

A. HAUSER

LES OUVRIERS DE DAKAR

- ÉTUDE PSYCHOSOCIOLOGIQUE -



OFFICE DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ET TECHNIQUE OUTRE-MER



LES OUVRIERS DE DAKAR

ETUDE PSYCHOSOCIOLOGIQUE

par

A. HAUSER

O.R.S.T.O.M.
PARIS
1968

Sommaire

INTRODUCTION	p. I
--------------------	------

GENERALITES

Région de Dakar	p. 1
Industries manufacturières	p. 2
Main-d'oeuvre	p. 3
Conditions juridiques d'emploi	p. 6
Régime du travail	p. 8
Salaire	p. 9
Conditions matérielles de travail	p.11
L'entreprise et la vie des travailleurs	p.11
Sécurité sociale	p.13
Relations professionnelles	p.15
Catégories socio-professionnelles	p.18
L'emploi et le chômage	p.21

METHODOLOGIE

Echantillon	p.31
Questionnaire	p.33
Traitement mécanographique	p.34
Analyse statistique	p.35

L'ECHANTILLON DES TRAVAILLEURS

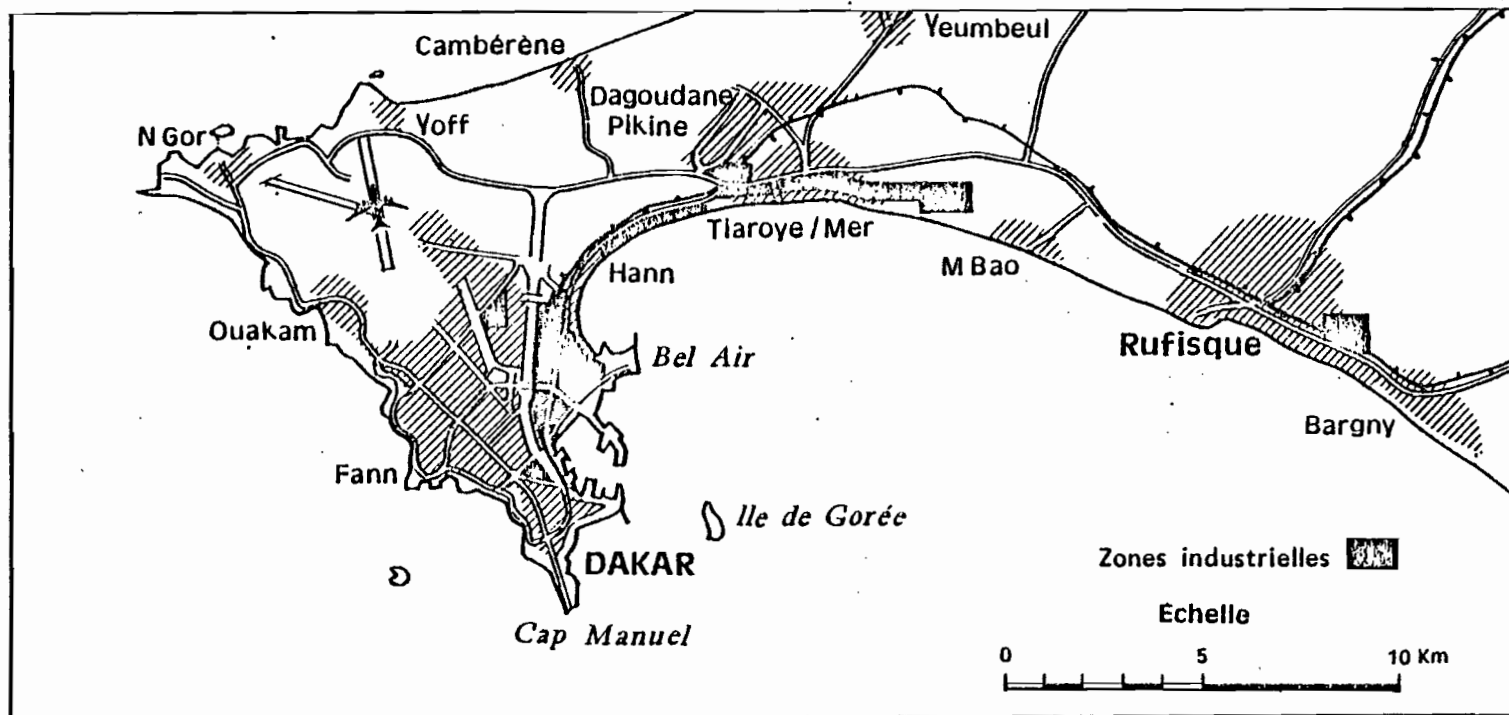
I. Caractéristiques des travailleurs

a. Variables de base dans le contexte local	p.37
b. Degrés d'urbanisation des travailleurs d'origine rurale	p.41

II. Vie urbaine

a. Conditions de vie	p.43
b. Vie sociale	p.44
c. Coutumes matrimoniales et éducation moderniste	p.47

III. Vie industrielle	
a. Caractéristiques industrielles	p.47
b. Histoire professionnelle	p.50
c. Attitudes	p.57
ABSENTEISME ET MOBILITE	p.59
a. Résultats de l'enquête faite à Dakar	p.60
b. Enseignements des études de ces phénomènes	p.67
LES ATTITUDES AU TRAVAIL	p.69
Poste de travail	p.71
Groupe de travail	p.77
Entreprise	p.78
Travail de nuit	p.83
Absentéisme	p.85
Promotion	p.87
Encadrement	p.89
Relations interethniques et intercastes	p.94
Changement d'entreprise	p.98
Effort de l'entreprise; primes et gratifications	p.100
Migrants et groupes ethniques	p.101
ATTITUDES AU TRAVAIL ET MOBILITE	p.105
ATTITUDES AU TRAVAIL ET SATISFACTION AU TRAVAIL	
I. Analyses hiérarchiques	
a. Satisfaction du travail (poste et entreprise) et de l'encadrement	p.107
b. Absentéisme et satisfaction au travail	p.111
II. Analyses de correspondance	
a. Principes du traitement	p.111
b. Matériel	p.113
c. Code	p.115
d. Résultats	p.116
CONCLUSION	p.125
ANNEXES	
1. Questionnaire	p.135
2. Paramètres	p.142
3. Epreuves de signification	p.144
4. Tableaux statistiques	p.149
BIBLIOGRAPHIE	p.165
INDEX	p.169



Les zones industrielles de la région de DAKAR

I n t r o d u c t i o n

Nous nous proposons de chercher dans quelle mesure les attitudes des travailleurs de l'industrie devant le travail, dans un pays en voie de développement, peuvent être considérées comme des indicateurs d'intégration au travail industriel.

Les attitudes devant le travail, dans le monde occidental actuel, sont celles de travailleurs vivant depuis plusieurs générations dans un milieu de civilisation machiniste, où les relations sociales sont déterminées dans la vie rurale aussi bien qu'urbaine par la part prise dans le processus de production (1). Si en effet, en Europe occidentale, la structure sociale des régions rurales s'est développée à partir d'un système où la position d'un homme dans la société était déterminée par le lien qu'il avait avec son seigneur, ce système donna lieu à une société où les relations sociales furent déterminées essentiellement par la position qu'un homme occupait dans un système de stratifications sociales, dans lequel le niveau de vie devint de plus en plus la caractéristique majeure. Dans les sociétés rurales africaines traditionnelles -du moins dans les plus simples- c'est la parenté qui domine toutes les relations sociales et l'individu n'y a aucune idée de relations sociales autres que le système de parenté noué et essentiellement personnel. Dans de nombreux pays d'Afrique, l'organisation politique traditionnelle n'a pas dépassé le stade de la communauté villageoise, qui satisfait à toutes les fonctions de la vie sociale et constitue une société à structure réticulaire, rigide, bien différente de la société occidentale à structure pyramidale, articulée, où les unités sociales sont subordonnées les unes aux autres. Dans une telle communauté, le travail est un service social d'où découlent des relations réversibles d'un jour à l'autre entre l'employeur et le travailleur, qui travaillent souvent côte à côte, d'un travail ardu mais irrégulier, non soumis à un horaire (2). Le recrutement est en relation avec l'organisation familiale et sociale, et la récompense n'est pas proportionnelle au temps passé ni à l'énergie dépensée; les stimulants au travail sont d'une part la nourriture, qui sert aussi à remplir des obligations sociales, et d'autre part le prestige que confère l'habileté technique.

Les premiers contacts de l'Africain issu d'une telle communauté avec les occupations de type occidental les plus diverses ont été sporadiques; l'idée d'un travail permanent lui était étrangère (3). Lorsqu'il a commencé à être employé dans

(1) J.C.MITCHELL dans HRH vol.II (1957), p.1

(2) R.FIRTH dans HRH vol.II (1957), pp. 104-107

(3) R.L.PRAIN dans HRH vol.II (1957), p.50

le commerce et l'industrie il a considéré ses périodes de travail salarié comme une suite d'intermèdes avantageux dans le cours de sa vie réelle. L'intérêt qu'il portait à ce travail était encore très bas dans la hiérarchie de ses mobiles d'action. Mais le développement constant de l'économie monétaire dans les régions rurales et le besoin de numéraire en conséquence ont tendu à allonger ses périodes de travail salarié et à fixer en permanence, ou pour un temps assez long, une importante main d'oeuvre dans les centres urbains et industriels de création coloniale.

Dans ces conditions ont pu prendre naissance, chez les travailleurs africains, de véritables attitudes au travail, qui "traduisent un certain rapport (appelé satisfaction au travail) entre ce que l'individu attend d'une situation et ce qu'il en reçoit" (1). L'étude de ces attitudes au travail peut se placer dans la perspective individuelle de la satisfaction et dans la perspective collective de l'intégration au système social de l'entreprise. Il ne semble pas encore possible, dans le contexte africain, de se placer dans une perspective historique et d'étudier "la conscience ouvrière, c'est-à-dire les transformations de sens du rapport de l'ouvrier et de son travail" (2).

L'étude des attitudes au travail doit nous permettre de savoir dans quelle mesure on peut les valider comme déterminants de rendement industriel, en relation avec le comportement du travail et avec les caractéristiques objectivement déterminables des industries ou des travailleurs qui y sont employés (3).

Les attitudes au travail constituent des variables intermédiaires, réfractant une orientation à l'égard d'une situation nouvelle, entre les variables indépendantes relatives à l'industrialisation et l'urbanisation et les variables dépendantes relatives au comportement du travail; ce sont des indicateurs pour hiérarchiser les travailleurs.

L'étude des attitudes au travail doit aussi permettre de savoir à quels niveaux se situent les préoccupations du travailleur. On peut se demander si le niveau de l'entreprise importe autant qu'en Europe, dans le contexte africain, où le chômage a un poids déterminant, où l'employeur est européen. La nature de l'entreprise et du pouvoir économique sont à prendre en considération dans un pays en voie de développement où la société est encore, économiquement, en situation de dépendance.

On peut se demander, d'autre part, si les attitudes au travail ne révèlent pas, chez les travailleurs d'origine rurale, une certaine marginalité du point de vue de l'intégration à la vie urbaine et industrielle, en rapport avec leur vie passée en milieu traditionnel et leur vie présente de migrants. Les styles de migration, les aptitudes à l'urbanisation varient d'un groupe ethnique à l'autre et l'on peut aussi rechercher s'il apparaît des différenciations ethniques dans les attitudes au travail.

L'étude des attitudes au travail peut enfin nous permettre de déceler des

(1) A.TOURAINE (1966) p.10

(2) A.TOURAINE (1966) p.24

(3) S.BIESHEUVEL (1958) p.169

survivances socio-culturelles, en relation avec la conception africaine traditionnelle de la vie sociale et de son organisation et de révéler des vues modernistes chez ceux qui essaient d'aménager la vie africaine pour concilier les impératifs techniques et les obligations sociales.

Notre recherche sur les attitudes au travail a pris place en 1959, à l'occasion d'une enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main-d'oeuvre des industries manufacturières de la région de Dakar (1). Celle-ci a été effectuée auprès de 2618 travailleurs; 447 d'entre eux ont été, de plus, l'objet d'une enquête conduite à l'aide d'un questionnaire comportant des questions factuelles et d'attitudes.

Nous exposons ici les résultats de notre recherche sur les attitudes au travail, mais il nous a paru indispensable de donner aussi un certain nombre d'informations sur le contexte dans lequel ces attitudes ont pu prendre naissance. Aussi avons-nous développé la partie relative aux généralités sur le travail dans la région de Dakar. D'autre part nous avons cru nécessaire de donner l'essentiel de notre enquête factuelle et un résumé de notre rapport d'enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main-d'oeuvre du fait que nous avons tenu compte de ces données dans l'étude des attitudes au travail.

Cette étude porte sur les attitudes considérées isolément et sur la satisfaction au travail. Nous avons utilisé l'analyse hiérarchique pour étudier la satisfaction au travail; d'autre part nous avons essayé de savoir si cette notion pouvait être considérée comme multidimensionnelle et nous avons utilisé l'analyse de correspondance, méthode récente dont nous n'avons eu connaissance que cette année (2).

-
- (1) Etude demandée par le Ministère Français du Travail, à la suite d'une recommandation de la Commission de Coopération Technique en Afrique au sud du Sahara (CCTA). Pour des informations sur ce projet, se reporter à A.HAUSER (1965).
 - (2) Nous n'avons pu en tirer pleinement partie dans ce travail du fait que nous n'avions plus à notre disposition tout notre matériel sur les attitudes.

Généralités

REGION DE DAKAR

La région de DAKAR - appelée administrativement région du Cap Vert - comprenait environ 450 000 habitants en 1961, dont 30 000 Européens (essentiellement français), 10 000 Libano-Syriens, 6 000 Eurafricains (surtout des originaires des îles portugaises du Cap Vert) (1). Elle ne s'étend que sur 550 km² (2). On y distingue, d'une part, la Presqu'île du Cap Vert à l'Ouest, avec Dakar (325 000 habitants en 1961) à son extrémité méridionale (3), Dagoudane Pikine (35 000 habitants en 1961) dans sa partie la plus étroite, à 11 km au nord-est de Dakar; d'autre part, une zone de raccord avec le continent à l'Est, avec Rufisque (40 000 habitants en 1961) à 26 km de Dakar. Un certain nombre de villages traditionnels du groupe ethnique Lébou, grossis d'éléments non originaires de la région, groupaient à peu près 30 000 habitants en 1961 (4) à proximité de ces agglomérations (5).

Dakar, qui fut fondé en 1857, ne commença à prendre de l'importance économique qu'au début du XXème siècle, lorsque fut créé un port en eau profonde. Rufisque, vieille escale d'origine portugaise, fut occupée par la France en 1859 et devint le principal port (6) d'exportation des arachides du pays - et sa capitale commerciale. Après 1930, Rufisque déclina rapidement au profit de Dakar, mieux équipé. Dagoudane Pikine, véritable ville satellite de Dakar, a son origine dans la transplantation, en 1952, de Dakarais expulsés de certains quartiers pour raison d'urbanisme (7).

-
- (1) Sondage au 1/20 de 1960-61. Voir situation économique du Sénégal (1962).
 - (2) Le Sénégal a 3 100 000 habitants pour 200 000 km² (Sondage de 1960-1961).
 - (3) L'île de Gorée, proche de Dakar, n'a plus qu'un intérêt historique.
 - (4) dont 10 000 à Bargny, presque contigu à Rufisque.
 - (5) La région administrative du Cap Vert comprend de plus deux cantons ruraux "continentaux" dont l'un peuplé essentiellement de Lébou.
 - (6) Premier wharf établi dès 1888.
 - (7) Pour plus de détails se reporter à A. SECK (1968) et à l'ouvrage collectif "Dakar" (1968).

INDUSTRIES MANUFACTURIERES

L'activité industrielle de la région de Dakar peut sembler très réduite si on la compare à celle d'une zone urbaine de même taille d'Europe occidentale par exemple; mais elle est importante pour l'Afrique tropicale; jadis il ne s'y était installé que des industries portuaires et urbaines, c'est-à-dire nécessaires à son fonctionnement. Depuis environ 30 ans des industries de transformation y sont nées; la dernière guerre a favorisé la création de certaines d'entre elles par suite de la coupure avec l'Europe; l'après-guerre a vu Dakar - comme d'autres centres d'Afrique - envahi par un afflux de capitaux. Il en est résulté une floraison d'industries dont certaines ont maintenant une existence précaire, mais il semble que les industries majeures, dont la position est privilégiée, soient solidement établies (1).

L'huilerie est la plus ancienne industrie traitant un produit local, l'arachide; cependant les grosses entreprises ne débutèrent que pendant la dernière guerre. Cette branche d'activité n'a cessé de se développer, sa place a toujours été la première dans la production, en relation avec l'extension prise par la culture de l'arachide. Les huileries sont au nombre de trois (2) dans la région de Dakar. L'industrie annexe de la savonnerie est actuellement représentée par trois entreprises. D'autres industries utilisent, au moins en grande partie, des produits locaux : une fabrique de chaussures et une cimenterie s'installèrent pendant la guerre; l'industrie dérivée de la pêche (six conserveries de thon) ne démarra que vers 1960.

Les autres industries importent des produits bruts, ouvrés ou semi-ouvrés. Certaines se sont déjà installées avant la guerre : biscuiterie, brasserie, sacherie; les autres sont plus récentes : industrie textile cotonnière, développée depuis 1950 (fabriques de filés et tissus; fabrique de couvertures), manufacture d'allumettes, fabrique de cigarettes, minoterie et quelques autres industries alimentaires, dérivées du bois, chimiques, d'emballage, d'équipement, de confection.

Les industries mécaniques du port de commerce de Dakar sont très anciennes, certaines antérieures à la première guerre mondiale. Cependant les deux principaux chantiers navals actuels n'ont été créés qu'à la veille de la dernière guerre.

L'huilerie est la seule industrie d'exportation importante, les autres industries ont surtout des débouchés sur le marché intérieur sénégalais. Toutes ces industries sont dues à des investissements privés; un certain nombre d'entre elles résultent d'initiatives individuelles locales (non africaines) mais la plupart sont des filiales d'entreprises étrangères au pays.

-
- (1) Les investissements publics importants de l'après-guerre, en améliorant ou en complétant l'équipement de Dakar, ont favorisé l'installation rapide des industries.
Cf. A. SECK (1968), p. 92.
 - (2) Il y a au Sénégal six huileries dont la production annuelle globale d'huile est d'environ 150 000 tonnes; 100 000 tonnes d'huile brute sont exportées en France.

A l'intérieur de l'agglomération dakaroise, on peut délimiter une grande zone industrielle qui s'est développée à partir du port, et deux petites. Un certain nombre d'autres industries sont implantées le long d'une partie de la route de Dakar à Rufisque, peu dans cette ville; une dernière zone de concentration industrielle se trouve à la sortie de Rufisque, à proximité de la route et de la voie ferrée qui s'enfoncent à l'intérieur du pays (1).

Dans le reste du Sénégal il n'y a, comme industries manufacturières de quelque importance, que trois huileries et les ateliers du chemin de fer.

MAIN D'OEUVRE

Les dernières informations valables que nous ayons sur la main-d'oeuvre, avant la création du service des statistiques du travail, en 1962, remontent à 1958 (2). Le secteur privé emploie alors 75 000 personnes dans l'ensemble du Sénégal, dont 13 000 pour les industries manufacturières, et le secteur public 23 000. Dans la région de Dakar, il y a 54 000 salariés dont 10 000 dans le secteur public et 9 000 dans les industries manufacturières. La répartition de ceux-ci est la suivante:

Cadres et Direction	452	4,9 %
Employés	700	7,7
Ouvriers	4 942	54,0
Manoeuvres	3 050	33,4
	9 144	100,0 %

Les employeurs de cette branche d'activité sont au nombre de 300 dans la région de Dakar, répartis ainsi :

Entreprises employant	1 à 10 salariés	11 à 20 salariés	21 à 100 salariés	101 à 300 salariés	301 à 1000 salariés	Plus de 1000 sal.	Total
Nombre d'employeurs	200	37	35	20	6	-	298
%	67,1	12,4	11,8	6,7	2,0	-	100,0

(1) Pour plus de détails sur les industries, se reporter à A. HAUSER (1958), M. JODOIN (1963), I.S.E.A. (1964), A. SECK (1968).

(2) Rapport annuel 1958. de l'Inspection du travail et des lois sociales du Sénégal.

En février 1962, le Service des Statistiques du Travail fait état de 72 000 salariés (1) pour l'ensemble du Sénégal, dont 14 000 pour les industries manufacturières. Dans la région de Dakar, ce service enregistre 45 000 salariés dont 12 000 dans les industries manufacturières. Voici la répartition de ces derniers par groupe professionnel et par origine :

Direction, cadres, ingénieurs	: Africains	24	0,2 %
	Autres	255	2,1
Agents de maîtrise, techniciens	: Africains	288	2,4
	Autres	515	4,2
Employés	: Africains	778	6,4
	Autres	238	2,0
Ouvriers	: Africains	5 984	49,0
	Autres	53	0,4
Manoeuvres	: Africains	3 196	26,1
Apprentis	: Africains	849	7,0
	Autres	25	0,2
			100,0
Total	: Africains	11 119	91,1
	Autres	1 086	8,9
	: Ensemble	12 205	100,0

(1) Non compris les fonctionnaires titulaires ni le personnel de maison. Nous savons qu'en 1961, la fonction publique sénégalaise - à l'exclusion de l'armée, des collectivités locales et des établissements sous tutelle - employait 22 000 agents, y compris 1 500 enseignants; parmi ces agents il y avait 9 000 fonctionnaires, dont 1 000 de l'assistance technique (note de synthèse du recensement des agents de la fonction publique effectué par la Compagnie Générale d'Etudes et Recherches pour l'Afrique (COGERAF). En 1965, ces agents étaient 33 000, en 1967 : 35 000 (assistance technique non comprise). Le recensement de Dakar de 1955 donne 4 000 domestiques, nombre certainement en dessous de la réalité. L'effectif total des salariés est vraisemblablement supérieur au nombre indiqué ci-dessus. Les déclarations de février 1964 donnent 83 000 salariés dont 17 000 dans les industries manufacturières. L'accroissement des effectifs est surtout dû, semble-t-il, au plus grand nombre d'employeurs ayant bien voulu faire leur déclaration de situation de main-d'oeuvre. Même en 1964, les services de la fonction publique ont déclaré moins de 4 000 salariés non titulaires alors qu'il y en avait plus de 20 000.

Les Sénégalais représentent 92,6 % des Africains, les Français 93,5 % des autres, qui sont essentiellement des Européens. Les femmes représentent 5,7 % de l'ensemble. 53,2 % des femmes sont des ouvrières sénégalaises, 24,1 % des employées de bureau françaises (1).

Les travailleurs salariés ont presque tous des emplois permanents; les travailleurs journaliers (engagés au jour le jour) sont de plus en plus rares, du fait notamment de la mécanisation de la manutention et l'établissement d'environ 1 000 cartes de dockers professionnels au port de Dakar. Aussi les travailleurs salariés migrants - c'est-à-dire venus d'un milieu rural non industrialisé - sont-ils de moins en moins fréquemment des travailleurs saisonniers de saison sèche. Ils passent de plus ou moins longues périodes en milieu urbain, certains s'y établissent définitivement. Aucune migration de travailleurs n'est organisée (2).

Notre enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre a porté sur huit unités industrielles : deux huileries d'arachides, deux fabriques de cotonnades, deux entreprises de mécanique générale - qui fonctionnent à 50 % comme chantiers navals - une cimenterie, une fabrique de chaussures. Nous avons étudié deux entreprises par spécialité lorsque c'était possible, de façon à déceler d'éventuelles différences qui ne proviennent pas de l'activité spécifique de l'entreprise dans le comportement de la main-d'oeuvre. Les deux huileries et les deux entreprises de mécanique générale se trouvent à Dakar, une fabrique de textiles est située - par rapport à Dakar - à l'entrée de Dagoudane Pikine, l'autre à la sortie de Rufisque, avec la cimenterie et la fabrique de chaussures.

Notre enquête par questionnaire a porté sur quatre des huit unités industrielles de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité : une huilerie (fabrication par extraction) créée en 1942, une entreprise de mécanique générale créée en 1939, la fabrique de textiles de Dagoudane Pikine (drill - avec teinture) créée en 1950 (3) et la cimenterie de Rufisque créée en 1942 mais ne fonctionnant que depuis 1948.

Notre enquête sur l'absentéisme et la mobilité a porté sur tout le personnel africain (4) permanent des services de production - c'est-à-dire de fabrication et de manutention - et d'entretien, y compris les réparations. Ce personnel est entièrement masculin. 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, qui effectuent des travaux de manutention : ils sont en très petit nombre, sauf dans les huileries où ils peuvent dépasser la centaine. La main-d'oeuvre européenne

-
- (1) Pour d'autres informations sur l'effectif de la main-d'oeuvre salariée à Dakar et au Sénégal se reporter à A. HAUSER (1966) et (1968).
 - (2) Chez les Toucouleur, originaires de la Moyenne Vallée du fleuve Sénégal, 55 % des hommes de plus de 15 ans émigrent au moins une fois pour chercher du travail ("La Moyenne Vallée du Sénégal", 1962, p. 243).
 - (3) Quelques agents de maîtrise de l'autre fabrique de textiles, créée en 1952, ont été aussi interrogés par questionnaire.
 - (4) Nous y avons inclus aussi les quelques métis originaires des îles portugaises du Cap Vert.

des services de production et d'entretien ne comprend en 1959 que des agents d'encadrement dans les entreprises que nous avons étudiées. Le rapport des Européens aux Africains dans ces services est de 14 % dans les entreprises de mécanique générale, 10 % dans les huileries, 5 % à la cimenterie, 4 % à la fabrique de chaussures et 3 % dans les industries textiles. La maîtrise est, depuis 1959, partout en cours d'africanisation (1). La répartition par groupe professionnel des travailleurs étudiés est la suivante :

	Total	Pourcentage
Apprentis	25	1,0
Manoeuvres	1 220	46,6
Ouvriers spécialisés	863	32,9
Ouvriers professionnels	475	18,2
Agents de maîtrise	35	1,3
	2 618	100,0

Dans l'huilerie et le textile, quelques ouvriers professionnels font fonction d'agents de maîtrise sans être encore classés comme tels (2).

CONDITIONS JURIDIQUES D'EMPLOI

En créant Dakar, on a créé des emplois salariés, fait majeur, à partir duquel les autres formes d'activité se sont développées. Aussi les préoccupations de réglementation de l'exercice de l'activité salariée à Dakar - et au Sénégal - sont-elles anciennes. On commença par appliquer certaines lois françaises; des décrets concernant la législation du travail Outre-Mer intervinrent en 1925 et 1937; des dispositions réglementaires furent prises dans le cadre de la fédération de l'Afrique Occidentale Française et du Territoire du Sénégal. En 1952 une loi institua le Code du Travail Outre-Mer auquel fut substitué, après l'indépendance, le Code du Travail du Sénégal, en 1961 (3).

La situation des travailleurs salariés est réglée non seulement par des textes législatifs et réglementaires mais par des conventions collectives. Rappelons que la convention collective de travail est un accord conclu entre un groupement de salariés et un groupement d'employeurs (ou un employeur), ayant pour but de déterminer les conditions auxquelles seront conclus les contrats individuels de travail, de fixer les droits et les devoirs des parties et d'uniformiser ainsi les conditions de travail. La convention collective de travail fut introduite par décret, en 1937, dans les Territoires d'Outre-

(1) A. HAUSER (1966).

(2) Effectif par unité industrielle : Huileries : 345-376; Cimenterie : 276; Chaussures : 490; Textiles : 504-301; Mécanique Générale : 147-179.

(3) Sauf en ce qui concerne la sécurité sociale pour laquelle un autre Code est prévu.

Mer. Sous ce régime, surtout à partir de 1945, des conventions collectives furent négociées en Afrique Occidentale Française, avec l'aide de l'Inspection du Travail lorsque cet organisme fut créé en 1946; ces conventions, appliquées dans la quasi-totalité des entreprises relevant des activités du commerce, de l'industrie et des transports, les seules auxquelles le décret s'appliquât, étaient distinctes pour les travailleurs africains et pour les travailleurs européens. Le Code du travail Outre-Mer écarta cette discrimination et exigea que les nouvelles conventions fussent conclues par branche d'activité professionnelle. Le Code du Travail du Sénégal n'apporta que quelques modifications (1). Les conventions collectives sont ordinaires ou susceptibles d'extension, c'est-à-dire d'être rendues obligatoires pour tous les travailleurs et employeurs d'une branche d'activité déterminée, dans un champ d'application national, régional ou local (2).

-
- (1) Notamment à propos de la détermination des taux de salaires par catégories professionnelles.
 - (2) Pour qu'une convention collective soit susceptible d'extension, certaines conditions sont nécessaires : elles concernent les parties à la convention (commission mixte paritaire des représentants des organisations syndicales et d'employeurs les plus représentatives) et son contenu : la convention collective susceptible d'extension comprend obligatoirement des dispositions concernant onze points, allant du libre exercice du droit syndical à la classe de passage et au poids de bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, et notamment - mais seulement depuis l'instauration du Code du Travail au Sénégal - l'échelle indiciaire par rapport au SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) des salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée. Elle peut comprendre bien d'autres dispositions. Actuellement, dix-huit conventions collectives étendues conclues au niveau le plus élevé et couvrant chacune une branche d'activité sur l'ensemble du territoire national se trouvent en vigueur. Deux seulement - les seules où figure la fixation de l'échelle indiciaire des salaires - ont été conclues depuis la promulgation du Code du Travail du Sénégal; quatre sont antérieures à la promulgation du Code du Travail Outre-Mer et certaines de leurs dispositions sont devenues caduques. Certaines branches d'activité sont encore couvertes à l'échelon régional et local par des conventions collectives : il y en a six dans la région du Cap-Vert. A défaut de convention collective deux professions ont été, au niveau national, couvertes par des arrêtés établissant des conditions de travail (personnel de maison et travailleurs agricoles).

Les accords collectifs d'établissements sont des conventions collectives ayant pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'Etablissement ou des Etablissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales. Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs; ils ne sont pas susceptibles d'extension.

Le règlement intérieur d'établissement est établi par l'employeur et détermine les règles relatives à l'organisation du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité.

Pour plus de détails sur les conventions collectives, se reporter à B.C. ROBERTS et L. GREYFIE de BELLECOMEE (1967).

Les travailleurs permanents sont en général engagés par écrit, pour une durée indéterminée (1). C'est le cas des entreprises que l'enquête concerne, sauf une entreprise de mécanique générale de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité, où 56 % des travailleurs qui ont figuré à l'effectif au cours de l'enquête avaient un contrat à durée déterminée de 2 à 6 mois (2). La sélection se fait à l'essai dans toutes les entreprises de l'enquête.

REGIME DU TRAVAIL

Depuis l'institution du Code du Travail Outre-Mer la durée légale de travail est de 40 heures par semaine, le repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives, la durée du congé payé annuel est calculée à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif. Il y avait six jours chômés payés et sept jours chômés non payés en 1959.

Dans les entreprises où nous avons enquêté 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, 48 heures dans les usines de textile, la cimenterie, les entreprises de mécanique générale et les services des huileries 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 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 et dans les entreprises de mécanique générale, la journée s'effectue en deux temps. Les réparations se font assez souvent de nuit. 41,5 % des travailleurs sont employés périodiquement de nuit, et 24,5 % occasionnellement.

Le repos hebdomadaire est de 24 heures, sauf à la fabrique de chaussures où il est de 48 heures et dans les services de fabrication des huileries où il n'est en mo-

-
- (1) En cas de rupture du contrat par l'employeur et de contestation, le Code du travail Outre-Mer exigeait que la victime rapportât la preuve d'une faute de l'auteur de la résiliation, ce qui était, en général, assez difficile : certaines juridictions se montraient libérales mais la Cour française de Cassation exigeait la preuve positive. Dans le Code du Travail du Sénégal, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.
 - (2) Depuis l'institution du Code du Travail du Sénégal le contrat à durée déterminée ne peut dépasser deux ans pour les nationaux, trois ans pour les expatriés et ne peut être renouvelé qu'une fois.

yenne que de 16 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 payés annuels, de juin à août : il doit alors travailler 56 heures par semaine et son congé hebdomadaire est en moyenne de 16 heures. La fabrique de chaussures et les usines de textile ferment pendant trois semaines pour le congé payé annuel. Dans les entreprises de mécanique générale et à la cimenterie, le congé se fait par roulement. Dans les huileries, il a lieu pendant l'arrêt de l'usine, qui est de deux à trois mois, au cours desquels une partie du personnel de production est employée à des travaux de réparation (1). 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.

SALAIRE

Le taux de salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est fixé par la puissance publique. Les autres taux de salaires minima sont déterminés par catégorie professionnelle et par branche d'activité (2).

L'éventail des salaires des ouvriers est deux fois plus ouvert au Sénégal qu'en France. Cette situation est due à la structure de la main-d'oeuvre au Sénégal : les ouvriers qualifiés, en petit nombre, sont d'autant plus recherchés et mieux payés relativement. Elle est cependant déjà la résultat d'une évolution. Il a en effet été constaté, au Sénégal, que l'éventail des salaires des ouvriers s'est écrasé progressivement depuis une vingtaine d'années du fait qu'à l'occasion de chaque revalorisation du SMIG les discussions entre représentants des employeurs et des travailleurs - donnant parfois naissance à des conflits collectifs - aboutissaient presque toujours à un pourcentage d'augmentation de plus en plus réduit à mesure que l'on s'élevait dans la hiérarchie des salaires. On sait que "l'industrialisation d'un pays s'accompagne normalement d'une élévation du niveau de vie de tous les travailleurs mais celle-ci est beaucoup plus marquée pour les travailleurs classés au bas des échelles professionnelles. Il s'ensuit une résorption progressive de l'écart existant à l'origine entre les paliers extrêmes de salaires (3)".

Notre enquête a pris place à une époque où les salaires des ouvriers qualifiés avaient récemment subi une détérioration par rapport à ceux des employés de bureau de

-
- (1) Au cours de l'enquête, l'une des huileries a fonctionné du 12/12/58 au 14/10/59, l'autre 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) Rappelons qu'ils ne sont liés au SMIG par une échelle indiciaire que depuis l'instauration du Code du Travail du Sénégal. Pour la détermination des salaires minima se reporter à B.C. ROBERTS et L. GREYFIE de BELLECOMBE (1967).
 - (3) Note de l'Union intersyndicale d'entreprises et d'industries (Unisyndi) en date du 23 août 1961.

même rang. Cela tenait en grande partie à la réduction de la durée légale du travail intervenue en 1953 (48 heures par semaine rémunérées à 40 heures)(1).

En 1957, sur la base de 40 heures par semaine, un ouvrier de 6e catégorie avait un salaire mensuel de 14 773 francs CFA et un employé de bureau de même rang 17 000 francs. Pour l'ensemble des huit entreprises où nous avons enquêté, les salaires mensuels des ouvriers (calculés en moyenne annuelle) variaient entre 7 000 et 33 000 francs; l'éventail était plus ouvert que celui des salaires de base des catégories correspondantes du fait que la durée hebdomadaire du travail allait de 40 à 56 heures, selon l'entreprise ou le service. Les agents de maîtrise africains avaient des salaires mensuels échelonnés entre 28 000 et 54 000 francs (2).

Le Code du Travail Outre-Mer a adopté le principe du salaire en espèces. Dans les entreprises où nous avons enquêté, la paie se fait par quinzaine (ou toutes les deux semaines) pour les manoeuvres et les ouvriers; elle est mensuelle pour les agents de maîtrise. Les salaires sont au temps. Il y a éventuellement des primes de rendement individuelles ou de productivité et des gratifications annuelles. L'éventail des salaires de 7 000 à 54 000 francs par mois donne une moyenne de 13 439 francs (3).

Le travail est payé en heures supplémentaires au-delà de 40 heures (4). A égalité de classification, les travailleurs du service de fabrication des huileries ont donc des salaires supérieurs aux autres.

Depuis 1960, une ristourne de 2 % est effectuée sur les salaires; elle est destinée à un fonds de l'habitat créé par l'Etat mais les agents de maîtrise interrogés lors de notre enquête de 1964 se sont plaints de n'en pas bénéficier. C'étaient les salariés du secteur public essentiellement qui en profitaient à l'époque, pour les prêts à la construction ou l'achat de logements neufs. A partir de 1962, les travailleurs ayant un salaire mensuel d'au moins 30 000 francs ont dû, de plus, donner 5 % de leur salaire à l'Etat; il s'agit d'une taxe de développement, qui, en 1965, a été portée à 8 % pour les mêmes travailleurs et étendue à ceux ayant un salaire mensuel de 20 000 à 30 000 francs pour une contribution de 3 %.

(1) Ce problème est traité dans G. VERMOT-GAUCHY (1966), dont les principaux éléments sont reproduits dans A. HAUSER (1968).

(2) Tous les salaires qui figurent dans cette étude sont en francs CFA.

En 1964, lors de notre enquête auprès des agents de maîtrise africains, nous avons trouvé des salaires mensuels variant de 35 000 à 65 000 francs. A la même époque, dans l'industrie, le salaire mensuel minimum des cadres moyens africains était de l'ordre de 50 000 francs, tout comme celui des instituteurs titulaires du secteur public; certains cadres supérieurs africains avaient plus de 150 000 francs, de même qu'une cinquantaine de hauts fonctionnaires sénégalais. Le salaire mensuel de base d'un ouvrier de 6e catégorie était, depuis 1961, de 18 200 francs (pour 40 heures par semaine), celui d'un employé de même rang, de 21 000 francs.

(3) L'écart-type est donné en annexe.

(4) De 43 heures lorsqu'il s'effectue par quart; 10 % les huit premières heures, 35 % ensuite. A l'huilerie (fabrication) 50 % pour le septième quart.

CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL

Les bâtiments sont plus ou moins récents selon la date de création de l'usine. Ils ont tous été construits pour l'usage qui en est fait actuellement.

Le climat n'est pas tropical de la mi-novembre à la mi-mai et il n'y a nulle part de climatisation des ateliers de fabrication, bien que les conditions physiques de travail y soient parfois assez pénibles : aux usines de textile il est nécessaire d'éviter de l'humidité à l'atelier de filature en saison des pluies : on le fait chauffer légèrement. Les travailleurs peuvent être parfois incommodés à la longue à l'atelier de teinture, au tissage le bruit est un inconvénient mineur. Dans les services de fabrication des huileries et de la cimenterie, les travailleurs ont à supporter la chaleur et la poussière, du moins à certains postes. Dans les entreprises de mécanique générale, une partie de la main-d'oeuvre est occupée dans un atelier, l'autre à l'extérieur, sur des chantiers ou à bord des bateaux (1).

Les travailleurs n'habitent pas en général à proximité du lieu de travail. La moitié de ceux qui ont été interrogés pour l'enquête pour l'absentéisme et la mobilité ont une durée de trajet d'au moins une demi-heure. Ils l'effectuent à pied dans la proportion de 71 %. Les piétons ont d'ailleurs significativement la plus longue durée de trajet. Les autres utilisent des bicyclettes, des cyclomoteurs ou des cars publics. Les entreprises n'assurent qu'exceptionnellement le transport des travailleurs (2). En 1959, l'indemnité de transport à tous les travailleurs - ou à ceux justifiant d'un domicile éloigné d'au moins 3 km du lieu de travail - était moins généralisée qu'actuellement (3).

L'ENTREPRISE ET LA VIE DES TRAVAILLEURS

L'entreprise n'interfère guère avec la vie des travailleurs en dehors du travail.

Il existe (ou existait en 1959) quelques économats pour certaines denrées de première nécessité (riz, huile, savon). Cela correspond, là où ils fonctionnent bien, à une augmentation du pouvoir d'achat du fait que les travailleurs peuvent bénéficier de prix de demi-gros ou même de gros au lieu de subir les prix de détail spéciaux réservés.

-
- (1) Pour plus de détails voir A. HAUSER (1958).
 - (2) La fabrique de chaussures à 15 % de ses travailleurs; la fabrique de textile (enquête par questionnaire) au personnel du quart de 6 heures.
 - (3) Une huilerie (enquête sur l'absentéisme et la mobilité) donnait une indemnité de 250 francs par mois à tous. Pour plus de détails voir A. HAUSER (1961).

vés aux clients à crédit. Ces économats n'en sont pas tous en fait : la plupart vendent à crédit et retiennent sur les salaires, bien qu'ils doivent en principe vendre au comptant et avoir, dans l'esprit du législateur, un rôle éducatif en habituant les travailleurs à ne plus se livrer à des opérations de crédit. Certaines entreprises vendent limitativement leurs produits à leurs travailleurs aux prix de gros, demi-gros ou avec 10 % de remise sur les prix de détail : tissu, chaussures, huile, etc ...

Les travailleurs non expatriés logés par l'employeur ou avec son aide, très peu nombreux, sont presque tous des agents de maîtrise, des spécialistes, des employés de bureau. Une entreprise de notre enquête par questionnaire (la cimenterie) a créé une société de location-vente ouverte à tout le personnel; cependant les travailleurs des basses catégories qui ont voulu y accéder ont des difficultés de remboursement bien que celui-ci soit échelonné sur 12 ans.

