif	2	8	4	8	4	16	108	257	340	272	213	209	
Salaires	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Effectif	193	152	139	98	70	71	55	54	39	35	24	25	35
Salaires	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
Effectif	26	15	20	7	8	5	6	15	1	5	7	2	4
Salaires	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
Effectif	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1

Total de l'effectif.. 2.571

Les salaires sont calculés sur la base de 12 mois sauf à l'huilerie n° 1 où nous n'avons pu obtenir les salaires de Décembre 1958. Les salaires en dessous de 7.000 francs correspondent à des apprentis ou à des mois de maladie ou d'accident.

La Proportion du salaire moyen mensuel consacrée pendant l'année au remboursement des prêts .

Entreprise	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Moins d'1/4 de mois	15	15	3	21	17	73	14	17	175
1/4 de mois	4	7	1	22	9	73	2	3	121
1/3 de mois	26	37	54	49	5	106	17	14	308
1/2 mois	176	202	99	176	5	11	54	64	787
1 mois	68	24	29	31	4	32	15		203
2 mois	8	6	24	4	2	19	4		67
3 mois et plus	1	2	25				1	1	30
Total des travailleurs avec prêt	298	293	235	303	42	263	139	118	1.691
Total sans prêt	17	83	15	187	461	33	8	57	861
Total général	315	376	250	490	503	296	147	175	2.552

Groupe Ethnique

Entreprise	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Wolof	75	44	52	157	131	93	22	37	611
Lébou	12	19	124	148	87	72	25	19	506
Toucouleux	83	117	18	45	103	23	19	13	421
Bambarā	10	23	4	11	4	17	11	15	95
Sarakhòlé	43	100	1	7	7	3	19	20	200
Sérère	40	18	14	45	20	16	4	8	165
Foulah	10	13	8	7	33	34	5	9	119
Peulh	6	8	4	14	10	9	2	3	56
Maure	14	5	3	8	7	5		2	44
Diola	6	4	2	5	20		5	7	49
Mandjak	6	4	3	1	6		20	10	50
Socé-Ma-linké (Mandingue)	3	8	2	7	10	6	3	5	44
Capverdien	2	1	1	1	4	1	2	1	13
Khassonké	3	2	4	2	12		6	8	37
Balante-Nalou			1						1
Turka-Dogon-Kado		1		1			4	2	8
Saré-Sousou-Dyakhaké		1	1	3		1		1	7
Hacoussa			1						1
Samogo								1	1
Baoulé								2	2
Yombuba-Akan			1	1	1				3
Kissi			1						1
Wuri			1	1	1				3
Métis					1	2			3
Total	313	367	246	464	457	283	147	163	2.440

Lieu d'origine

Né au Village	251	282	124	247	348	165	86	69	1.572
Né en Ville	62	62	122	209	103	116	59	96	829
Total	313	344	246	456	451	281	145	165	2.401

Religion

Catholique	Protestant	Musulman (sans secte)	Tidjane	Mouride	Layène Khadr
123	7	84	1.484	331	44
Total 2.398					

Groupe Ethnique	Caste : caste	Sans :	Libre :	Noble :	Griot : Musicien : Courtisan	Bijou- : tier	Cordon- : nier	Buche- : ron	Tisse- : rand	Pêcheur :	Es- : cla : ve	Affran- : chi
--------------------	------------------	-----------	------------	------------	------------------------------------	------------------	-------------------	-----------------	------------------	--------------	----------------------	------------------

Wolof	601		522	4	30	23	20		2			
Lébou	502		488	I	10	I					2	
Toucouleur	416		95	I72	2	5		3	5	65	27	42
Bambarā	93		84	2	I	I				2	3	
Sarakholé	I86	3	I2I	2		3	3	3			49	2
Sérère	I59	2	I5I	I	3	2						
Foulah	II3		36	72		3					2	
Peulh	55		I9	34	I							I
Moure	43	3	5	I							32	2
Diola	49	48	I									
Mandjak	50	50										
Socé-Malinké)	43		4I	I		I						
Mandingue)												
Capverdien	I3	I3										
Khassonké	36		2I		I	9	I		I		3	
Balante-Nalou	I	I										
Turka-Dagon												
Kado	7		5	2								
Saré-Soussou -												
Dyakhanké	6	I	5									
Haoussa	I		I									
Samogo	I	I										
Baoulé	2	2										
Yoruba-Akan	3	I	2									
Kissi	I		I									
Wuri	3	I	I								I	
Métis	3	3										
Total	2.387	I29	I.599	292	48	48	24	6	8	67	II9	47

Niveau d'instruction

Entreprise	I	2	3	4	5	6	7	8	Total
Instruction nulle	197	234	98	301	244	151	55	71	1.351
Sans avoir suivi d'école sait compter	45	51	47	11	68	35	32	28	317
Sans avoir suivi d'école sait lire et écrire	11	16	6	7	10	16	13	8	87
A suivi des cours d'instruction pour adulte	6	1	6		4		8		25
Ecole cours préparatoire	20	9	6	31	28	10	7	12	123
Ecole cours élémentaire	20	16	29	37	35	25	15	12	189
Cours Moyen sans certificat d'études primaires	9	10	41	50	44	31	15	18	218
Certificat d'études primaires	4	4	11	16	15	12		7	69
Ecole, au delà du cours moyen	1	1	3	3	4	1		6	19
Total	313	342	247	356	452	279	145	162	2.398