Les travailleurs obtiennent, assez facilement, en général, des avances d'argent, remboursables sur plusieurs mois; sauf dans une entreprise de notre enquête par questionnaire (textile) où la direction voudrait habituer les travailleurs à une plus vivre à crédit et accorde difficilement des prêts. Ces prêts se font notamment à l'occasion d'une fête religieuse, d'une cérémonie familiale ou pour l'achat d'un cyclomoteur. La plupart des entreprises de nos enquêtes font aussi des prêts pour achat ou réfection de logement; l'aide peut même être effectuée en nature (1). Les retenues sur le salaire sont faites sans qu'il soit tenu compte de la quote-part cessible; mais cela ne donne lieu à aucune protestation (2).

L'équipement sanitaire réglementaire ne concerne guère les tout petits établissements (moins de 20 travailleurs)(3); quelques entreprises importantes sont allées au-delà de leurs obligations et ont créé un vrai service médico-social : elles considèrent que le coût en est compensé par le gain d'heures de présence de travailleurs qui ne per-

-
- (1) Au cours de nos enquêtes de 1959, les entreprises ont fait des prêts s'élevant à 18 487 000 francs répartis entre 1 679 travailleurs. La moyenne des prêts est de 11 010 francs (voir écart-type en annexe); les prêts vont de 400 francs à 100 000 francs. La proportion du salaire moyen mensuel consacrée pendant l'année au remboursement des prêts peut être inférieure à un quart de mois de salaire; elle peut dépasser trois mois de salaire. Elle est en moyenne de 81,5 % du salaire d'un mois.
 - (2) Depuis nos enquêtes de 1959, de nouvelles dispositions sont intervenues : le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur ne peut dépasser six mois de la quotité cessible du salaire. Le code sénégalais de procédure civile détermine la quotité saisissable du salaire; elle est de 10 % jusqu'à 10 000 francs de salaire mensuel et augmente par tranche de rémunération jusqu'à 100 % au-delà de 100 000 francs. Ces dispositions ont contribué à restreindre la pratique des avances sur le salaire, l'employeur n'étant pas assuré d'être remboursé lorsqu'il ne les respecte pas et n'étant pas toujours disposé à immobiliser des fonds aussi longtemps que le prévoit la réglementation en vigueur.
 - (3) Un médecin est exigé, au moins à temps partiel, dans un établissement à partir de 250 travailleurs. Il ne s'est constitué qu'un service médical interentreprise, postérieurement à notre enquête.

dent ainsi qu'un temps minime aux consultations personnelles ou familiales. Cela permet aussi de contrôler les motifs d'absence pour maladie. Il existe un dispensaire dans chaque entreprise de nos enquêtes; quelques-unes assurent les soins aux familles des travailleurs.

SECURITE SOCIALE

Au Sénégal, la Sécurité Sociale ne couvre pas tous les risques de suppression de ressources ou d'alourdissement des Charges : il n'y a pas d'assurance-chômage ni d'assurance-maladie (1). Cependant, l'employeur doit verser une indemnité au travailleur en cas de maladie, équivalente au moins au montant de la rémunération, dans les limites de la durée du préavis (minimum huit jours), variable selon la convention collective, la catégorie et l'ancienneté. Le travailleur peut bénéficier au plus de deux mois de plein salaire, quatre mois de demi-salaire et d'un nombre de mois de quart de salaire fonction des années de présence (2).

L'assurance contre les accidents du travail dus à une machine a été réalisée en 1937, dans le cadre de la Fédération de l'Afrique Occidentale Française, avec la création spéciale d'un fonds de garantie alimenté à la fois par les compagnies d'assurances et par les employeurs non assurés. Le système a fonctionné jusqu'en 1958. Depuis 1959, la gestion des risques "accidents du travail" est assurée par la caisse de compensation des prestations familiales, organisme de Sécurité Sociale créé en 1956 lorsque fut institué un régime de prestations familiales au profit des travailleurs salariés du Sénégal en application du Code du Travail Outre-Mer (3). En cas d'accident du travail, la caisse verse au travailleur un demi-salaire pendant 28 jours, puis deux tiers du salaire jusqu'à la fin de la période d'indisponibilité; l'employeur complète cette indemnité dans la limite du préavis légal ou des dispositions plus favorables prévues par les conventions collectives (4).

Tout employeur de main-d'oeuvre salariée doit verser à la Caisse de compensation des prestations familiales et des accidents du travail :

- 5,2 % du salaire de chaque travailleur pour les prestations familiales,
- 1 à 5 % pour les accidents du travail, selon la catégorie dans laquelle est classé l'établissement ou la fonction du travailleur (5).

-
- (1) Il n'a pu encore être donné suite à un projet d'adhésion de l'une des entreprises que cette enquête concerne à une société mutuelle de prévoyance sociale qui fonctionne depuis un certain nombre d'années; cette adhésion se ferait sous régime collectif.
 - (2) Un quart de mois de salaire par deux années de présence au-delà de la cinquième. La participation de l'Etat au paiement de cette indemnité est limitée à la moitié de la somme payée par l'employeur au-delà de 15 jours d'arrêt de travail.
 - (3) Ce code s'applique toujours au Sénégal par la Sécurité Sociale.
 - (4) La participation de l'Etat n'est effective que si la durée d'incapacité de travail est supérieure à 15 jours et si l'indemnité payée par la caisse est inférieure à l'indemnité de préavis.
 - (5) Plafond de 540 000 francs de rémunération annuelle.

Aucun prélèvement n'est effectué sur le salaire du travailleur à ces titres. Le versement des cotisations ne se fait pas sans difficultés au début et, même encore maintenant, il ne se fait pas toujours spontanément et sans retard. D'autre part, il semble qu'un grand nombre de petits employeurs n'assument cette obligation que pour une partie de leur personnel. Des allocations familiales sont attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge, âgé de plus d'un an et de moins de 14 ans; elles sont décomptées sur la base de 650 francs par enfant et par mois. Le régime des prestations familiales comprend aussi des allocations prénatales et des allocations de maternité décomptées sur la même base pendant neuf mois et un an respectivement, une indemnité journalière de grossesse pour les femmes salariées (demi-salaire précédant le repos de 14 semaines), une allocation au foyer à l'occasion de la naissance de chacun des trois premiers enfants issus du premier mariage (7 800 francs) et des prestations en nature distribuées par l'Action sanitaire, sociale et familiale. Le régime des prestations familiales a contribué à développer l'hygiène maternelle et infantile, la scolarisation et l'état-civil du fait des justifications à produire par le travailleur pour percevoir le montant des prestations (1).

En 1958 a été créé par les organisations patronales et les centrales syndicales de la Fédération de l'Afrique Occidentale Française un organisme de protection de la vieillesse : l'Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (IPRAO), régime général de retraite fondé sur le principe de la répartition, interprofessionnel et inter-Etats, auquel adhèrent et cotisent obligatoirement tous les salariés et tous les employeurs des entreprises relevant des Conventions collectives étendues de la Fédération (2). Le régime s'étendit au Togo peu après. La gestion administrative de l'IPRAO, qui ne reçoit aucune aide en dehors des cotisations, a été confiée à l'association pour la gestion des régimes collectifs de retraite d'Outre-Mer (AGROM)(3).

Le règlement fixe un taux de cotisation maximum (9 % du salaire soumis à la cotisation (4) et ne peut garantir un niveau de prestations (5).

- (1) Le travailleur licencié continue de percevoir des prestations familiales pendant six mois.
- (2) A l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un autre régime de retraite. L'adhésion fut facultative pour toutes les autres entreprises. Le régime ne fut pas considéré comme applicable aux travailleurs du secteur agricole et aux gens de maison.
- (3) Actuellement le régime n'est appliqué qu'au Sénégal, en Mauritanie, au Dahomey, au Niger et au Togo, les autres Etats ayant des régimes nationaux. L'IPRAO a passé des conventions de coordination avec certains de ces Etats et la France. Les Gouvernements du Dahomey et du Niger ont fait adhérer globalement à l'IPRAO tous leurs agents non fonctionnaires, le Gouvernement du Sénégal a créé pour les siens un régime spécial qui reprend le règlement de retraite de l'IPRAO et lui en confie la gestion. L'IPRAO comprenait environ 100 000 participants en 1965.
- (4) Jusqu'à concurrence d'un plafond annuel fixé en 1965 à 720 000 francs.
- (5) Les taux appelés jusqu'en 1965 ont été les suivants :

1958	3 %	1961	4 %	1964	3 %
1959	4,5 %	1962	3 %	1965	4 %
1960	4,5 %	1963	3 %		

L'âge de la retraite a été fixé à 55 ans. L'allocation de retraite moyenne, y compris les majorations pour charges de famille, dépasse 20 000 francs par trimestre.

RELATIONS PROFESSIONNELLES (1)

1°. Organisation des travailleurs.

A l'époque de notre enquête les syndicats de travailleurs représentaient une force avec laquelle les employeurs, qui avaient créé des organisations professionnelles, et l'administration coloniale devaient compter.

C'est en 1937 que le syndicalisme fut introduit par décret dans les Territoires d'Outre-Mer, mais ce n'est qu'après la dernière guerre qu'il s'y développa, en s'inspirant de la conception française, qui repose sur trois principes :

- . liberté syndicale : liberté d'adhérer ou non à un syndicat et droit d'adhérer au syndicat de son choix;
- . pluralité syndicale : coexistence possible de syndicats de tendances différentes;
- . autonomie syndicale : indépendance des syndicats à l'égard des pouvoirs publics et des partis politiques.

En Afrique francophone, les trois grandes centrales françaises (CGT, CGT-FO, CFTC) eurent leur prolongement direct et le Code du Travail Outre-Mer de 1952 reconnut aux syndicats la même situation que dans la métropole. Mais à cette époque se fit jour un mouvement en faveur de l'autonomie syndicale africaine et les syndicats africains qui se créèrent les années suivantes se scindèrent des centrales françaises; l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (UGTAN), créée en 1957, les regroupa à l'exception de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants. Mais en 1958, au Sénégal, une partie des adhérents du syndicat local membre de l'UGTAN fit scission et constitua un syndicat autonome. Ces deux syndicats se partageaient à peu près également presque tous les adhérents à un syndicat parmi les travailleurs de l'industrie lors de notre enquête et la grande majorité des travailleurs de notre échantillon appartenaient à l'un d'eux (2).

(1) Nous empruntons des éléments de cette rubrique à C.F. BRUN (1964).

(2) Pour les développements ultérieurs du syndicalisme au Sénégal, se reporter à A. HAUSER (1968). Voir des précisions sur l'échantillon au chapitre correspondant.

2°. Différends du travail.

a. Différends individuels.

Jusqu'en 1952, les différends individuels du travail furent réglés par des fonctionnaires, inspecteurs du travail à partir de la création de ce corps en 1946, très rarement par les juridictions de droit commun, trop coûteuses pour les travailleurs africains. Mais environ 10 % de ces différends demeuraient annuellement non réglés. Le code du travail Outre-Mer créa des tribunaux du travail auxquels le Code du travail du Sénégal n'apporta que des modifications mineures. Un tribunal du travail est composé d'un magistrat, président, de deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs. Les assesseurs sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. Le siège d'un de ces tribunaux est fixé à Dakar. La procédure est gratuite, rapide en théorie sinon toujours en pratique (1). Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal, il est procédé à une tentative de conciliation. Les jugements sont pris à la majorité relative (2); ils sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel (3). L'arrêt d'appel doit être rendu dans les trois mois de la transmission de la déclaration d'appel. Il est susceptible de recours en cassation (4). Une minorité de ces jugements vont en appel; la majorité des litiges interviennent à l'occasion de licenciements; beaucoup portent sur l'application des conventions collectives. La tentative de conciliation aboutit assez rarement à un accord, même partiel. Les assesseurs ont tendance à ne pas dissocier leur rôle de juge, qui doit se placer au-dessus des intérêts particuliers et se prononcer au nom de l'intérêt général et de la loi, et leur rôle de représentant des travailleurs ou des employeurs. C'est pourquoi les magistrats qui président les tribunaux du travail n'ont pas seulement à juger mais aussi à faire comprendre aux assesseurs ce qu'est la justice (5).

Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'Inspection du Travail de régler le différend à l'amiable. Les points qui ont fait alors éventuellement l'objet d'une conciliation ne peuvent être remis en cause devant le tribunal du travail. Il semble que les parties s'adressent d'abord, en général, à l'Inspection du Travail, dont la

-
- (1) Comparution deux semaines au plus tard après l'introduction de l'action, non compris les délais de distance; jugement immédiat sauf mise en délibéré ne pouvant excéder deux semaines.
 - (2) L'unanimité peut cependant être recherchée systématiquement par le président dans la mesure du possible.
 - (3) S'ils ont statué sur une demande dont le chiffre excède 80 000 francs CFA.
 - (4) Le jugement du tribunal du travail aussi s'il est rendu en dernier ressort.
 - (5) Le nombre de différends portés devant le tribunal de travail de Dakar s'est stabilisé un peu au-dessus de deux mille pendant plusieurs années, mais on observe une diminution en 1967, en relation avec la récession économique. Depuis 1963, quatre magistrats sont affectés à ce tribunal.

mission de conciliation s'étend au détriment de la mission de contrôle.

b. Différends collectifs.

En même temps que le syndicalisme, en 1937, la conciliation et l'arbitrage obligatoires pour le règlement des différends collectifs du travail furent introduits par décret dans les Territoires d'Outre-Mer. La procédure est la suivante : la conciliation est obligatoire avant le déclenchement de toute grève ou lock-out; en cas d'échec, le gouvernement apprécie si la grève ou le lock-out sont préjudiciables à l'ordre public, ou contraires à l'intérêt général. Dans l'affirmative, il décide de soumettre le conflit à l'arbitrage, dans la négative la grève ou le lock-out peuvent devenir effectifs. La sentence arbitrale est immédiatement exécutoire sauf s'il y a appel, déferé à un comité arbitral dont la décision est exécutoire. La grève ou le lock-out déclenchés avant l'épuisement de la procédure de conciliation sont assortis de sanctions pénales.

Cette procédure resta en vigueur jusqu'en 1955, où un décret, intégré dans le Code du Travail Outre-Mer, instaura la procédure suivante : la conciliation est obligatoire comme par le passé mais en cas d'échec, le différend est nécessairement soumis à la procédure de recommandation d'un expert. La recommandation, faite dans le délai de huit jours, devient exécutoire en cas de non-opposition; dans le cas contraire, le différend est soumis au Conseil d'arbitrage dont la sentence devient exécutoire en cas de non-opposition. S'il y a opposition, la grève ou le lock-out deviennent licites. Cette procédure était assez lente, du fait surtout qu'aucun délai n'était imparti au Conseil d'arbitrage pour rendre sa sentence. On tendait à un "pourrissement" de la grève. C'était la procédure suivie lors de notre enquête; le Code du Travail du Sénégal de 1961 adopta une procédure assez proche de celle de 1937 (1).

Selon le Code du Travail Outre-Mer, comme d'ailleurs le Code du Travail du Sénégal, l'expert et le conseil d'arbitrage se prononcent en droit sur les conflits collectifs relatifs à l'interprétation des lois, des règlements, des conventions collectives ou des accords d'établissements. Ils se prononcent en équité sur les autres conflits, notamment lorsqu'ils portent sur les salaires et les conventions collectives et lorsqu'il s'agit de conflits concernant la conclusion ou la révision des clauses des conventions collectives et des accords d'établissements. En réalité, il est difficile de se prononcer en équité dans un certain nombre de conflits sans une information approfondie préalable sur le contexte économique, politique et technique. En pratique, l'expert et les membres du conseil d'arbitrage ne disposent pas d'un temps suffisant à cet effet, le règlement des conflits collectifs étant pour eux une activité accessoire. Aussi ce fait se répercute-t-il sur les solutions qu'ils adoptent. C'est ainsi que dans les conflits portant sur les augmentations de salaires, ils se sont presque toujours contentés de faire des recommandations intermédiaires entre les revendications ouvrières et les concessions patronales. D'autre part dans certains conflits, notamment en matière de sécurité sociale, l'expert et le conseil d'arbitrage sont incompétents parce que les pro-

(1) Pour la procédure suivie depuis 1961 se reporter à A. HAUSER (1968).

blèmes qui sont posés à la suite du différend concernant, au moins en partie, l'Etat.

Des données jurisprudentielles dégagées par l'expert ou le conseil d'arbitrage peuvent être admises dans le règlement des différends individuels avant que le législateur les insère dans le Code du Travail (1).

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Pour situer les travailleurs de notre enquête par rapport aux catégories socio-professionnelles de Dakar, il nous paraît utile de reproduire ici notre essai de classification des travailleurs salariés enregistrés en février 1964 à Dakar par le Service des Statistiques du Travail (2), en fonction du niveau d'instruction générale et technique et de la position hiérarchique dans la profession. Pour les Africains de sexe masculin, nous avons déterminé les catégories socio-professionnelles suivantes que nous donnons avec leur répartition proportionnelle (3).

1°. Manoeuvres, plantons, gardiens et personnel similaire des services : 36 % (4).

Ces travailleurs sont très peu scolarisés et ont, bien entendu, une formation professionnelle sommaire. Dans notre enquête de 1959, nous avons trouvé que 80 % des manoeuvres étaient illettrés (5).

(1) Exemple donné dans A. HAUSER (1968).

(2) Le Service des Statistiques du Travail enregistre annuellement, en principe, toute la main-d'oeuvre civile, y compris les employeurs, leurs associés actifs et les travailleurs familiaux non rémunérés attachés à leur établissement, à l'exclusion des fonctionnaires titulaires et des employés de maison. Les états ne font pas de distinction entre les adultes et les jeunes travailleurs; en fait nos catégories valent pour les adultes et nous n'y avons pas inclus les apprentis, qui ne représentent d'ailleurs, pour les travailleurs africains du sexe masculin, que 0,7 % des déclarés, à Dakar, en 1964.

(3) Notre classification, parue dans A. HAUSER (1968), porte sur des nombres de 1964; mais il semble qu'il y ait eu peu de changements dans la répartition proportionnelle depuis 1959, sauf en ce qui concerne les agents de maîtrise et les cadres. Voir à ce sujet A. HAUSER (1966).

(4) Les employés de maison entrent dans cette catégorie mais ne sont pas inclus dans ce pourcentage qui ne comprend, en ce qui concerne les services domestiques, que le personnel de restaurant et d'hôtellerie.

(5) A. HAUSER (1961).

2°. Ouvriers : 38 %.

Le niveau d'instruction est généralement très inférieur à celui de la fin des études primaires. Cependant, chez les jeunes, la scolarisation se développe et certains ont fréquenté un Centre d'apprentissage et même obtenu le certificat d'aptitude professionnelle. Dans notre enquête de 1959, nous avons trouvé que 70 % des ouvriers spécialisés et 40 % des ouvriers professionnels étaient illettrés, Parmi ceux-ci 3 % avaient fréquenté un centre d'apprentissage (1).

3°. Agents de maîtrise et personnel similaire : 5 %.

(En fait ce pourcentage n'est pas tout à fait exact car la catégorie du Service des Statistiques du Travail inclut aussi les techniciens, que nous traitons séparément du point-de-vue socio-professionnel du fait qu'ils ne sont pas des agents d'encadrement). Cette catégorie est d'un développement récent en ce qui concerne les Africains. Dans un sondage que nous avons effectué en 1964 dans les industries manufacturières de la région du Cap-Vert, tous les agents de maîtrise africains avaient fait des études primaires complètes et presque tous avaient fréquenté un centre d'apprentissage (2). Les agents de maîtrise européens sont, dans l'ensemble, d'un niveau scolaire et professionnel plus élevé : ils ont, pour la plupart, accompli le premier cycle des études secondaires et sont assez fréquemment passés ensuite par un établissement d'enseignement technique d'un niveau correspondant au deuxième cycle des études secondaires.

La petite maîtrise a été incluse dans la catégorie des ouvriers par le Service des Statistiques du Travail.

4°. Employés et techniciens subalternes : 20 %.

(Comme le précédent, ce pourcentage n'est pas tout à fait exact, d'autant plus que nous traitons séparément les employés et techniciens supérieurs). Cette catégorie est du même niveau de scolarisation que la précédente : études primaires à peu près complètes.

5°. Cadres moyens, Employés et Techniciens supérieurs : 1 %.

(En réalité, ce pourcentage est approximatif du fait des considérations précé-

(1) A. HAUSER (1961).

(2) A. HAUSER (1966).

dentés et il inclut aussi la catégorie suivante). D'après notre sondage de 1964 cité ci-dessus, les cadres moyens ont au moins achevé le premier cycle des études secondaires et sont passés par un établissement technique correspondant au moins au deuxième cycle des études secondaires.

6°. Cadres supérieurs.

(Le pourcentage est cumulé avec celui des cadres moyens du fait que le Service des Statistiques du Travail n'indique que la catégorie "personnel de direction" pour tous les cadres). Cette catégorie ne comprend que les cadres ayant achevé leurs études secondaires et ayant fait ensuite des études supérieures jusqu'à un certain niveau. Comme pour les agents de maîtrise, le niveau d'instruction et de formation professionnelle des cadres moyens et supérieurs européens est, dans l'ensemble, plus élevé (1).

On distingue habituellement deux autres catégories socio-professionnelles importantes à Dakar et dans les villages de banlieue :

- . les pêcheurs et les cultivateurs (maraîchers surtout), très peu scolarisés; en 1955 ils représentaient, pour la population active masculine africaine domiciliée, environ 7 % des recensés (2). En réalité, seuls les patrons pêcheurs et cultivateurs, qui groupent les trois quarts des travailleurs de ces professions, constituent une catégorie socio-professionnelle.
- . les travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat, qui exercent leur activité à leur propre compte, seuls ou avec l'aide d'une main-d'oeuvre réduite; dans l'ensemble, ces travailleurs sont peu scolarisés; en 1955 ils représentaient, pour la population active masculine africaine domiciliée, environ 20 % des recensés (3). Cette catégorie constitue en fait un grand groupe professionnel à niveau de vie assez variable.

-
- (1) Les fonctionnaires titulaires ne sont inclus dans aucun de ces pourcentages; ils sont à répartir essentiellement entre les catégories 4, 5 et 6, où trouvent place tous les enseignants, quelles que soient leurs conditions juridiques d'emploi.
 - (2) Nous ne connaissons le nombre de travailleurs de cette catégorie que par le recensement démographique de la commune de Dakar de 1955.
 - (3) Le Service des Statistiques du travail enregistre ces travailleurs s'ils sont employeurs de main-d'oeuvre, salariée ou familiale non rémunérée, dans la faible mesure où ils veulent bien faire une déclaration d'effectif. Les employeurs africains et leurs associés actifs dont fait état, pour Dakar, le Service des Statistiques du Travail en février 1964, représentaient, pour les travailleurs africains de sexe masculin, 0,4 % des déclarés. C'étaient en fait, en grande majorité, des travailleurs indépendants tels qu'ils ont été définis ci-dessus. Les travailleurs familiaux non rémunérés, dont très peu ont dû être déclarés puisqu'ils ne représentaient, pour les travailleurs africains du sexe masculin, que 0,04 % des déclarés, à Dakar, en février 1964, ne peuvent guère constituer une catégorie socio-professionnelle.

Les autres employeurs africains, très peu représentés, constituent des catégories socio-professionnelles proches des catégories 5 et 6 définies ci-dessus; les professions libérales constituent une catégorie socio-professionnelle voisine de celle des cadres supérieurs; les militaires ne sont pas considérés comme des travailleurs salariés mais, dans l'armée de métier, on peut distinguer des catégories analogues aux catégories 1, 3, 5, 6.

Les chefs coutumiers et religieux et les notables (propriétaires fonciers ou d'entreprises diverses qu'ils ne gèrent pas eux-mêmes) constituent des catégories sociales d'origine traditionnelle plutôt que des catégories socio-professionnelles; ils sont peu scolarisés, dans l'ensemble, sauf évidemment en ce qui concerne l'instruction religieuse.

L'EMPLOI ET LE CHOMAGE

Le premier recensement démographique de la commune de Dakar, en 1955, donne quelques indications sur l'emploi (1).

Sur 155 000 personnes de 14 ans et plus recensées (dont 135 000 africains)(2), 79 000 (dont 66 000 africains) ont déclaré une profession; cependant le nombre de personnes domiciliées occupées d'une façon permanente s'abaisse à 57 000 (dont 46 000 africains)(3).

La population africaine domiciliée de 14 ans et plus comprend 117 000 personnes, dont 48 % de femmes. 15 % des hommes, 93 % des femmes sont sans profession, 10 % des hommes sans emploi (4). Les "sans profession" et "sans emploi" représentent donc,

- (1) La commune de Dakar comprenait alors l'agglomération dakaroise, la ville satellite de Dagoudane Pikine, les villages à l'ouest de Rufisque et l'île de Gorée.
- (2) Domiciliés, comptés à part, saisonniers, de passage.
- (3) La distinction établie par le recensement entre emploi permanent et emploi temporaire est assez difficile à faire, surtout lorsqu'elle est fondée sur une durée présumée de l'emploi dont le caractère de permanence peut être diversement interprété.
- (4) La limite entre les "sans emploi" et les "sans profession" peut être assez floue du fait que certaines personnes n'ayant jamais exercé de profession en déclarent une, exprimant ainsi leur désir de trouver du travail dans une branche d'activité déterminée : beaucoup de jeunes se donnent comme chauffeurs, mécaniciens, boys. La déclaration de profession ne permet donc qu'une évaluation approximative de la population active, qui comprend toutes les personnes ayant habituellement un emploi ou qui aident un membre de leur famille dans l'exercice de son métier. D'autre part, il y a une marge relativement importante d'incertitudes dans les déclarations relatives à l'emploi du fait que, dans le recensement de la population africaine masculine domiciliée, près de 1 000 personnes ont été portées sous la rubrique "emploi non déclaré". Il a été estimé que la moitié au moins correspond en réalité à des "sans emploi" ou même à des "sans profession".

chez les hommes, le quart de la population (1). Seulement 6 % des femmes ayant déclaré une profession sont sans emploi. Dans la population non africaine domiciliée de 14 ans et plus (18 000 personnes, dont 48 % de femmes) 9 % des hommes (2) et 64 % des femmes n'ont déclaré aucune activité professionnelle.

La population africaine saisonnière de 14 ans et plus comprend environ 5 000 personnes, dont 37 % de femmes. 79 % des hommes, 36 % des femmes ont déclaré une profession. Les sans-profession et sans-emploi représentent environ le tiers de la population masculine. Presque toutes les femmes ayant déclaré une profession ont un emploi.

La population africaine de passage de 14 ans et plus comprend environ 7 500 personnes dont la moitié de femmes. Le tiers des hommes et presque toutes les femmes n'ont déclaré aucune profession (3).

Ce recensement révèle que certaines professions demeurent particulièrement sensibles au chômage, notamment les travaux du bâtiment, du bois et toute activité utilisant surtout des manoeuvres (4).

En 1960-1961, une enquête démographique par sondage (1/20 pour la zone urbaine, 1/50 pour la zone rurale) se déroule dans tout le Sénégal. Pour la région du Cap-Vert, les résultats donnent une population active de 95 000 hommes (dont 82 000 africains) et 16 000 femmes (dont 11 500 africaines). Le nombre des inactifs, c'est-à-dire de ceux qui n'ont déclaré aucune profession, est de 30 000 hommes (dont 27 500 africains) et 107 000 femmes dont (98 500 africaines)(5).

Une enquête sur les budgets familiaux effectuée à Dakar par Y. MERSADIER en 1960/61 permet d'avoir quelques informations sur un échantillon de 400 chômeurs (6).

-
- (1) "La plupart des jeunes, sans préparation professionnelle, arrivent très difficilement à trouver un emploi et à 25 ans* sont oisifs; la situation s'améliore entre 25 et 30 ans; au-delà, 80 % seulement des hommes arrivent à s'occuper d'une façon permanente". (Recensement démographique de Dakar 2e fasc. p. 52).(* 28 %)
 - (2) Elèves, étudiants.
 - (3) La classification des enquêtés dans la population de passage se fonde sur les intentions des recensés de ne pas rester à Dakar et de ne pas y revenir régulièrement; il est vraisemblable que les deux catégories "population saisonnière" et "population de passage" n'ont pas été parfaitement distinguées l'une de l'autre et que même la délimitation de la population flottante avec la population domiciliée n'a été qu'approximative.
 - (4) Pour plus de détails se reporter à Recensement démographique de Dakar, 1er fasc. (1958); 2e fasc. (V. MARTIN, 1962).
 - (5) Chez les africains, près de 5 000 personnes enquêtées (4 000 hommes, 800 femmes) n'ont pas donné d'information au sujet de leur activité. L'enquête n'a pas porté sur la population flottante. Pour plus de détails se reporter à : Résultats de l'enquête démographique, 1960/61, Données régionales (1964).
 - (6) L'échantillon général comprenait environ 4 000 familles.

Ils sont relativement jeunes : 48 % ont moins de 30 ans, 74 % moins de 40 ans; le chômage semble n'avoir que peu d'influence sur la situation matrimoniale : 51 % sont mariés; 19 % des chômeurs mariés n'ont pas leur famille avec eux. Aucun des chômeurs de l'échantillon n'habite à Dakar depuis moins d'un an, 57 % sont là depuis plus de cinq ans. 12 % sont nés à Dakar et ne l'ont jamais quitté, 52 % n'ont jamais quitté Dakar depuis leur arrivée. 11 % sont partis en saison des pluies, 25 % ont déjà quitté Dakar pour une plus longue période, la plupart d'entre eux à l'occasion d'un travail trouvé dans une autre ville. 50 % des chômeurs sont des manoeuvres ou assimilés, 43 % des ouvriers, 7 % des employés de bureau. Dans 94 % des cas, le dernier emploi correspondait au métier que le chômeur déclare le sien. La durée du dernier emploi est, dans l'ensemble, particulièrement brève : égale ou inférieure à trois mois pour 34 %, en majorité des manoeuvres, inférieure à six mois pour 57 %. C'est moins l'âge qui est en cause que la nature du travail : ce sont les manoeuvres qui changent le plus d'emploi. Il semble qu'environ 30 % des chômeurs envisagent une porte de sortie : le retour au village (1).

L'Office de la Main-d'Oeuvre a été créé en 1954 pour organiser le marché de l'emploi, mais nous n'avons pas d'informations chiffrées sur cet organisme, qui a été remplacé en 1961 par le Service de la Main-d'Oeuvre. Le bureau central de Dakar de ce service produit de temps à autre des états de chômeurs inscrits, pour la région du Cap-Vert exclusivement. Il n'est pas parvenu d'autres états à notre connaissance. Le nombre de chômeurs inscrits sur ces états est en progression accélérée : 11 000 en 1963, 15 000 en 1964 (2), près de 27 000 au 31.5.1965, dont 1 800 femmes (1 400 sénégalaises) près de 38 000 au 30.9.1966, dont la répartition figure dans le tableau ci-dessous :

BRANCHES D'ACTIVITE	SENE- GALAIS	NON SENEGALAIS			Total	TOTAL
		Fran- çais	Afri- cains ex AOF	Autres étran- gers		
Commerce et employés	6 133	703	1 403	140	2 246	8 379
Bâtiments - TP - trans- ports et Télécommunica- tions	9 223	39	496	97	632	9 855
Industries diverses	6 390	90	624	59	773	7 163
Gens de Maison	2 630	71	505	80	656	3 286
Manoeuvres spécialisés	715	-	97	-	97	812
Manoeuvres ordinaires	5 317	-	2 926	-	2 926	8 243
	30 408	903	6 051	376	7 330	37 738

(1) Pour plus de détails se reporter à Y. MERSADIER (1963).

(2) Depuis 1964, il n'est en principe plus possible d'obtenir un emploi sans s'être inscrit.

Presque tous les français inscrits représentent des épouses de travailleurs expatriés. Sur les 30 408 sénégalais inscrits, 5 812 ne sont pas de vrais chômeurs, mais des jeunes gens n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle salariée, dont beaucoup ont fait quelques années d'études primaires ou même professionnelles. C'est ce qui explique qu'à la rubrique des transports, il y ait eu 959 jeunes chômeurs inscrits comme receveurs d'autobus, sur les états de 1965, à une époque où l'on développait la Régie des Transports du Sénégal.

Le Service de la Main-d'Oeuvre n'a pu guère assurer le placement que de 10 % des chômeurs inscrits en 1965 dans la région du Cap-Vert. Beaucoup de chômeurs refusent systématiquement tout emploi hors de Dakar (1).

Il est à souligner que le marché du travail est structuré par les relations personnelles, qui permettent non seulement d'obtenir un emploi, mais même de travailler bénévolement dans un service dans l'espoir d'un poste permanent (2).

A partir de 1959, la situation du marché de l'emploi qui n'avait jamais posé de problème majeur, n'a cessé de se dégrader en relation avec le ralentissement des travaux d'équipement et des activités du bâtiment, le rétrécissement des marchés et la baisse de la production, l'amenuisement des investissements privés, la reconversion du secteur commercial provoquée par la socialisation du commerce de l'arachide, la déflation des effectifs de l'armée française stationnés au Sénégal.

Il a été calculé que la population en âge de travailler du Sénégal augmente d'environ 40 000 unités par an au cours de la présente décennie (3). Mais, contrairement à ce qui est constaté depuis un siècle dans les pays ayant subi une révolution industrielle, la population active rurale augmente proportionnellement plus que l'effectif des travailleurs salariés, du fait qu'il ne se crée au Sénégal que quelques centaines d'emplois salariés nouveaux par an, alors qu'il en faudrait plus de 2 000 pour maintenir constante cette proportion (4). Et même dans ces conditions, l'effectif relatif des chômeurs progresserait, notamment parce que si beaucoup de descendants d'agriculteurs deviennent un jour des salariés, les descendants de salariés ayant passé leur enfance en milieu urbain n'envisagent guère de devenir un jour agriculteurs.

M. G. VERMOT - GAUCHY, se fondant sur le nombre d'enfants d'allocataires de la Caisse de Compensation des Prestations Familiales du Sénégal, estime que 7 000 enfants de salariés environ entrèrent en 1962 dans la population en âge de travailler. L'enquête démographique par sondage de 1960/61 révèle que, pour l'ensemble du Sénégal, 74 % de la population en âge de travailler est active, y compris les femmes d'agriculteurs. En appliquant ce pourcentage aux 7 000 nouveaux venus sur le marché du travail il évalue, en 1962, à plus de 5 000 le nombre d'emplois salariés nouveaux nécessaires à maintenir sur

(1) Rappelons qu'il n'y a pas d'allocation de chômage.

(2) Ce phénomène ne s'observe évidemment que dans le secteur public.

(3) Situation économique du Sénégal (1962).

(4) G. VERMOT-GAUCHY (1966).

le marché du travail les descendants de ceux qui s'y trouvaient déjà - en supposant qu'aucune mise à la retraite n'intervienne (1).

On peut observer qu'au Sénégal, où la grande majorité des salariés vivent en milieu urbain, le problème de l'emploi féminin, et en particulier de l'emploi salarié féminin, ne se pose pas dans les mêmes termes qu'en milieu rural. Cependant, le développement de la scolarisation des filles pose bien un problème de création de nouveaux emplois salariés en leur faveur. D'autre part, la majeure partie des salariés d'origine rurale ne sont pas installés définitivement en ville et beaucoup ont des enfants qui vivent en milieu rural et qui ne viennent pas tous en ville dès l'adolescence.

La perspective du chômage a de telles incidences sur les attitudes des travailleurs à l'égard du travail, comme nous le verrons, qu'il nous semble opportun de préciser ici la notion de chômage en Afrique subsaharienne à l'aide de références à des chercheurs y ayant étudié ce problème.

Il est difficile, dans un pays sous-développé, de séparer les vrais chômeurs de la foule des sous-employés. Aussi A. LUX (2) prend-il comme critère de chômage le fait d'avoir déjà travaillé comme salarié, d'en être capable et de rechercher un emploi. Il a dû cependant considérer comme chômeurs, lors de son enquête, les hommes qui ne recherchaient pas réellement un emploi mais n'avaient pas d'activités de remplacement suffisantes pour être classés comme indépendants. R. DEVAUGES (3) appelle chômeurs "vrais" ceux qui ont une formation professionnelle au moins rudimentaire, qui n'est pas seulement théorique, et une tradition, parfois longue, de salariat. Mais il range parmi les chômeurs tous les hommes en âge de travailler et qui ne déclarent aucune profession. P. RAYMAEKERS (4), de même, considère comme chômeur celui qui ne se range pas comme travailleur dans les structures de développement de la région considérée. Ces deux chercheurs ont enquêté aussi auprès de jeunes sans travail âgés de 13 à 25 ans, dans des centres urbains où ils avaient presque tous été scolarisés à quelque degré (5). C'est pourquoi ils distinguent deux types principaux de chômeurs :

1. Les déscolarisés sans travail, jusqu'à 25 ans, n'ayant le plus souvent que peu ou pas du tout travaillé.
2. Les chômeurs adultes, caractérisés par une forte proportion d'illettrés et - parmi les scolarisés - de sous-scolarisés (6).

(1) Il s'agit évidemment du marché du travail constitué par les salariés en activité.
(2) A. LUX (1962).
(3) R. DEVAUGES (1963).
(4) P. RAYMAEKERS (1964).
(5) R. DEVAUGES à Brazzaville et P. RAYMAEKERS à Léopoldville (Kinshasa).
(6) Il s'agit de ceux n'ayant pas dépassé le niveau du cours élémentaire des études primaires.

E. VAN DE WALLE (1) définit le chômeur comme celui qui n'exerce pas un travail salarié, en cherche un et est capable de travailler; il considère notamment la masse des migrants ruraux qui n'ont pas trouvé d'emploi en arrivant en ville comme des chômeurs.

Pour A. LUX, s'il y a toutes espèces de gens en chômage, certains d'entre eux forment une classe à cause d'une propension plus marquée au chômage tout au long de leur carrière, du fait de la sélection que le marché finit par opérer à la longue, du poids de la réussite ou de l'échec du début de la carrière professionnelle, du fait aussi que certains oscillent régulièrement entre le salariat et le travail indépendant.

En analysant la fréquence des recherches d'emploi entreprises par les chômeurs, A. LUX détermine deux groupes :

1. Ceux qui se sont montrés assidus à la recherche d'un emploi au moment du licenciement et qui le sont encore au moment de l'enquête, quoique à un degré moindre en général.
2. Ceux qui ne se soucient guère de chercher un emploi et qui n'étaient pas plus actifs sur le marché du travail au début du chômage.

Peu changent de comportement (2). Le chômage entre les deux groupes se fonde sur la plus grande propension du second groupe à s'adonner à des activités indépendantes et A. LUX déclare qu'on peut retirer la qualité de chômeur à une partie d'entre eux, qu'il appelle des chômeurs purement nominaux (3).

Cependant, il n'est pas possible à tous les chercheurs, dans le contexte de leur enquête, de considérer comme travailleurs indépendants un certain nombre des chômeurs ayant des activités de remplacement : R. DEVAUGES a effectué une étude détaillée des métiers de remplacement et montré que les ressources d'appoint qu'ils apportent sont généralement très maigres (4).

P. RAYMAEKERS appelle "chômeurs déguisés" d'anciens travailleurs salariés des secteurs "classiques" du Commerce et de l'Industrie ayant perdu leur emploi à la suite de la crise socio-économique de 1960, et se livrant, dans le secteur privé africain, à des activités commerciales ou artisanales qui sont économiquement marginales, voire négatives si elles sont socialement assez positives (5). Ils ont conscience du chômage

(1) E. VAN DE WALLE (1960).

(2) 10 % dans l'enquête d'A. LUX.

(3) La moitié dans son enquête.

(4) Dans son enquête plus de la moitié des adultes n'ont aucune activité rémunératrice alors que plus de la moitié des déscolarisés ont au contraire déclaré des activités de remplacement.

(5) Ils constituaient près du tiers des enquêtés du secteur commercial et artisanal africain.

bien davantage que les autres sous-employés - souvent immigrants récents - n'ayant jamais exercé un travail "classique".

A. LUX estime que la plupart des formes de chômage des pays sous-développés ont un fondement structurel, c'est-à-dire en relation avec la structure dualiste de l'économie du pays : le chômage conjoncturel y est lié à un chômage structurel dû à l'excédent des travailleurs disponibles par rapport à la capacité d'absorption de l'économie d'une région; dans les pays industrialisés, le chômage structurel se définit comme le décalage, d'origine technologique, dans les qualifications disponibles entre l'offre et la demande d'emploi (1). La notion de plein-emploi des pays industrialisés doit faire place à celle de rythme optimal d'accroissement de l'emploi par transfert de l'économie de subsistance à l'économie de marché.

F. RAYMAEKERS lie le problème du chômage structurel à celui de la formation récente et rapide d'un milieu urbain où apparaît l'insuffisance de l'économie libérale à répondre quantitativement à la demande sans cesse croissante de travail.

E. VAN DE WALLE estime que le sous-emploi rural est un phénomène-clé dans l'explication de l'essence même du chômage urbain, du fait de la pression continuelle de l'hinterland sur la ville. Aussi l'urbanisation est-elle généralement en avance sur l'industrialisation et le chômage fait partie du processus d'urbanisation de la masse des migrants ruraux. La solidarité sert d'assurance-chômage et permet de préserver les acquis de l'urbanisation mais aucun processus ne règle l'adaptation de l'offre à la demande dans le secteur monétarisé. Le chômage de sous-développement est donc un phénomène chronique et non cyclique; à la suite d'une récession apparaît aussi un autre type de chômage qui n'est pas conjoncturel : il frappe surtout les semi-qualifiés formés hâtivement lors d'une expansion antérieure et ayant appris leur métier dans des entreprises dont la raison d'être n'existait plus, principalement dans le secteur de la construction.

En 1959 une commission fut instituée à Dakar pour étudier le chômage, qui commençait à y prendre de l'ampleur, comme nous l'avons mentionné. Les travaux de cette commission aboutirent à un rapport de synthèse (2) dont nous extrayons les développements qui suivent.

Le sous-emploi et le chômage résultent de l'exode rural, de l'absence d'embauche pour les jeunes arrivant à l'âge de travail et, accessoirement, de l'évolution de la technique. Les causes fondamentales de l'exode rural sont économiques, sociales et psychologiques.

Les causes économiques

On peut énumérer les causes suivantes :

(1) F. LANTIER (1963), p. 37.

(2) Fait par M. FICAJA, Conseiller Supérieur au travail.

- a. Déséquilibre économique provoqué par l'économie de traite, accentué par l'industrialisation des centres urbains et, notamment, d'une agglomération hypertrophiée : Dakar, dont l'équipement est à l'échelle de l'Ouest-africain. Il en résulte un appel d'hommes sur un territoire restreint vers un centre économique dont la puissance dessert une zone beaucoup plus vaste.
- b. Disproportion des revenus de l'ouvrier et du paysan.
- c. Fluctuations brutales dans l'activité agricole annuelle, en fonction du calendrier cultural.
- d. Régime fiscal : les revenus monétaires étant partiellement absorbés par le paiement de l'impôt, la nécessité de partir à la recherche d'un salaire se fait souvent sentir.
- e. Modernisation et intensification des moyens et des infrastructures de déplacement.

Les causes sociales

Elles tiennent au fait que les structures villageoises et familiales se trouvent "déphasées" par rapport aux grandes transformations économiques et éducationnelles, avec toutes les graves distorsions qui résultent de ce "déphasage".

Parmi ces structures, les plus lourdes sont :

- a. Le système traditionnel communautaire de tenure des terres,
- b. Les modalités du mariage et de la création d'un foyer par le jeune,
- c. Le mode de dévolution des biens familiaux, qui fait gérer les biens par l'aîné de la famille,
- d. La solidarité familiale très élargie qui sacrifie les aspirations du ménage aux exigences du groupe.

Cet ensemble maintient pratiquement le jeune producteur, et plus encore peut-être le jeune chef de ménage, dans un état économique "de subsistance". Le jeune producteur vit, mais il n'a pas les moyens de tenter véritablement sa chance et de donner la mesure de son initiative et de ses capacités.

Les causes psychologiques

On peut énumérer les causes suivantes :

a. "Déphasage" entre les générations.

b. Sensation de libération psychologique que donne au jeune villageois le fait de disposer régulièrement de revenus en espèces.

c. Espoir de revenir un jour au village bien pourvu de cet argent qui devient de plus en plus l'atout maître pour acquérir la notoriété.

De plus, la conception actuelle de l'enseignement primaire pousse le jeune paysan à aller vers la ville, du fait de l'inadaptation au milieu rural des programmes et du manque d'enseignement agricole post-scolaire.

Méthodologie

L'enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre n'a pu évidemment être effectuée qu'avec l'accord des employeurs, ce qui n'a présenté aucune difficulté, malgré le fait que ces entreprises -sans être citées nommément dans le rapport- seraient facilement identifiables (1). Pour avoir l'accord des travailleurs il a fallu demander l'appui des deux syndicats auxquels adhéraient en 1959 la grande majorité d'entre eux (2). Nous avons effectué plusieurs démarches auprès des responsables des deux syndicats pour les branches d'activité que cela concernait et des délégués du personnel de chaque usine à cet effet, en leur expliquant le but de cette enquête, à laquelle nous avons lié l'enquête par questionnaire. Nous avons assez facilement obtenu leur confiance et leur aide.

L'enquête par questionnaire a duré six mois, de fin mai à fin novembre 1959. Nous avons pu disposer de cinq enquêteurs africains au maximum, tous employés à plein temps (3).

ECHANTILLON

L'enquête par questionnaire a été effectuée auprès d'un échantillon de 442 travailleurs pris dans quatre des huit entreprises de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité, totalisant 1.272 travailleurs africains permanents aux services de production et d'entretien ; cet échantillon représente 35 % de ces travailleurs ; il a été pris par tirage aléatoire dans une huilerie et une entreprise de mécanique générale (Dakar), par quota dans une fabrique de coton-

- (1) Nous avons dû promettre à l'un des employeurs de ne pas publier par entreprise les informations concernant les salaires.
- (2) Si l'on en juge par l'échantillon. Voir les chapitres sur les généralités et sur l'échantillon des travailleurs.
- (3) Dont trois enquêteurs permanents, ayant déjà effectué d'autres enquêtes. Les enquêteurs avaient le Brevet Elémentaire ou étaient à peu près de ce niveau.

nade (Dagoudane Pikine) et la cimenterie (Rufisque). Il comprend, 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 africaine permanente de production et d'entretien à l'entreprise de mécanique générale, 39 % à la cimenterie, 35 % à l'huilerie et 27 % à l'usine de textile (1). Nous y avons adjoint les 5 agents de maîtrise -et assimilés- de l'autre usine de textile, ce qui fait 447 travailleurs; le temps nous a manqué pour interroger tous les agents de maîtrise des huit entreprises de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité comme nous nous le proposons (2)

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. Ils interrogeaient en wolof, l'un d'eux : en Toucouleur, parfois ils avaient à se servir du français. Nous avons interrogé personnellement presque tous les agents de maîtrise et quelques ouvriers (3). Nous avons estimé préférable d'effectuer l'enquête au domicile des enquêtés dans tous les cas (sauf pour deux agents de maîtrise) après un rendez-vous pris à l'entreprise pour chaque travailleur à interroger (4) ; il est d'ailleurs vraisemblable que la plupart des employeurs n'auraient pas accepté de distraire des travailleurs aussi longtemps de leur travail et d'autre part 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 deux 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 restants. 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

-
- (1) Effectif : Mécanique Générale : 76/147 ; Cimenterie : 107/276 ; Huilerie 121/345 ; Textiles : 138/504.
 - (2) La plupart ont pu être interrogés en 1964, lors d'une enquête sur l'africanisation de la maîtrise. Voir A. HAUSER. (1966).
 - (3) Au cours de l'enquête par questionnaire nous relisons les jours suivants 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. Nous réunissions nos enquêteurs et nous leur répétions toutes les semaines nos principales instructions -dont l'ensemble leur avait été donné par écrit- de façon à homogénéiser la façon de procéder, à unifier l'interprétation des questions, qu'ils avaient en général à traduire.
 - (4) Nous avons, de plus, interrogé toujours l'enquêté seul à seul et nous avons demandé aux enquêteurs d'en faire autant ; la présence d'un tiers peut altérer les réponses.

tirages aléatoires tenaient compte de la qualification (groupe des manœuvres et ouvriers spécialisés, groupe des ouvriers qualifiés) du groupe ethnique et de la situation matrimoniale ; 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'œuvre rend d'ailleurs impossible une représentativité parfaite. Pour les entreprises de Rufisque (Cimenterie) et de Dagoudane Pikine (Textile), étant donné les distances, la nécessité de prendre rendez-vous à l'entreprise avec chaque travailleur à interroger, les impératifs de temps et de moyens financiers auxquels nous étions assujetti, la taille relative de l'échantillon et l'objectif, en partie relatif aux attitudes, du questionnaire, nous avons adopté la méthode des quotas, en introduisant dans la pondération la distinction de la résidence (en ville ou dans un village suburbain) en plus des trois critères définis pour l'échantillon aléatoire et en stratifiant l'échantillon, en tenant compte des équipes de quarts (1) ; 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 de l'échantillonnage explicité ci-dessus ne paraît pas avoir vraiment diminué la représentativité de l'échantillon, notamment eu égard à l'absentéisme, puisque la population totale et l'échantillon, ont des courbes de distribution de taux d'absentéisme très proches. De même la plupart des variables ont des pourcentages voisins de distribution et, lorsqu'on peut les calculer, des moyennes et des écarts-types du même ordre pour l'ensemble des travailleurs et pour l'échantillon (2). Eu égard à la mobilité de la main-d'œuvre l'échantillon est évidemment plus stable puisque 96 % de ses représentants ont été présents à l'entreprise pendant les douze mois de l'enquête alors que ce n'a été le cas que de 77% de tous les travailleurs étudiés dans les huit entreprises. Mais les deux entreprises ayant le plus fort indice de mobilité n'ont pas contribué à l'échantillon.

Questionnaire

Tous les travailleurs de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité ont été brièvement interrogés sur le lieu de travail. Ils ont donné les informations de base, que l'entreprise ne pouvait fournir : groupe ethnique (3), caste, âge, lieu de naissance, religion (et éventuellement confrérie religieuse ou confession) niveau d'instruction, connaissance du français, formation professionnelle. Aussi ces questions ne

-
- (1) Les enquêteurs interrogeaient chaque semaine des travailleurs pris dans un quart différent pour le personnel de fabrication.
 - (2) Voir en annexe les paramètres concernant la population totale et l'échantillon étudié.
 - (3) Des renseignements approximatifs ont été donnés pour la pondération de l'échantillon.

figurent-elles pas, du moins sous une forme aussi succincte, dans le questionnaire, qui comporte un certain nombre de questions factuelles relatives aux rubriques suivantes : niveau d'instruction (1), histoire professionnelle, histoire urbaine, charges familiales, logement, biens meubles et immeubles, possessions rurales, loisirs, appartenance à des associations, relations sociales, activité religieuse. Le questionnaire comporte, d'autre part, des questions d'attitude. Certaines ont un caractère général et concernent des attitudes à l'égard de la vie traditionnelle ou industrielle : coutumes matrimoniales (dot, polygamie, choix de la femme par les parents, mariage interethnique et intercaste), instruction des enfants (études et métiers souhaités pour garçons et filles), travail industriel (comparé aux activités traditionnelles et aux emplois non manuels).

Les autres questions concernent les attitudes du travailleur en face de son poste, de son entreprise, de ses chefs, de ses compagnons et de quelques problèmes du travail (2) ; la présentation et le nombre de ces questions permettent à l'enquêteur d'introduire naturellement chaque thème et les réponses de l'enquêté sont en général assez peu stéréotypées ; un certain nombre de questions sont reprises sous des formes différentes, ce qui permet d'apprécier la fidélité des réponses.

TRAITEMENT MECANOGRAPHIQUE

Les matériaux de l'enquête ont été dépouillés selon les procédés mécano-graphiques classiques à l'exception d'un certain nombre de questions d'attitude. Les informations factuelles ont été directement chiffrées, certaines d'entre elles après transformation des données de base fournies par le questionnaire, en nombres entiers ou fractionnaires représentant des totaux, des moyennes, des maxima, des rapports : il en a été ainsi pour l'histoire professionnelle, l'histoire urbaine, les charges familiales. Les informations sur les attitudes relatives à la vie traditionnelle ou industrielle ont été chiffrées directement. Les travailleurs ont de plus été classés en traditionalistes et modernistes d'après le total des réponses favorables ou défavorables aux coutumes matrimoniales. La plupart des réponses aux nombreuses questions posées à l'enquêté sur son travail ont été regroupées par thème, de façon à pouvoir classer les travailleurs selon des catégories établies assez empiriquement. Nous nous

(1) Reprend en détail l'instruction générale et la formation professionnelle.

(2) Ces questions ont été, pour la plupart, tirées d'un questionnaire établi par le National Institute for Personnel Research de Johannesburg. Nous donnerons des détails sur le questionnaire d'attitudes à l'égard du travail en présentant les résultats des réponses aux questions.

expliquerons plus longuement à propos de chaque variable d'attitude que cela concerne (1). Nous avons, d'autre part, traité un certain nombre de questions en vue d'analyses hiérarchiques et d'analyses factorielles de correspondance.

ANALYSE STATISTIQUE

Nombre de données obtenues par le dépouillement des matériaux de l'enquête ont été considérées comme des critères pour lesquels a été éprouvée la liaison avec, d'une part, les variables de base fournies par l'enquête principale sur l'absentéisme, d'autre part certaines données de l'enquête complémentaire considérées comme des variables (2). Mais le fait qu'une variable soit liée à un critère n'implique pas nécessairement une influence directe de cette variable sur le critère : il se peut que l'action réelle sur le critère soit le fait d'une autre variable et que la relation entre cette dernière et la variable qui influence directement le critère. Lorsque les variables liées au critère sont aussi liées entre elles, il est donc intéressant de rechercher si certaines maintiennent une liaison avec le critère indépendamment des autres. La méthode qui a été appliquée consiste à éprouver la liaison entre chaque variable et le critère à nouveau, mais séparément sur chacun des groupes correspondant aux niveaux des variables avec lesquelles elle est en liaison. Ainsi l'effet de la variable sur le critère est éprouvé pour des sujets homogènes quant au degré des autres variables. Cette méthode permet, d'une part, de faire état des facteurs dont l'influence sur le critère a toute chance d'être directe et réelle, d'autre part de mettre en évidence, éventuellement, les effets différenciés d'une variable aux différents niveaux d'une autre (3).

Deux analyses hiérarchiques du questionnaire d'attitude ont été effectuées

-
- (1) Nous avons contrôlé personnellement le chiffrage des données d'attitude de tous les questionnaires ; nous n'avons pas cru devoir donner d'indications sur le chiffrage des variables factuelles dans le cadre de ce travail et renvoyons à notre rapport sur les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar.
 - (2) Nous n'avons pris en considération que les liaisons établies avec un seuil de probabilité de 5 % au maximum. Nous ne ferons que des allusions à quelques liaisons non nettement établies (.10) ; cependant si plusieurs liaisons à .10 mesurent le même phénomène, nous en tiendrons compte ; de la sorte on peut supposer que les liaisons seraient les mêmes pour un échantillon obtenu par tirage aléatoire unique.
 - (3) GRISSEZ J. La réussite professionnelle dans les métiers appris à l'âge adulte. Bulletin du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques (Paris) IX, 3 (1960) ; éléments de méthodologie de la page 300 à la page 334. Les moyens dont nous disposions de nous ont pas permis d'appliquer la méthode d'analyse de l'information apportée par les variables qui demeurent liées aux critères.

selon la méthode d'édification des échelles d'attitude de GUTTMAN ; trois analyses de correspondance ont été effectuées à partir de 26 questions d'attitude selon la méthode développée par le professeur BENZEORI. Nous nous en expliquerons en traitant du problème de la satisfaction du travail et de l'encadrement.

L' échantillon des Travailleurs

I. CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Les travailleurs de l'échantillon présentent un certain nombre de caractéristiques sur lesquelles il paraît opportun de donner quelques indications avant d'essayer de les lier, en tant que variables de base, aux critères que nous dégagerons des données relatives à la vie urbaine et industrielle (1).

L'âge moyen des travailleurs est de 35 ans, les plus jeunes ont 18 ans, les plus âgés plus de 60 ans ; 77 % sont mariés ; parmi ceux-ci, 75 % sont monogames, 21 % bigames, 4 % ont trois femmes, 84 % ont des enfants à charge, de un (20 %) à douze au maximum (2).

a. Variables de base dans le contexte local

Groupe ethnique

- Trois groupes ethniques surtout sont représentés dans notre échantillon :
- les Wolof (25 %), originaires du Sénégal central, majoritaires à Dakar et au Sénégal, maintenant des liens ténus avec le milieu rural d'origine (3)
 - les Lébou (24 %), originaires de la région de Dakar, où ils constituent encore la majorité de la population des villages (4).
 - Les Toucouleur (19 %), originaires de la vallée du Sénégal, principaux migrants à

-
- (1) Il ne saurait être question, dans le cadre de ce travail, de reprendre le détail des caractéristiques des travailleurs tel qu'il apparaît dans notre rapport sur les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar. Nous ne donnerons que l'essentiel, à l'exception de ce qui est nécessaire à l'intelligence du texte ultérieur.
 - (2) La distribution décroît à peu près régulièrement.
 - (3) Le Wolof est la langue véhiculaire à Dakar.
 - (4) La langue des Lébou est la même que celle des Wolof.

Dakar, ne devenant qu'assez rarement des citoyens permanents.

Mentionnons aussi les Sérèr (5 %), originaires du Sénégal central comme les Wolof et influencés par ceux-ci, les Diola et les Mandjak (5 %), originaires du Sénégal méridional (Casamance) et d'autres groupes ethniques dont les représentants sont pour la plupart originaires des Etats limitrophes du Sénégal : les Sarakhollé (Soninké) (6 %), les Peul (Foula) (6 %), l'ensemble manding (Bambara, Malinké, Khassonké) (6 %).

La répartition des groupes ethniques de notre échantillon ne correspond pas à celle de la région de Dakar : les Lébou, les Toucouleur et les Sarakhollé sont nettement sur-représentés dans l'échantillon, les Wolof, sous-représentés. C'est, comme nous le verrons, en relation avec le lieu de résidence, la qualification ou l'orientation des activités.

Caste

Les groupes ethniques ne jouent pas un rôle majeur au Sénégal et l'on peut dire que, dans l'ensemble, les Sénégalais sont sortis du stade tribal. Il en va différemment des castes : les sociétés sénégalaises de la zone soudano-sahélienne sont des sociétés à castes, groupements endogames hiérarchisés liés à la division du travail et, tout au moins jadis, politiquement organisés ; notre échantillon comprend 6 % de travailleurs sans castes, originaires de la zone guinéenne du Sénégal et, parmi les autres, 14 % de "nobles" (aristocratie religieuse et terrienne) 69 % d'autres hommes libres (agriculteurs, éleveurs, pêcheurs) 8 % d'artisans et griots (chanteurs et musiciens) 9 % de descendants de captifs. Les proportions varient avec le groupe ethnique (1).

Religion

Au Sénégal, on trouve 80% de musulmans ; c'est un islam de confréries d'origine extérieure au pays (tidjanya, Khadriya) ou locale (mouride (2)) ; il y a 5 % de chrétiens (catholiques) et 15 % de tenants de la religion traditionnelle. Notre échantillon comprend 94 % de musulmans dont 68 % de tidjanes, 17 % de mourides, 12 % de Khadriya (3) et 6 % de chrétiens, proportions qui reflètent bien celles de

-
- (1) Chez les Wolof, la noblesse est très réduite, les 4/5 de la population sont des hommes libres entre lesquels n'intervient aucune autre différenciation ; les représentants des castes artisanales et les griots constituent un dixième, environ, de la population, les descendants de captifs sont peu nombreux. Chez les Lébou il n'y a que des hommes libres et quelques griots. Chez les Toucouleur, on trouve 45 % de nobles, (dont la principale occupation est l'agriculture et l'élevage, qui sont de condition sociale supérieure mais de conditions économiques inégales) 10 % d'autres agriculteurs et éleveurs, 16 % de pêcheurs, 8 % d'artisans et griots, 21 % de descendants de captifs.
 - (2) La confrérie mouride a été fondée au Sénégal central où ses chefs résident, incitant les fidèles à mettre en valeur les terres et à s'abandonner à leur personne. Presque tous les mourides sont des Wolof ou, en beaucoup moindre nombre, des Sérèr.
 - (3) Les autres musulmans se rattachent à une petite confrérie locale (Layèn).

Dakar.

Lieu de naissance

On peut classer les travailleurs de l'échantillon d'après le lieu de naissance en deux catégories : ceux qui sont nés dans une agglomération considérée comme urbaine et ceux qui sont nés dans un village. Presque tous ceux nés en milieu urbain y ont toujours vécu . Parmi ceux nés dans un village il y a lieu, dans le cas présent, de distinguer ceux qui sont nés dans un milieu strictement rural, où l'activité essentielle est agraire, rarement pastorale, et ceux qui sont nés dans des villages de pêcheurs et maraîchers lébou de la presqu'île du Cap Vert ; le milieu n'y est pas strictement rural en ce sens qu'une partie importante de la population est employée à des activités salariées dans l'agglomération urbaine la plus proche, et que les autres habitants vendent en ville les produits de la mer et de leurs jardins. 90 % des travailleurs nés dans ces villages suburbains ne les ont jamais quittés.

29 % des travailleurs sont nés en milieu urbain; 28 % en milieu rural, 13 % dans un village suburbain. 40 % des travailleurs de l'échantillon nés en ville sont des Lébou, 25 % des Wolof, 9 % des Toucouleur. 47 % des Lébou, 28 % des Wolof, 14 % des Toucouleur sont nés en ville ; les représentants de chaque autre groupe ethnique sont le plus fréquemment nés en milieu rural. En ce qui concerne la confrérie, les tidjanes sont plus représentés parmi les travailleurs d'origine urbaine que les mourides, d'origine plutôt rurale.

Résidence

62 % des travailleurs résident à Dakar ou dans la ville satellite de Dagoudane Pikine, 16 % à Rufisque, centre à la fois extra-coutumier et traditionnel, 19 % dans les villages suburbains, 3 % dans une cité ouvrière de Rufisque ou Dagoudane Pikine.

On trouve plus de travailleurs d'origine urbaine, notamment des Lébou, à Rufisque, qui a une minorité de migrants, qu'à Dakar, qui a une majorité de migrants, notamment des Toucouleur.

Résidence de la femme

Chez les travailleurs monogames 76 % des femmes vivent avec leur mari ; presque toutes les autres sont mariées à des travailleurs migrants et elles résident au pays d'origine ; les travailleurs d'origine rurale ont avec eux leur femme dans la majorité des cas, mais la vie de famille est évidemment plus développée chez les travailleurs d'origine urbaine ou suburbaine, notamment les Lébou, qui ont aussi les familles les plus nombreuses.

Chez les polygames, la résidence des femmes donne des situations diverses et 58 % seulement d'entre eux vivent avec toutes leurs femmes.

Instruction

La progression accélérée de l'enseignement est trop récente au Sénégal pour que son influence se soit fait sentir sur tous les travailleurs, aussi 65 % sont analphabètes et 14 % seulement ont atteint le plus haut niveau des études primaires

élémentaires (cours moyen). Les plus instruits sont en général jeunes, nés en ville. La scolarisation a été beaucoup plus faible en milieu rural et même suburbain. La connaissance du français est étroitement liée au niveau d'instruction ; 30 % des travailleurs le parlent au moins couramment, 50 % n'en ont qu'une connaissance sommaire, 20 % semblent l'ignorer totalement (1).

Salaire

L'éventail des salaires mensuels va de 7 000 à 54 000 francs CFA, la moyenne est de 16 500 francs ; les travailleurs nés en milieu urbain ont en général un salaire plus élevé, en relation avec la qualification comme nous le verrons. Chez les Lébou de Rufisque et des villages suburbains le salaire n'est pas la seule source de revenus : un appoint important est fourni par la pêche et la culture, même si le salarié n'y contribue pas personnellement. 32 % des travailleurs ont des biens ruraux : champs, troupeaux de quelques vaches, chèvres, moutons, 85 % de ceux-ci sont nés en milieu rural.

Charges familiales

Très peu de travailleurs n'ont aucune charge familiale ; le maximum est de 13 personnes à charge entière. En moyenne un travailleur a deux personnes à charge entière et une à charge partielle (2). Les charges familiales sont les plus élevées chez les travailleurs nés en ville et dans les villages suburbains, notamment les Lébou. C'est en relation avec la résidence de la femme, comme nous l'avons vu et aussi avec la polygamie qui, au niveau socio-culturel de nos travailleurs, est essentiellement une question de moyens d'existence -en espèces ou en nature- et est donc plus développée chez les travailleurs d'origine urbaine et suburbaine, notamment les Lébou, moins développée chez les travailleurs d'origine rurale. Cependant chez ceux-ci il y a lieu de distinguer les Toucouleur, qui peuvent assez rarement accéder à la polygamie du fait qu'ils ont laissé beaucoup de personnes à charge dans leur pays d'origine, où ils ont encore pour la plupart quelques biens ruraux, et les Wolof, plus fréquemment polygames, qui ont des liens ténus avec le pays d'origine : peu de charges, de rares biens ruraux.

Si nos travailleurs d'origine urbaine ou suburbaine sont plus fréquemment polygames que ceux d'origine rurale, nos travailleurs mariés, avec 25 % de polygames se situent entre les hommes mariés de Dakar, dont 17 % sont polygames et deux de l'ensemble du Sénégal, dont 27 % sont polygames. C'est que nos travailleurs nés en ville constituent dans l'ensemble de la population urbaine un groupe privilégié du fait de leur salaire relativement élevé et leur idéal polygamique peut se réaliser plus facilement (2) ; mais la polygamie se développe mieux en milieu couturier, où

(1) L'Arabe est beaucoup moins connu ; 10 % des travailleurs musulmans de l'échantillon semblent en avoir de véritables notions.

(2) Approximation assez grossière, car la distribution n'est pas tout à fait gaussienne.

(3) Cf. P. MERCIER (1954) p 28.

elle est liée au statut socio-économique, où elle pose moins de problèmes matériels, notamment de logement, de subsistance, où elle résorbe l'excédent de femmes dû à une différence d'âge dans le mariage entre hommes et femmes, où la femme s'y plie plus facilement. Même chez les Toucouleur, où le niveau de vie est bas dans le pays d'origine, 19 % des hommes mariés y sont polygames alors que le recensement de Dakar n'en donne que 13 %.

b Degrés d'urbanisation des travailleurs d'origine rurale

Il est possible d'introduire des degrés dans l'urbanisation des travailleurs d'origine rurale en considérant, d'une part, l'âge de la première venue en ville, d'autre part, le nombre et la durée de leurs séjours en milieu urbain.

Age de la venue en ville

Parmi les travailleurs nés en milieu rural nous avons distingué ceux qui sont venus en ville pour la première fois entre 14 et 20 ans (28%), entre 20 et 30 ans (53 %) et entre 30 et 40 ans (16 %) (1). 3 % des travailleurs nés en milieu rural sont venus pour la première fois en ville en dehors de ces âges. Nous appelons par abréviation âge de la venue en ville cette variable définie par les intervalles ci-dessus (2).

On observe un rajeunissement des migrants, qui arrivaient jadis en ville entre l'âge de 25 ans et celui de 45 ans. Maintenant ils y arrivent nombreux dès l'adolescence, notamment les Toucouleur (3) et les jeunes sont moins fréquemment illettrés du fait du développement relativement récent de la scolarisation en milieu rural.

L'âge du premier contact avec le milieu urbain est un facteur de différenciation. Un travailleur venu pour la première fois en ville à l'âge de 14 ans a évidemment plus de chances d'acquérir des caractéristiques urbaines qu'un travailleur qui n'a jamais quitté son village pour la ville avant l'âge de 30 ans.

Séjours en ville

Le nombre de séjours en ville est au maximum de 6. 61 % des travailleurs d'origine rurale sont à leur premier séjour, 26 % à leur deuxième séjour, 13 % ont

-
- (1) Les limites supérieures ne font pas partie de ces intervalles.
 - (2) Dans la suite du texte toute référence aux travailleurs d'origine rurale venus les plus jeunes en ville concerne le groupe de ceux venus en ville pour la première fois à moins de 20 ans, toute référence à ceux venus les plus âgés en ville concerne le groupe de ceux venus en ville pour la première fois à 30 ans au moins.
 - (3) A. DIOP (1965) p 59-61.

plus de deux séjours en ville.

Le nombre de retours à la terre est moins élevé chez les Wolof et les Sérèr, plus élevé chez les Toucouleur et les Sarakhollé, qui ont plus de biens ruraux.

Les travailleurs ayant plus de dix ans de séjour en ville peuvent être considérés comme en voie de sédentarisation (1) ; 33 % des travailleurs ont une durée moyenne de séjour en ville de plus de dix ans, 41 % un séjour ininterrompu de plus de dix ans, 48 % un temps total de séjour de plus de dix ans. Les autres travailleurs ont en moyenne une durée moyenne de 4 ans 8 mois, un plus long séjour ininterrompu de 4 ans, 2 mois, un temps total de 5 ans 8 mois.

Les travailleurs mariés font aussi bien des séjours longs en ville que les célibataires à condition d'avoir leur femme avec eux. Le temps total des séjours en ville peut être élevé aussi bien par des séjours courts et nombreux sans femme que par des séjours longs avec femme. Les Toucouleur se caractérisent par des séjours en ville courts, inférieurs à cinq ans et fréquents, souvent plus de deux, beaucoup sans leur femme ; ils passent moins de temps que les autres migrants en milieu urbain et s'y fixent difficilement en permanence. Les Sarakhollé se caractérisent par des séjours en ville longs, supérieurs à cinq ans, et relativement fréquents, souvent plus d'un, beaucoup avec leur femme ; il s'y établissent cependant assez rarement définitivement. C'est surtout au cours du premier contact avec la ville que s'effectue la stabilisation des migrants. 76 % des travailleurs d'origine rurale sont venus directement du lieu de naissance au lieu de résidence où l'enquête les a trouvés.

Ancienneté de la résidence et du domicile

19 % des travailleurs ont toujours eu le même lieu de résidence, ville ou village suburbain ; ce sont pour 20 % des Lébou ; les autres sont dans le lieu actuel de résidence depuis 9 ans 8 mois en moyenne.

15 % des travailleurs ont toujours eu le même domicile ; ce sont pour 83 % des Lébou ; les autres sont dans le domicile actuel depuis 6 ans en moyenne.

Les travailleurs d'origine rurale, notamment les Toucouleur, résident évidemment depuis moins de temps en ville que les autres, en général, et ont une moindre ancienneté de domicile, sauf s'ils sont venus il y a un certain temps en ville, à une époque où ils venaient plus âgés.

La comparaison de notre échantillon, qui représente les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar, avec la population de Dakar ou de la région du Cap Vert révèle quelques différences, essentiellement en ce qui concerne la répartition des groupes ethniques et la situation familiale ; cependant notre échantillon, sans être vraiment représentatif de la population adulte masculine de Dakar ou de la région du Cap Vert, ne saurait être considéré comme aberrant.

(1) Selon les auteurs, la durée minimum de séjour continu en ville pour qu'un travailleur soit considéré comme en voie de sédentarisation varie entre cinq et dix ans. D'autres critères interviennent aussi : résidence de la femme et des enfants, droits fonciers (possessions rurales), aide en espèce ou en nature à la famille restée au pays d'origine (charges). Voir Y. GLASS et S. BIESHEUVEL (1961), E. HELLMANN, J.C. MITCHELL (1966), A. DIOP (1956).

II VIE URBAINE

Nous nous proposons de montrer par quelques exemples que les travailleurs sont plus ou moins bien adaptés aux conditions de vie en milieu urbain, à la vie sociale qui s'y développe et qu'ils l'expriment par des attitudes diverses (1)

a. Conditions de vie (2)

Type de logement

27 % des travailleurs vivent dans des maisons de ciment, en "dur" (3), 65 % dans des baraques en planches (4) au sol cimenté, au toit de tôle ou de tuiles, sans plafond dans 81 % des cas ; 8 % vivent dans des pailotes au toit de chaume, au sol en terre dans un cas sur deux (5).

Confort

39 % des travailleurs ont l'électricité, davantage dans les maisons en "dur" les autres des lampes à pétrole, quelques-uns s'éclairent à la bougie. Moins de 10 % des travailleurs bénéficient de l'eau courante et d'installations sanitaires à domicile, c'est-à-dire presque toujours dans la cour d'une maison en "dur" ; les autres s'alimentent en eau aux fontaines publiques, quelques-uns à un puits, ou bien l'achète ; 40 % déclarent utiliser les WC publics.

Nombre de pièces

Les pièces des logements sont en général petites, les maisons en "dur" en ont plus que les baraques. Les travailleurs n'occupent souvent qu'une partie du logement et 57 % d'entre eux ne disposent que d'une seule pièce.

Conditions d'occupation

51 % des travailleurs sont locataires, 33 % propriétaires de leur logement, les autres sont logés gratuitement par un parent, un ami ou même l'employeur.

-
- (1) Nous ne donnons ici qu'un résumé du chapitre correspondant de notre rapport sur les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar. Les questions relatives aux attitudes sont isolées et ne sauraient être considérées comme des éléments du questionnaire d'attitudes à l'égard du travail que nous présenterons ensuite, ni par le fond ni par la forme.
 - (2) Dans le cadre de notre enquête nous avons seulement pu obtenir quelques informations sur les conditions de logement.
 - (3) Ces maisons sont en général des habitations économiques construites assez récemment.
 - (4) Ces baraques sont assez fréquemment de véritables maisons de bois ayant une certaine tenue.
 - (5) Pour la description des habitations se reporter à J.C. PINSON (1964) p 45-57.

Les propriétaires sont installés plus largement que les locataires ; on trouve aussi bien des locataires ou des propriétaires dans les maisons en "dur" que dans les baraques. 8 % des travailleurs possèdent d'autres biens immeubles.

Loyer

Le loyer mensuel va de 500 à 12 000 francs CFA. 35 % des locataires ont moins de 1 000 francs de loyer mensuel.

Biens meubles

Nous avons seulement relevé les "signes extérieurs de richesse" : 17 % des travailleurs ont un poste radiophonique, 4 % une machine à coudre, 1 % une glacière, 8 % une bicyclette, 24 % un cyclomoteur acheté presque toujours à crédit avec l'aide de l'employeur. Nous avons de plus noté chez les agents de maîtrise, un scooter, une motocyclette, une automobile, un réfrigérateur.

Les travailleurs nés en milieu rural se contentent en général de conditions de logement rudimentaires, même s'ils sont mariés et s'ils vivent avec leur femme. Cela tient, d'une part, au fait qu'ils ont pour la plupart un faible pouvoir d'achat comme nous l'avons vu ; d'autre part la majorité d'entre eux ne se considèrent pas comme installés en ville définitivement.

Dans l'ensemble, ce sont les travailleurs ayant les salaires les plus élevés qui ont les habitations les plus confortables. Ce sont pourtant ceux qui ont le plus de charges familiales. C'est qu'il existe un seuil de revenu à partir duquel s'établit l'équilibre budgétaire, les dépenses d'alimentation étant incompressibles en deçà d'une certaine limite assez basse (1). "Les détenteurs de revenus inférieurs doivent... utiliser (des) expédients... et s'endetter perpétuellement, ou se résigner à avoir un niveau de vie... à la limite de l'indigence totale" (2). La constatation d'Y. MERSADIER en 1954-1955 que "le style d'habitation change peu alors que les possibilités financières le permettent" (3) n'est donc plus entièrement valable en 1959. Les salariés disposant de ressources suffisantes ont commencé entre temps à prendre conscience qu'ils pouvaient vivre plus confortablement. Les opportunités offertes par divers organismes de crédit nés dans la dernière décade ont beaucoup contribué à susciter cet éveil.

b. Vie sociale

Loisirs

- 15 % des travailleurs suivent exclusivement la tradition, vont à des spectacles de lutte, de musique (tan-tan) et danse.

(1) 3 000 francs de revenu individuel en 1954-1955, MERSADIER (1957).

(2) Y. MERSADIER (1957) p 98.

(3) Y. MERSADIER (1957) p 98.

- 17 % adoptent entièrement les distractions occidentales : cinéma, dancing, pratiquent des sports comme le football ou assistent à des matchs.

- 23 % vont à des spectacles des deux catégories et pratiquent éventuellement des sports.

- 45 % n'ont pu indiquer aucune activité récréative ou sportive.

De toute façon, il ne faut pas oublier que, chez tous les travailleurs, une bonne partie du temps de loisir est absorbée dans les relations familiales et sociales.

Relations sociales

80 % des travailleurs ont des camarades à l'entreprise, 50 % des camarades d'autres groupes ethniques. Presque tous les camarades d'autres groupes ethniques sont aussi des camarades de l'entreprise. L'entreprise apparaît donc comme le lieu où se créent les relations interethniques ; c'est cependant aussi le lieu où se renforcent les liens ethniques, sauf chez les Wolof, majoritaires à Dakar, en relation avec la façon dont s'opère en partie le recrutement ; un chef d'équipe d'un groupe ethnique fait entrer des représentants de ce groupe à l'entreprise. Les relations interethniques sont moins développées chez les travailleurs nés dans les villages suburbains et chez ceux y résidant ; les Lébou en général se caractérisent d'ailleurs par une vie surtout intra-ethnique.

Associations

En dehors de la vie professionnelle dont il sera question ultérieurement, 38 % des travailleurs appartiennent à un parti politique, 37 % à une association ethnique, 34 % à une association religieuse, 12 % à une association économique, 9 % à une association sportive, 5 % à une association culturelle, 2 % à une association d'anciens combattants. L'appartenance à une telle association, si l'on excepte l'association ethnique, est indépendante du caractère intra ou interethnique des relations sociales : elle est de 31 % dans les deux cas.

La vie politique est particulièrement active chez les travailleurs d'un certain âge et aussi chez les Lébou. Les travailleurs qui appartiennent à une association ethnique se trouvent pratiquement parmi ceux d'origine essentiellement rurale dans notre échantillon, notamment les Toucouleur, qui font figure de minorité ethnique dans la presqu'île du Cap Vert bien que leurs représentants y soient plus nombreux que les originaires Lébou. Ceux-ci font fréquemment partie d'une association économique, qui est en réalité ethnico-économique dans leur cas : il s'agit d'une activité annexe de pêche. Les Wolof, qui sont en majorité d'origine rurale dans notre échantillon mais aussi en majorité relative à Dakar, n'éprouvent dans l'ensemble ni le besoin d'appartenir à une association ethnique, ni celui d'avoir des camarades à l'entreprise.

Activités religieuses

58 % des travailleurs participent à des chants, des lectures ou des pèlerinages sans appartenir à une association religieuse ; cependant l'activité religieuse est plus intense chez les 34 % qui appartiennent à une association religieuse ; 8 % des travailleurs déclarent ne participer à aucune des manifestations religieuses tout en pratiquant leur religion ; ce sont pour la plupart des Sarakhollé ou des Manding de la confrérie Khadriya.

Le niveau d'instruction n'a d'influence que sur les loisirs et les relations sociales interethniques. Cependant, les analphabètes semblent s'intéresser moins à la politique.

c Coutumes matrimoniales

A l'égard des coutumes traditionnelles les travailleurs, qui vivent en milieu extra-coutumier ou suburbain, ont des attitudes diverses. Nous avons limité nos questions aux problèmes matrimoniaux.

La polygamie est assez répandue ; nous avons vu que 25 % des travailleurs mariés sont polygames, bigames cinq fois sur six ; aussi n'est-il pas étonnant que 78 % soient favorables à la polygamie (79 % chez les musulmans monogames ou célibataires). Même chez les jeunes travailleurs il se dégage une majorité favorable à cette coutume ; cependant les travailleurs les plus instruits y sont moins fréquemment favorables.

La dot est versée à la belle-famille (en espèces et en nature) ; elle est en général importante, sauf chez les Toucouleur et les Peul où elle est symbolique. 59 % des travailleurs sont défavorables à cette coutume. Les plus instruits y sont particulièrement fréquemment défavorables mais les plus âgés y sont le moins fréquemment défavorables.

Le mariage interethnique est accepté par la majorité des travailleurs : 70 % n'y voient pas d'inconvénient. 11 % des travailleurs mariés ont une femme d'un autre groupe ethnique, voisin du leur en général, proportion élevée par rapport au milieu rural, où les mariages se font à l'intérieur de l'ethnie en principe, même dans les zones pluri-ethniques ; cependant, lors d'une enquête effectuée en 1964 (1), nous avons trouvé que la moitié des agents de maîtrise interrogés avaient une femme d'un autre groupe ethnique. Plus le niveau socio-professionnel s'élève, moins l'ethnie est un obstacle au mariage.

Le mariage inter-caste est mal considéré ; seuls 14 % des travailleurs (12 % de ceux appartenant à une caste) ne s'y déclarent pas opposés, surtout parmi les plus instruits et aussi parmi ceux de la caste des griots (chanteurs). Les unions inter-castes ne sont possibles qu'entre représentants de castes artisanales (griots inclus) ; l'hérédité est alors patrilinéaire ; à part ce cas presque tous les membres des sociétés à castes réprouvent le mariage inter-caste, quel que soit leur niveau d'éducation ou leur degré d'intégration à la société urbaine : cette union leur apparaît contraire à l'ordre social (contre la religion, a dit l'un des travailleurs) et quand ils ne manifestent pas de répugnance personnelle ils craignent l'opposition absolue de leur famille.

50 % des travailleurs (49 % des mariés) sont favorables au choix de la femme par les parents ; une majorité défavorable se dégage chez les plus instruits.

Pour définir l'attitude globale à l'égard des coutumes matrimoniales, nous

(1) A. HAUSER (1966).

avons distingué un groupe moderniste composé des travailleurs ayant donné une majorité de réponses défavorables aux coutumes traditionnelles : polygamie, dot, choix de la femme par les parents, favorables aux innovations : mariage interethnique et inter-caste : 20 % ; un groupe traditionaliste (majorité de réponses favorables aux coutumes traditionnelles et défavorables à l'innovation) : 34 %. Entre les deux un groupe d'attitude moyennes 44 % ; 2 % ont une attitude globale difficile à préciser. Le lieu de naissance et l'instruction, qui lui est liée, sont des facteurs essentiels de différenciation des modernistes et des traditionalistes, qui ne se distinguent pas par l'âge ; du point de vue ethnique signalons que les Sérèr apparaissent comme plus traditionalistes que les autres.

d. Education moderniste

Les travailleurs s'avèrent moins modernistes en ce qui concerne l'éducation des filles que celle des garçons : à part 3 % des travailleurs qui ne souhaitent pas que leurs enfants aient d'autre instruction qu'une instruction religieuse ; aucun travailleur n'est opposé à ce que les garçons aient une éducation moderniste alors que 23 % sont défavorables à l'éducation moderniste des filles ; 20 % se déclarent sans opinion.