Mode de résidence

Coutumière rurale	4		67	55	173	49	4	3	355
Coutumière urbaine. (Rufisque)	3	12	155	430	7	243	1	5	856
Extra-coutumière urbaine	309	359	3	1	314	1	141	159	1.287
Cité ouvrière			25		7	2			34
Total	316	371	250	486	501	295	146	167	2.532

Lieu de résidence de la femme ou des femmes

Entreprise	-----					Total
	I	3	5	6	7	
Pas de femme	23	10	56	2	14	105
Monogame, femme vivant avec le mari	48	50	46	2	44	190
Monogame, femme vivant au pays d'origine	28	11	19	1	6	65
Polygame, toutes femmes vivant avec le mari	10	20	7		9	46
Polygame, toutes femmes vivant loin du mari	4		2		2	8
Polygame, une partie des femmes vivant avec le mari, l'autre au pays d'origine	2		4			6
Polygame, une partie des femmes vivant avec le mari, l'autre en ville (ou autre ville)	5	15	4		1	25
Polygame, une femme à son domicile l'autre en ville, la troisième au village d'origine	1	1				2
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	121	107	138	5	76	447

Degré d'urbanisation

A toujours résidé en ville						
a) famille entièrement urbaine	19	47	18	1	31	116
b) famille partiellement urbaine	3	2	2		3	10
Est venu en ville à moins de 14 ans			2			2
Est venu en ville entre 14 et 20 ans exclu	19	20	36	4	7	74
20 et 30 ans exclu	55	19	44	22	22	140
30 et 40 ans "	21	6	6		8	41
Est venu en ville à 40 ans et plus	3					3
A toujours résidé dans un village suburbain	1	25	29		5	60
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	121	107	137	5	76	446

Mois de Présence

Nb. total de mois de présence :	I	2	3	4	5	6	7	8	Ensemble
I			5	2		2		I	I0
2	2	I	2	I	3			5	I4
3	3	I	I	5	8			I5	33
4	I	20		I0	I9	6		2	58
5	I	I	I9	9	I4	6		7	57
6	2	5		I4	I9	I2		I0	62
7	9	4	2	8	5	5	2	2	37
8	8	I0	3	I8	I7	9		I0	75
9	2	2	2	I6	60	42	2	6	I32
I0	3	5	I	2I	29	I5		I0	84
II	I	I	I	I2	I2	5	2	2	36
I2	3I3	326	240	374	3I8	I99	I4I	I09	2.020
Total	345	376	276	490	504	30I	I47	I79	2.6I8

Aide pour le transport

Pas d'aide	252		I63	335	437	28I	75	I37	I.680
Transporté				78					78
Aide en esp.	59	336	83	43	I4	0	70	25	630
Total	3II	336	246	456	45I	28I	I45	I62	2.388

Affectation	Fabrication		Entretien	Autres ser- vices	Total
	cond.libre	chaîne			
Entreprise 1	114		72	159	345
2	132		84	160	376
3	54		98	124	276
4	319	88	43	40	490

Affectation	Filature	Prépara- tion		Tissage	Teinture	Entre- tien	Autres ser- vices	Total
		tissage	chaîne					
Entrep. 5	129	115		128	59	34	39	504
6	108	68		79		18	28	301

Affectation	Mécanique		chaudronnerie		Trvx.a bord des bateaux	Autres ser- vices	Total
	atelier	chant.	atelier	chantier			
Entreprise 7	17	8	26	16	36	44	147
8	39		64		26	50	179

Aide pour le logement

Entreprise	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Pas d'aide	293	331	210	449	439	279	128	157	2.286
Aide en nature	7		4				12	2	25
Aide en espèce	13	14	3	6	5		4	2	47
Logé par l'entre- prise		1		1	7	2	1	2	14
Location-vente par une société créée par l'entreprise			29						29

Total... . 313 346 246 456 452 281 145 163 2.401

Satisfaction au Travail

Entreprise	I	3	5	6	7	Total
0	I	I	9			II
I	IO	6	I2		3	3I
2	I6	7	I6		I	40
3	I9	I5	30		I6	80
4	29	23	34	2	I6	IO4
5	27	33	34	I	I9	II4
6	I8	22	3	2	2I	66
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	I20	I07	I38	5	76	446

Satisfaction de l'encadrement

0	4	2		I	2	9
I	IO	IO	IO	I	7	38
2	II	5	IO		5	3I
3	I7	I7	22		I5	76
4	34	26	42		II	II3
5	35	34	42	3	I9	I33
6	IO	6	9		I7	42
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	I2I	I05	I35	5	76	442

Prime ou Gratification

Avec prime	IOI	96	II8	5	28	348
Sans prime	I8	IO	I8		48	94
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	II9	I06	I36	5	76	442