Parmi les travailleurs favorables à l'éducation moderniste des filles (54 % de l'ensemble, 67 % de ceux ayant exprimé une opinion) 14 % limitent leur souhait à une instruction primaire, 86 % désirent qu'elles apprennent ensuite un métier.

Ce sont les travailleurs les plus instruits qui adoptent le plus résolument une attitude moderniste en face du problème de l'éducation des filles.

III. VIE INDUSTRIELLE

Nous allons essayer de délimiter l'activité salariée des travailleurs à l'aide des données recueillies dans le questionnaire factuel, nous y avons joint deux données sur les attitudes qui ne sauraient figurer par la forme sinon par le fond dans le questionnaire d'attitudes que nous présenterons ensuite (1)

a. Caractéristiques industrielles

Formation professionnelle

(1) Nous ne donnons ici qu'une version abrégée du chapitre correspondant de notre rapport sur les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar.

Comme l'enseignement général, l'enseignement technique n'a pu encore toucher qu'un nombre limité de travailleurs. "La spécialisation des manoeuvres et la formation de la grande majorité des ouvriers et des rares agents de maîtrise s'est faite d'une manière purement empirique... depuis le début de 1958 des ouvriers et quelques agents de maîtrise ont la possibilité de suivre des cours professionnels de perfectionnement et promotion" (1). En 1959 la situation des travailleurs de notre échantillon se présente ainsi : 44 % n'ont pas eu de véritable apprentissage en atelier avant d'exercer leur fonction, 19 % ont eu un apprentissage en atelier de moins de trois ans, 34 % un apprentissage en atelier d'au moins trois ans, 3 % ont eu d'un à quatre ans d'école professionnelle (ou neuf mois de centre de formation professionnelle rapide).

Si la formation professionnelle "sur le tas" fait que ce sont plus fréquemment les plus âgés qui ont la formation la plus approfondie, ce sont aussi plus fréquemment les plus instruits, qui ont progressé plus vite que les autres grâce au niveau de leurs connaissances générales. Nous avons vu que les plus instruits sont en général jeunes : les deux liaisons ne correspondent donc pas au même regroupement de travailleurs. La formation professionnelle est plus fréquemment approfondie chez les travailleurs nés en ville ou qui y sont venus jeunes, c'est-à-dire chez ceux qui ont eu l'opportunité, dès l'adolescence, d'exercer une activité salariée et de s'instruire dans leur métier. C'est aussi le cas des Lébou dans leur ensemble, alors que les travailleurs d'origine rurale, notamment les Toucouleur, ont rarement bénéficié d'une telle formation (2).

Qualification

Notre échantillon de travailleurs comprend 35 % de manoeuvres, 31 % d'ouvriers spécialisés, 28 % d'ouvriers professionnels, 6 % d'agents de maîtrise. La qualification est étroitement liée à la formation professionnelle (3) et a les mêmes correspondances en sens contraire avec l'âge et l'instruction : ce sont plus fréquemment les plus âgés qui ont gravi le plus de degrés dans la hiérarchie professionnelle mais ce sont aussi plus fréquemment les plus instruits, c'est-à-dire les plus jeunes, qui ont pu les franchir le plus rapidement. De même que la formation professionnelle et pour la même raison la qualification est plus fréquemment élevée chez les travailleurs nés en ville (4) et chez les Lébou dans leur ensemble, moins chez les travailleurs d'origine rurale et notamment les Toucouleur; le salaire lui est évidemment étroitement lié puisqu'il en est fonction.

-
- (1) A. HAUSER (1958). Voir cet article pour plus de détail sur la formation professionnelle.
 - (2) Cependant, chez les Toucouleur, ceux de caste noble se distinguent des autres par un plus fréquent apprentissage, en relation avec leur "effort pour accéder aux professions modernes" (A. DIOP, 1965, p 71.)
 - (3) Aussi, dans la suite du texte, toute liaison avec la qualification impliquera une liaison avec la formation professionnelle.
 - (4) La liaison n'est pas nette avec l'âge de la venue en ville des ruraux.

Il est à remarquer que les travailleurs nés dans les villages suburbains, qui sont pour les 9/10 des Lébou, n'ont pas une formation professionnelle ou une qualification semblables à celles de l'ensemble des Lébou ; c'est en relation avec l'époque de leur premier contact avec l'industrie, comme nous le verrons à propos de la durée d'emploi.

Aux niveaux introduits par l'étude des liaisons de la formation professionnelle ou de la qualification et de l'instruction ne correspondent qu'en partie les mêmes travailleurs ; aussi ces variables ne jouent-elles pas exactement la même fonction vis-à-vis des critères.

Activité du père

Nous n'avons pu, dans le temps qui nous était imparti pour notre enquête, qu'interroger très brièvement les travailleurs sur la vie active de leur famille et nous nous sommes contenté de leur demander si leur père avait eu une activité salariée et si celle-ci se situait dans l'industrie.

73 % des travailleurs n'ont pas eu de père salarié : il était, dans la très grande majorité des cas, cultivateur, mais pouvait avoir exercé une autre activité à son compte, notamment comme petit industriel (3 % des non salariés) ou artisan (2 % des non salariés).

27 % des travailleurs sont fils de salariés, 37 % d'entre ceux-ci (10 % de l'ensemble) fils de salariés de l'industrie.

Du fait que l'industrialisation de la région de Dakar est relativement récente on trouve davantage de fils de salariés parmi les jeunes et parmi ceux qui sont venus jeunes en ville. 52 % des travailleurs nés en ville, 18 % des travailleurs nés en milieu rural sont fils de salariés : aussi les traditions professionnelles familiales diffèrent-elles dans les deux milieux et les fils de salariés accèdent plus fréquemment aux catégories supérieures ; c'est en particulier le cas des fils de salariés de l'industrie, qui sont cependant aussi plus fréquents chez les Toucouleur : cette dernière liaison ne correspond pas au même regroupement de travailleurs et ne saurait s'interpréter comme un signe d'attraction des Toucouleur vers le travail industriel, pour lequel ils ne manifestent aucune préférence, comme nous le verrons, mais comme une conséquence de l'immigration ancienne du groupe à Dakar : les fils accèdent aux postes des basses catégories occupés par les pères.

Activités annexes

23 % des travailleurs ont des activités annexes : culture et pêche 14 %, artisanat 3 %, réparations diverses 5 %. La culture et la pêche sont aussi bien pratiquées par les fils de salariés que par les fils de non salariés mais les réparations, activité moderne, sont pour les 3/4 effectuées par des fils de salariés, l'artisanat, activité traditionnelle, pour les 2/3 par des fils de non salariés. La pêche est exclusivement pratiquée par les Lébou des villages suburbains et de Rufisque, qui se groupent en associations à cette fin comme nous l'avons vu.

Syndicat

87 % des travailleurs appartiennent à un syndicat (1), 5 % ont des responsabilités syndicales et font aussi partie des délégués du personnel. Tout comme la politique, le syndicalisme a moins d'attraits pour les jeunes ou les analphabètes ; cependant les travailleurs d'origine rurale et en particulier ceux qui sont venus jeunes en ville semblent avoir tendance à adhérer à un syndicat. La qualification ne joue aucun rôle, tout au moins au niveau du simple membre.

Langue parlée au travail

68 % des travailleurs déclarent ne parler au travail que le wolof (2), 14 % le français, 7 % une autre langue (langue maternelle) ; les autres travailleurs déclarent employer plusieurs langues.

b. Histoire professionnelle

L'histoire professionnelle des travailleurs a pu être connue de manière approfondie ; il a été demandé à chaque enquêté d'énumérer toutes les entreprises où il avait été engagé, en les localisant, avec les emplois occupés, leur durée, la classification professionnelle, les motifs de départ. Pour l'entreprise actuelle il a été demandé à chacun de préciser ses changements de catégorie, de poste, le temps passé dans chaque poste, la raison du placement à un poste. Un travailleur peut avoir été employé dans une entreprise familiale ; il peut avoir exercé une activité, sédentaire ou ambulante, à son propre compte, seul ou non (3). Les périodes de chômage et d'agriculture non salariée ont été signalées à leur place chronologique. Il a été demandé aussi aux travailleurs leur âge au moment de leur

-
- (1) Rappelons qu'en 1959 deux syndicats se partageaient à peu près également presque tous les adhérents à un syndicat parmi les travailleurs de l'industrie. Se reporter au chapitre sur les généralités.
 - (2) Le wolof n'est la langue maternelle que de la moitié des travailleurs mais tous les autres en ont au moins une connaissance sommaire. Il est vraisemblable que ceux qui parlent le mieux le wolof sans que ce soit leur langue maternelle n'ont pas tous fait une déclaration sincère (en ne mentionnant pas d'autre langue) et qu'ils sont guidés dans leur réponse par le désir latent de paraître Wolof. "La cote raciale Wolof est très prisée" (G. SAVONNET (1955) p. 71) Cependant il ne semble pas que les travailleurs interrogés et dont le père ou la mère n'étaient Wolof ni l'un ni l'autre aient pu se déclarer Wolof, étant donné les précisions que nous demandions.
 - (3) Par exemple colporteur, boucher.

engagement dans chaque entreprise de façon à contrôler la durée d'emploi qu'ils y indiquent ; en ajoutant à l'âge du premier emploi toutes les périodes d'emploi (y compris celle en cours), ou d'inactivité ou de retour à la terre, on doit obtenir l'âge des travailleurs à l'époque de l'enquête.

Chacun des enquêtés s'est fort bien souvenu de toute son histoire professionnelle, si l'on en juge par la description cohérente qu'il a donnée de son activité salariée aux divers âges de sa vie (1). A l'aide de nos informations nous avons établi pour chaque travailleur un certain nombre de données factuelles relatives à l'emploi que nous nous proposons d'exposer, d'analyser et de commenter.

Secteurs professionnels

On peut distinguer six secteurs professionnels dans lesquels les travailleurs de l'échantillon ont exercé une activité, salariée ou non ; l'agriculture (y compris la pêche, l'élevage), le travail de chantier (industries extractives, travaux publics, bâtiments), les industries manufacturières, le commerce et les services, les transports, l'artisanat. A moins d'être venus très jeunes en ville, presque tous les travailleurs d'origine rurale ont commencé leur vie active par une période d'agriculture non salariée ; même ceux appartenant à une caste artisanale ont eu un minimum de participation aux travaux agraires.

En milieu urbain l'activité non salariée occupe une moindre place dans les débuts de la vie active ; il s'agit d'aider éventuellement un père, un frère, un oncle qui a une petite affaire personnelle, commerciale, artisanale ou même industrielle. Mais la moitié environ des travailleurs nés en milieu urbain sont fils de salariés.

La plupart des travailleurs nés dans un village suburbain de la presqu'île du Cap Vert ont commencé par pêcher et cultiver comme leurs parents. Ce n'est qu'après la dernière guerre, lorsque les industries manufacturières se sont développées dans leur voisinage, qu'ils y sont venus en grand nombre.

44 % des travailleurs n'ont jamais exercé d'activité salariée dans un autre secteur professionnel que les industries manufacturières, 35 % ont exercé aussi une activité salariée dans un autre secteur, 21 % dans plus d'un autre. Si 5 % des travailleurs ont occupé un emploi salarié en dehors des industries manufacturières, c'est cependant dans ce secteur que 87 % des travailleurs ont passé le plus grand nombre d'années d'activité salariée.

Les plus âgés des travailleurs semblent avoir exercé un peu plus fréquemment que les plus jeunes une activité salariée dans un autre secteur au moins que les industries manufacturières. En ce qui concerne la qualification aucune différence n'apparaît entre les manoeuvres, les ouvriers spécialisés et les ouvriers professionnels. Seuls les agents de maîtrise ont exercé plus fréquemment que les autres une activité salariée dans les industries manufacturières exclusivement. Cette situation a certainement contribué à leur réussite professionnelle.

(1) Lorsque nos enquêteurs nous rapportaient des informations incomplètes ou contradictoires sur une certaine période nous les renvoyions à l'enquête pour un complément d'information.

D'autre part les travailleurs nés en milieu urbain ou suburbain, notamment les Lébou, ont été particulièrement attirés par les industries manufacturières : l'implantation des industries dans la région de Dakar où ils sont nés les a incités à opter pour une carrière industrielle. Au contraire les travailleurs d'origine essentiellement rurale, notamment les Toucouleur, et ceux dont le père n'avait pas été salarié, se sont moins fréquemment tenus à ce seul secteur.

Métier

Les travailleurs ont été classés d'après le nombre de vrais métiers nécessitant un apprentissage, qu'ils avaient exercés, tel que cela ressort de leur histoire professionnelle. 48 % des travailleurs n'ont jamais exercé de vrai métier ; 39 % (les deux tiers des autres) n'ont exercé que le métier actuel ; 13 % (le tiers des autres) ont exercé plus d'un métier. La formation professionnelle donne 44 % de travailleur n'ayant pas eu d'apprentissage, ce qui correspond, aux erreurs près, aux travailleurs n'ayant jamais exercé de vrai métier.

Premier emploi

20 % des travailleurs en sont à leur premier emploi salarié. Ce sont le plus fréquemment des jeunes, n'ayant pas eu d'apprentissage, appartenant aux basses catégories. Ils peuvent être indifféremment nés en milieu rural ou urbain. Mais les travailleurs nés dans les villages suburbains et les représentants du groupe ethnique Lébou dans leur ensemble en sont plus fréquemment que les autres à leur premier emploi. Cela précise ce que nous savons déjà de la stabilité relative des Lébou dans le secteur professionnel.

Emploi précédent

Parmi les travailleurs ayant eu un emploi précédent 58 % avaient celui-ci dans le même secteur professionnel, 42 % dans un autre. Si l'âge et la qualification ne permettent guère de distinguer les travailleurs en ce qui concerne les changements de secteur professionnel durant toute leur histoire professionnelle il n'en est pas de même pour le secteur professionnel de l'emploi précédent, où l'on se réfère à une situation plus récente ; une continuité de secteur d'emploi s'observe fréquemment alors chez les travailleurs les plus âgés, pour qui la reconversion à un autre secteur serait pénible, et chez les plus qualifiés, qui utiliseraient évidemment moins bien leurs connaissances techniques dans un autre secteur. On observe fréquemment aussi une telle continuité de secteur d'emploi chez les travailleurs nés en ville et chez les Sarakhollé, qui font, nous l'avons vu, d'assez longs séjours en ville. Chez les Lébou cela n'apparaît pas nettement du fait que beaucoup d'entre eux en sont à leur premier emploi.

D'autre part 79 % des travailleurs ayant eu un emploi précédent y étaient classés au moment de leur départ dans une catégorie professionnelle inférieure à celle qu'ils occupaient au moment de l'enquête, 15 % dans la même catégorie et 6 % dans une catégorie supérieure : ces derniers travailleurs avaient presque tous changé de secteur en même temps que d'emploi du fait de la contraction de l'emploi dans certaines branches, notamment le bâtiment (1).

(1) Il est à noter que les travailleurs classés en 3e catégorie proviennent en majorité d'un autre secteur professionnel.

Motifs de départ

Nous avons essayé de déterminer pour les travailleurs que cela concerne le motif principal invoqué de départ de tous leurs emplois précédents. Pour 38 % d'entre eux il s'agit de démission, pour 58 % de licenciement, les autres cas de départ (5 %) étant dus au service militaire (1). Le motif de démission ou de licenciement n'a pu toujours être connu. Le motif le plus fréquemment invoqué de démission est l'insuffisance du salaire, notamment par ceux qui peuvent prétendre à un certain salaire : les plus qualifiés. Ce sont le plus fréquemment des travailleurs nés en ville, Lébou ou Wolof, Les Toucouleur et les Sarakhollé ne mentionnent jamais ce motif et donnent presque toujours le retour à la terre comme motif de démission lorsqu'ils en donnent un ; c'est que dans l'ensemble ils sont à la fois peu qualifiés et détenteurs de biens ruraux.

Le motif le plus fréquemment invoqué de licenciement est la compression du personnel, notamment chez les travailleurs des basses catégories, les premiers à être touchés par une telle mesure, et aussi par les Wolof, qui perdent effectivement leur emploi plus facilement que les autres. Un autre motif de licenciement mentionné parfois est le désaccord avec le chef (plus ou moins direct).

Nombre d'employeurs

Les travailleurs peuvent avoir eu de un à douze employeurs, y compris l'actuel. 21 % n'en ont qu'un et 29 % deux ; la distribution décroît ensuite à peu près régulièrement. Le nombre d'employeurs croît avec l'âge des travailleurs et le nombre de secteurs professionnels dans lesquels ils ont exercé une activité salariée, ce qui est compréhensible. Il est aussi plus élevé chez les travailleurs nés en ville, qui pour la plupart ont commencé dès l'adolescence à exercer une activité salariée. Il est plus bas chez les travailleurs nés dans les villages suburbains, dont 90 % y résident encore, qui n'ont eu qu'assez récemment l'opportunité d'exercer une activité salariée dans une entreprise proche de leur lieu de résidence. D'autre part les travailleurs les plus qualifiés ont eu davantage d'employeurs, ce qui est en relation avec l'âge et le lieu de naissance mais correspond aussi à ce que nous venons de voir à propos de l'emploi précédent : la promotion ouvrière peut être facilitée par les changements d'employeurs puisque 79 % des travailleurs qui ne sont pas à leur premier emploi ont accédé à une catégorie professionnelle supérieure, dans l'emploi actuel, à celle qu'ils avaient dans l'emploi précédent. Enfin, les Wolof ont eu plus d'employeurs que les autres : nous venons de voir qu'ils sont les plus touchés par les mesures de compression.

Durée du travail salarié

Les critères relatifs à la durée du travail salarié ont une distribution

(1) Les trois quarts des travailleurs n'avaient pas effectué de service militaire, qui n'était dû, avant l'indépendance, que par ceux nés à Dakar (Gorée), Rufisque et Saint-Louis. Il est à remarquer que le service militaire a permis aux travailleurs l'ayant effectué l'apprentissage ou l'exercice d'une profession dans plus de la moitié des cas.

qui peut être considérée comme gaussienne. Le temps total de travail salarié jusqu'au moment de l'enquête peut dépasser 30 ans; il est en moyenne de 12 ans. Le plus long temps passé chez un même employeur peut dépasser 15 ans; il est en moyenne de 7 ans 4 mois. La durée moyenne de service chez un même employeur, quotient du temps total de travail salarié par le nombre d'employeurs, peut aussi dépasser 15 ans mais elle n'est en moyenne que de 4 ans, 9 mois.

Le temps total de travail salarié croît avec le nombre d'employeurs; les travailleurs nés en ville ont eu une vie salariée plus longue que les autres au total, de même qu'ils ont eu plus d'employeurs, mais de ce fait leur durée moyenne de travail salarié chez un employeur n'est pas plus élevée que chez les travailleurs d'origine rurale ou suburbaine. La durée du travail salarié est évidemment liée à l'âge, comme le nombre d'employeurs, si bien que l'on trouve ceux qui ont le plus longtemps travaillé chez le même employeur parmi ceux qui ont le plus fréquemment changé d'employeurs.

On constate, d'autre part, que les Lébou ont un temps total de travail salarié supérieur à celui des autres alors que les travailleurs nés dans un village suburbain, dont les 9/10 sont des Lébou, ont un temps total de travail salarié inférieur à celui des travailleurs nés en ville. C'est que les Lébou nés en ville, c'est-à-dire à Dakar ou dans les anciens villages englobés dans Rufisque, sont entrés plus tôt en contact avec l'industrie que ceux des villages plus éloignés de ces centres extra-coutumiers et dans le voisinage desquels les industries manufacturières ne se sont développées qu'assez récemment. Comme les Lébou nés en ville constituent 47 % de l'effectif des Lébou et 40 % des travailleurs nés en ville, il n'est pas étonnant que les Lébou pris dans leur ensemble se distinguent des autres groupes ethniques en général, dont la plupart des représentants sont nés en milieu rural, par le temps total de travail salarié, et d'ailleurs aussi par les autres critères de durée de travail salarié. On constate de même que les fils de salariés de l'industrie ont un temps total de travail salarié supérieur aux autres fils de salariés, en relation avec le fait qu'ils ont eu l'occasion d'entrer plus tôt en contact avec l'industrie. Les Toucouleur, qui ont passé moins de temps que les autres migrants en milieu urbain, se distinguent par des critères de durée de travail salarié inférieurs; les Wolof, qui ont eu plus d'employeurs que les autres, ont une durée moyenne de travail salarié moindre par employeur.

Les critères de durée de travail salarié, étant liés à l'âge et au lieu de naissance, sont indirectement liés à la formation professionnelle et à la qualification : un travailleur né en ville ou âgé a pu avoir une vie salariée plus longue et avoir eu plus de temps pour acquérir des connaissances techniques et plus d'opportunités d'obtenir des promotions.

Nombre de postes occupés à l'entreprise actuelle

Dans l'entreprise actuelle un travailleur peut avoir occupé jusqu'à 5 postes à l'huilerie, 4 à la cimenterie et à l'usine de textiles, 3 à l'entreprise de mécanique générale; mais si l'on considère l'ensemble des travailleurs 67 % n'ont jamais occupé qu'un poste, 26 % deux, et 7 % plus de deux; ces proportions varient peu avec l'entreprise : elles vont de 63 % ayant occupé 1 poste, 28 % 2 postes à l'huilerie à 74 % ayant occupé 1 poste, 18 % 2 postes à l'entreprise de mécanique générale; pour plus de deux postes la proportion varie de 6 % à la cimenterie à 9 % à l'huilerie.

A la différence du nombre d'employeurs le nombre de postes occupés chez l'employeur actuel n'a pu être lié ni à l'âge ni à la qualification. C'est que les changements de poste sont en général de simples mutations, qui se rapportent à des circonstances spécifiques dans chaque cas et ne correspondent pas, d'habitude, à des promotions. Cependant les Wolof d'origine rurale sont moins fréquemment maintenus dans le même poste que les autres, même si ce ne sont pas des manoeuvres. Nous avons déjà vu que les Wolof, aussi bien ceux d'origine urbaine que rurale, ont été plus touchés que les autres par les mesures de compression d'effectif au cours de leur carrière.

Les études effectuées chez les Wolof en milieu traditionnel au Sénégal font apparaître un haut degré de mobilité, même sur une petite étendue, indépendamment des migrations plus générales, notamment de celles dues actuellement à la mise en valeur de terres neuves sous l'influence de l'Islam mouride. Non seulement les villages se déplacent en relation avec l'épuisement du sol mais beaucoup d'individus changent plus d'une fois de village au cours de leur vie active, pour diverses raisons (1).

Dans la vie industrielle les Wolof apparaissent comme les éléments les moins stables à l'employeur, qui les déplace et se sépare d'eux de préférence aux autres lorsque c'est nécessaire. D'ailleurs nous verrons une tendance à l'instabilité apparaître chez les Wolof dans leurs réponses aux questions d'attitudes.

Durée d'emploi à l'entreprise actuelle

L'ancienneté dans l'entreprise actuelle, c'est-à-dire le temps total que le travailleur y a passé, peut approcher de 30 ans ; en moyenne elle est de 6 ans, 7 mois et varie de 3 ans, 4 mois à l'usine de textile, d'implantation relativement récente, à 10 ans, 4 mois à l'entreprise de mécanique générale. Le plus long temps passé dans un poste peut dépasser 15 ans ; il est en moyenne de 6 ans, 1 mois, variant de 3 ans, 2 mois à l'usine de textile, à 8 ans, 4 mois à l'entreprise de mécanique générale. La durée moyenne dans un poste, quotient de l'ancienneté par le nombre de postes, peut dépasser 15 ans ; elle est en moyenne de 5 ans et demi et varie de 2 ans, 10 mois à l'usine de textile, à 7 ans, 9 mois à l'entreprise de mécanique générale.

Contrairement à ce que nous avons vu pour la durée et la fréquence du travail salarié il n'y a pas de liaison entre la durée d'emploi et le nombre de postes à l'entreprise actuelle : les deux critères de fréquence ne mesurent pas le même phénomène ; le changement d'employeur concerne la carrière du travailleur,

(1) D.P. GAMBLE (1957) p. 52 :

"The mobility of the Wolof is variously linked to economic, political and other social factors... If a section of the people is at variance with a chief, many individuals may move off to another district".

I. de GARINE (1962) p. 225 :

"A la différence de son voisin sérère qui hésite à opter entre culture vivrière et culture industrielle, le paysan wolof, qui est peu attaché à son métier et à son terroir, réalise un type d'agriculteur moderne, "profane". Il produit de l'arachide pour gagner de l'argent, n'attend rien de sa production vivrière et change volontiers d'occupation et de région en cas d'insuccès".

le changement de poste concerne la marche de l'entreprise. Mais la durée d'emploi à l'entreprise actuelle mesure le même phénomène que la durée du travail salarié et est liée aux mêmes variables : âge, lieu de naissance, groupe ethnique, formation professionnelle, qualification, activité du père. Cependant les travailleurs d'origine suburbaine ne se distinguent pas des travailleurs nés en ville, ni par conséquent de l'ensemble des Lébou, eu égard à la durée d'emploi à l'entreprise actuelle : s'ils sont venus plus tard à l'industrie ils ont occupé leur emploi dans la même entreprise aussi longtemps. Les Wolof, d'une part, les fils de salariés de l'industrie, d'autre part, se distinguent des autres par tous les critères de durée et l'emploi. Enfin, à la différence de la durée moyenne de travail salarié, la durée moyenne dans le poste est plus élevée chez les travailleurs d'origine urbaine ou suburbaine, du fait qu'ils travaillent depuis plus longtemps à l'entreprise actuelle ou changent moins fréquemment de poste.

Chômage (1)

62 % des travailleurs n'ont jamais de période de chômage : c'est le cas de la plupart des travailleurs qualifiés, de ceux nés en ville ou dans un village suburbain, donc des Lébou. Les Wolof ont plus fréquemment été atteints par le chômage que les autres, ce qui est conforme avec ce que nous savons de leur instabilité relative dans l'emploi.

Le nombre de périodes de chômage varie de 1 à 8. 26 % des travailleurs (68 % des chômeurs) n'en ont qu'une, 12 % plus d'une (32 % des chômeurs).

Le chômage peut dépasser 5 ans, que ce soit pour le temps total de chômage, pour la plus longue période de chômage, ou pour la durée moyenne des périodes de chômage, quotient du temps total de chômage par le nombre de périodes de chômage. En moyenne le temps total de chômage est d'un an, un mois, la plus longue période de chômage de 11 mois, la durée moyenne des périodes de chômage de dix mois et demi.

Le temps total de chômage croît avec le nombre de périodes de chômage de même que le temps total de travail salarié croît avec le nombre d'employeurs.

Les travailleurs les plus âgés semblent avoir moins chômé, au total. C'est que leur carrière s'est surtout déroulée à une époque où la situation du marché de l'emploi était meilleure, alors que les plus jeunes ont souffert de la récession, qui se faisait déjà sentir en 1959 (2). D'autre part le rajeunissement constaté chez les migrants a contribué à grossir la proportion relative des jeunes sans travail.

Temps relatif d'exercice de l'activité salariée

En tenant compte de l'âge actuel de chaque travailleur et de l'âge auquel il a commencé à exercer une activité salariée il a été établi le rapport de la

(1) Nos résultats ne concordent pas avec ceux d'Y. MERSADIER rapportés dans le chapitre sur les généralités. Les deux échantillons ne concernent pas, en effet, des populations de travailleurs comparables.

(2) Se reporter au chapitre sur les généralités.

différence entre ces deux âges, c'est-à-dire de l'ancienneté du premier emploi salarié, à la différence entre l'âge actuel et 14 ans, c'est-à-dire au temps légalement possible de travail. Ce rapport a une moyenne de 0,6. Cela signifie en première approximation, si l'on prend en considération les périodes de chômage et de retour à la terre, qu'un travailleur a exercé une activité salariée pendant la moitié de sa vie active.

A la différence des critères de la durée du travail salarié le temps relatif d'exercice de l'activité salariée n'augmente pas avec l'âge des travailleurs du fait que les deux termes du rapport qui le mesure varient dans le même sens. Il varie avec le lieu de naissance, l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, l'activité du père, le groupe ethnique. Il est en général plus élevé pour les travailleurs nés en milieu urbain, dont la plupart ont commencé, dès l'adolescence, à exercer une activité salariée, notamment les fils de salariés, moins élevé pour les travailleurs d'origine rurale venus pour la première fois en ville à l'âge adulte et qui cultivaient auparavant leurs champs. Les travailleurs nés dans les villages suburbains n'ont pas non plus un temps relatif d'exercice de l'activité salariée comparable à celle des travailleurs nés en ville, du fait de leur contact plus tardif avec les industries manufacturières qui ne se sont développées que récemment dans leur voisinage. Comme pour les critères de durée de travail salarié les Lébou dans leur ensemble ont un temps relatif d'exercice de l'activité salariée influencé par la naissance en milieu urbain de 47 % d'entre eux, mais, à la différence de ces critères, ce sont les seuls Wolof et non aussi les Toucouleur qui ont un temps relatif d'exercice de l'activité salariée moindre que les autres, bien que 28 % des Wolof et 14 % des Toucouleur seulement soient nés en ville. Il n'y a pas de différence entre les Wolof nés en ville et ceux d'origine rurale et les représentants de ce groupe ont donc, dans l'ensemble, commencé assez tard à exercer une activité salariée ; c'est vraisemblablement en relation avec leurs traditions artisanales et leur facilité d'adaptation à de multiples activités. Quant aux Toucouleur, le fait que beaucoup d'entre eux soient venus en ville dès l'adolescence contribue à élever le temps relatif d'exercice de l'activité salariée de l'ensemble du groupe.

De même que les critères de durée du travail, le temps relatif d'exercice de l'activité salariée est indirectement lié à la formation professionnelle et à la qualification, du fait qu'il est lié au lieu de naissance : un travailleur né en ville a pu avoir une vie salariée relativement plus longue et avoir eu relativement plus de temps pour acquérir des connaissances techniques et plus d'opportunités d'obtenir des promotions.

c) Attitudes

Travail industriel

Il a été demandé aux travailleurs s'ils préféreraient le travail industriel ou l'activité traditionnelle (agriculture, élevage, pêche, artisanat) et s'ils

préfèrent le travail d'atelier ou celui de bureau ou de comptoir (1).

50 % des travailleurs acceptent leur condition de salarié de l'industrie, 40 % préféreraient un emploi de bureau ou de comptoir, 8 % reprendraient volontiers une activité traditionnelle, 2 % sont sans opinion.

Ce sont surtout les travailleurs des catégories supérieures -notamment ceux qui sont nés en ville, les Lébou- qui marquent une préférence pour le travail industriel : il faut un minimum de qualification pour trouver de l'intérêt à son travail.

En ce qui concerne la reprise de l'activité traditionnelle à titre permanent et exclusif et non accessoire ou temporaire comme les retours à la terre, elle est rejetée non seulement par les travailleurs d'origine urbaine ou suburbaine mais aussi par tous ceux des travailleurs d'origine rurale qui sont venus jeunes en ville et se sentent d'authentiques salariés.

Profession des fils

Il a été demandé aux travailleurs quelle profession ils aimeraient que leurs fils exercent.

26 % des travailleurs souhaitent pour leurs fils une situation dans l'industrie, 34 % dans le commerce ou l'administration, 17 % dans une autre branche d'activité, notamment les professions libérales, 23 % sont sans opinion.

De même que pour le travail industriel ce sont les plus qualifiés qui poussent le plus fréquemment leurs fils vers l'industrie, en connaissance de cause. Ils peuvent être indifféremment d'origine rurale ou urbaine, mais beaucoup sont des Lébou.

(1) Il leur a été demandé aussi s'ils préféreraient le travail d'atelier à celui de chantier mais, comme fort peu connaissent le travail de chantier, presque tous ont indiqué l'atelier et les réponses ne sont pas concluantes.

Absentéisme et Mobilité (1)

C'est à l'occasion d'une enquête sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs que nous avons effectué une recherche sur les attitudes au travail. Cette enquête entre dans le cadre des efforts faits dans les années "50" par la Commission de Coopération Technique en Afrique du Sud du Sahara (CCTA) pour parfaire les connaissances sur les problèmes de productivité (2).

Des experts estimaient qu'il existe des facteurs spécifiques affectant la productivité en Afrique et que ces facteurs devaient être recherchés principalement sur le plan de l'homme. L'absentéisme et la mobilité furent choisis comme objet d'étude parce qu'il semblait que ces variables étaient particulièrement importantes et aussi parce que la mesure en est aisée.

En fait cette enquête a eu pour but d'éclaircir de l'intérieur certains des autres facteurs humains de la productivité et notamment les attitudes des travailleurs devant leur travail. Dans le contexte africain le comportement des travailleurs dépend moins de motifs psychosociaux que de la pression exercée par le marché du travail ou des décisions de l'employeur. Aussi l'étude de l'absentéisme et de la mobilité doit-elle montrer comment les problèmes humains sont liés au fonctionnement économique et technique de l'entreprise.

Mais l'intérêt d'une telle étude est également d'ordre sociologique, dans la mesure où elle permet de mettre en évidence les facteurs d'adaptation au travail industriel dans les pays en voie de développement (3).

L'absentéisme et la mobilité de la main-d'oeuvre peuvent, en effet, être considérés comme des critères d'adaptation au travail industriel. Il faut entendre le phénomène de l'adaptation dans un sens très large, non comme le simple ajustement d'un organisme aux conditions de travail, mais comme une adéquation entre formes de production, situations et besoins individuels et sociaux et ressources humaines. Une étude sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs fournit donc un indice de cette adéquation et permet la recherche des facteurs individuels, industriels et sociologiques de ces phénomènes considérés comme critères d'adaptation.

-
- (1) La mobilité dont-il est question ici n'est pas la mobilité professionnelle individuelle, relative aux changements de profession, mais la mobilité professionnelle de groupe ; on emploie aussi dans ce sens les termes de roulement, rotation, mouvement de la main-d'oeuvre (turnover). Nous avons personnellement évité d'utiliser le terme d'instabilité, qui a une résonance dépréciative et concerne plutôt les individus.
 - (2) Productivité en Europe et productivité en Afrique. Bulletin de l'Institut Interafricain du Travail, VII, 5, 1.sept. 60, 29-46.
 - (3) J. GRISEZ, J. GUILBOT, A. HAUSER (1963).

a) Résultats de l'enquête faite à Dakar (1)

L'enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main-d'oeuvre a porté sur une période d'un an, de décembre 1958 à novembre 1959 (2).

Cette enquête a nécessité :

- 1 - Le relevé des absences à partir des états de solde et celui des engagements et des départs à partir des registres des services du personnel.
- 2 - L'établissement d'une fiche de renseignements généraux par travailleurs, remplie en partie à l'aide des données fournies par l'entreprise et complétée, à l'entreprise, par enquête directe auprès des intéressés, d'une durée de dix minutes environ. Les cas de refus ont été pratiquement inexistantes.

ABSENTEISME

L'absentéisme se définit souvent comme l'habitude qu'ont certains travailleurs de s'abstenir de se rendre à leur travail sans raison valable. Cette définition ne concerne qu'une sorte d'absence : l'absence non autorisée. On peut en fait distinguer quatre sortes d'absences :

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

(1) Nous donnons ici une version très abrégée de notre rapport sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs dans les industries manufacturières de la région de Dakar. Une version abrégée et une bibliographie figurent dans "Absentéisme et instabilité de la main-d'oeuvre". CCTA/CSA, Publication n° 69, 1961, 119-135 et 245-250. Le rapport complet a été multigraphié par l'IFAN en 1961.

(2) Nous ne voulions pas scinder en deux la période continue pendant laquelle les huileries fonctionnent.

On définit habituellement le taux d'absentéisme (1) 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.

Nous avons essayé de lier l'absentéisme (2) avec un certain nombre de variables individuelles ; nous avons trouvé une liaison pour les variables suivantes : âge, situation matrimoniale, enfants à charge, formation professionnelle, nombre d'années de service, qualification, salaire, travail de nuit, moyen de transport utilisé, durée du trajet. Ces variables sont d'ailleurs toutes liées les unes aux autres, directement ou indirectement.

L'absentéisme est plus élevé chez les jeunes, les célibataires, ceux ayant peu d'enfants, peu d'années de service, chez les travailleurs des basses catégories, ceux qui ont les plus bas salaires, ceux qui n'ont pas eu d'apprentissage, ceux qui travaillent périodiquement de nuit, ceux qui vont à pied et ont un long trajet.

Nous n'avons pas trouvé de liaison pour le lieu d'origine (naissance en milieu rural ou urbain), le groupe ethnique, la confrérie religieuse (3) le degré d'urbanisation (âge auquel les travailleurs nés en milieu rural sont venus en ville pour la première fois) (4), le niveau d'instruction.

Pour les variables suivantes : âge, situation matrimoniale, ancienneté, qualification, liées entre elles et à l'absentéisme, nous avons étudié les relations de chacune d'entre elles et à l'absentéisme à niveau constant de chacune des autres : dans presque tous les cas la liaison ne s'effectue qu'au niveau supérieur des variables ; 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 service.

L'étude des relations de l'absentéisme avec l'affectation des travailleurs dans les différents services de chaque entreprise a montré notamment que 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 de la même entreprise, dont la conduite des travaux est libre.

L'étude des taux de groupes permet de classer les huit entreprises en deux groupes nettement distincts : celles qui ont le plus d'absentéisme : les deux usines de textile, une huilerie et une entreprise de mécanique générale ;

-
- (1) Le taux est global s'il s'agit de l'ensemble des absences, partiel s'il s'agit d'une sorte d'absence ; il peut être annuel, mensuel, etc. selon la période envisagée.
 - (2) Taux global de fréquence.
 - (3) Nous n'avons pas essayé de lier l'absentéisme à la religion car 95 % des travailleurs étudiés sont des musulmans. Voir, au chapitre sur l'Echantillon des travailleurs, les données sur les confréries.
 - (4) Variable connue seulement pour les travailleurs de l'échantillon (voir au chapitre correspondant).

celles qui ont le moins d'absentéisme : fabrique de chaussures, cimenterie, autre huilerie, autre entreprise de mécanique générale (1).

L'étude des moyennes de variables individuelles par entreprise montre que dans trois des quatre entreprises à faible taux d'absentéisme le personnel a un nombre relativement élevé d'années de service et que, dans trois des quatre entreprises à fort taux d'absentéisme, le personnel est peu âgé. 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 groupes d'absentéisme des entreprises étudiées et il y a lieu de tenir compte de facteurs industriels.

Dans une usine de textile, le taux des absences non autorisées vaut trois fois celui des autres entreprises à fort absentéisme ; c'est en relation avec un encadrement volontairement réduit à l'échelon de la direction, dont s'est ressenti le contrôle des travailleurs. Dans la fabrique de chaussures, le contrôle est strict, la direction licencie ceux qui s'absentent plusieurs fois sans autorisation et le taux des absences non autorisées est encore plus faible que celui des trois autres entreprises à faible absentéisme. Il semble que la différence de taux global d'absentéisme que l'on constate entre les deux entreprises de mécanique générale et entre les deux huileries puisse s'expliquer en partie par le relâchement du contrôle dans les deux entreprises où le taux global est le plus fort du fait surtout des absences non autorisées et des accidents du travail. La durée hebdomadaire de travail (40 à 56 heures) n'apparaît pas comme un facteur déterminant des différences d'absentéisme, bien que des recherches aient montré que l'absentéisme peut croître avec le nombre des journées de travail de la semaine (2).

Au service de 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 de travail justifierait. Elle accorde, d'autre part, des permissions d'une manière très libérale ; les permissions sont aussi accordées assez 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'absences autorisées, non autorisées 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 variations mensuelles ne sont pas les mêmes dans toutes les entreprises. D'une manière générale on constate cependant que les taux mensuels d'absences pour maladie et pour accident du travail sont les plus élevés à la

(1) Taux annuel global pour le groupe de tous les travailleurs étudiés : durée 2,5 % ; fréquence 1 %.

(2) R.B. BUZZARD (1954)

fin de la saison chaude (octobre), au moment où la fatigue se fait le plus sentir, moins élevés pendant la saison fraîche (décembre à mai). On observe aussi une recrudescence des accidents du travail au cours de la période du jeûne (Ramadan) (1). Les courbes des taux mensuels d'absences autorisées et surtout non autorisées passent par des maxima chaque mois où il y a une fête religieuse musulmane : les jours de ces fêtes sont presque tous chômés mais les travailleurs s'absentent souvent en deçà et au-delà des jours légaux d'arrêt du travail, avec ou sans l'accord de l'employeur. Les taux mensuels globaux ont un maximum en octobre et un minimum en décembre.

Dans une usine de textile le taux mensuel d'absences non autorisées à nettement décrû de décembre 1958 à 1959. La direction de cette entreprise a essayé de lutter contre l'absentéisme en tenant compte de ce facteur dans l'attribution des gratifications de fin d'année. L'effet de cette mesure s'est fait sentir pendant quelques mois, jusqu'au moment où l'entreprise a dû procéder à une assez importante compression de personnel et réduire à cinq le nombre hebdomadaire de journées de travail par suite des difficultés de vente du produit. On constate alors un accroissement brusque et notable du taux mensuel des absences non autorisées, qui traduit le sentiment d'insécurité de l'emploi régnant dans cet établissement.

Nous avons étudié quelques autres taux de groupe :

- 1°. L'étude des absences du lundi et le lendemain de jour férié ne révèle des différences avec les absences des autres jours de la semaine dans une usine de textile, où la surveillance est relâchée (2),
qui
- 2°. L'étude des absences non autorisées de lendemain de jour de paie (3) ne révèle des différences avec les autres jours de la semaine que dans une huilerie, où la surveillance est relâchée, et dans une entreprise de mécanique générale, où la proportion des travailleurs catholiques n'est pas négligeable (12 %). Pour ceux-ci les absences sont évidemment consécutives à une forte consommation de boissons alcoolisées.
- 3°. Les absences non autorisées de nuit du personnel employé périodiquement de nuit sont moins fréquentes que de jour : à partir du quart de nuit, qui commence à dix heures du soir, on peut supposer que les travailleurs n'ont plus les mêmes obligations sociales et ne peuvent plus régler d'affaires personnelles.
- 4°. L'étude des absences en fonction du lieu de résidence montre que l'absentéisme des travailleurs résidant dans un centre extra-coutumier varie beaucoup moins, d'une entreprise à l'autre, que celui des travailleurs résidant un milieu traditionnel : ceux-là sont donc moins influencés par les variables industrielles que ceux-ci.

(1) Décelable facilement en 1959, où le Ramadan prit place en Avril.

(2) Ce taux n'a pas été établi pour trois entreprises qui fonctionnent sans arrêt, où les congés hebdomadaires du personnel employé à la fabrication sont écourtés ou variables dans la semaine (les deux huileries, la cimenterie).

(3) Observables seulement dans cinq entreprises où la paie n'a pas lieu une veille de congé hebdomadaire (les deux huileries, les deux entreprises de mécanique générale, la cimenterie).

MOBILITE

La mobilité a été définie comme la cadence à laquelle s'effectuent les remplacements dans un personnel d'importance donnée. Dans le cadre de cette définition, nous avons adopté la méthode du Dr S. BIESHEUVEL, qui 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, telle qu'elle est ainsi définie, exprime un phénomène collectif et ne peut être mise en rapport avec une variable individuelle.

Le mouvement de la main-d'oeuvre permanente semble se produire indifféremment à n'importe quel moment de l'année. On constate que trois entreprises seulement ont un indice relativement élevé : la fabrique de chaussures, une usine de textile, une entreprise de mécanique (1). Dans les deux premiers cas, il est essentiellement dû à des remplacements de personnel licencié pour faute, dans le troisième à des remplacements de personnel contractuel arrivé au terme du contrat (2)

VARIABLES D'ENTREPRISE

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

-
- (1) Le taux annuel de mobilité varie entre 1,17 % et 16,70 % selon l'entreprise.
 - (2) De tels contrats ne seraient plus admis actuellement. (Se reporter au chapitre sur les généralités.)

- 1°. qualité et nature des conditions de travail (salaire, sécurité de l'emploi, avantages spéciaux) ;
- 2°. qualité et nature du contrôle ;
- 3°. attitude des travailleurs vis-à-vis de la direction et du travail (1).

Les résultats sont les suivants :

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

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 (2).

MOBILITE ET ABSENTEISME

L'étude des relations entre la mobilité et l'absentéisme ne fait pas apparaître de liaisons entre ces deux variables, même si l'on traite séparément l'absentéisme dû aux accidents du travail : des recherches ont montré que cette sorte d'absentéisme n'est pas indépendante de la mobilité ; cependant notre échantillon d'entreprises ne comprend qu'une seule entreprise (mécanique générale) présentant à la fois un taux relativement élevé d'absences pour accident et un indice de mobilité non négligeables.

CONCLUSION SUR L'ENQUÊTE

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.

L'absentéisme est en liaison avec un certain nombre de variables relatives à la vie professionnelle et familiale, avec l'âge, le lieu de résidence 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 groupes. L'état de migrant et le degré d'urbanisation semblent n'avoir aucune liaison avec l'absentéisme, qui reste, par ailleurs, indépendant du niveau des connaissances générales. Mais il apparaît une résistance au

(1) Cette variable n'a été déterminée que pour l'échantillon. (Se reporter au chapitre "Attitudes au travail et mobilité").

(2) Voir le détail de ce dernier résultat au chapitre "Attitudes au travail et mobilité".

changement chez les travailleurs résidant un milieu urbain, quel que soit leur lieu de naissance et l'âge de la venue en ville de ceux d'origine rurale : les variables industrielles les affectant relativement peu.

Nous avons essayé de dégager l'existence d'une classe de travailleurs -ayant de l'âge, de l'ancienneté ou de la qualification et comprenant de 10 à 20 % de l'effectif total selon la variable- que l'on peut considérer comme relativement bien adaptés à la vie industrielle et nous avons constaté, sur la majorité de la population des travailleurs, un certain respect des obligations professionnelles. Les charges familiales stimulent le travailleur en milieu urbain où il vit de son travail industriel, où il n'a pas d'autres sources de revenu -sauf exception- et où le chômage et le sous-emploi règnent en permanence.

Les conséquences économiques de l'absentéisme sont peut-être minimales 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 (1). 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 une 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 du 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.

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. 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, une mesure de compression de 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 licenciement pour faute, sans, pour autant, employer systématiquement une méthode coercitive. D'autre part, la direction d'une des

(1) cf, H. BEHREND (1959) p. 153.

Trois entreprises a agi indirectement sur l'absentéisme en pratiquant une politique de promotion extraprofessionnelle ; elle a ainsi lié les travailleurs à l'entreprise.

La mobilité, très faible dans la plupart des entreprises étudiées ici, ne pose un problème que lorsque les départs volontaires sont nombreux ; ce n'est le cas dans aucune des entreprises. Nous avons vu que la mobilité due à une politique d'engagement des travailleurs pour un temps limité peut provoquer un absentéisme du fait des accidents de travail.

b) Enseignements des études de ces phénomènes

Des enquêtes effectuées, en 1959, en Afrique subsaharienne et en particulier au Sénégal et en Afrique Equatoriale, on peut tirer les enseignements suivants (1) :

1° Enseignements d'ordre économique :

- 1°. En milieu urbain l'absentéisme et la mobilité sont relativement faibles, et les taux comparables à ceux des entreprises des pays industriellement développés. Mais il y a peut-être une telle influence de la conjoncture économique sur la productivité, que l'on ne doit pas comparer l'absentéisme et la mobilité de pays à niveaux d'emploi différents. En Afrique l'entreprise ne fonctionne pas avec une main-d'oeuvre réduite au minimum mais l'on ne peut cependant, en général, considérer qu'il y a un gâchis de main-d'oeuvre en milieu urbain ; en milieu rural les taux d'absentéisme plus élevés dénotent une médiocre utilisation des travailleurs.
- 2°. La corrélation entre l'absentéisme et la mobilité s'est révélée faible (à Dakar il n'y en a même pas). Il y a là une spécificité des critères par rapport aux phénomènes observés. L'absentéisme traduit les phénomènes d'adaptation à long terme.

2° Enseignements d'ordre sociologique :

Les enseignements d'ordre sociologique concernant les facteurs d'adaptation au travail industriel dans les régions étudiées sont nombreux.

Les plus importants sont les suivants :

- 1°. Influence de la position de l'individu dans le cycle vital sur son comportement économique et social : l'âge de l'individu et sa situation matrimoniale sont des déterminants essentiels de l'absentéisme.
- 2°. Importance de la qualification professionnelle (et de la formation professionnelle qui lui est liée) pour l'adaptation au travail industriel. La qualification est un des facteurs les plus importants de la stabilité de la stabilité professionnelle.
- 3°. Relations des comportements individuels avec la situation dans les groupes d'appartenance, en particulier par rapport au milieu coutumier ou au milieu

(1) J. GRISEZ, J. GUILBOT, A. HAUSER (1963). Pour l'Afrique Equatoriale se reporter à J. GUILBOT (1962).

urbain. Les résultats des enquêtes ont montré que les variables liées aux besoins de l'individu par rapport à son groupe d'appartenance (âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants) agissent différemment en zone rurale et en zone urbaine.

L'adaptation au travail industriel est liée à la satisfaction des besoins personnels, d'une part, et des besoins de groupe auxquels l'individu doit subvenir, d'autre part. Les besoins individuels fondamentaux ont un certain degré de généralité ; les besoins en relation avec la vie d'un groupe sont beaucoup plus relatifs aux conditions économiques et sociologiques de la vie de ce groupe, notamment pour l'Afrique, en situation rurale ou urbaine, coutumière ou extra-coutumière.

Les facteurs qui déterminent la position de l'individu dans l'entreprise et les conditions de vie professionnelles (statut professionnel, conditions de travail) sont les moins liés aux conditions sociologiques (en particulier, ils agissent semblablement en zone rurale ou urbaine), tandis que les variables liées aux besoins de l'individu par rapport à son groupe d'appartenance (âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants) sont en rapport direct avec les situations sociologiques (en particulier, comme nous venons déjà de la signaler, elles agissent différemment en milieu rural et en milieu urbain) ; la jeunesse, le célibat, ou le faible nombre d'enfants, qui entraînent une plus grande indépendance et moins d'obligation par rapport à un groupe vivant en zone urbaine et moins d'indépendance avec plus d'obligations en milieu rural et coutumier, agissent sur l'absentéisme différemment et en accord avec ces situations inverses : plus d'absentéisme quand il y a plus d'indépendance et moins d'absentéisme quand les obligations sont plus contraignantes. L'un des résultats importants des enquêtes effectuées est donc de mettre en évidence le caractère global des phénomènes d'adaptation au travail industriel dans les pays en voie de développement.

Les attitudes au travail

Les problèmes humains posés par l'industrialisation ne se présentent pas en Afrique tout à fait de la même façon qu'en Europe Occidentale. Dans une région du monde où la civilisation technicienne s'est récemment et soudainement introduite, il semble que les antécédents socio-culturels soient à prendre en considération.

L'étude des attitudes au travail doit permettre de voir dans quelle mesure et de quelle façon le substrat socio-culturel émerge en situation de travail. A travers l'effectivité des réponses aux questions relatives aux thèmes du travail la conception africaine traditionnelle de la vie sociale et de son organisation peut apparaître.

Mais les attitudes ne doivent pas seulement déceler des survivances, elles doivent aussi révéler s'il se trouve des travailleurs ayant des vues résolument modernistes : ceux qui ont conscience de participer à un projet individuel, qui recherchent des avantages personnels, matériels ou professionnels; dans un souci d'individualisation de l'effort, et ceux qui ont conscience de participer à un projet collectif, qui estiment que les problèmes des relations de travail ne se posent pas en termes traditionnels.

On peut donc espérer voir apparaître, à travers les attitudes, une main-d'oeuvre de type nouveau, qui participe au processus de modernisation.

L'étude des motivations de ces attitudes peut donner des indications sur cet état d'esprit moderniste : il serait bon notamment de savoir si les motivations qui apparaissent sont toutes "occidentales".

D'après les attitudes au travail, nous essaierons aussi de comprendre la façon dont le travailleur africain conçoit sa carrière notamment le migrant rural. On ne doit pas pouvoir dissocier l'histoire urbaine, l'histoire professionnelle et les attitudes au travail.

Le questionnaire d'attitudes comprend soixante-dix-sept groupes de questions placés sous quatorze thèmes : poste de travail, groupe de travail, entreprise, travail de nuit, absence, promotion, encadrement, formation professionnelle, transferts, relations raciales, séparations, environnement physique, services divers, primes. Il est centré sur les problèmes du travail. Il contient évidemment un certain nombre de questions factuelles, précédant en général les questions d'attitudes; celles-ci sont presque toujours groupées en deux questions au moins sur le même sujet, la première fermée, la suivante ouverte; il n'y a pas de question préformée. Une partie des thèmes donnent lieu à une série de questions dites en entonnoir (funnel); il s'agit de faire préciser à l'enquêté son attitude à propos d'une question d'ordre général portant sur un thème donné, à l'aide de questions particulières. Dans le schéma-type, celles-ci suivent la question la plus générale et deviennent de plus en plus précises, si bien qu'il est possible de situer la position de l'enquêté par rapport à l'attitude. Ce n'est pas le cas des nôtres, si nous prenons chaque thème séparément, à l'exception de l'encadrement, où la question la plus générale (Aimez-vous travailler avec votre chef ?) n'est pas la première : elle est précédée et suivie de questions particulières.

POSTE DE TRAVAIL

Le premier thème du questionnaire d'attitudes sur le travail concerne le poste occupé par le travailleur à l'époque de l'enquête. On remarquera que les questions n° 1 et 3 : Depuis combien de temps êtes-vous au poste de travail actuel ? et quels autres postes avez-vous occupés dans cette entreprise ? avec mention de la durée de l'emploi, concernent l'histoire professionnelle, qui a déjà été traitée dans le questionnaire factuel, mais à laquelle il manque un complément. Les raisons du placement à un poste (questions 2 et 3) n'ont pu être exploitées (1). La question 5 : En plus de votre travail principal, vous demande-t-on de faire autre chose ? permet en principe de contrôler si le poste occupé par le travailleur correspond bien à son travail principal. En fait, ce fut toujours le cas. La question 4 : Aimez-vous changer de poste ? est générale et ne s'applique pas spécialement au poste actuel. Elle concerne l'attitude à l'égard du changement de poste (2). Le thème du poste de travail est repris sous le nom de "Transferts", comme neuvième thème du questionnaire (questions 58 à 61) mais il n'a rien apporté de plus; le onzième thème "environnement physique" apporte quelques compléments mais dans le regroupement des réponses nous avons essentiellement tenu compte de celles du premier thème. Nous avons classé les travailleurs en deux catégories : ceux qui aiment leur travail et ceux qui ne l'aiment pas. La première question 6 : Aimez-vous votre travail ac-

(1) Nous n'avons pas utilisé les raisons données au placement à un poste de l'entreprise actuel, qui se rapportent à des circonstances spécifiques dans chaque cas et dont la classification n'offrirait qu'un intérêt limité. Les changements de postes sont en général de simples mutations et ne correspondent pas à des promotions. Nous avons d'ailleurs vu que le nombre de postes occupés par un travailleur dans l'entreprise est indépendant de la qualification.

(2) Voir ci-dessous p. 98.

tuel ? permet en principe ce classement. Les deuxième et troisième questions 6 : Qu'est-ce qui vous plaît en lui ? Qu'est-ce qui vous déplaît en lui ? permettent de subdiviser les travailleurs d'après les raisons données d'aimer ou de ne pas aimer le travail actuel. La suite du thème (questions 7 à 13) apporte un complément d'information sur l'état d'esprit du travailleur eu égard au travail; nous pouvons ainsi mieux nous rendre compte de ce qu'il a voulu dire et même rectifier éventuellement la première raison donnée d'aimer ou de ne pas aimer le travail actuel, qui n'est pas nécessairement celle à retenir pour notre propos. Exceptionnellement, un travailleur peut avoir déclaré aimer son travail et devoir malgré tout être classé comme ne l'aimant pas d'après les réponses qui apparaissent par la suite. Une réponse affirmative à la première question 8 : Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise ? n'empêche évidemment pas un travailleur d'être classé comme aimant son travail s'il a répondu affirmativement à la question 6. Seule la motivation donnée aux questions suivantes de la rubrique n° 8 permet de discerner s'il s'agit d'un simple désir de promotion ou s'il n'aime pas en réalité son travail. La même remarque s'applique à la question 9: y a-t-il un autre travail que vous voudriez faire dans une autre entreprise ? à laquelle il a d'ailleurs été beaucoup moins fréquemment répondu affirmativement qu'à la question 8, les travailleurs connaissant en général mieux les postes à l'entreprise où ils se trouvent. La question II : Eprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites ? Pourquoi ? a incité un grand nombre de travailleurs à préciser la raison donnée à la question 6 d'aimer ou de ne pas aimer le travail et c'est la motivation qui a été le plus fréquemment retenue.

Nous avons distingué deux motivations principales en faveur du poste de travail :

1°. L'intérêt professionnel;

2°. La facilité, la tranquillité, caractérisant le "bon" travail. Les autres travailleurs classés comme aimant leur travail n'en donnent pas la raison ou pas de raison en rapport avec le poste : ils déclarent avoir à "gagner leur vie", être satisfaits de leur sort; un travailleur de l'huilerie est fier de travailler avec un produit du pays, réponse stéréotypée classique.

En opposition au poste de travail, il y a de même deux motivations principales :

1°. Le manque d'intérêt professionnel,

2°. Les difficultés caractérisant le "mauvais" travail, qualifié de dur, fatigant, sale, immobile.

Il est à noter que certains travailleurs n'apprécient pas de ne pouvoir se déplacer ou de ne pouvoir changer de position : la machine n'est pas toujours bien adaptée à l'homme. Le thème XII "environnement physique" permet de faire des recoupements avec de telles réponses.

Deux travailleurs déclarent qu'ils n'aiment pas leur travail parce que leur métier ne peut s'exercer en dehors de l'entreprise (fileur du textile et meunier de la cimenterie); deux invoquent les risques d'accident; un considère que le travail de manoeuvre n'a rien d'enviable. Quelques-uns enfin invoquent le bas salaire ou le manque

d'avancement, ce qui est plutôt en relation avec l'attitude à l'égard de l'entreprise.

Il a été possible de classer tous les travailleurs dans les deux catégories principales à l'exception de cinq d'entre eux qui ont seulement déclaré que cela leur était indifférent, qu'ils avaient l'habitude de leur travail.

La distribution des attitudes à l'égard du poste de travail pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1), montre que, si la majorité des travailleurs aiment leur travail actuel dans toutes les entreprises, il y a de notables variations entre l'usine de textile, où le nombre des travailleurs aimant leur travail dépasse à peine la moitié, et l'entreprise de mécanique générale, où il atteint presque les quatre cinquièmes. A l'usine de textile, la majorité de ceux qui n'aiment pas leur travail actuel donnent comme raison le manque d'intérêt professionnel à la différence des autres entreprises où l'on prend plutôt en considération des difficultés d'ordre physique. Parmi les travailleurs aimant leur travail, c'est aussi à l'usine de textile que l'intérêt professionnel manifesté est relativement le moindre mais il n'est guère plus fréquent à l'huilerie. A la cimenterie et surtout à l'entreprise de mécanique générale, la grande majorité des travailleurs aiment leur travail pour son intérêt professionnel. L'attitude à l'égard du poste de travail varie donc avec la branche d'activité. Dans l'huilerie et le textile, l'intérêt professionnel manifesté est moindre que dans les deux autres entreprises. C'est en relation avec les caractéristiques de la main-d'oeuvre dans ces branches d'activité : dans l'huilerie et le textile, les travailleurs des basses catégories constituent l'essentiel du personnel et occupent des postes qui ont évidemment peu d'attrait professionnel. Au contraire, la cimenterie et surtout l'entreprise de mécanique générale emploient une main-d'oeuvre nettement plus qualifiée dans l'ensemble. L'étude des liaisons de l'attitude à l'égard du poste de travail et des variables de base pour l'ensemble des travailleurs est une autre façon de faire apparaître ces différences : l'attitude à l'égard du poste de travail est en effet liée à la qualification, ainsi qu'à quelques variables auxquelles celle-ci est liée : formation professionnelle, âge, lieu de naissance, groupe ethnique (Lébou - Toucouleur)(2).

Les travailleurs nés en milieu urbain, en particulier les Lébou, ayant eu plus de facilités - ou de temps, s'ils sont âgés - d'acquérir une certaine formation professionnelle et d'accéder aux catégories supérieures que ceux d'origine rurale, notamment les Toucouleur, ou suburbaine, sont aussi plus portés à apprécier leur poste de travail .

Le tableau de contingence "attitude à l'égard du poste de travail x "qualification" apporte les compléments d'information ci-après (3) :

(1) Tableau en annexe

(2) Sarakhollé : liaison presque établie à .05 ($\chi^2 = 3,81$) : attitude plus fréquemment défavorable.

(3) Pour lire ce tableau et les suivants du même type, où la distribution des effectifs se fait par variable, noter la signification des colonnes :

Catégorie	Effectif	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
1°. Travailleurs aimant leur travail :				
a. raison professionnelle :				
agent de maîtrise	24	11,9	92,3	5,9
ouvriers professionnels..	101	50,2	81,5	27,7
ouvriers spécialisés				
4e cat. 40	57	28,4	41,0	31,3
3e cat. 17				
manoeuvres	19	9,5	12,0	35,2
b. facilité, tranquillité :				
manoeuvres et ouvriers spécialisés	33	89,2	11,1	66,5
2°. Travailleurs n'aimant pas leur travail :				
a. raison professionnelle :				
ouvriers spécialisés				
4e cat. 4	15	26,3	10,8	31,3
3e cat. 11				
manoeuvres	38	66,7	24,1	35,2
b. raison physique :				
manoeuvres	43	60,6	27,4	35,2
ouvriers spécialisés	17	23,9	12,1	31,3

L'intérêt pour le travail qu'ils effectuent apparaît nettement chez les travailleurs des catégories les plus élevées, à partir de la 4ème. Dans les basses catégories, un certain nombre de travailleurs éprouvent le besoin d'exercer un travail plus attirant professionnellement. D'autres, au contraire, trouvent suffisamment d'attrait à leur travail actuel.

Les autres tables de contingence ayant fait apparaître des liaisons donnent les résultats ci-après :

- Pourcentage des travailleurs invoquant la raison : le rapport comprend au numérateur l'effectif mentionné dans le tableau, au dénominateur l'effectif total des travailleurs invoquant la raison correspondante, tel qu'il figure dans le tableau de distribution des attitudes à l'égard du poste de travail. Considérons, par exemple, parmi les travailleurs qui déclarent aimer leur travail, pour raison professionnelle, les ouvriers professionnels, au nombre de 101; on voit, au tableau de distribution des attitudes à l'égard du poste de travail, que 201 travailleurs déclarent aimer leur travail pour raison professionnelle. Le pourcentage est de $\frac{101 \times 100}{201} = 50,2$.

- Pourcentage des travailleurs de la catégorie : le rapport comprend, au numérateur l'effectif mentionné dans le tableau, au dénominateur l'effectif total des travailleurs de la catégorie correspondante, tel qu'il figure dans le tableau que cette catégorie concerne, donné en annexe. Le même exemple que précédemment donne, avec un effectif de 124 ouvriers professionnels (Tableau Qualification, ouvriers classés aux 5e, 6e et 7e catégories) le pourcentage $\frac{101 \times 100}{124} = 81,5$.

- Pourcentage des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs. Cette colonne n'est placée ici que pour faciliter la comparaison avec les autres pourcentages et éviter de se reporter à l'annexe. Dans le même exemple que précédemment, la colonne rappelle que les 124 ouvriers professionnels représentent 27,7 % des 447 travailleurs de l'échantillon.

Le total des pourcentages d'une colonne ou d'une subdivision de colonne est en général dépourvu de signification car nous n'envisageons pas tous les cas fournis par les tables de contingence mais seulement ceux apportant une information.

Catégorie	Effectif	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
1°. Travailleurs aimant leur travail :				
a. raison professionnelle :				
- formation professionnelle apprentissage d'au moins 3 ans	119	59,2	72,1	36,7
- groupe ethnique :				
Lébou	62	30,9	57,9	23,9
Toucouleur	29	14,4	33,7	19,2
Sarakhollé	11	5,5	39,3	6,3
- lieu de naissance :				
né en ville	84	41,8	70,6	28,9
né dans un village sub- urbain	19	9,5	31,7	13,4
- âge : plus de 30 ans (1)	142	70,7	49,0	64,8
b. Facilité, tranquillité :				
- formation professionnelle apprentissage sommaire au plus	29 (24)	78,4	10,25	63,3
- groupe ethnique :				
Lébou	5	13,5	4,6	23,9
Toucouleur	8	21,6	9,3	19,2
- Lieu de naissance : né en milieu rural	20	54,1	7,8	57,8
- âge : plus de 30 ans	22	59,5	7,6	64,8

(1) Il n'y a pas de liaison avec la coupure à plus de 35 ans.

Catégorie	Effectif	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
2°. Travailleurs n'aimant pas leur travail :				
a. raison professionnelle				
- formation professionnelle				
apprentissage sommaire au plus	47	82,4	16,6	63,3
- groupe ethnique :				
Lébou	13	22,8	12,2	23,9
Toucouleur	14	24,6	16,3	19,2
- Lieu de naissance : nés en milieu rural	37	64,9	14,3	57,8
nés dans un village suburbain	12	21,1	20,0	13,4
- âge : plus de 30 ans	30	52,6	10,3	64,8
b. raison physique :				
- formation professionnelle				
apprentissage sommaire au plus	58	81,7	20,5	63,3
- Groupe ethnique :				
Lébou	11	15,5	10,3	23,9
Toucouleur	21	29,6	24,4	19,2
Sarakhollé	10	14,1	35,7	6,3
- Lieu de naissance :				
né en milieu rural	49	69,0	19,0	57,8
né dans un village suburbain	9	12,7	15,0	13,4
- âge : plus de 30 ans ...	39	54,9	13,5	64,8

On voit que l'apprentissage contribue beaucoup à faire aimer professionnellement le travail; on remarquera, pour l'âge, que moins de la moitié des travailleurs de la catégorie "plus de 30 ans" aiment leur travail pour des raisons d'ordre professionnel; on retrouve parmi les travailleurs ayant eu au plus un apprentissage sommaire et n'aimant pas leur travail par manque d'intérêt professionnel les travailleurs des basses catégories ayant donné ce motif de ne pas aimer leur travail.

GROUPE DE TRAVAIL

Le thème de l'attitude à l'égard du poste de travail est complété par celui de l'attitude à l'égard du groupe de travail. Ce thème ne concerne évidemment pas les agents de maîtrise et assimilés. La question 14 permet, en principe, de diviser les travailleurs entre ceux qui préfèrent travailler seuls (14 a) et ceux qui préfèrent travailler en équipe (14 b). Cependant à la question 14 c : préférez-vous travailler seul ou en équipe ? Certains, tout en ayant déclaré aimer travailler comme ils étaient : seuls ou en équipe, indiquent une préférence pour le contraire. Il a dû en être tenu compte pour rectifier la classification lorsque la raison donnée d'aimer travailler seul (14 a) ou en équipe (14 b) n'était pas claire ou pas précisée.

La question 15 a permet de vérifier si l'enquêté travaille effectivement seul la majeure partie du temps. La question 15 b peut éventuellement aider à compléter les motivations de la préférence - ou de la désaffection - pour le travail en équipe.

Un certain nombre de travailleurs ont répondu qu'il leur était indifférent de travailler seuls ou en équipe, qu'ils en avaient l'habitude, que cela correspondait à la nécessité du métier; quelques-uns ont déclaré être sans opinion. Nous avons subdivisé les autres d'après les raisons données en faveur du travail solitaire ou en équipe.

Pour le travail solitaire nous avons pu retenir :

a. Le désir d'assumer des responsabilités, de voir sa valeur reconnue, le sentiment de n'avoir pas besoin des autres;

b. le moindre dérangement, le désir d'être tranquille, de ne pas bavarder.

Pour le travail en équipe nous avons pu retenir :

a. La moindre fatigue, l'effort à fournir individuellement étant moindre;

b. Le désir de sociabilité, de communiquer avec les autres travailleurs à l'occasion du travail - à son propos, dans un souci d'instruction réciproque, ou non - le sentiment de plus grande sécurité, la répulsion pour la solitude.

Dans les deux cas, un petit nombre de travailleurs ne donnent pas de raisons en rapport avec la question, ou pas de raison du tout.

La distribution des attitudes à l'égard du groupe de travail, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) montre que si les travailleurs préfèrent le plus fréquemment travailler en équipe dans toutes les entreprises - le plus fréquemment aussi pour des raisons sociales - les différences de pourcentages sont importantes entre l'entreprise de mécanique générale, où fort peu de travailleurs aiment travailler seuls, et l'usine de textile où beaucoup le préfèrent. Or, la moyenne d'âge est la plus élevée à l'entreprise de mécanique générale (40 ans), la moins élevée à l'usine de textile (30 ans); effectivement l'attitude à l'égard du groupe de travail a pu être liée à l'âge : les plus âgés (plus de 35 ans) aiment moins fréquemment travailler seuls. La table de contingence "attitude à l'égard du groupe de travail" x "âge" montre qu'ils n'aiment guère assumer des responsabilités : 21 seulement donnent cette raison de préférer travailler seul, soit : 30,0 % des travailleurs ayant invoqué cette raison, 10,1 % des travailleurs de plus de 35 ans, qui représentent 46,5 % de tous les travailleurs de l'échantillon.

Aucune autre liaison n'a pu être établie.

Les travailleurs auxquels il est indifférent de travailler seuls ou en équipe sont rares à l'usine de textile et relativement nombreux à la cimenterie, où d'ailleurs autant de travailleurs qui préfèrent travailler seuls aiment être tranquilles que responsables, à la différence des autres entreprises où le désir de responsabilité l'emporte. Il est assez difficile d'interpréter ces faits.

On peut se demander si le thème du groupe de travail est bien appréhendé par tous les travailleurs. De par la nature de leur travail, certains ne distinguent peut-être pas nettement le travail effectué vraiment seul d'un travail effectué en équipe. Cependant, seule importe l'attitude des travailleurs à l'égard de ce qu'ils considèrent comme un travail seul ou en équipe ainsi que la motivation de cette attitude. Il ne semble pas que les réponses puissent être faussées par une mauvaise analyse du poste de travail.

ENTREPRISE

Le troisième thème concerne l'attitude à l'égard de l'entreprise. La première question 16 : est-ce votre premier emploi ? permet de contrôler l'histoire professionnelle telle qu'elle a été consignée dans le questionnaire factuel. Nous avons cherché à classer les travailleurs en deux catégories : ceux qui sont favorables à l'entreprise et ceux qui lui sont défavorables. En principe les réponses aux questions 16, 17, 18 et 22 doivent permettre d'effectuer ce classement. Cependant aucune question ne peut être directe : on ne peut demander aux travailleurs s'ils sont favorables à l'entreprise. La deuxième question 16 : que pensez-vous du travail en général dans cette entreprise ?; qui est ouverte, permet d'engager l'interview sur ce thème. Mais

(1) Tableau en annexe.

il n'est possible de classer les travailleurs que d'après l'ensemble de leurs réponses aux questions 16, 17, 18 et 22 et avec l'aide éventuelle de la question 65 du Thème XI "Séparations" : Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise ? Et il n'est pas toujours facile de savoir si l'enquêté est plutôt favorable ou défavorable à l'entreprise du fait de la généralité des propos qu'il tient ou des contradictions qui apparaissent dans les réponses et les explications. Un certain nombre de travailleurs donnent des raisons qui concernent davantage le poste de travail que l'entreprise, notamment l'intérêt professionnel. Beaucoup de travailleurs préfèrent l'entreprise à la précédente (3ème question 16) parce qu'ils y ont obtenu une classification supérieure sans lui être vraiment favorables pour autant. Certains voudraient de même travailler ailleurs (question 17) dans l'espoir d'une classification supérieure sans être vraiment défavorables à l'entreprise. La question 18 : Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle ? donne un assez grand nombre de réponses affirmatives dont la motivation est orientée sur le chômage et ne permet en rien d'aider au classement des travailleurs. La question 22 : cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés ? ... à d'autres travailleurs ? peut donner des précisions sur certaines motivations d'attitudes défavorables. Les questions 19 et 20, sur le recrutement, n'ont pas présenté d'intérêt au dépouillement. La question 21 : Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs ? sera utilisée en même temps que les thèmes XIII (services divers) et XIV (primes).

Nous avons distingué trois motivations principales d'attitudes favorables à l'entreprise :

- 1°. Possibilité d'avancement.
- 2°. Salaire convenable.
- 3°. Tranquillité.

Cette dernière motivation a déjà concerné aussi le poste éventuellement. Les autres motivations valables données par un petit nombre sont : la considération, les égards que l'on a pour le travailleur, l'avenir, les avantages qu'il y a dans l'entreprise. Un travailleur déjà cité à propos du poste répète qu'il préfère travailler avec un produit du pays, en précisant que ses parents sont cultivateurs, ce qui atténue un peu l'effet de sa première réponse. Un certain nombre de travailleurs invoquent l'ancienneté, la stabilité de l'emploi pour motiver leurs réponses; mais cela n'implique pas qu'ils apprécient l'entreprise autrement; il en est de même d'autres motivations invoquées : intérêt professionnel, proximité du domicile. D'autres travailleurs ne donnent pas de motivations mais ont été classés comme favorables à l'entreprise d'après l'impression qui se dégage de l'ensemble de leurs réponses.

Nous avons distingué quatre motivations principales d'attitudes défavorables à l'entreprise :

- 1°. Pas d'avancement.
- 2°. Salaire insuffisant.
- 3°. Trop de travail.

4°. Difficultés.

La troisième motivation a pu concerner aussi le poste éventuellement. Les difficultés sont surtout les ennuis occasionnés par le chef du travailleur, la mise à pied - c'est-à-dire le licenciement sans solde - pour un à trois jours. Un travailleur éprouve des difficultés du fait qu'il est délégué du personnel. Quelques travailleurs classés comme défavorables ont invoqué d'autres raisons, certaines valables eu égard à l'attitude concernée : exploitation des travailleurs, mauvaise organisation, d'autres moins valables : instabilité de l'emploi, distance du domicile, travail fatigant, dangereux. Dans ce dernier cas, il s'agit plutôt du poste. Un travailleur a dit qu'il était mal vu; c'était pourtant un agent de maîtrise. Enfin quelques travailleurs ont été considérés comme défavorables sans que l'on puisse dégager autre chose que cette impression de leurs réponses. Quelques réponses renseignent sur l'état d'esprit des travailleurs vis-à-vis de l'horaire, ou leur sens de l'épargne :

Question 16 (deuxième) : Que pensez-vous du travail en général dans cette entreprise ?

- On ne se repose pas avant l'heure.

Question 22 : Cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés ?
Lesquelles ?

- Elle fait des prêts d'argent pour le baptême de vos enfants et elle les retire sans pitié.
- Les retenues massives après les prêts de transport qui obligent le travailleur à revendre le cycle (mobylette) après un bout de temps.

Un très petit nombre de travailleurs n'ont pu être classés comme favorables ou défavorables à l'entreprise : ils déclarent que cela est indifférent, qu'ils ont l'habitude de l'entreprise; un agent de maîtrise a une attitude ambiguë.

La distribution des attitudes à l'égard de l'entreprise, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) montre qu'une majorité favorable se dégage dans toutes les entreprises. Parmi les travailleurs défavorables, l'insuffisance du salaire est particulièrement ressentie à l'usine de textiles où sont employés beaucoup de travailleurs des basses catégories, qui n'effectuent pas autant d'heures supplémentaires qu'à l'huilerie. L'étude des liaisons de l'attitude à l'égard de l'entreprise et des variables de base fait apparaître cette différence. L'attitude à l'égard de l'entreprise est en effet liée à la qualification.

La table de contingence "attitude à l'égard de l'entreprise" x "qualification" montre que les travailleurs des basses catégories ressentent particulièrement l'insuffisance de leur salaire : 34 manoeuvres et 11 ouvriers spécialisés de 3ème catégorie sont défavorables à l'entreprise pour cette raison. Ils représentent 77,6 % des travailleurs ayant invoqué cette raison et 20,4 % de l'ensemble manoeuvres-ouvriers spécialisés de 3ème catégorie qui représente lui-même 49,5 % des travailleurs de l'échantillon.

(1) Tableau en annexe.

L'attitude à l'égard de l'entreprise est liée aussi au groupe ethnique : les Sarakhollé sont plus favorables à l'entreprise actuelle que les autres. L'histoire urbaine et professionnelle de ces migrants montre qu'ils se caractérisent par des séjours en ville longs - supérieurs à cinq ans - et qu'ils conservent le même poste dans la même entreprise plus longtemps que les autres migrants, bien qu'ils ne semblent guère l'apprécier.

Aucune autre liaison avec des variables de base n'a pu être nettement établie.

L'attitude à l'égard de l'entreprise est étroitement liée à l'attitude à l'égard du poste de travail : les travailleurs qui aiment leur travail sont plus fréquemment favorables à l'entreprise que les autres. Il y a 55 travailleurs favorables au poste et défavorables à l'entreprise, 50 travailleurs favorables à l'entreprise et défavorables au poste : la différence entre les pourcentages de travailleurs favorables au poste et à l'entreprise n'est pas significative.

TRAVAIL DE NUIT

Le quatrième thème porte sur l'attitude à l'égard du travail de nuit. On n'a interrogé que ceux qui travaillent effectivement de nuit, périodiquement ou occasionnellement, et constituent les deux tiers des travailleurs. La question 23 : Ne voyez-vous pas d'inconvénients à travailler la nuit ? : permet de diviser d'emblée les travailleurs en ceux qui ont une attitude favorable et ceux qui ont une attitude défavorable. La question 27 : Pensez-vous que le travail de nuit incite les travailleurs à chercher un autre emploi où ils ne travailleraient que le jour ? ne permet pas - seule - de préjuger de l'attitude du travailleur à l'égard du travail de nuit en ce qui le concerne cependant elle s'insère dans le contexte et aide à formuler une motivation dans la plupart des cas. Les questions 24, 25, 26, 28, 29 ne font que compléter éventuellement les motivations données aux questions 23 et 27. Quelques travailleurs voient à la fois des inconvénients et des avantages au travail de nuit : nous les avons classés comme favorables malgré tout. C'est ainsi qu'un d'entre eux est satisfait de recevoir un casse-croûte mais est gêné pour dormir le jour. Nous n'avons trouvé qu'une raison principale d'attitude favorable : le gain supplémentaire, les heures de nuit étant en effet payées à un taux de 50 % plus élevé. Pour l'attitude défavorable quatre raisons principales se dégagent : la perte du sommeil, du fait que l'enquêté est gêné pour dormir le jour chez lui et les conséquences qui en découlent : fatigue, mauvaise santé (question 24); le danger du trajet s'il arrive seul à l'établissement et le quitte seul (questions 25 et 28); la famille laissée sans protection (questions 23 et 27); le risque d'accident (question 29). Un petit nombre de travailleurs n'ont pu être classés sous ces rubriques. Ceux qui sont favorables au travail de nuit donnent comme raisons la fraîcheur, les moindres déplacements à effectuer dans l'usine, ou ne donnent pas de raison véritable; ils déclarent en général pouvoir se reposer le jour sans difficulté; ceux qui lui sont défavorables se plaignent des moustiques, de la surveillance accrue, du surcroît de travail, de l'empêchement qui en résulte de traiter le lendemain matin leurs affaires en ville. Un petit nombre de travailleurs n'ont pu être classés comme favorables ou défavorables au travail de nuit : ils déclarent que ce leur est indifférent, qu'ils en ont l'habitude, que le travail de nuit est normal, que le travail est analogue jour et nuit.

Deux sont sans opinion.

La distribution des attitudes à l'égard du travail de nuit, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) montre que les travailleurs sont défavorables au travail de nuit en grande majorité, sauf à l'entreprise de mécanique générale où ils apprécient le gain supplémentaire que cela leur procure; dans cette entreprise, il ne s'agit pas d'un travail périodique de nuit mais occasionnel, quoique fréquent, notamment pour réparer des bateaux. ~~À la cimenterie ce n'est pas essentiellement le gain supplémentaire qui fait accepter favorablement le travail de nuit~~ : les conditions de travail y sont moins pénibles que le jour à un certain nombre de postes.

La raison invoquée le plus fréquemment dans toutes les entreprises à l'encontre du travail de nuit est de loin la perte de sommeil; à l'usine de textile en particulier plus de 80 % des travailleurs qui ont à travailler la nuit donnent cette raison : c'est en relation avec le niveau de vie comme nous le verrons, cette entreprise ayant surtout une main-d'oeuvre des basses catégories. On notera l'importance relative accordée au danger du trajet à l'huilerie et au fait que la famille est laissée sans protection à la cimenterie : on peut y voir l'influence de la situation du domicile dans les deux cas.

Peu de travailleurs qui ont à travailler de nuit y sont indifférents, notamment à l'usine de textile.

L'attitude à l'égard du travail de nuit a pu être liée à la qualification et à quelques variables de base auxquelles celle-ci est liée : formation professionnelle, âge, lieu de naissance, groupe ethnique (Lébou). Elle est aussi liée au groupe ethnique indépendamment de ces liaisons : les Wolof sont plus fréquemment défavorables que les autres au travail de nuit. Les travailleurs nés en milieu urbain en particulier les Lébou, ayant eu plus de facilités - ou de temps s'ils sont âgés - d'acquérir une certaine formation professionnelle et d'accéder aux catégories supérieures que ceux d'origine rurale ou suburbaine, sont aussi moins fréquemment rebutés par la nécessité de service qu'est le travail de nuit.

(1) Tableau en annexe.

Les tables de contingence correspondant à ces variables donnent les résultats suivants :

Catégorie	Effectif	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
Attitude défavorable : perte de sommeil				
Qualification : Ouvriers professionnels et agents de maîtrise	40	24,5	26,7	33,5
Formation professionnelle : apprentissage d'au moins trois ans	39	23,9	23,6	36,7
Lieu de naissance :				
Nés en ville	24	14,7	20,2	28,9
Nés dans un village suburbain .	23	14,1	38,3	13,4
Groupe ethnique :				
Lébou	27	16,6	25,2	23,9
Wolof	41	25,2	36,3	25,3
Age :				
Plus de 30 ans	92	56,4	31,8	64,8
Plus de 35 ans	65	39,9	31,3	46,5
Attitude favorable : Gain supplémentaire Qualification Ouvriers professionnels et Agents de maîtrise	19	46,3	12,7	33,5
Formation professionnelle : Apprentissage d'au moins trois ans	24	58,5	14,6	36,7
Groupe ethnique : Lébou	11	26,8	10,3	23,9

Catégorie	Effectif	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
Lieu de naissance :				
Nés en ville	14	34,2	11,8	28,9
Nés dans un village suburbain .	3	7,3	5,0	13,4
Age :				
Plus de 30 ans	31	75,6	10,7	64,8
Plus de 35 ans	21	51,2	10,1	46,5

La perte de sommeil résultant du travail de nuit est moins ressentie dans l'ensemble par les travailleurs ayant une certaine qualification et formation professionnelle, qui sont aussi pour la plupart nés en milieu urbain et parmi lesquels il y a beaucoup de Lébou et de travailleurs d'un certain âge; or, les données sur la vie urbaine montrent que ces travailleurs sont les mieux logés et ont donc la possibilité de s'isoler dans une pièce pour dormir le jour. Si les Wolof, d'autre part, apparaissent comme moins résignés que les autres à mal dormir, c'est qu'ils ne cherchent pas à s'adapter autant que les autres au rythme imposé par le travail industriel, ayant d'autres débouchés que l'industrie du fait de leur facilité d'adaptation à diverses activités, notamment bureaucratiques et commerciales, et aussi de leurs traditions artisanales. La raison "famille sans protection" est invoquée presque exclusivement par des travailleurs âgés de plus de 30 ans; cela ne suffit cependant pas à renverser le sens de la liaison du fait du petit nombre de cas.

L'attrait de gain supplémentaire occasionné par le travail de nuit n'apparaît qu'avec deux caractéristiques : la qualification et l'apprentissage. Il faut que ce gain soit suffisant pour que le travailleur penche en faveur du travail de nuit, ce qui est surtout le cas des travailleurs des catégories les plus élevées, qui sont aussi ceux ayant eu le plus fréquemment une formation professionnelle relativement approfondie. Nous venons d'autre part de voir que ces travailleurs sont aussi parmi ceux que le travail de nuit dérange le moins du fait de leurs conditions de logement.

ABSENTEISME

Le Thème V est relatif aux absences non autorisées ou tout au moins non justifiées à l'avance. La question 32 : Que pensez-vous d'un homme qui est absent sans permission ? permet d'établir deux catégories : ceux qui condamnent l'absentéisme et les autres, qui ont tendance à le justifier. La question 30 introduit le thème d'une façon actuelle, ce qui permet de vérifier ensuite la sincérité de la question 32. Les questions 31 l'introduisent d'une façon attitudinale : on demande à l'enquêté de rapporter éventuellement l'opinion des autres sur lui à ce sujet, à propos du groupe de travail. Les questions 33, relatives au retard, n'ont pu donner lieu à aucune exploitation. Les motivations sont données par la question 32. La condamnation de l'absentéisme peut être formulée pour des raisons :

a. d'ordre économique : soutien de famille - salaire diminué.

b. de solidarité vis-à-vis des autres travailleurs de l'équipe (question 31) ou de l'équipe suivante : dans certains postes de fabrication un travailleur qui n'est pas remplacé à la fin de son quart (huit heures) doit rester à son poste jusqu'à ce qu'on lui trouve un remplaçant. Il arrive exceptionnellement qu'un travailleur accomplisse deux quarts consécutifs du fait de l'absence imprévisible de son remplaçant.

c. de conscience professionnelle : mauvais exemple.

d. d'ordre juridique : un travailleur n'a pas le droit de s'absenter sans permission; la plupart des enquêtés se contentent de dire qu'il a eu tort mais certains précisent que c'est contraire au règlement ou à la convention collective, que c'est un abus de confiance envers l'employeur, se plaçant ainsi sur le plan moral. Un travailleur ajoute que l'entreprise est commerciale et que les clients attendent la commande (il s'agit de l'entreprise de mécanique générale).

Un certain nombre de travailleurs donnent des réponses qui tendent à justifier les absences non autorisées :

a. en refusant de juger ceux qui s'absentent sans permission.

b. en déclarant qu'il ne peut s'agir que de cas sérieux : maladie, grande fatigue, dégoût du travail, affaires à régler, obligations.

Un nombre important de travailleurs se déclarent sans opinion.

La distribution des attitudes à l'égard de l'absentéisme, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1), donne les informations suivantes :

(1) Tableau en annexe.

A l'huilerie, le nombre moins important de travailleurs qui condamnent l'absentéisme est relativement moins important et en compensation le nombre de ceux qui se déclarent sans opinion est plus important. Cette attitude est en relation avec le relâchement du contrôle observé dans cette entreprise (1). En compensation, le nombre de ceux qui se déclarent sans opinion y est plus important que dans les autres entreprises. C'est à l'entreprise de mécanique générale que les condamnations de l'absentéisme sont les plus fréquentes; c'est aussi l'entreprise ayant la main-d'oeuvre la plus qualifiée.

Les motivations de la condamnation de l'absentéisme n'ont qu'une valeur indicative car la raison dite juridique est rarement explicitée et peut être aussi morale; il est cependant intéressant de constater que dans toutes les entreprises l'argument de conscience professionnelle est fréquemment avancé. En ce qui concerne les réponses qui tendent à justifier les absences non autorisées il est à noter que c'est à l'huilerie que les travailleurs déclarent le plus fréquemment qu'ils refusent de juger ceux qui s'absentent sans permission; c'est en conformité avec ce que nous avons signalé ci-dessus.

L'attitude à l'égard de l'absentéisme a pu être liée à la qualification et à deux variables auxquelles celle-ci est liée : la formation professionnelle et l'activité du père : les travailleurs ayant des traditions industrielles du fait que leur père était déjà dans l'industrie ou qui ont acquis une certaine formation professionnelle et accédé aux catégories supérieures comprennent mieux que les autres ce que représente l'absentéisme et le condamnent plus fréquemment encore.

L'attitude à l'égard de l'absentéisme n'a pu être liée à l'absentéisme (taux annuels globaux de fréquence; taux annuels d'absences non autorisées en durée et en fréquence).

Les tables de contingence n'apportent aucun complément d'information pour les motivations; cependant, elles montrent que les travailleurs sans opinion sont surtout fréquents chez ceux des basses catégories, n'ayant pas eu d'apprentissage approfondi :

Catégorie	Effectif	% des travailleurs sans opinion	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs de la catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs
Sans opinion :				
- Qualification : manoeuvres et ouvriers spécialisés	89	83,2	30,0	66,5
- Formation professionnelle : apprentissage sommaire au plus	85	79,4	30,0	63,3

(1) A. HAUSER (1961), p. 27

PROMOTION

Le Thème VI concerne la promotion; dans la mesure où la promotion dépend de la formation professionnelle, de l'avenir des enquêtés, il est complété par le thème VIII, relatif à la formation professionnelle, qui n'a pas été utilisé autrement et permet par ailleurs de vérifier les données factuelles relatives à cette variable. La question 35 concerne le problème de la promotion, introduit par la question 34, dont un seul des quatre éléments est vraiment relatif à une attitude. La formulation de la question 35 est à souligner : on demande à l'enquêté : Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement travaillent mieux que ceux qui n'en ont pas ? Chacun sait qu'il y a des travailleurs qui ont atteint leur "plafond" et l'on ne pourrait poser la question : Pensez-vous que les travailleurs qui travaillent le mieux ont plus de chance d'avoir de l'avancement que les autres ? La même remarque s'applique à la question 36 : Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement restent plus longtemps dans les entreprises que les autres ? On demande si la perspective de promotion est un stimulant au travail et incite à la stabilité. Les questions 35 et 36 sont différentes, cependant dans la pratique les réponses concordent en général : les travailleurs disent oui ou non aux deux. Aussi avons-nous classé les travailleurs en deux catégories en fonction de ces réponses; lorsqu'elles ne concordaient pas, il n'était tenu compte que de la question 35.

Les motivations de ces opinions n'apportent rien de plus : la promotion dépend de la direction et les travailleurs pensent ou ne pensent pas que celle-ci - ou "le chef" - tient compte de leur travail ou de leur ancienneté. Dans ces conditions chaque catégorie correspond à une attitude du travailleur à l'égard de la promotion en relation avec le mérite : il considère que la promotion se fait suivant le mérite ou qu'elle en est indépendante. C'est ainsi que nous l'avons explicité dans la distribution.

Le thème de la promotion donne enfin lieu à la question 37 : Estimez-vous normal que les jeunes qui sortent d'écoles professionnelles avancent plus facilement que les autres ? Les travailleurs ont été classés selon les réponses. La motivation n'a pu être utilisée. Un nombre important de travailleurs sont sans opinion.

La distribution des attitudes à l'égard de la promotion et de la contribution de l'école professionnelle à la promotion pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) donne les informations suivantes :

Le pourcentage de travailleurs qui pensent que la promotion est indépendante du mérite est à peu près le même dans toutes les entreprises et voisin de 80 %; très peu sont sans opinion.

Le pourcentage de travailleurs qui considèrent qu'il n'est pas normal que les jeunes sortant d'une école professionnelle aient un avancement plus rapide que les autres a des variations importantes : il est le plus fort à la cimenterie : 23,3 %; le plus fai-

(1) Tableaux en annexe.

ble à l'huilerie : 7,5 %. Nous verrons que c'est en relation avec le groupe ethnique et le lieu de naissance : la cimenterie a beaucoup de Lébou, d'origine urbaine ou suburbaine, l'huilerie beaucoup de Toucouleur, d'origine essentiellement rurale. La différence apparaît aussi nettement entre les deux entreprises si l'on rapporte l'effectif des travailleurs qui considèrent qu'il est normal que les jeunes sortant d'une école professionnelle aient un avancement plus rapide que les autres à l'effectif des travailleurs ayant exprimé une opinion : on trouve 90,1 % à l'huilerie et 70,5 % à la cimenterie. Les travailleurs sans opinion sont les moins nombreux à l'entreprise de mécanique générale : 9,2 % où beaucoup de travailleurs sont qualifiés et savent ce qu'est une école professionnelle, les plus nombreux à l'usine de textile : 36,3 % où la main-d'oeuvre est peu qualifiée et peu au fait des problèmes de l'apprentissage dans un centre.

L'attitude à l'égard de la promotion est liée à la qualification et à quelques variables auxquelles celle-ci est liée : formation professionnelle, lieu de naissance, activité du père : les travailleurs ayant acquis une certaine formation professionnelle et accédé aux catégories supérieures, pour la plupart nés en milieu urbain, dans des familles de salariés, lient plus facilement que les autres la promotion au mérite.

L'attitude à l'égard de la contribution de l'école professionnelle à la promotion n'a pu être nettement liée qu'au lieu de naissance et au groupe ethnique : les travailleurs d'origine rurale en général et les Toucouleur en particulier estiment, encore plus fréquemment que les autres, normal que le passage par une école professionnelle facilite la promotion, les travailleurs nés dans un village suburbain et les Lébou moins que les autres, que ceux-ci soient d'origine urbaine aussi bien que rurale. Les Wolof, qui sont en majorité d'origine rurale, ont tendance à réagir comme les Lébou. Aussi, il apparaît que la liaison est directe avec le groupe ethnique, indirecte avec le lieu de naissance : si la compétition industrielle entre jeunes sortis des centres d'apprentissage et vieux formés sur le tas n'est ressentie que par une minorité de travailleurs dans tous les groupes ethniques, elle est encore moins ressentie chez les Toucouleur, mais davantage chez les Lébou et les Wolof. Il est curieux de constater aussi que sur 107 travailleurs sans opinion, 41 sont Wolof, 25 Lébou et 6 Toucouleur, soit respectivement 36,3 %, 23,4 % et 7 % des représentants de leur groupe ethnique et 38,3 %, 24,4 % et 5,6 % des travailleurs sans opinion.

Seuls 12 travailleurs qualifiés sur 150 se déclarent sans opinion; or les Lébou sont dans l'ensemble plus qualifiés que les autres. Les Wolof et les Lébou semblent donc se prêter de plus mauvaise grâce que les autres, notamment les Toucouleur, à cette question, soit en refusant plus fréquemment d'y répondre, soit en dénonçant plus volontiers ce qu'ils croient être un abus. Sans doute, est-ce parce que les Wolof et les Lébou sont dans l'ensemble entrés plus tôt que les autres en contact avec l'industrie et n'ont pas bénéficié de promotions rapides - sauf exceptions - du fait qu'ils n'ont pu être formés que "sur le tas". Cette interprétation est étayée par le fait que les travailleurs ayant eu plus fréquemment que les autres un assez long apprentissage (au moins trois ans) - et c'est le cas des Lébou - ont tendance à critiquer les promotions rapides d'élèves sortis d'écoles professionnelles.

L'attitude à l'égard de la promotion et l'attitude à l'égard de la contribution de l'école professionnelle à la promotion n'ont pu être liées : les liaisons constatées entre ces attitudes et les variables de base correspondant en effet à des regroupements différents de variables.

ENCADREMENT

Le thème VII est relatif à l'encadrement. Nous avons retenu la question 47 :
votre chef est-il européen ou africain ?

a. s'il est européen - aimeriez-vous mieux avoir un chef africain ?

b. s'il est africain - aimeriez-vous mieux avoir un chef européen ?

pour classer les travailleurs sans ambiguïté possible en quatre catégories selon l'origine du chef et la préférence.

Nous avons dédoublé ces catégories en estimant si l'enquêté apprécie positivement ou non son chef en fonction des réponses aux questions précédentes. Un nombre important de travailleurs se déclarent indifférents, quelques-uns sans opinion.

Nous avons distingué les motivations suivantes en faveur d'un chef africain :

a. raison de coutume, de beaucoup la plus fréquemment invoquée. Il s'agit essentiellement en l'occurrence de la façon de se comporter, non seulement dans le travail (1) mais aussi en dehors, comme certains l'explicitent : un chef africain "me rendrait visite en cas de deuil ou de baptême dans ma famille" il "viendrait à mon enterrement".

b. raison de langue. Le Wolof, rappelons-le, n'est la langue maternelle que de la moitié des travailleurs de l'échantillon mais tous le comprennent alors que 20 % ignorent totalement le français et 50 % n'en ont qu'une connaissance sommaire. Il est vraisemblable qu'aucun agent de maîtrise européen qui les commande ne connaît le Wolof.

c. raison politique, rarement avancée bien que l'enquête ait été effectuée l'année précédant l'indépendance du Sénégal.

d. raison d'africanisation du poste en faveur de l'enquêté. Ce sont essentiellement des réponses d'agents de maîtrise mais tous ne le disent pas explicitement.

e. raison d'antipathie pour les Européens, rarement exprimée directement.

f. raisons diverses, qui traduisent le sentiment que l'on s'entend mieux avec un Africain; c'est une raison coutumière non explicitée.

Nous avons relevé les réponses suivantes :

- . L'Africain peut m'accorder une petite pause pour ma prière
- . Je veux être commandé par un musulman
- . Je pourrais m'absenter quelquefois sans présenter une demande d'absence
- . Avec un Africain je ne suis pas bien fatigué

(1) Cf A. HAUSER (1966), p. 238. Les agents de maîtrise africains "peuvent en venir à ne pas prendre de sanctions à l'égard d'un travailleur ayant commis une faute et ne pas en référer à leur supérieur, mais agir uniquement par persuasion, de façon à maintenir la solidarité africaine".

Nous avons distingué les motivations suivantes en faveur d'un chef européen :

a. raison morale, la plus fréquemment invoquée : le chef européen peut avoir un certain prestige moral : il est "juste".

b. raison professionnelle : quelques travailleurs apprécient la connaissance professionnelle et l'aptitude au commandement de leur chef européen.

c. raisons diverses : bonne entente, tranquillité, facilité - ou pas de raison.

Un nombre important de travailleurs n'ont pas répondu : ceux qui n'ont pas indiqué de préférence entre Européens et Africains.

La distribution des attitudes à l'égard de l'encadrement, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) donne les informations suivantes :

1°. Préférence entre chef africain et chef européen :

On notera que si la préférence pour un chef africain est du même ordre de grandeur relative dans toutes les entreprises - quoique moins marquée à l'huilerie -, la préférence pour un chef européen peut varier du simple au double; c'est à l'huilerie et à l'entreprise de mécanique générale qu'elle est la plus marquée; dans cette dernière unité se trouvent aussi le moins grand nombre relatif de travailleurs indifférents; dans les trois autres entreprises, ce pourcentage est nettement supérieur et très voisin.

A l'huilerie, 58,5 % des travailleurs ayant un chef européen l'apprécient mais préféreraient un chef africain; ce pourcentage est de 69,4 % à la cimenterie, 65,4 % à l'usine de textile, 52,3 % à l'entreprise de mécanique générale et 60,5 % pour l'ensemble des travailleurs. Les différences ne sont pas significatives.

A l'huilerie, 75,0 % des travailleurs ayant un chef africain l'apprécient et ne désirent pas avoir un chef européen; ce pourcentage est de 80,5 % à la cimenterie, 83,6 % à l'usine de textile, 75,0 % à l'entreprise de mécanique générale, 79,8 % pour l'ensemble des travailleurs. Les différences ne sont pas significatives.

Aucune liaison n'a pu être nettement établie entre l'attitude à l'égard de l'encadrement (préférence entre chef africain et européen) et les variables de base, ni par entreprise ni même pour l'ensemble des travailleurs. Cependant, les Lébou semblent manifester davantage d'hostilité que les autres à un chef européen.

Les travailleurs indifférents ne se distinguent par aucune variable de base; cependant les Toucouleur semblent être indifférents en plus grand nombre que les autres.

(1) Tableaux en annexe.

2°. Raison de la préférence entre chef africain et européen :

On remarquera qu'à l'huilerie la raison de langue, - en faveur d'un Africain - est rarement invoquée alors que la raison morale - en faveur d'un Européen - l'est relativement fréquemment.

La table de contingence "Préférence entre Africain et Européen" x "Raison de la Préférence" donne les résultats suivants (1) :

-
- (1) Dans ce tableau, où la distribution des effectifs ne fait pas motivation, la signification des colonnes est la suivante :
- Pourcentage des travailleurs de la catégorie : au numérateur l'effectif mentionné dans le tableau, au dénominateur l'effectif total des travailleurs de la catégorie correspondante, telle qu'elle est définie dans le tableau "Préférence entre chef africain et chef européen" donné en annexe. (Deux des effectifs totaux ne sont pas les mêmes dans les deux tableaux, du fait que deux travailleurs ont indiqué une préférence sans en donner la raison). Par exemple 47,4 % (première ligne) représente les 9 travailleurs appréciant leur chef européen pour raison morale rapportés aux 19 travailleurs ayant un chef européen, l'appréciant et ne désirant pas avoir un chef africain.
 - Pourcentage des travailleurs invoquant la raison : au numérateur l'effectif mentionné dans le tableau, au dénominateur l'effectif total des travailleurs invoquant la raison correspondante, tel qu'il figure dans le tableau "Raison de la préférence entre chef européen et chef africain" donné en annexe. Par exemple 26,5 % (première ligne) représente les 9 travailleurs appréciant leur chef européen pour raison morale rapportés aux 34 travailleurs donnant une raison morale de préférer un chef européen (même s'ils n'apprécient pas leur chef européen).
 - Pourcentage des travailleurs invoquant la raison par rapport à l'ensemble des travailleurs ayant donné une raison : cette colonne n'est placée ici que pour faciliter la comparaison avec les autres pourcentages et éviter de se reporter au tableau "Raison de la préférence entre chef africain et chef européen" donné en annexe. Dans le même exemple que précédemment, la colonne rappelle que les 34 travailleurs, ayant donné une raison morale de préférer un chef européen représentent 10,5 % des 323 travailleurs de l'échantillon ayant donné une raison de préférence entre un chef africain et un chef européen.

Catégorie	Effectif	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs invoquant la raison par rapport à l'ensemble des travailleurs ayant donné une raison
1°. Travailleurs ayant un chef européen et ne désirant pas avoir un africain.				
a. l'appréciant				
raison morale	9	47,4	26,5	10,5
professionnelle	5	26,3	100,0	1,5
autre	5	26,3	55,6	3,0
	<u>19</u>	<u>100,0</u>		
b. ne l'appréciant pas				
raison morale	1	50,0	2,9	10,5
autre	1	50,0	11,1	3,0
	<u>2</u>	<u>100,0</u>		
2°. Travailleurs ayant un chef européen et préférant un africain.				
a. l'appréciant				
raison de langue	9	10,1	25,0	11,0
coutume	54	60,6	29,5	56,5
politique ..	7	7,9	77,8	3,0
africanisation.	7	7,9	100,0	2,2
antipathie .	2	2,3	33,3	1,8
autres	10	11,2	29,4	10,5
	<u>89</u>	<u>100,0</u>		
b. ne l'appréciant pas				
raison de coutume	25	69,4	13,7	56,5
politique ..	1	2,8	11,1	3,0
antipathie .	1	2,8	16,7	1,8
autres	9	25,0	26,5	10,5
	<u>36</u>	<u>100,0</u>		

Catégorie	Effectif	% des travailleurs de la catégorie	% des travailleurs invoquant la raison	% des travailleurs invoquant la raison par rapport à l'ensemble des travailleurs ayant donné une raison
3° . Travailleurs ayant un chef africain et ne désirant pas avoir un européen :				
a. l'apprécient				
raison de langue	23	16,3	63,9	11,0
coutume	99	70,2	54,1	56,5
politique ..	1	0,7	11,1	3,0
antipathie .	3	2,1	50,0	1,8
autres	<u>15</u>	<u>10,7</u>	44,1	10,5
	141	100,0		
b. ne l'apprécient pas				
raison de langue	4	44,4	11,1	11,0
coutume ...	<u>5</u>	<u>55,6</u>	2,7	56,5
	9	100,0		
4° . Travailleurs ayant un chef africain et préférant avoir un chef européen :				
a. l'apprécient				
raison morale	14	82,4	41,2	10,5
autres	<u>3</u>	<u>17,6</u>	33,3	3,0
	17	100,0		
b. ne l'apprécient pas				
raison morale	10	100,0	29,4	10,5

On notera que les travailleurs préférant un Européen pour raison morale sont surtout ceux ayant un chef africain. La raison professionnelle en faveur d'un Européen n'est invoquée que par les travailleurs ayant un chef européen. Les raisons de langue en faveur d'un Africain sont davantage invoquées par les travailleurs ayant un chef africain; les raisons d'ordre politique en faveur d'un Africain sont presque toutes invoquées par des travailleurs ayant un chef européen. Quant aux raisons coutumières en faveur d'un Africain, elles sont sensiblement invoquées dans les mêmes proportions dans tous les cas. On remarquera que tous les travailleurs souhaitant occuper le poste de leur chef européen l'apprécient malgré tout et que deux travailleurs expriment de l'antipathie pour les Européens en général, tout en appréciant leur chef européen. On notera enfin qu'il existe des travailleurs ayant un chef africain, l'appréciant en une certaine mesure - c'est-à-dire répondant affirmativement au moins à la question 45 : Aimez-vous travailler avec votre chef ? - et préférant malgré tout avoir un chef européen.

* *
*

Le thème VIII concerne la formation professionnelle. Il sert à recouper le questionnaire factuel et à compléter le thème VI sur la promotion, comme nous l'avons vu. Il sert aussi, par la question 56 : votre formation vous permettrait-elle d'occuper d'autres postes dans l'entreprise ?, à recouper la question 8 (thème I) : y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise ?

Le thème IX "Transferts" n'apporte rien. Nous avons vu que les changements de postes sont en général de simples mutations et ne correspondent pas à des promotions.

RELATIONS INTERETHNIQUES ET INTERCASTES

Le thème X concerne les relations interethniques, c'est-à-dire entre groupes ethniques africains, dans le travail; nous y avons joint une question sur les relations intercastes dans le commandement pour tenir compte du contexte sénégalais.

Les questions relatives aux préférences (62 et 63)

- . Avec des gens de quelles races aimeriez-vous le mieux travailler ?
- . Quelles sont les races dont vous accepteriez le plus facilement le commandement?

donnent évidemment des réponses en conformité avec le groupe ethnique de l'enquêté, qui choisit au moins son propre groupe. Mais l'intérêt de ces questions, outre celui d'introduire les questions relatives aux oppositions, réside dans les cas de refus de citer un groupe ethnique.

En fonction des réponses, nous avons pu aisément répartir les travailleurs entre

six catégories dont nous donnons ci-dessous la distribution. Nous n'avons pas cru devoir faire figurer les préférences à part lorsqu'il y avait aussi opposition.

RELATIONS INTERETHNIQUES DANS LE TRAVAIL
ET RELATIONS INTERCASTES DANS LE COMMANDEMENT

	Effectif	Pourcentage
1°. Pas d'opposition ethnique ni de caste ni de préférences ethniques	230	51,5
2°. Pas d'opposition ethnique ni de caste mais préférences ethniques	91	20,4
3°. Pas d'opposition ethnique mais opposition de caste et préférences ethniques	13	2,9
4°. Opposition ethnique et de caste (avec ou sans préférences ethniques)	12	2,7
5°. Opposition ethnique seulement (avec ou sans préférences ethniques)	87	19,4
6°. Opposition de caste seulement	14	3,1
	<hr/>	
	447	100,0
Opposition ethnique	101	22,1
Préférences ethniques (sans opposition ethnique)	104	23,3
Opposition de caste	39	8,7

Les oppositions ethniques dans le travail ou le commandement se répartissent ainsi entre les travailleurs en ayant manifesté une :

rejets sur les Wolof	: 20 % à cause surtout de leur attitude de supériorité à l'égard des autres groupes
sur les Lébo	: 17,5 % pour mauvais caractère surtout
sur les Toucouleur	: 16 % - motifs divers, entre autres : particularismes (racistes, régionalistes)

rejets sur les Mandjak, Capverdiens : 17,5 % - motif religieux direct : non musulmans -
ou indirect : boivent de l'alcool.

sur les Sarakhollé, Manding : 25 % - motif principal d'ordre magique : féticheurs,
font des maraboutages, ont une autre coutume, sont
incompréhensibles

sur les autres : 14 % - motifs divers (1)

Les rejets portant sur les Wolof proviennent pour moitié des Toucouleur, pour l'autre moitié de groupes divers, ceux portant sur les Sarakhollé-Manding pour les trois quarts des Wolof et des Lébou, ceux portant sur les Toucouleur presque uniquement des Wolof et des Lébou; ceux portant sur les autres groupes ne proviennent d'aucun groupe en fraction notable. Si l'on observe quelques rejets de Lébou et de Sérèr par les Wolof, il n'y a aucun rejet des Wolof par des représentants de ces deux groupes; les Lébou, rappelons-le, parlent la même langue que les Wolof et les Sérèr sont fortement influencés par ceux-ci.

L'hostilité à l'égard des Sarakhollé et des Manding est à rapprocher des constatations faites à propos de leur faible degré de participation à la vie religieuse.

L'attitude à l'égard des relations interethniques dans le travail n'a pu être nettement liée qu'à l'âge, au groupe ethnique et à la religion : les plus âgés d'une part, les chrétiens d'autre part ont moins d'oppositions ethniques dans les relations de travail, les Wolof en ont davantage (2). Nous avons essayé sans succès d'éprouver d'autres liaisons de cette attitude, en particulier avec l'instruction, les relations sociales interethniques et l'attitude à l'égard des coutumes matrimoniales. En ce qui concerne la qualification, les travailleurs des catégories les plus élevées ont tendance à manifester le plus d'opposition ethnique.

Nous avons déjà vu que les plus âgés préfèrent significativement le travail en équipe : il ne s'agit évidemment pas d'équipes ethniquement homogènes et la sociabilité l'emporte chez eux sur l'ethnocentrisme. Les chrétiens se distinguent à la fois par un certain niveau d'instruction, une attitude moderniste et des relations sociales interethniques développées; bien que les variables et critères correspondants n'aient pu donner lieu à des liaisons pour l'ensemble des travailleurs, la position des chrétiens en face du problème des relations interethniques dans le travail est en conformité avec ce qui apparaît de leur vie extra-professionnelle.

Les Wolof, qui sont pourtant parmi les plus "rejetés" par les autres "en rejettent" encore plus que les autres, confirmant par leur attitude les motivations des rejets portés sur eux par les autres.

(1) Le total des pourcentages dépasse 100 du fait que certains travailleurs rejettent deux groupes ethniques.

(2) Comparaison de l'opposition interethnique et de l'attitude ethniquement neutre.

Nous avons aussi essayé d'éprouver les liaisons de l'attitude à l'égard des relations interethniques dans le travail en tenant compte des préférences ethniques - lorsqu'elles s'expriment à l'exclusion des oppositions ethniques - et en les comparant, d'une part, avec l'attitude de ceux qui ne manifestent aucune préférence, aucune opposition ethnique, d'autre part les oppositions ethniques. En ce qui concerne le premier cas, nous avons trouvé une liaison avec un certain nombre de variables de base liées entre elles : lieu de naissance, formation professionnelle, qualification, instruction, relations sociales interethniques, attitude à l'égard des coutumes : ce sont les travailleurs nés en ville, les plus instruits, ceux ayant eu un apprentissage les plus qualifiés, ceux ayant une vie sociale plus interethnique, les plus modernistes qui manifestent le moins de préférences ethniques, les travailleurs nés dans les villages suburbains qui en manifestent le plus. Nous n'avons pu lier les préférences ethniques à l'âge, au groupe ethnique, à la religion, ni nettement à la confrérie religieuse. En ce qui concerne la comparaison entre les préférences ethniques exprimées seules et les oppositions ethniques, nous avons trouvé une liaison avec l'âge, l'instruction, la formation professionnelle, la qualification, les relations sociales interethniques : les plus âgés, ceux n'ayant pas eu d'instruction ni d'apprentissage, les moins qualifiés, ceux ayant une vie sociale plus interethnique expriment plus fréquemment des préférences seules que des oppositions ethniques. Nous n'avons pu trouver de liaison avec le lieu de naissance, la religion, la confrérie, l'attitude à l'égard des coutumes, ni de liaison nette avec le groupe ethnique.

La manifestation d'une préférence ethnique révèle donc une certaine marginalité du point de vue de l'intégration à la vie urbaine et industrielle. L'opposition ethnique apparaît d'une part comme un trait de caractère personnel, en particulier chez ceux qui ont acquis un certain niveau général et technique et que ne tempèrent ni l'âge ni les relations sociales, d'autre part comme un trait de caractère ethnique .

L'attitude à l'égard des relations intercastes dans le commandement est liée à la qualification, à la formation professionnelle et au lieu de naissance, variables liées: l'opposition de caste dans le commandement s'atténue avec l'accès aux catégories supérieures des travailleurs qui ont acquis une certaine formation professionnelle, pour la plupart d'origine urbaine. Cette attitude est liée aussi au groupe ethnique et à la confrérie religieuse indépendamment de ces liaisons : les Toucouleur ont moins d'opposition de caste que les autres (1), les Sérèr plus que les autres; on trouve, d'autre part, moins d'opposition de caste chez les Tidjanes que chez les Mourides (pas cependant parmi les seuls Wolof), en relation avec le fait que presque tous les Toucouleur sont Tidjane. Cette attitude a enfin pu être liée à l'attitude à l'égard des coutumes matrimoniales, mais non à l'instruction ni aux relations sociales interethniques : il y a davantage d'opposition de caste chez les traditionalistes.

(1) Un seul travail toucouleur a manifesté une opposition de caste et il se peut que le fait que la question ait dû être posée à la grande majorité des enquêtés toucouleur par l'enquêteur toucouleur de l'équipe ait faussé quelques réponses; toutefois, on ne relève pas plus d'une opposition de caste chez les Sarakhollé, chez les Manding et aucune chez les Peul.

On peut donc constater la quasi-inexistence d'opposition de caste dans le commandement chez les Toucouleur et les représentants d'autres groupes ethniques originaires de régions relativement éloignées de Dakar, au-delà du Sénégal central, issus pourtant de sociétés soudano-sahéliennes où l'organisation en castes est particulièrement nette et se maintient le plus en milieu urbain.

~~Chez les Sérèr, originaires du Sénégal central, la fréquence de l'opposition de caste est à rapprocher du fait qu'ils se révèlent aussi plus traditionalistes que les autres, comme nous l'avons vu.~~

Comme la préférence ethnique et à la différence de l'opposition ethnique, la manifestation d'une opposition de caste dans le commandement est révélatrice d'un faible degré d'intégration à la vie urbaine et industrielle, mais l'absence d'opposition de caste n'implique pas nécessairement une plus forte intégration.

En conformité avec leurs différentes liaisons respectives, l'attitude à l'égard des relations interethniques dans le travail et l'attitude à l'égard des relations intercastes dans le commandement ne sont pas liées. Mais la différence entre le nombre de travailleurs manifestant une opposition ethnique et le nombre de travailleurs manifestant une opposition de caste est significative : il y a moins de travailleurs manifestant une opposition de caste sans manifester d'opposition ethnique que de travailleurs manifestant une opposition ethnique sans manifester d'opposition de caste.

CHANGEMENT D'ENTREPRISE

Le thème XI concerne les "séparations" (1), c'est-à-dire le désir de changement d'entreprise (fréquent ou non). La question 65 : Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise ? a déjà contribué à classer les travailleurs par rapport à l'entreprise. Nous avons utilisé la question 66 : Aimez-vous changer souvent d'entreprise ? pour essayer de situer les travailleurs en fonction de leur attitude à l'égard du changement en général. La question 4 (Thème I) : Aimez-vous changer de poste ? ne donne pas nécessairement une réponse dans le même sens : les enquêtés préfèrent plus fréquemment changer de poste que d'entreprise. Seuls ceux qui donnent une raison d'ordre professionnel de vouloir ou de ne pas vouloir changer souvent d'entreprise répondent dans le même sens pour le poste. D'autre part, l'autre raison invoquée en faveur du changement fréquent : l'amélioration de la situation, ne concerne que l'entreprise, les changements de poste ne correspondant en général pas à des promotions. Aussi n'avons-nous pris en considération que le problème de la stabilité de l'emploi et tenu compte que de la réponse à la question 66 pour distinguer les travailleurs qui semblent manifester une tendance à la stabilité et ceux qui semblent manifester le goût du changement. Une grande partie des enquêtés ne donnent guère de motivations pour justifier leur désir de stabilité : ils déclarent se plaire dans l'entreprise, s'entendre avec leur chef, leur équipe; un certain nombre ne donnent

(1) Nous avons gardé ce terme anglais dans la traduction du questionnaire.

même pas de raison de leur réponse. Nous avons pu cependant trouver une raison principale de tendance à la stabilité de l'emploi : l'ancienneté, accompagnée éventuellement de considérations sur l'âge de l'enquêté et son désir de promotion. Une autre raison, à laquelle il a déjà été fait allusion, est d'ordre professionnel : le travailleur déclare chercher à se spécialiser en restant à l'entreprise et au poste de travail. Pour le désir de changement, nous avons trouvé deux raisons, auxquelles nous nous sommes référé :

a. Acquisitions de connaissances nouvelles : c'est une raison valable à la fois pour l'entreprise et le poste; elle n'est guère donnée par les plus âgés, au-delà de 40 ans;

b. amélioration de la situation : chaque fois que l'on change d'entreprise, on peut espérer avoir un meilleur salaire. Un assez petit nombre de travailleurs n'expriment pas d'opinions.

La distribution des attitudes à l'égard du changement, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) montre que si les travailleurs expriment en grande majorité un désir de stabilité dans toutes les entreprises, le pourcentage de travailleurs classés comme recherchant la stabilité de l'emploi est de loin le plus faible à l'usine de textile; c'est aussi la seule entreprise où un nombre appréciable de travailleurs ne donnent pas leur opinion au sujet du changement. Or, l'étude du mouvement de la main-d'oeuvre, effectuée dans ces mêmes entreprises, montre que cette variable a, de loin, le taux le plus élevé à l'usine de textile du fait d'importantes compressions de personnel. La situation faite aux travailleurs influe donc sur leur attitude à l'égard du changement.

En ce qui concerne les motivations, c'est l'ancienneté qui est le plus fréquemment invoquée en faveur de la stabilité de l'emploi, l'amélioration de la situation en faveur du changement.

On notera l'ordre décroissant des pourcentages pour la raison professionnelle en faveur de la stabilité de l'emploi de la cimenterie à l'huilerie; or, c'est précisément l'ordre décroissant du nombre relatif de Lébou dans les entreprises.

Effectivement, si l'on ne considère que les travailleurs manifestant un désir de stabilité de l'emploi, la motivation de cette attitude est liée au groupe ethnique et il apparaît que les Lébou invoquent la raison professionnelle plus fréquemment que les autres, les Wolof moins fréquemment. En relation avec la liaison concernant les Lébou, la motivation de la stabilité est liée aussi à la qualification et à la formation professionnelle : la raison professionnelle est plus fréquemment invoquée par les travailleurs ayant acquis une certaine formation professionnelle et accédé aux catégories supérieures. Quant aux Wolof, ils ne peuvent guère espérer se spécialiser du fait des mutations relativement fréquentes de poste qu'ils subissent.

Cependant, l'attitude à l'égard du changement n'a pu être nettement liée à aucune variable de base, à l'exception du lieu de naissance et à condition de ne comparer

(1) Tableau en annexe

que les travailleurs d'origine rurale et suburbaine : ceux-ci s'avèrent moins stables, ce qui confirme que leur salaire, sans être un appoint, n'a pas pour eux la même importance. On peut signaler une tendance à la stabilité chez les travailleurs qualifiés, ayant eu un apprentissage, une tendance à l'instabilité chez les travailleurs d'origine rurale venus jeunes en ville et chez les Wolof, en conformité avec leur histoire professionnelle.

EFFORT DE L'ENTREPRISE - PRIMES ET GRATIFICATION

Les thèmes XII "Environnement physique" et XIII "Services divers" n'ont donné lieu à aucune exploitation isolée. Le thème XII a permis de compléter et recouper les réponses au thème I (poste de travail); la question 69 : votre travail est-il monotone ? sera utilisée pour l'analyse hiérarchique et l'analyse de correspondance concernant la satisfaction au travail. Le thème XIII a servi à recouper les réponses à la question 21 : (Thème III : entreprise) : Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs ? Lequel ? Que devrait-elle faire ? qui a été utilisé avec le thème XIV : "Primes". Nous avons pu diviser les travailleurs entre ceux qui pensent que l'entreprise fait un effort en faveur des travailleurs et ceux qui ne le pensent pas et entre ceux qui sont satisfaits des primes à la production ou des gratifications annuelles et ceux qui ne le sont pas. Un nombre important de travailleurs déclarent n'avoir pas eu de prime ni de gratification annuelle.

La distribution des attitudes à l'égard de ces variables, pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) fait apparaître de grandes différences entre les travailleurs des différentes entreprises eu égard à l'attitude à l'égard de l'effort de l'entreprise en leur faveur : l'usine de textile, dont très peu de travailleurs pensent qu'elle fait un effort en leur faveur, refusait en 1959 d'accorder des prêts remboursables sur plusieurs mois, la direction voulant habituer les travailleurs à ne plus vivre à crédit; à la même époque, les autres entreprises étaient très libérales à cet égard, notamment pour l'achat de vélomoteurs et à l'occasion des fêtes religieuses. Nous avons déjà mentionné ces faits dans les généralités ainsi que les autres avantages sociaux ou de transport consentis éventuellement par les entreprises.

Les primes à la production et les gratifications annuelles sont étendues à la grande majorité des travailleurs dans toutes les entreprises, sauf à l'entreprise de mécanique générale. La satisfaction de ces primes à la production et gratifications annuelles est beaucoup moindre à l'huilerie que dans les autres entreprises.

L'attitude à l'égard de l'effort de l'entreprise en faveur des travailleurs a pu être liée à la qualification et à quelques variables auxquelles celle-ci est liée : formation professionnelle, lieu de naissance, groupe ethnique, âge, activité du père; elle est liée aussi à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale. Ce sont évidemment surtout les travailleurs des catégories supérieures qui pensent que l'entreprise fait

(1) Tableaux en annexe.

un effort en leur faveur car ce sont ceux qui bénéficient des prêts d'argent les plus importants. Ce sont aussi plus fréquemment des travailleurs d'origine urbaine, ayant eu un apprentissage, des Lébou, des fils de salarié, et d'autre part des travailleurs âgés et des travailleurs venus à un certain âge en ville (1).

L'effort de l'entreprise semble même être plus apprécié des travailleurs nés dans les villages suburbains que de ceux d'origine rurale, en particulier des Toucouleur.

D'autre part, l'attitude à l'égard de l'entreprise et celle à l'égard de son effort en faveur des travailleurs sont liées : ceux qui pensent que l'entreprise fait un effort en leur faveur lui sont plus fréquemment favorables.

L'attitude à l'égard des primes à la production et des gratifications annuelles est liée au lieu de naissance à condition de ne comparer que les travailleurs nés en milieu rural et dans un village suburbain : ceux-ci en sont plus satisfaits que ceux-là, les travailleurs nés en milieu urbain ayant une attitude intermédiaire. Cette attitude est liée aussi au groupe ethnique : les Lébou en sont plus satisfaits que les autres travailleurs, les Sarakhollé moins que les autres. Elle a pu être liée à l'attitude à l'égard de l'entreprise : ceux qui sont favorables à l'entreprise sont davantage satisfaits de leur prime ou gratification. Cette attitude est enfin liée à l'attitude à l'égard de l'effort de l'entreprise en faveur des travailleurs : ceux qui sont satisfaits des primes pensent plus fréquemment que l'entreprise fait un effort en leur faveur. Cependant l'attitude à l'égard de l'effort de l'entreprise en faveur des travailleurs n'a pu être liée au fait d'avoir des primes ou non. Il est à remarquer qu'à l'attitude différente des travailleurs d'origine rurale et suburbaine correspond, dans ce cas, l'attitude différente des Sarakhollé et des Lébou et non celle des Toucouleur et des Lébou.

MIGRANTS ET GROUPES ETHNIQUES

Plus de la moitié de nos travailleurs, ceux qui sont nés en milieu rural, ont eu à faire un double effort d'adaptattion : à la vie urbaine et à la vie industrielle. Si presque aucun des travailleurs d'origine rurale n'est venu en ville assez jeune pour y entrer à l'école primaire, le quart d'entre eux y sont venus dès l'adolescence. Ce sont aussi les plus jeunes, du fait du rajeunissement observé chez les migrants. Ils ont pu, dans une certaine mesure, bénéficier de la progression récente de la scolarisation en milieu rural. Aussi ont-ils moins difficilement acquis des caractéristiques urbaines et indus-

(1) Ces deux liaisons sont en sens contraire de certaines autres puisque ce sont les travailleurs les plus jeunes qui sont le plus fréquemment fils de salarié et les travailleurs venus les plus jeunes en ville qui ont eu un apprentissage et sont fils de salarié le plus fréquemment.

trielles que les autres travailleurs d'origine rurale, venus en ville à l'âge adulte, analphabètes en grande majorité. Cependant le fait d'être né en ville importe beaucoup plus que le fait d'y être venu jeune. Nous avons vu que le lieu de naissance est un des principaux facteurs de différenciation des travailleurs. Les conditions de vie, la vie sociale, l'histoire professionnelle, les attitudes à l'égard de la vie traditionnelle, de la vie industrielle et du travail sont fréquemment différentes chez les travailleurs nés en ville, en milieu rural ou dans un village suburbain.

Les travailleurs nés en ville ont bénéficié, dans l'ensemble, de conditions beaucoup plus favorables que les autres pour s'incorporer à la vie industrielle, notamment du point de vue de l'accès à l'instruction, des opportunités de formation professionnelle rationnelle et éventuellement du contexte familial du fait de l'activité du père. Aussi leur qualification est-elle plus grande en général, et leur salaire plus élevé. Ils sont mieux armés que les autres pour faire carrière dans l'industrie, moins touchés par le chômage.

Les travailleurs nés en milieu rural se contentent en général de conditions de logement rudimentaires, même s'ils sont mariés et s'ils vivent avec leur femme. Cela tient, d'une part, au fait qu'ils ont pour la plupart un faible pouvoir d'achat : leur salaire est bas en moyenne à cause de leur moindre qualification. D'autre part la majorité d'entre eux ne se considèrent pas comme installés en ville définitivement; ils sont seulement entrés dans la vie industrielle, ou tout au moins dans la vie salariale, pour une plus ou moins longue durée, pour des raisons d'ordre essentiellement économique.

Les attitudes au travail des travailleurs d'origine rurale sont en rapport avec cette situation : ils ne sont pas portés à apprécier leur poste de travail qui a, en général, peu d'attrait professionnel pour eux; ils comprennent d'autant plus difficilement la nécessité de service qu'est le travail de nuit qu'ils n'en ont guère que les inconvénients, n'en tirant qu'un faible gain supplémentaire et étant trop mal logés pour bien dormir le jour; ils ne pensent pas que l'entreprise fait un effort en leur faveur car, étant donné leur faible qualification, ils bénéficient peu des avances et prêts d'argent consentis par l'entreprise.

Cependant les travailleurs d'origine rurale comprennent autant que les autres la nécessité d'être présents à l'entreprise et réproouvent l'absentéisme autant que les autres; comme ils ne s'avèrent pas plus absents que les autres, on peut dire qu'il n'y a pas de différence de comportement, eu égard à l'assiduité au travail, ni de différence d'attitude à l'égard de ce comportement entre les travailleurs d'origine rurale et les autres (1).

Aucune différenciation d'attitude entre les travailleurs d'origine rurale et les autres n'apparaît aux niveaux du groupe de travail et de l'entreprise : ce sont des niveaux qui importent peu à l'ensemble des travailleurs et donnent lieu à peu de liaisons.

(1) Cf A. TOURAINE et O. RAGAZZI (1961).

Les autres différences d'attitude observées entre les travailleurs d'origine rurale et les autres sont en rapport avec le substrat socio-culturel : les travailleurs d'origine rurale discernent mal dans la promotion autre chose qu'un acte paternaliste de la direction, du "chef" et admettent difficilement que la promotion puisse être liée au mérite; ils prennent parfois en considération les questions ethniques ou de caste dans le travail : la conception africaine traditionnelle de la vie sociale et de son organisation apparaît dans la vie industrielle chez des travailleurs qui ne sont entrés dans la vie urbaine qu'à l'adolescence, au plus tôt.

Si les groupes ethniques ne jouent plus un rôle majeur au Sénégal, ils n'en apparaissent pas moins comme un important facteur de différenciation des travailleurs. La considération du groupe ethnique permet de dégager les styles de migration, les aptitudes à l'urbanisation. Nous avons vu que parmi les travailleurs d'origine rurale, les Toucouleur se sédentarisent difficilement en milieu urbain; dans l'ensemble, ils font des séjours en ville courts - inférieurs à cinq ans - et fréquents - souvent plus de deux - beaucoup sans leur femme. Les Sarakhollé se caractérisent par des séjours en ville longs - supérieurs à cinq ans - et relativement fréquents - souvent plus d'un - beaucoup avec leur femme; ils s'y établissent cependant assez rarement définitivement. Les Wolof se distinguent par des liens ténus avec le pays d'origine, beaucoup en sont à leur premier séjour en ville, et en voie de sédentarisation; c'est en effet surtout au cours du premier contact avec la ville que s'effectue la stabilisation des migrants.

L'étude des liaisons du groupe ethnique avec les critères de l'emploi permet de compléter la connaissance que nous avons de certains groupes. C'est ainsi que les Lébou et certains Manding semblent avoir acquis des traditions industrielles; d'autre part les Toucouleur et les Sarakhollé ont fait des carrières industrielles en conformité avec les durées respectives de leurs séjours en ville, d'où des différences constatées entre les durées d'emploi de ces migrants à l'entreprise actuelle. Enfin, les Wolof apparaissent comme les éléments les moins stables à l'employeur, qui les déplace et se sépare d'eux de préférence aux autres lorsqu'il l'estime nécessaire.

Les attitudes au travail présentent aussi des différenciations ethniques; la plupart sont dus au fait que 40 % des travailleurs nés en ville de notre échantillon sont des Lébou et que les migrants sont particulièrement représentés chez les Toucouleur. Cependant, certaines attitudes sont typiquement ethniques, en relation avec le substrat socio-culturel ou l'histoire professionnelle du groupe.

Les Sérèr sont le seul groupe ethnique à manifester significativement une opposition de caste dans le travail, c'est-à-dire à ne pas vouloir d'un agent de maîtrise de caste inférieure; c'est ainsi, rappelons-le, le seul groupe ethnique à pouvoir être classé comme traditionaliste à l'égard des coutumes matrimoniales.

Les Wolof sont le seul groupe ethnique à manifester une opposition significative à la collaboration dans le travail avec les représentants des autres groupes ethniques; nous avons précisément vu que les représentants de certains groupes ethniques, notamment les Toucouleur, reprochent aux Wolof de manifester une attitude de supériorité à leur égard.

Les Wolof sont aussi le seul groupe ethnique à envisager avec répugnance le travail de nuit, le seul à manifester une tendance à l'instabilité de l'emploi. C'est conforme à leur histoire professionnelle et, rappelons-le, c'est en relation avec leurs traditions rurales de mobilité, avec leurs traditions artisanales et aussi avec leur facilité d'adaptation à diverses activités, notamment bureaucratiques et commerciales. Ils ne cherchent pas, autant que les autres, à s'adapter au rythme imposé par le travail industriel, ayant d'autres débouchés que l'industrie.

Les Sarakhollé sont le seul groupe ethnique favorable à l'entreprise actuelle : c'est en relation avec l'histoire urbaine et professionnelle de ces migrants, qui conservent longtemps le même poste dans la même entreprise.

Enfin si les Lébou et les Wolof ont particulièrement tendance à critiquer les promotions rapides d'élèves sortis d'écoles professionnelles, c'est qu'ils sont entrés plus tôt que les autres en contact avec l'industrie et n'ont pas bénéficié, dans l'ensemble, de promotion rapide. Les Toucouleur, au contraire, ne paraissent pas se sentir vraiment concernés par la compétition industrielle entre jeunes sortis des centres d'apprentissage et vieux formés "sur le tas".

A t t i t u d e s a u t r a v a i l e t m o b i l i t é

Aucune liaison n'a pu être établie entre l'absentéisme et les variables issues du questionnaire d'attitudes, pas même avec l'attitude à l'égard de l'absentéisme, comme nous l'avons déjà mentionné.

Nous avons observé que la mobilité, telle que nous l'avons définie, exprime un phénomène collectif et ne peut être mise en rapport avec une variable individuelle. L'indice de mobilité permet d'ordonner les entreprises, c'est-à-dire de les ranger en ordre croissant ou décroissant. Pour pouvoir utiliser une méthode de corrélation des rangs, il y a lieu d'introduire une variable qui permette aussi d'ordonner les entreprises. Les variables individuelles issues du questionnaire d'attitudes donnent, par entreprise, des pourcentages de travailleurs en fonction des réponses. Nous avons choisi des attitudes qu'il peut paraître intéressant de mettre en rapport avec la mobilité : l'attitude à l'égard du poste de travail, et l'attitude à l'égard de l'entreprise et de son effort social. Le thème des primes et gratifications n'a pu être retenu du fait qu'il concerne une minorité de travailleurs à l'entreprise de mécanique générale et celui du changement offre peu d'intérêt du fait du grand nombre de travailleurs tendant à la stabilité de l'emploi dans toutes les entreprises.

Pour l'attitude à l'égard du poste de travail il apparaît l'ordre suivant décroissant de pourcentage de travailleurs aimant leur travail :

1 - Entreprise de mécanique générale :	79,0
2 - Cimenterie :	74,8
3 - Huilerie :	61,2
4 - Usine de textile :	55,8

~~Pour l'attitude à l'égard de l'entreprise aucune différenciation nette n'apparaît; mais l'attitude à l'égard de l'effort de l'entreprise en faveur des travailleurs donne le même ordre que l'attitude à l'égard du poste de travail (pourcentage de travailleurs pensant que l'entreprise fait un effort social) :~~

1 - Entreprise de mécanique générale :	64,5
2 - Cimenterie :	47,7
3 - Huilerie :	35,5
4 - Usine de textiles :	9,4

Nous avons ainsi déterminé une variable industrielle que nous appellerons "attitude des travailleurs à l'égard de la direction et du travail" et qui permet d'ordonner les entreprises d'où est extrait l'échantillon d'enquêtés.

L'indice de mobilité donne le classement suivant des entreprises, par ordre décroissant :

1 - Usine de textiles :	8,77
2 - Huilerie :	2,80
3 - Cimenterie :	1,17
4 - Entreprise de mécanique générale :	0

Rangeons les entreprises par ordre décroissant en fonction de la variable industrielle relative à l'attitude et faisons figurer, en regard de chaque numéro d'entreprise ainsi ordonnée, le numéro d'ordre de son indice de mobilité :

	Attitude	Mobilité
Entreprise de mécanique générale	1	4
Cimenterie	2	3
Huilerie	3	2
Usine de textiles	4	1

Les deux séries apparaissent ordonnées en sens inverse. Le coefficient de corrélation des rangs de Kendall est de $-I$ (seuil de probabilité .04). Il y a donc liaison, en sens contraire, entre la mobilité et l'attitude à l'égard de la direction et du travail : l'attitude à l'égard de la direction et du travail est d'autant plus défavorable dans l'entreprise que la mobilité est plus grande.

Nous retrouvons ce que nous avons déjà signalé à propos de l'attitude à l'égard du changement à l'usine de textile, à la suite d'une importante compression de personnel.

Avec l'absentéisme, qui peut être mis en rapport avec des variables individuelles, cette méthode a peu d'intérêt. Nous l'avons cependant essayée, sans obtenir de liaison.

Nous nous exprimons en considérant la mobilité comme un phénomène à l'origine de l'attitude déterminée ci-dessus, car il s'agit de mobilité involontaire, due à des licenciements. L'absentéisme volontaire ne peut être considéré que comme l'effet d'une attitude.

Attitudes au travail et
satisfaction au travail

I ANALYSES HIERARCHIQUES

a Satisfaction du travail (poste et entreprise)
et de l'encadrement

~~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'attitudes de Guttman (1). 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; on ne peut utiliser que des questions donnant lieu à un nombre limité de réponses susceptibles d'être rangées dans un sens qui va de la plus favorable à la moins favorable. Dans notre cas il ne s'agit que de questions dichotomiques donnant lieu à la réponse oui ou non.~~

Pour la satisfaction au travail nous avons essayé d'utiliser comme questions se rapportant à cet attribut :

Thème I - Poste de travail :

- Question 6 - Aimez-vous votre travail actuel ?
- 7 - Croyez-vous que les conditions de travail pourraient être améliorées au poste que vous occupez?
- 8 - Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise?
- 9 - Y a-t-il un autre travail que vous voudriez faire dans une autre entreprise?
- 10 - Quand les gens vous posent des questions sur votre travail, aimez-vous en parler?
- 11 - Eprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites?
- 12 - Y a-t-il quelque chose dans votre travail qui vous empêche de travailler le mieux que vous pouvez?

(1) Les deux échelles ont été établies par M. Girard au Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques (Paris).

Question 13 - Pensez-vous que dans votre travail vous faites usage de tous vos moyens?

Thème III - Entreprise :

- Question 17 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise?
18 - Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle ?
21 - Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs?
22 - Cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés?

Thème VI - Promotion :

- Question 34 - Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise?
Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir?

Thème XI - Séparations :

- Question 65 - Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise?

Thème XII -

- Question 69 - Votre travail est-il monotone?
71 - Les mesures prises (pour améliorer les conditions physiques de travail) sont-elles efficaces?

Thème XIV - Primes :

- Question 76 - Existe-t-il dans l'entreprise un système de prime à la production?
En êtes-vous satisfait?
77 - L'entreprise donne-t-elle une gratification en fin d'année ou en a-t-elle donné une?
Si oui, en êtes-vous satisfait ou en étiez-vous satisfait?

Six questions ont été retenues; les voici dans l'ordre où elles apparaissent sur l'échelle :

- Question 21 - Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs? Oui = +
65 - Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise?
Non = +
18 - Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle? Oui = +
69 - Votre travail est-il monotone? Non = +
6 - Aimez-vous votre travail actuel? Oui = +
11 - Éprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites? Oui = +

100 questionnaires ont été pris au hasard parmi les enquêtés. L'échelle n'a pu être construite qu'à partir de 36 d'entre eux. Il y a eu 58 "erreurs" dans les réponses par rapport à un modèle parfait.

Le coefficient de reproductibilité est donc :

$$I - \frac{58}{6 \times 86} = .39$$

Le phénomène étudié est à la limite du seuil de "scalabilité" communément admis.

Pour la satisfaction de l'encadrement nous avons utilisé le thème VII : encadrement, à l'exclusion des questions 38, 39, 48. Six questions ont été retenues; les voici dans l'ordre où elles apparaissent sur l'échelle :

- Question 43 - Votre chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail dans sa section (son atelier)? Oui = +
- 40 - Est-ce que votre chef sait bien s'occuper de ses hommes? Oui = +
- 47 - Aimerez-vous changer de chef (si africain en européen, si européen en africain)? Oui = -
- 41 - Votre chef sait-il vous aider à mieux faire votre travail? Oui = +
- 46 - Votre chef vous crée-t-il quelquefois des difficultés? Oui = -
- 45 - Aimez-vous travailler avec votre chef? Oui = +

L'échelle a été construite à partir de 72 questionnaires retenus parmi les 100 pris au hasard; il y a eu 44 "erreurs" par rapport à un modèle parfait. Le coefficient de reproductibilité est donc :

$$I - \frac{44}{6 \times 72} = .90$$

Le phénomène étudié est scalable.

Avec six réponses par attribut nous avons composé deux échelles de sept degrés, le premier degré correspondant à une satisfaction nulle.

La distribution des attributs pour l'ensemble des travailleurs et par entreprise (1) donne les indications suivantes :

La répartition des travailleurs satisfaits va en croissant : il y en a de plus en plus à mesure que monte l'échelle des degrés de satisfaction, sauf au dernier degré, où l'on constate une nette régression : les plus satisfaits ne forment qu'un petit noyau : 15% pour la satisfaction au travail et 10% pour la satisfaction de l'encadrement.

La répartition des travailleurs en fonction de la satisfaction au travail par entreprise appelle les remarques suivantes :

1° - La progression est à peu près constante et plus ou moins accentuée dans toutes les entreprises jusqu'au 5ème degré au moins.

2° - Un très petit nombre de travailleurs s'avèrent satisfaits au plus haut degré à l'usine de textile, où un nombre non négligeable de travailleurs ont une satisfaction nulle; au contraire la progression continue jusqu'au 7ème degré chez les travailleurs de l'entreprise de mécanique générale, où presque aucun travailleur n'est classé au-dessous du 4ème degré.

La répartition des travailleurs en fonction de la satisfaction de l'encadrement par entreprise appelle les remarques suivantes :

(1) Tableau en annexe.

1° - Il y a des cas de régression à la cimenterie et à l'entreprise de mécanique générale mais la progression se fait partout jusqu'au 6ème degré.

2° - Les travailleurs les plus satisfaits sont presque aussi nombreux que ceux de la catégorie au-dessous dans l'échelle à l'entreprise de mécanique générale.

La satisfaction au travail est liée à la qualification et à quelques variables auxquelles celle-ci est liée : lieu de naissance, ancienneté, formation professionnelle, groupe ethnique : les travailleurs les plus satisfaits - donc les mieux adaptés au travail industriel - sont plus fréquemment ceux nés en ville ou dans un village suburbain, ceux ayant eu un apprentissage, les plus qualifiés et ceux ayant le plus grand nombre d'années de service. On trouve aussi beaucoup de travailleurs Lébou satisfaits alors que les Toucouleur montrent moins de satisfaction au travail que les autres. La différenciation se maintient si l'on ne compare que les Toucouleur ruraux aux autres ruraux et apparaît aussi dans ces conditions et dans le même sens chez les Peul. La satisfaction au travail n'a pu être nettement liée à l'âge ni liée à l'âge de la venue en ville. Elle a été mise en relation avec quelques attitudes : relations inter ethniques dans le travail, relations inter castes dans le commandement, attitude à l'égard de la promotion (eu égard au mérite et à l'école professionnelle), du travail industriel, de la profession des fils. Les travailleurs les plus satisfaits manifestent moins d'opposition ethnique et de caste, considèrent davantage que la promotion récompense le mérite, préfèrent le travail industriel au travail de bureau ou de comptoir. Aucune autre liaison n'a pu être nettement établie.

La satisfaction de l'encadrement n'a pu être liée qu'au groupe ethnique parmi les variables de base : les Sérèr sont moins satisfaits de l'encadrement que les autres. Nous avons déjà vu la difficulté d'obtenir des liaisons pour l'attitude à l'égard de l'encadrement (préférence entre chef européen et africain) et les seules tendances relevées concernent des groupes ethniques. Ici ce n'est pas le même. De toute façon, il est difficile d'interpréter de telles liaisons. On peut cependant rapprocher cette liaison des Sérèr et leur attitude à l'égard des relations inter castes dans le commandement. S'ils sont moins fréquemment satisfaits de l'encadrement que les autres c'est peut-être à cause des cas où ils doivent obéir à un chef de caste inférieure.

La liaison de la satisfaction de l'encadrement avec des attitudes n'a pu être établie nettement que pour l'attitude à l'égard de la profession des fils : les plus satisfaits de l'encadrement souhaitent plus fréquemment que les autres que leurs fils exercent une profession en dehors de l'industrie.

Cette dernière liaison n'a guère d'explication mais elle montre clairement que les deux attributs peuvent être liés à des variables liées elles-mêmes en sens contraire à d'autres variables; nous avons vu que les travailleurs les plus qualifiés et les Lébou souhaitent le plus fréquemment une profession dans l'industrie pour leurs fils : les mêmes sont parmi ceux qui manifestent le plus fréquemment de la satisfaction au travail. Il y a cependant liaison entre les deux attributs : les travailleurs les plus satisfaits au travail sont plus fréquemment les plus satisfaits de l'encadrement.

b Absentéisme et satisfaction au travail

La satisfaction au travail, liée à un certain nombre de variables de base et d'attitudes, rend beaucoup mieux compte que la satisfaction de l'encadrement du degré d'adaptation à la vie industrielle : nous avons pu lier l'absentéisme à la satisfaction au travail, mais pas à la satisfaction de l'encadrement : 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 de meilleure adaptation à la vie industrielle, que l'on trouve aussi dans l'étude de l'absentéisme au niveau supérieur des variables âge, ancienneté, qualification, salaire (1).

II ANALYSES DE CORRESPONDANCE

Les analyses hiérarchiques auxquelles nous avons soumis nos données d'attitude ne permettent pas de savoir si les notions de satisfaction du travail et de satisfaction de l'encadrement sont unitaires : les échelles de Guttman sont unidimensionnelles. Aussi avons-nous recouru à une méthode récente, l'analyse de correspondance, pour essayer de dégager des facteurs en relation avec nos données (2).

a Principe du traitement

Appelons I, l'ensemble des individus
J, l'ensemble des questions

1 - Définition d'un indice de proximité sur I et sur J

Nous voulons définir sur I un indice de proximité, à partir des réponses des individus aux questions. Deux individus seront d'autant plus proches qu'ils répondront de la même façon aux différentes questions.

(1) A.Hauser (1961) p.17

(2) Cette méthode nous a été signalée par M.J.GRISEZ du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques, qui nous a aidé à la faire appliquer par le laboratoire de statistiques de la Faculté des Sciences de Paris et à interpréter les résultats.

Systématiquement, deux éléments de J, deux questions de j j', seront d'autant plus proches que les réponses des individus à j et à j' seront les mêmes.

Pour que les deux indices de proximité définis sur I et sur J vérifient les axiomes d'une distance, nous les construirons de la manière suivante (1).

Notons :

P I (i) le nombre total de réponses oui de l'individu i.
(la somme des termes de la ligne i du tableau initial)

P J (j) le nombre total d'individus ayant répondu oui à la question j.
(la somme des termes de la colonne j du tableau initial)

Alors :

$$d^2_{I(J)}(i, i') = \sum_{j \in J} \frac{1}{P J (j)} \cdot \left[\frac{P(i, j)}{P I (i)} - \frac{P(i', j)}{P I (i')} \right]$$

$$d^2_{J(I)}(j, j') = \sum_{i \in I} \frac{1}{P I (i)} \cdot \left[\frac{P(i, j)}{P J (j)} - \frac{P(i, j')}{P J (j')} \right]$$

2 - Analyse de correspondance

Nous allons rechercher maintenant un espace vectoriel de dimension aussi petite que possible, dans lequel nous pourrions représenter et nos individus et nos questions par des points. Les distances entre individus et entre questions étant respectées.

Nous allons nous placer dans R^J , la question j étant représentée par le point $e_j = (0, 0, \dots, 1, \dots, 0, 0, 0)$. Sur cet espace nous définissons une forme quadratique Q correspondant à la distance initiale (2).

$$Q(e_j - e_{j'}, e_j - e_{j'}) = d^2_{J(I)}(j, j')$$

Il nous suffit alors de faire une analyse en composantes principales sur le nuage de points obtenus, qui tiennent compte de la distance induite par Q.

Nous conserverons les axes principaux les plus importants (les axes de plus grand allongement du nuage de points).

Il nous sera alors possible de représenter chaque point (chaque question) par ses projections sur ces axes.

-
- (1) Il est beaucoup plus commode de n'utiliser que des questions dichotomiques et nous n'envisagerons ici que ce cas (réponse oui-non).
 - (2) Nous ne développons pas ici la théorie de la représentation des individus car notre matériel ne nous a pas permis de l'appliquer.

Si, par exemple, nous montrons qu'un seul axe suffit, nous pourrions accepter le bien fondé d'une échelle de Guttman unidimensionnelle.

C'est toute la technique de l'analyse factorielle de correspondance, dont la théorie a été développée par le professeur BENZECRI, à la Faculté des Sciences de Paris (1).

3 - Remarque sur le coefficient de proximité

Un coefficient de proximité petit entre deux questions a toujours le sens suivant : les individus répondent de la même façon aux deux questions.

Un coefficient de proximité grand entre deux questions peut avoir deux significations :

1 Les nombres de réponses oui aux deux questions sont très différents.

2 Les individus répondent différemment aux deux questions; s'ils disent oui à l'une, ils diront non à l'autre.

Pour interpréter le sens de l'éloignement de deux questions, il nous faudra donc considérer non seulement la distance, mais aussi les fréquences de réponses oui.

b Matériel

Lorsque nous avons eu connaissance de cette méthode, nous ne disposions plus de notre matériel d'enquête, à l'exception des tableaux ayant servi à l'édification des échelles de Guttman. Aussi avons-nous limité nos réponses à celles des 100 enquêtés pris au hasard pour l'analyse hiérarchique. 98 ont pu être retenus. Nous ne connaissons malheureusement pas leurs caractéristiques; c'est un inconvénient en ce qui concerne le contrôle de l'interprétation factorielle; d'autre part, cela e permet de se placer que dans la perspective de l'ensemble des questions en fonction des réponses. Cependant, l'étude des attitudes à laquelle nous avons procédé précédemment, nous a déjà permis de trouver des liaisons entre les individus de l'échantillon et un certain nombre de variables en fonction des questions.

Nous allons donc travailler sur les réponses de 98 individus à 26 questions choisies dans le questionnaire d'attitude, comme se rapportant à la satisfaction du travail et de l'encadrement (2). Nous numéroterons ces questions de 1 à 26, la correspondance avec les anciens numéros étant donnée par le tableau ci-après :

(1) Voir bibliographie en annexe. L'analyse factorielle classique est une analyse de création.

(2) Les questions 13, 22, 47, 49, 50a, 76, 77 n'ont pas été retenues. De façon générale, il est préférable de ne pas dépasser une trentaine de questions pour faciliter le traitement.

nouveaux :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
anciens :	6	7	8	9	10	11	12	17	18	21	22	34	34 bis	65	69	71	40	41	42	43	44	45	46	50 b	50 c	50 d

Voici ces questions, entre parenthèses, l'ancien numéro :

- 1 - Aimez-vous votre travail actuel? (6)
- 2 - Croyez-vous que les conditions de travail pourraient être améliorées au poste que vous occupez? (7)
- 3 - Y-a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise? (8)
- 4 - Y-a-t-il un autre travail que vous voudriez faire dans une autre entreprise? (9)
- 5 - Quand les gens posent des questions sur votre travail, aimez-vous en parler? (10)
- 6 - Eprenevez-vous une certaine fierté du travail que vous faites? (11)
- 7 - Y-a-t-il quelque chose dans votre travail qui vous empêche de travailler le mieux que vous pourriez? (12)
- 8 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise? (17)
- 9 - Conseilleriez-vous à vos amis de s'engager dans votre entreprise actuelle? (18)
- 10 - Votre entreprise vous semble-t-elle faire un effort en faveur des travailleurs? (21)
- 11 - Cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés? (22)
- 12 - Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise? (34)
- 13 - Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir? (34bis)
- 14 - Avez-vous envie parfois de quitter cette entreprise? (65)
- 15 - Votre travail est-il monotone? (69)
- 16 - Les mesures prises par l'entreprise pour améliorer les conditions physiques de travail sont-elles efficaces? (71)
- 17 - Votre chef sait-il bien s'occuper de ses hommes? (40)
- 18 - Sait-il vous aider à mieux faire votre travail? (41)
- 19 - Vous laisse-t-il de la liberté dans votre travail? (42)
- 20 - Essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail de sa section (son atelier)? (43)
- 21 - Pensez-vous que votre chef fait son travail comme l'entreprise le voudrait? (44)
- 22 - Aimez-vous travailler avec votre chef? (45)

- 23 - Votre chef vous crée-t-il quelquefois des difficultés? (46)
- 24 - Lorsque les travailleurs ont de mauvais chefs, diminuent-ils leur efforts (50b)
- 25 - Cela les incite-t-il à rester plus souvent chez eux? (50c)
- 26 - Quittent-ils plus facilement l'entreprise? (50d)

c Code

La codification s'effectue de la manière suivante : l'ensemble des réponses aux questions sera donné sous la forme d'un tableau rectangulaire.

	j
i	

Dans la ligne i et la colonne j, nous aurons R_{ij} : la réponse de l'individu i à la question j;

$R_{ij} = 1$ si l'individu i répond oui à j
 $= 0$ dans le cas contraire

Les données sont inscrites dans le tableau I.

Remarque sur la codification :

.....
 En fait les questions 4, 7, 8, 11, 14, 15, 23 ont été inversées, nous avons échangé les 0 et les 1 du tableau I, la réponse "non" étant pour ces phrases un indice de satisfaction.

Exemple : l'individu est satisfait s'il répond non à la question 8.

8 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise?

Les questions 2 et 3 n'ont pas été inversées car une réponse affirmative est compatible avec la non insatisfaction (1).

Les questions 24, 25, 26 ne concernent pas la satisfaction personnelle de l'enquêté et n'ont donc pas à être inversées.

Nous pouvons alors donner les fréquences de réponses 1 à chacune de ces questions :

(1) cf. A.TOURAINE (1966) p.27.

Questions :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Fréquences :	75	34	37	80	62	73	51	76	60	31	68	85	48	58	74	28

Questions :	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Fréquences :	56	61	89	25	82	10	81	36	14	66

d Résultats

1 - Analyse faite sur le questionnaire "satisfaction au travail" (questions 1 à 16)

Les résultats sont consignés dans le tableau II et le graphique I.

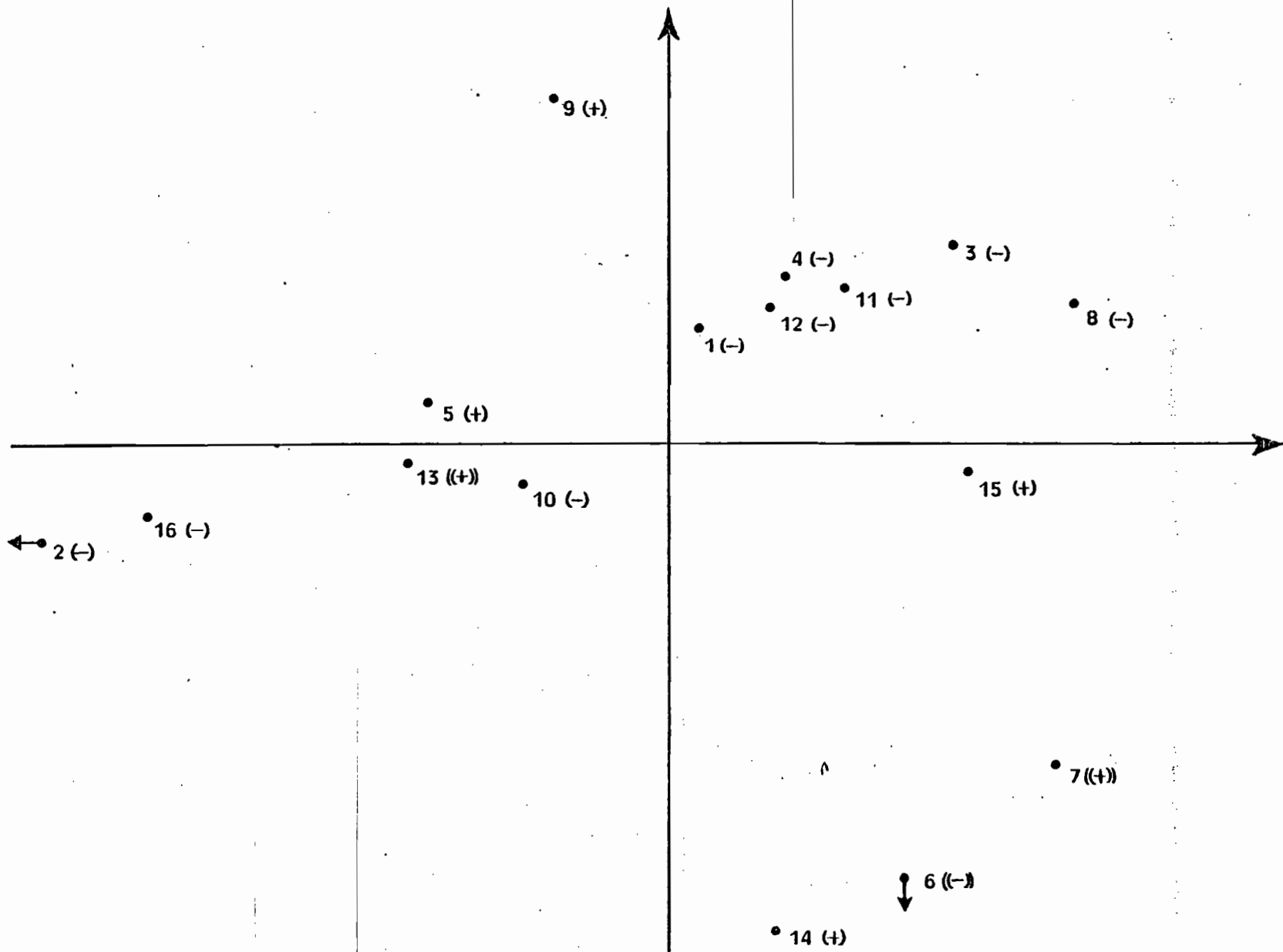
Nous nous sommes limités à 3 facteurs qui rendent compte de 34% de l'inertie du système :

premier facteur : 17%
deuxième facteur : 10%
troisième facteur : 8%

Les facteurs complémentaires nous ont paru négligeables.

Dans le tableau II chaque point est repéré par ses trois projections sur les trois axes factoriels.

Le graphique I nous donne une représentation visuelle dans l'espace des deux premiers facteurs; le signe de la projection sur le troisième axe est donné entre parenthèses, s'il n'est pas trop proche de 0. La parenthèse est double si cette projection est grande.



Graphique 1

ANALYSE : SATISFACTION DU TRAVAIL

TABLEAU II			
Satisfaction au travail			
Question	1er axe	2ème axe	3ème axe
1	0,08	0,31	- 0,72
2	- 2,43	- 0,24	- 0,41
3	0,75	0,52	- 0,19
4	0,31	0,45	- 0,19
5	- 0,64	0,12	0,69
6	0,62	- 1,90	- 1,02
7	1,02	- 0,83	1,03
8	1,07	0,37	- 0,26
9	- 0,29	0,92	0,52
10	- 0,38	- 0,10	- 0,64
11	0,47	0,42	- 0,30
12	0,27	0,37	- 0,46
13	- 0,69	- 0,04	1,17
14	0,27	- 1,26	0,55
15	0,79	- 0,06	0,22
16	- 1,39	- 0,18	- 0,51

Nous nous intéressons successivement aux regroupements et aux oppositions.

Les regroupements

1er groupe : les questions 1, 4, 12, 11

- 1 - Aimez-vous votre travail actuel?
- 4 - Y-a-t-il un autre travail que vous aimeriez faire dans une autre entreprise?
- 12 - Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise?
- 11 - Cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés?

Les sujets ont répondu en grosse majorité :

- oui aux questions 1, 12
- non aux questions 4, 11;

Les sujets aiment donc leur travail, n'ont pas envie de quitter leur entreprise, n'ont pas eu de difficultés dans leurs rapports avec celle-ci et ont eu de l'avancement.

Remarquons aussi les questions 3, 8, 15

3 - Y-a-t-il un autre travail que vous voudriez faire dans cette entreprise?

8 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise?

15 - Votre travail est-il monotone?

Elles sont assez proches du groupe précédent : très souvent les sujets ne veulent pas d'un autre travail dans une autre entreprise, et ne trouvent pas leur travail monotone. Ils admettent plus volontiers la possibilité de changer de poste dans l'entreprise (1).

On remarque que ces questions ont à peu près la même projection sur le 2ème axe (à l'exception de la question 15) et se différencient seulement sur le 1er.

2ème groupe : les questions 5, 10

- Quand les gens posent des questions sur votre travail, aimez-vous en parler?

10 - Votre entreprise semble-t-elle faire un effort en faveur des travailleurs?

3ème groupe : les questions 2, 16

2 - Croyez-vous que les conditions de travail puissent être améliorées au poste que vous occupez?

16 - Les mesures prises par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail sont-elles efficaces?

Les sujets répondent de la même façon à ces deux questions. Les mesures prises par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail sont inefficaces, d'autant plus que, d'après eux, ces conditions de travail ne peuvent être améliorées.

Les oppositions

Les grosses oppositions sur le premier axe sont dues surtout aux différences dans les fréquences de réponses. A gauche les questions auxquelles on a peu répondu oui, à droite celles auxquelles on répond massivement.

Par rapport aux groupements précédemment définis, les oppositions intéressantes sont à relever sur les questions 9, 14, 6, 7, 13.

9 - Conseilleriez-vous à vos amis de s'engager dans votre entreprise actuelle?

14 - Avez-vous parfois envie de quitter l'entreprise?

6 - Eprenevez-vous parfois une certaine fierté du travail que vous faites?

7 - Y-a-t-il quelque chose dans votre travail qui vous empêche de travailler du mieux que vous pourriez?

13 - Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir?

(1) cf. au chapitre sur les attitudes nos remarques au sujet des questions (anciens numéros) 9 p. 71, 16 (3è question) p. 79, 17 p. 79 et 4 p. 98.

Il semble qu'à ces cinq questions les gens aient répondu de manière assez incohérente. Remarquons que ce sont toutes des questions dont les réponses nécessitent une réflexion personnelle (1).

Nous pouvons encore relever l'opposition entre les questions 5, 10, 2, 16 et 11, 3, 8.

Ces questions se rapportent toutes à l'entreprise. Rappelons leur teneur :

- 5 - Quand les gens posent des questions sur votre travail, aimez-vous en parler?
- 10 - Votre entreprise semble-t-elle faire un effort en faveur des travailleurs?
- 2 - Croyez-vous que les conditions de travail puissent être améliorées au poste que vous occupez?
- 16 - Les mesures prises par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail, sont-elles efficaces?
- 11 - Cette entreprise vous a-t-elle créé des difficultés?
- 3 - Y-a-t-il un autre travail que vous aimeriez faire dans cette entreprise?
- 8 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise?

Interprétation factorielle

L'examen du tableau II donne les résultats suivants :

1° Questions saturées par le premier axe :

- 2 - Croyez-vous que les conditions de travail pourraient être améliorées au poste que vous occupez?
- 16 - Les mesures prises par l'entreprise pour améliorer les conditions de travail sont-elles efficaces?
- 8 - Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise?
- 15 - Votre travail est-il monotone?

2° Questions saturées par le deuxième axe :

- 9 - Conseilleriez-vous à vos amis de s'engager dans votre entreprise actuelle?
- 6 - Eprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites?
- 14 - Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise?

3° - Questions saturées par le troisième axe :

- 1 - Aimez-vous votre travail actuel?
- 10 - Votre entreprise vous semble-t-elle faire un effort en faveur des travailleurs?
- 13 - Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir?
- 12 - Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise?

(1) cf. au chapitre sur les attitudes notre remarque au sujet de la question 18 (ancien numéro) p. 79.

Le premier axe peut, en une certaine mesure, se définir par l'implication dans le travail.

Le deuxième axe concerne plus particulièrement l'intégration à l'entreprise.

Le troisième axe est plutôt relatif à la situation du travailleur dans l'entreprise.

2 - Analyse faite sur le questionnaire "satisfaction à l'encadrement"
.....
(questions 17 à 26)

Les résultats sont consignés dans le tableau III et le graphique II.

Ici encore nous avons retenu trois facteurs, rendant compte de 36% de la variance, les facteurs suivants étant négligeables.

Le tableau III donne les projections des points de l'ensemble J sur les 3 axes.

Le graphique 2 représente les 10 questions dans l'espace des 2 premiers axes principaux, le signe de la troisième coordonnée étant placé entre parenthèses.

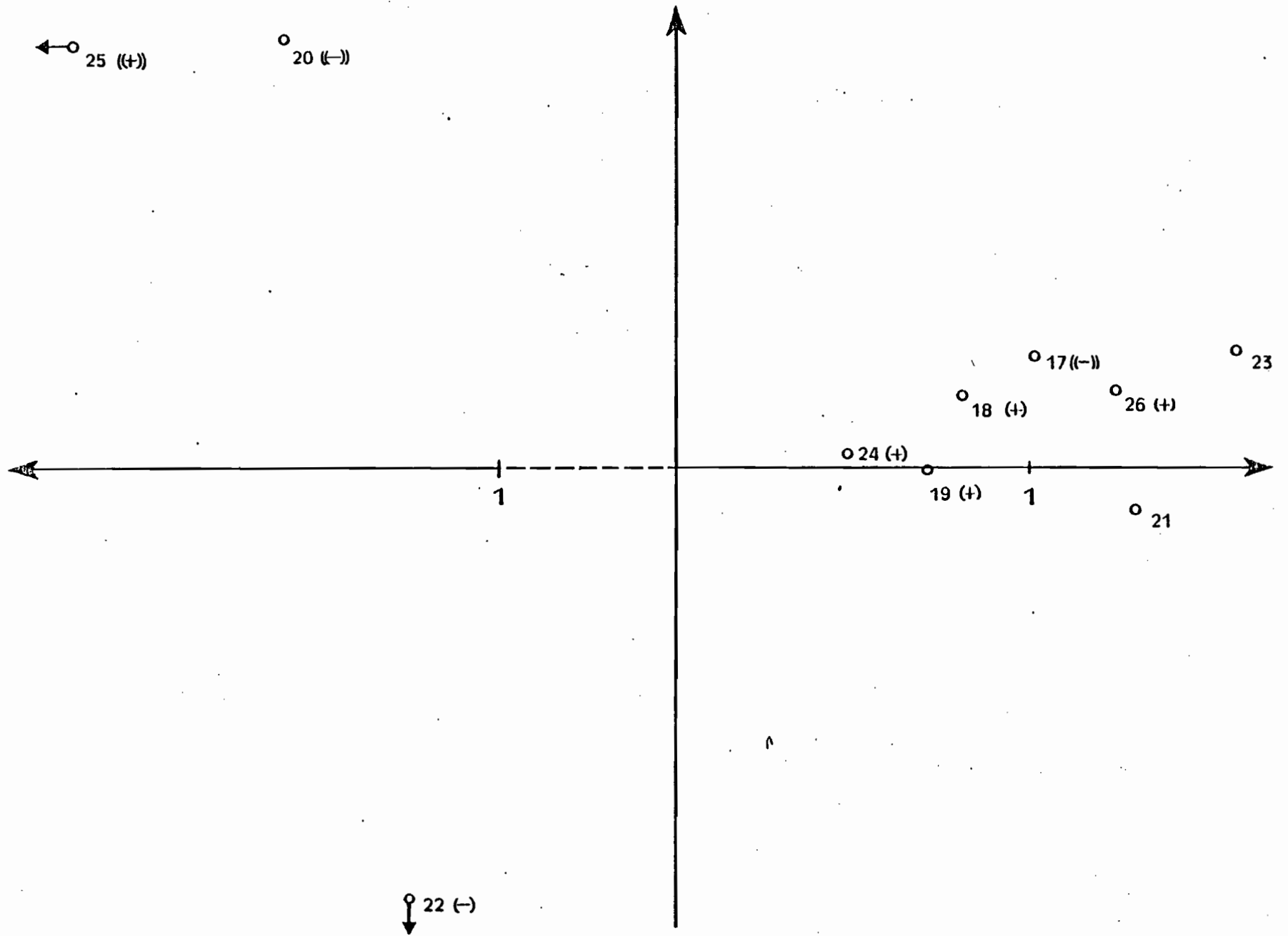
Opposition

A gauche du graphique nous remarquons les questions 25, 20 et 22. Ce sont les questions pour lesquelles les sujets ont répondu 0 en très grosse majorité.

Les gens n'aiment pas travailler avec leur chef (1). Ils pensent que celui-ci n'essaie pas d'améliorer les conditions de travail de sa section. Ils ne considèrent pas que la mauvaise conduite d'un chef puisse les inciter à rester chez eux.

A droite du graphique se retrouvent les sept questions auxquelles les gens ont répondu oui en grosse majorité.

(1) Le fait que 10% seulement des sujets pris au hasard déclarent aimer travailler avec leur chef n'empêche pas que 60% des travailleurs de l'échantillon sont considérés comme appréciant positivement leur chef d'après l'ensemble de leurs réponses.



Graphique 2

ANALYSE : SATISFACTION DE L'ENCADREMENT

<u>TABLEAU III</u>			
Satisfaction de l'encadrement			
Question	1er axe	2ème axe	3ème axe
17	1,01	0,31	- 1,32
18	0,81	0,21	0,11
19	0,71	0,01	0,25
20	- 1,62	1,31	- 1,52
21	1,30	0,13	0,19
22	- 1,26	- 3,17	- 0,37
23	1,59	0,33	0,07
24	0,48	0,04	0,35
25	- 3,72	1,64	1,49
26	1,23	0,22	0,48

Le tableau III montre que la moitié des questions sont saturées par le premier axe. La satisfaction de l'encadrement ne peut cependant être considérée comme unidimensionnelle car nous avons dû retenir trois facteurs pour rendre compte de la variance. (1)

(1) Il serait cependant utile de vérifier si c'est ainsi dans chaque entreprise car la satisfaction de l'encadrement dépend beaucoup plus de l'entreprise que la satisfaction du travail.

3 - Analyse faite sur l'ensemble des deux questionnaires

Les résultats sont consignés dans le tableau IV et le graphique III.

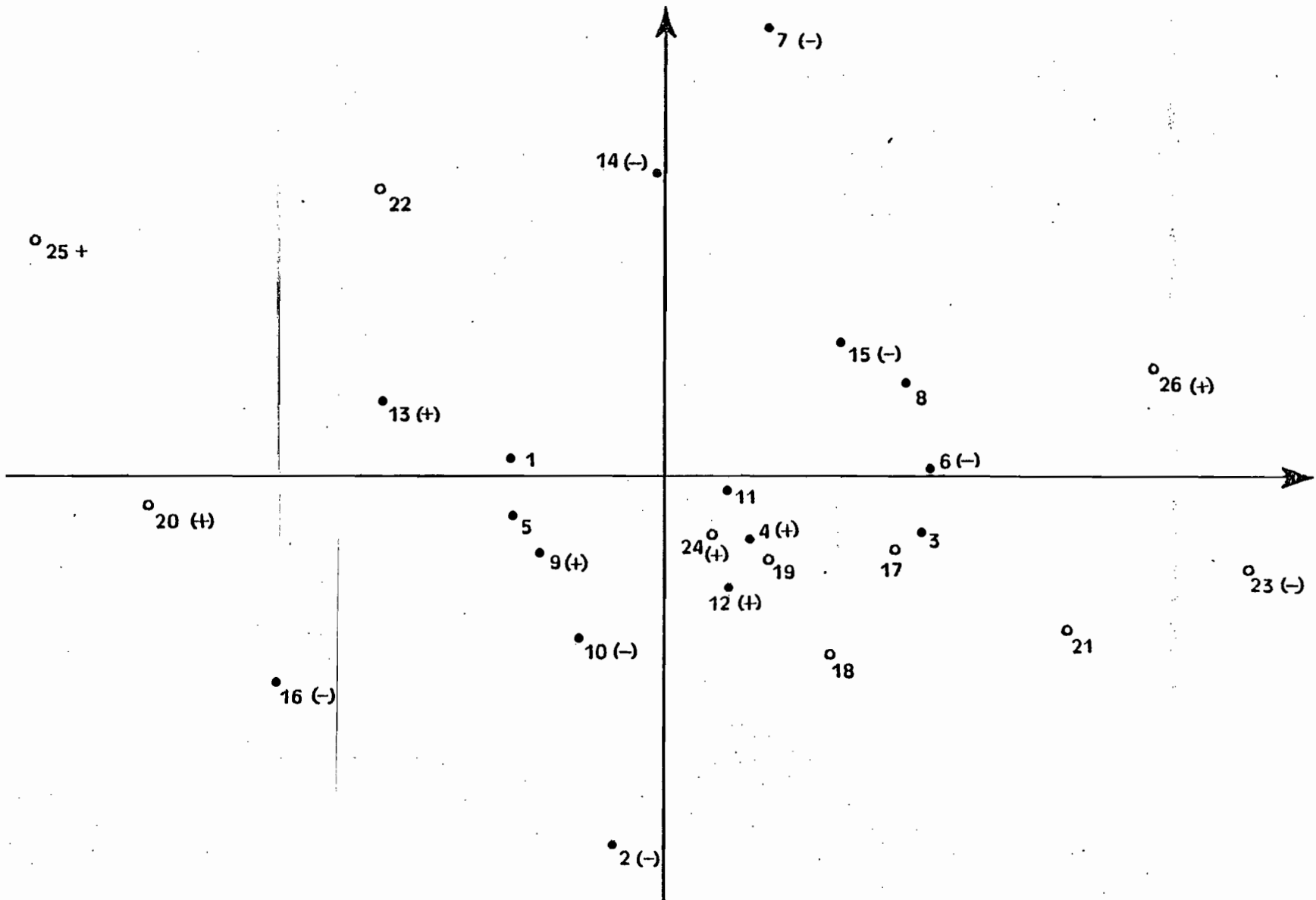
Ici encore, nous avons retenu trois facteurs, les suivants n'expliquent qu'une part infime de la variance.

Résultats

Le fait le plus remarquable à noter est le suivant :

les deux structures mises en évidence dans les deux analyses partielles ne sont pas détruites dans l'analyse globale, et s'imbriquent l'une dans l'autre.

Les divergences observées entre les résultats de l'analyse par thème d'attitudes (réponses groupées) et ceux de l'analyse de correspondance entre questions proviennent du fait que la première analyse tient compte globalement d'un ensemble de réponses relatives à un thème, y compris leurs motivations, alors que la seconde ne tient compte que des réponses, et aussi du fait que les deux analyses n'utilisent pas exactement les mêmes questions. D'autre part il s'agit, dans la première analyse, de l'ensemble de l'échantillon, dans la deuxième d'un sous-échantillon, qui n'est pas parfaitement représentatif eu égard à toutes les questions, bien qu'il ait été tiré au hasard du premier.



Graphique 3

ANALYSE GLOBALE

TABLEAU IV

Question	1er axe	2ème axe	3ème axe
1	- 0,47	0,06	- 0,06
2	- 0,15	- 0,97	- 0,90
3	0,68	- 0,14	- 0,09
4	0,22	- 0,16	0,35
5	- 0,46	- 0,10	- 0,11
6	0,02	0,70	- 0,74
7	0,26	1,20	- 0,17
8	0,63	0,26	0,05
9	- 0,34	- 0,20	0,44
10	- 0,23	- 0,43	- 0,43
11	0,16	- 0,03	0,014
12	0,16	- 0,29	0,24
13	- 0,76	0,21	0,23
14	- 0,01	0,82	- 0,97
15	0,46	0,36	- 0,35
16	- 1,05	- 0,54	- 0,78
17	0,56	- 0,19	- 0,17
18	0,44	- 0,47	0,18
19	0,27	- 0,21	0,21
20	- 1,40	- 0,07	0,73
21	1,07	- 0,40	- 0,11
22	- 0,76	0,78	0,05
23	1,55	- 0,24	- 0,37
24	0,12	- 0,15	0,49
25	- 1,68	0,61	0,67
26	1,30	0,30	0,46

C o n c l u s i o n

Nos travailleurs ne sont plus ceux des premiers contacts sporadiques avec l'activité salariée, qui ne constituait qu'une suite d'intermèdes dans le cours de la vie réelle. Ils ne se sont pas encore, dans l'ensemble, engagés à fond dans la vie salariale, qui n'occupe que la moitié de leur vie active. Nous avons vu que le chômage n'a pas atteint la majorité d'entre eux, ni touché les autres plus d'un an en moyenne. Mais un grand nombre de travailleurs d'origine rurale ont commencé par cultiver leurs champs avant d'aller en ville; d'autre part un certain nombre d'entre eux sont retournés à la terre pour quelque temps. Même chez les travailleurs nés en ville, la première occupation n'a pas toujours été salariée. Cependant nos travailleurs sont presque tous d'authentiques salariés en ce sens que très peu d'entre eux reprendraient volontiers une activité traditionnelle, du moins définitivement.

Bien que la grande majorité de nos travailleurs aient passé le plus grand nombre d'années d'activité salariée dans le secteur industriel, beaucoup d'entre eux, notamment d'origine rurale, ne sont pas attirés pour autant vers le travail industriel. Il n'y a même que la moitié des travailleurs acceptant leur condition de salariés de l'industrie qui souhaitent aussi pour leurs fils une situation dans l'industrie. C'est qu'il faut un minimum de qualification pour trouver de l'intérêt à son travail. Nous avons déjà souligné ailleurs l'importance de la qualification professionnelle pour l'adaptation au travail industriel (1).

Pour préciser les attitudes des travailleurs à l'égard du travail, nous avons regroupé, par thèmes, l'ensemble des réponses de chaque enquêté aux nombreuses questions que nous lui avons posées. La majorité des questions en introduisent d'ailleurs naturellement d'autres, de telle sorte que l'enquête a un ton de conversation dirigée. Mais, dans aucun cas, nous n'avons dégagé d'attitude favorable ou défavorable chez un travailleur d'après sa réponse à une seule question : de plus, nous avons tenu compte des motivations que chaque travailleur peut donner de ses réponses.

La moitié des travailleurs de notre échantillon a donné des raisons valables d'aimer son travail actuel (53 %), un quart a pu être considéré comme favorable à l'entreprise du fait de réponses adéquates aux questions la concernant (26 %). Les enquêtes menées dans des pays industrialisés, dans un tout autre contexte d'emploi, font aussi

(1) J. GRISEZ, J. GUILLOT, A. HAUSER (1963).

apparaître une moitié au moins de travailleurs qui déclarent aimer leur travail - sauf dans le cas du travail à la chaîne - "le reste des individus interrogés ayant beaucoup plus souvent déclaré s'être adapté à son travail qu'en être mécontent" (1). Au contraire, chez nos travailleurs un assez grand nombre d'attitudes défavorables eu égard au poste de travail (53 %) et à l'entreprise (32 %) se dégagent des réponses, presque toutes avec des motivations valables.

A peu près tous les autres travailleurs ont pu être classés comme aimant plutôt leur travail (13 %) ou comme plutôt favorables à leur entreprise (40 %), d'après l'ensemble de leurs réponses, malgré des motivations peu satisfaisantes eu égard aux questions posées ou inexistantes. Ce que la plupart de ces travailleurs apprécient, c'est la possibilité de travailler, de "gagner leur vie", la stabilité de l'emploi plutôt que leur poste de travail ou leur entreprise.

Les motivations peuvent être en liaison avec les caractéristiques des travailleurs. L'intérêt professionnel apparaît notamment chez les travailleurs des catégories les plus élevées; dans les basses catégories, un certain nombre de travailleurs éprouvent le besoin d'exercer un travail ayant plus d'attrait professionnel, un certain nombre aussi ressentent plus particulièrement l'insuffisance de leur salaire. Il est d'ailleurs à remarquer que, si 12 % des travailleurs seulement estiment avoir un salaire convenable, 77 % de ceux ayant bénéficié de primes ou de gratifications (79 % des travailleurs) s'en déclarent satisfaits : les travailleurs les plus modestes peuvent apprécier aussi bien que les autres un complément, même minime, au salaire.

Malgré le nombre relativement élevé de travailleurs chez lesquels nous avons décelé une attitude défavorable à l'entreprise et bien que le nombre de travailleurs réellement favorables à leur entreprise ne soit que la moitié de celui des travailleurs aimant vraiment leur travail, la grande majorité des travailleurs a été considérée comme manifestant une tendance à la stabilité dans l'emploi, d'après l'ensemble des réponses aux questions concernant l'entreprise et le changement (85 %). C'est que peu de travailleurs semblent vraiment manifester le goût du changement (10 %). Le sous-emploi et le chômage incitent à garder l'emploi et même à prendre en considération la branche d'activité : nous avons vu que 50 % des travailleurs déclarent préférer travailler dans l'industrie; cependant 26 % seulement souhaitent pour leurs fils une situation dans l'industrie : la plupart ne s'expriment pas sur l'avenir comme sur le présent, où ils peuvent être influencés par la précarité de leur situation.

Tous les travailleurs qui ont été classés comme favorables à l'entreprise peuvent cependant lui adresser des critiques : 63 % des travailleurs pensent que l'entreprise ne fait pas d'effort en leur faveur. Ils attendent de l'entreprise non seulement des avantages sociaux divers mais des prêts d'argent; presque toutes les entreprises en accordent d'ailleurs, pour tenir compte de l'habitude de la vie à crédit. On peut relever dans cette attitude une influence des syndicats, dont les revendications portent en particulier sur les prêts d'argent; dans les différends collectifs ce point

(1) A. TOURAINE (1966) p. 10.

de litige apparaît plus fréquemment qu'une augmentation de salaire. Une association de type moderniste comme le syndicat ne suscite pas uniquement des motivations occidentales chez le salarié africain. Et même lorsqu'il demande une augmentation de salaire, c'est "pour des raisons familiales ou sociales et non en vertu d'un accroissement de sa production ou de son pouvoir collectif de contestation" (1).

Une analyse hiérarchique des parties du questionnaire relatives au poste de travail et à l'entreprise (effort social et désir de changement) a permis de définir un attribut que nous avons appelé satisfaction au travail; du fait que les données de satisfaction sont fonction de plusieurs attitudes le pourcentage des travailleurs entièrement satisfaits (15 %) est bien moindre que celui des travailleurs appréciant leur travail (66 %) et leur entreprise (67 %), dont un certain nombre apprécie surtout le fait de n'être pas chômeurs. Aussi la satisfaction au travail rend-elle bien mieux compte du degré d'adaptation à la vie industrielle que les attitudes à l'égard du travail prises isolément; elle seule a pu être liée à l'absentéisme.

Une autre approche du questionnaire, par analyse factorielle de correspondance, a permis - en une certaine mesure - de dégager trois facteurs principaux de la satisfaction au travail chez nos travailleurs : l'implication dans le travail, l'intégration à l'entreprise et la situation des travailleurs dans l'entreprise.

On pourrait penser que l'Africain, qui a une vie sociale assez fortement structurée, même en milieu extra-coutumier, aime faire partie d'un groupe dans le travail. En fait, la majorité des travailleurs préfère travailler en équipe; ils recherchent le soutien moral plus que physique du groupe, en particulier les plus âgés. Mais 31 % des travailleurs préfèrent travailler seuls, la plupart dans un souci d'individualisation de l'effort. On voit donc apparaître, à travers cette attitude, une main-d'oeuvre de type nouveau, qui participe au processus de modernisation.

En Afrique, la vie matérielle de l'individu a des répercussions sur son travail dans des proportions beaucoup plus grandes qu'en Europe et surtout qu'aux Etats-Unis où des facteurs comme l'habitation, l'alimentation et l'état sanitaire ont perdu de l'importance. C'est ce que révèle l'attitude à l'égard du travail de nuit des travailleurs qui travaillent périodiquement ou occasionnellement de nuit (67 %). 73 % d'entre eux voient des inconvénients à travailler la nuit; ils ressentent en particulier la perte de sommeil en résultant, du fait qu'ils sont gênés pour dormir le jour chez eux, après le travail. En compensation, l'attrait du gain supplémentaire occasionné par le travail de nuit n'apparaît guère que chez les travailleurs des catégories les plus élevées, qui sont aussi les mieux logés et ont donc la possibilité de s'isoler dans une pièce pour dormir le jour. L'attitude à l'égard du travail de nuit est donc indirectement liée aux conditions de logement. La vie professionnelle n'est pas indépendante de la vie domestique, qui répond encore très imparfaitement aux impératifs du travail industriel.

L'absentéisme est réprouvé par 64 % des travailleurs (84 % de ceux ayant exprimé une opinion) et très peu d'enquêtés pensent à excuser un homme absent sans per-

(1) G. GOSSELIN (1963), p. 534.

mission. L'attitude à l'égard de l'absentéisme dénote donc une certaine maturité d'esprit chez beaucoup de travailleurs : ils comprennent la nécessité d'être présents à l'entreprise.

Dans toutes les entreprises, environ 80 % des travailleurs pensent que la promotion est indépendante du mérite : il y en a donc peu - presque tous des catégories supérieures - qui soient en mesure de discerner dans la promotion autre chose qu'un acte paternaliste de la direction, du "chef". D'ailleurs, 8 % seulement des travailleurs ont motivé leur attitude favorable à l'entreprise par la possibilité d'avancement.

Cependant, 61 % des travailleurs (80 % de ceux ayant exprimé une opinion) trouvent normal que le passage par une école professionnelle facilite cette promotion. Ce pourcentage correspond à un autre regroupement, en relation avec l'origine ethnique. La compétition entre jeunes sortis des centres d'apprentissage et vieux formés "sur le tas" est surtout ressentie par un certain nombre de travailleurs des groupes ethniques entrés les premiers en contact avec les industries de la région de Dakar, formés empiriquement et n'ayant pu bénéficier de promotions rapides.

62 % des travailleurs indiquent une préférence pour un agent d'encadrement africain, que leur chef direct soit européen ou africain, qu'ils lui soient favorables ou non. La motivation la plus fréquemment invoquée, de beaucoup, est la coutume; les travailleurs entendent par là les habitudes de comportement dans le travail et aussi en dehors : ils attendent de l'agent de maîtrise africain qu'il participe à la vie du groupe qu'il dirige, un peu comme un chef coutumier; or, celui-ci n'est disposé à jouer ce rôle que très partiellement : dans la pratique de l'industrie, il a acquis un sens accru de la responsabilité individuelle, il a appris les obligations qui découlent de ses fonctions; il est gêné malgré tout par le fait que son employeur et un certain nombre d'agents d'encadrement sont européens, que d'anciens compagnons de travail sont délégués du personnel ouvrier. D'où l'ambiguïté de son attitude à l'égard des travailleurs et de la direction (1) : il ne s'associera pas volontiers à une action syndicale mais il ne sanctionnera pas nécessairement une faute, pour des raisons de solidarité africaine.

Au niveau des rares cadres africains de l'industrie, au sens strict, qui n'ont jamais eu les mêmes contacts avec les autres travailleurs, ces problèmes ne se posent pas (2).

En dehors du travail, les agents de maîtrise africains ne participent à la vie ouvrière que lors de cérémonies, occasionnées par une naissance ou un deuil notamment. Dans nos enquêtes de 1959 et 1964, la moitié des agents de maîtrise interrogés ont déclaré avoir des camarades à l'entreprise, mais seulement parmi les agents de maîtrise : il est en effet exclu qu'ils fréquentent des ouvriers, comme certains l'ont dit explicitement. Cependant, le fait qu'ils participent à la vie du groupe qu'ils dirigent dans les moments essentiels de chacun de ses membres suffit à les faire préférer comme chef, par la plupart des travailleurs, à des Européens qui ne se soucient pas de la vie extra-professionnelle des Africains.

(1) Cf A. HAUSER (1966), p. 238.

(2) "Les travailleurs de l'industrie ont comme groupe de référence les agents de maîtrise et non les cadres moyens, dont le style de vie est trop différent du leur" (A. HAUSER - 1964).

La plupart des travailleurs sont donc sensibles à l'aspect affectif de leurs relations avec l'agent de maîtrise mais il en est qui sont sensibles à l'aspect éthique des relations de travail : parmi les 11 % de travailleurs qui préfèrent avoir un chef européen, la motivation la plus fréquemment invoquée est qu'il est "juste" (1).

Le fait que les travailleurs préfèrent avoir un chef africain ou européen ne permet pas de savoir s'ils sont satisfaits du chef qu'ils ont; 55 % des travailleurs ayant indiqué une préférence entre un chef africain et un européen ont un chef africain, 45 % un chef européen; nous avons classé 49 % d'entre eux comme appréciant leur chef africain et 34 % comme appréciant leur chef européen d'après l'ensemble des réponses aux questions concernant l'encadrement. Mais il a été possible d'approcher de plus près la réalité par une analyse hiérarchique de la partie du questionnaire consacrée à l'encadrement : nous avons alors introduit des degrés dans la satisfaction de l'encadrement et il est apparu que 10 % seulement des travailleurs étaient entièrement satisfaits de l'encadrement (13 % de ceux ayant indiqué une préférence entre un chef africain et un européen). La grande majorité des travailleurs portent donc sur leur chef un jugement nuancé, qu'il soit africain ou européen; mais chez 61 % des travailleurs ayant un chef européen, la satisfaction relative de l'encadrement n'empêche pas le désir d'avoir un chef africain; chez 80 % des travailleurs ayant un chef africain, la satisfaction relative de l'encadrement suffit à ne pas souhaiter avoir un chef européen. Il n'y a pas réciprocité de perspectives : un chef européen est apprécié comme chef, un chef africain est apprécié comme africain.

Pas plus que dans la vie sociale, le groupe ethnique ne joue, à Dakar, un rôle majeur dans les relations de travail entre Africains puisqu'il ne soulève des oppositions que de la part de 22 % des travailleurs, le plus fréquemment jeunes; c'est avec l'âge que les oppositions ethniques s'atténuent et non avec l'instruction; nous avons d'ailleurs déjà vu, à propos du travail en équipe, que les plus âgés étaient les plus sociables. L'opposition ethnique apparaît comme un trait de caractère personnel ou ethnique mais l'attitude à l'égard des relations interethniques dans le travail donne des indications plus générales, lorsque les travailleurs manifestent une préférence pour un ou plusieurs groupes ethniques - presque toujours le leur au moins - sans rejeter aucun groupe ethnique. 23 % d'entre eux, pour la plupart appartenant aux basses catégories, sans instruction, d'origine rurale ou suburbaine, révèlent ainsi une moindre adaptation au travail industriel. 55 % des travailleurs n'acceptent pas de prendre en considération les questions ethniques dans le travail.

La caste, qui a beaucoup d'importance dans la vie sociale à Dakar, joue un rôle encore moindre que le groupe ethnique dans les relations de travail puisque 9 % des travailleurs seulement déclarent qu'ils refuseraient d'obéir à un chef de caste inférieure. Cette hostilité se manifeste surtout chez certains travailleurs des basses catégories d'origine rurale dont elle révèle la marginalité. La vie urbaine et industrielle prolongée contribue à faire changer l'état d'esprit; d'ailleurs le problème se pose rarement dans l'industrie, du fait que très peu d'agents de maîtrise sont de caste inférieure. Il est vrai, rappelons-le, que les sociétés à castes du Sénégal, de type soudano-sahélien, sont essentiellement composées d'hommes libres, avec un pourcentage variable

(1) 26 % des travailleurs n'ont pas indiqué de préférence, déclarant que cela leur était indifférent.

de nobles, les autres ne représentant, selon le groupe ethnique, que de 5 % à 25 % environ de l'ensemble. La caste joue encore un rôle dans les fonctions d'autorité et, lors de notre enquête de 1964, les agents de maîtrise d'origine noble déclaraient qu'ils se faisaient facilement obéir des travailleurs de leur groupe ethnique (1). Cependant, même les agents de maîtrise de caste inférieure savent maintenant se faire obéir et la situation a changé depuis notre première enquête au Sénégal, en 1952, aux ateliers du chemin de fer de Thiès, où il se trouvait déjà un certain nombre d'agents de maîtrise africains, quelques-uns de caste inférieure. Ceux-ci, s'adressaient à leurs subordonnés d'origine libre comme s'il s'agissait de supérieurs; et c'en étaient, socialement parlant. A l'époque, la fonction d'autorité ne pouvait être dissociée de l'origine sociale et l'antinomie de la caste et de la situation professionnelle était rarement surmontée (2).

* *
*

Nous avons montré par quelques exemples que les travailleurs sont plus ou moins bien adaptés aux conditions de vie en milieu urbain, à la vie sociale qui s'y développe et qu'ils l'expriment par des attitudes diverses.

Nous avons observé, d'une part une tendance à l'assimilation de certains modèles européens, d'autre part une persistance de certains particularismes ethniques. L'assimilation peut être d'autant plus complète que l'individu est plus jeune, plus urbanisé, plus instruit. Cependant, l'activité politique n'est pas le fait des jeunes, ni spécialement des gens instruits. Les groupes ethniques les moins urbanisés, les Toucouleur et les Sarakhollé, tentent de se regrouper en ville, socialement sinon géographiquement; quant aux Lébou, ils offrent à la fois des traits de particularisme et d'évolution dus en partie aux circonstances historiques de la colonisation (3).

Nous avons limité nos questions sur les attitudes aux problèmes de coutumes matrimoniales et d'éducation; l'analyse des résultats a permis de dégager, parmi les plus instruits des travailleurs, un petit noyau de modernistes à propos de la polygamie (18 %) et du mariage intercaste (14 %); les autres items sont beaucoup moins sélectifs : une majorité moderniste se dégage à propos de l'attitude à l'égard du mariage inter-ethnique (70 %), de la dot (59 %), de l'éducation des filles (54 %), une forte minorité moderniste à propos de l'attitude à l'égard du choix de la femme par les parents (45 %). Nous avons trouvé, d'autre part, que 50 % des travailleurs ont des camarades d'autres groupes ethniques, 11 % une femme d'un autre groupe ethnique.

Si l'on compare certaines données sur les travailleurs telles qu'elles apparaissent dans la vie extra-professionnelle en milieu urbain et dans le travail, on voit que le substrat socio-culturel émerge dans les deux-situations mais que la tradition est

(1) A. HAUSER (1966).

(2) A. HAUSER (1955) et (1958).

(3) G. BALANDIER et P. MERCIER (1952).

d'avantage maintenue dans la vie urbaine; le groupe ethnique est encore moins un obstacle dans le travail que dans les relations sociales ou le mariage; quant à la caste, on en fait beaucoup plus fréquemment abstraction dans le travail que dans la vie sociale. C'est que les travailleurs ont des impératifs dans le travail qu'ils n'ont pas dans la vie urbaine, d'où un décalage des attitudes et des comportements qui est une gêne pour le modelage d'une nouvelle mentalité. En ce sens on peut dire que les travailleurs sont moins urbanisés qu'industrialisés; ce n'est pas en contradiction avec la constatation fréquemment faite qu'en Afrique l'urbanisation est en avance sur l'industrialisation (1), car il s'agit dans ce cas du phénomène du développement urbain en relation avec l'exode rural : la venue en ville précède la création ou la disponibilité du poste dans l'industrie (2).

Dans quelques attitudes, on peut déceler un substrat socio-culturel; il en est, bien entendu, ainsi à propos du groupe ethnique, de la caste; mais c'est aussi discernable dans l'attitude à l'égard de la promotion, du chef, du travail en équipe, où transparaît la conception africaine traditionnelle de la vie sociale et de son organisation à travers l'affectivité des réponses.

Mais les attitudes ne font pas que déceler des survivances, elles révèlent des vues résolument modernistes chez un nombre plus ou moins important de travailleurs, selon le cas : ce sont ceux qui ont conscience de participer à un projet collectif, qui réprouvent l'absentéisme, lient la promotion au mérite, estiment que les problèmes des relations de travail ne doivent pas être posés en termes traditionnels, et ceux qui ont un projet individuel, qui s'intéressent à leur travail en tant que tel, qui préfèrent travailler seuls, qui acceptent le travail de nuit pour les avantages qu'il procure.

Nos travailleurs sont africains et comme tels ils se distinguent du travailleur européen par des caractéristiques non seulement culturelles mais aussi sociologiques.

Comme caractéristiques culturelles, rappelons que l'idéal polygamique se maintient chez presque tous nos travailleurs, même parmi les jeunes, sauf chez les agents de maîtrise les moins âgés. Ce modèle culturel traditionnel ne disparaît vraiment que chez les cadres : il apparaît alors une conception nouvelle de la vie domestique, où la grande famille prend de l'importance et où l'épouse engage (3). Au niveau culturel de nos travailleurs, le seul modèle traditionnel qui tend à disparaître est celui du mariage à l'intérieur de l'ethnie, et plus le niveau socio-professionnel s'élève, moins l'ethnie est un obstacle au mariage. La caste, enfin, qui a perdu presque toute son importance dans la vie professionnelle, maintient sa barrière dans la vie sociale, chez nos travailleurs comme dans l'ensemble de la population.

(1) Du moins en ce qui concerne les industries de transformation, qui ne s'établissent que là où il y a une ville (exceptionnellement - en Afrique - une source d'énergie ou une matière première à transformer). Cf. J. BONIS (1966), p. 27.

(2) Cf E. VAN DE WALLE (1960).

(3) A. HAUSER (1964), p. 4.

Comme caractéristiques sociologiques, nous rappellerons d'abord l'importance, dans la vie professionnelle et dans la vie sociale, du degré de participation globale, à la vie syndicale, à la vie politique, à l'activité religieuse, aux associations d'"originaires". L'Africain éprouve un intense besoin de s'insérer dans un réseau de relations sociales très personnalisées. Mais nous avons vu qu'une association de type moderniste comme le syndicat ne suscite pas uniquement des motivations "occidentales".

Nous avons vu aussi que la fonction d'autorité commence à pouvoir être dissociée de l'origine sociale, mais pas de l'origine "coloniale". Un agent d'encadrement européen peut être apprécié comme chef, un agent d'encadrement africain est avant tout apprécié comme africain. La plupart des travailleurs sont sensibles à l'aspect affectif de leurs relations avec l'agent de maîtrise, dont ils attendent qu'il dirige le travail comme un chef coutumier, peu sont sensibles à l'aspect éthique des relations de travail.

Enfin, les faibles résultats obtenus dans notre étude des attitudes à l'égard de l'entreprise et du groupe de travail montrent que pour les travailleurs africains, les niveaux de l'entreprise et du groupe de travail importent peu. Seuls comptent vraiment pour eux le poste de travail d'une part, l'emploi d'autre part. Ils dépendent étroitement des décisions d'un employeur européen, contre lequel ils n'ont aucun recours économiques s'ils ont des recours juridiques, et le fonctionnement de l'entreprise les intéresse peu; mais ayant à gagner leur vie comme salariés, dans un contexte de chômage structurel (1), c'est-à-dire en relation avec la structure dualiste de l'économie du pays, ils ont la hantise de l'emploi.

Le travailleur africain a dû s'adapter beaucoup plus rapidement à la vie industrielle que celui d'Europe occidentale; il a dû se plier à des impératifs techniques nouveaux sans que ses caractéristiques sociales et culturelles aient eu le temps de changer fondamentalement et son style de vie reste en partie conforme à des modèles traditionnels.

(1) Voir ci-dessus p. 27.

ANNEXES

QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL

I - POSTE DE TRAVAIL

- 1 Depuis combien de temps êtes-vous au poste de travail actuel ?
- 2 Pourquoi avez-vous été placé à ce poste ?
- 3 Quels autres postes avez-vous occupés dans cette entreprise ?

Nom du poste : Durée de l'emploi : Raison du placement

- 4 Aimez-vous changer de poste ?
Pourquoi ?
- 5 En plus de votre travail principal, vous demande-t-on de faire autre chose ?
Pourquoi ?
- 6 Aimez-vous votre travail actuel ?
Qu'est ce qui vous plaît en lui ?
Qu'est ce qui vous déplaît en lui ?
- 7 Croyez-vous que les conditions de travail pourraient être améliorées au poste que vous occupez ?
Comment ?
- 8 Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise ?
Lequel ?
Pourquoi ?
Pourquoi ne le faites-vous pas ?
Pensez-vous que vous avez quelque chance de le faire un jour ?
- 9 ~~Y a-t-il un autre travail que vous voudriez faire dans une autre entreprise ?~~
~~Lequel ?~~
~~Pourquoi ?~~
~~Pourquoi n'y allez-vous pas ?~~
- 10 Quand les gens vous posent des questions sur votre travail, aimez-vous en parler ?
Que leur dites-vous ?
- 11 Eprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites ?
Pourquoi ?
- 12 Y a-t-il quelque chose dans votre travail qui vous empêche de travailler le mieux que vous pouvez ?

- Quoi ?
- 13 Pensez-vous que dans votre travail vous faites usage de tous vos moyens ?
Si non expliquez-vous ?

II - GROUPE DE TRAVAIL

- 14 a) Si vous êtes seul à votre poste de travail,
aimez-vous cela ?
Pourquoi ?
- b) Si vous travaillez en équipe,
aimez-vous cela ?
Pourquoi ?
- c) Préférez-vous travailler seul ou en équipe ?
- 15 a) Si vous travaillez seul,
Etes-vous parfois aidé par d'autres travailleurs ?
Dans quel cas ?
Aidez-vous parfois d'autres travailleurs ?
Dans quel cas ?
- b) Si vous travaillez en équipe,
Votre équipe reçoit-elle parfois de l'aide d'autres travailleurs ?
Dans quel cas ?
Voudriez-vous changer d'équipe ?
Pourquoi ?

III - ENTREPRISE

- 16 Est-ce votre premier emploi ?
Que pensez-vous du travail en général dans cette entreprise ?
Si vous avez déjà travaillé ailleurs, préférez-vous la présente entreprise ?
Pourquoi ?
- 17 Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise ?
Pourquoi ?
Pourquoi n'y travaillez-vous pas ?
- 18 Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle ?
Pourquoi ?
- 19 Comment avez-vous été recruté ici ?
- 20 Est-ce la manière habituelle de recrutement ?
- 21 Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs ?
Lequel ?
Que devrait-elle faire ?
- 22 Cette entreprise vous a-t-elle déjà créé des difficultés ?
Lesquelles ?
Cette entreprise a-t-elle déjà créé des difficultés à d'autres travailleurs ?

Lésquelles ?

IV - TRAVAIL DE NUIT

- 23 Ne voyez-vous pas d'inconvénients à travailler la nuit ?
Pourquoi ?
- 24 N'êtes-vous pas gêné pour dormir le jour chez vous ?
Pourquoi ?
- 25 Arrivez-vous seul à l'établissement la nuit ?
Quittez-vous seul l'établissement la nuit ?
- 26 Pensez-vous qu'il y a plus de gens absents sans permission de nuit que de jour ?
Pourquoi ?
- 27 Pensez-vous que le travail de nuit incite les travailleurs à chercher un autre emploi où ils ne travailleraient que le jour ?
Pourquoi ?
- 28 Pensez-vous qu'il soit plus utile d'organiser le transport des travailleurs de nuit que de jour ?
Pourquoi ?
- 29 Pensez-vous qu'il y a plus d'accidents du travail de nuit que de jour ?

V - ABSENCE

- 30 Quelles sont les raisons qui vous feraient vous absenter sans permission ?
Avez-vous déjà agi ainsi ?
Que vous est-il arrivé ?
- 31 Que disent les autres travailleurs lorsque vous êtes absent sans permission,
a) Si vous travaillez seul ?
b) Si vous travaillez en équipe ?
Cela réduit-il leur prime ?
- 32 Que pensez-vous d'un homme qui est absent sans permission ?
Pourquoi ?
- 33 Etes-vous parfois en retard ?
Si oui, pourquoi ?
Que vous arrive-t-il ?

VI - PROMOTION

- 34 Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise ?
Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir ?
Vous faudra-t-il un complément de formation professionnelle ?
Comment l'aurez-vous ?

- 35 Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement travaillent mieux que ceux qui n'en ont pas ?
Pourquoi ?
- 36 Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement restent plus longtemps dans les entreprises que les autres ?
Pourquoi ?
- 37 Estimez-vous normal que les jeunes qui sortent d'écoles professionnelles avancent plus facilement que les autres ?
Pourquoi ?

VII - ENCADREMENT

- 38 De qui recevez-vous vos ordres ?
En quelle langue les donne-t-il ?
Pouvez-vous comprendre ce qu'il vous dit de faire ?
Sinon, que faites-vous ?
Que fait-il si vous ne faites pas comme il dit ?
- 39 Arrive-t-il à votre chef (celui qui vous donne directement des ordres) de discuter avec vous la façon de faire votre travail ?
Si oui, comment ?
Si non, pourquoi ?
- 40 Est-ce que votre chef sait bien s'occuper de ses hommes ?
Si oui, comment ?
Si non, pourquoi ?
- 41 Votre chef sait-il vous aider à mieux faire votre travail ?
Si oui, comment ?
Si non, pourquoi ?
- 42 Votre chef vous laisse-t-il de la liberté dans le travail ?
Si oui, comment ?
Si non, pourquoi ?
- 43 Votre chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail dans sa section (son atelier) ?
Si oui, comment ?
Si non, pourquoi ?
- 44 Pensez-vous que votre chef fait son travail comme l'entreprise le voudrait ?
Pourquoi ?
- 45 Aimez-vous travailler avec votre chef ?
Pourquoi ?
- 46 Votre chef vous crée-t-il quelquefois des difficultés ?
Si oui, lesquelles ?
Que faites-vous alors ?
Cela arrive-t-il souvent ?
Votre chef crée-t-il des difficultés à d'autres travailleurs ?
Si oui, souvent ?
Que font-ils alors ?
- 47 Votre chef est-il européen ou africain ?
a) S'il est européen - Aimerez-vous mieux avoir un chef africain ?
Pourquoi ?

- b) S'il est africain - Aimeriez-vous mieux avoir un chef européen ?
Pourquoi ?
- 48 Avez-vous à donner des ordres ?
Si oui, à qui ?
Qu'arrive-t-il si l'on vient se plaindre à vous ?
- 49 Lorsque les travailleurs ont de bons chefs,
a) Le travail leur plaît-il davantage ?
b) Ont-ils plus d'ardeur au travail ?
c) Viennent-ils plus régulièrement au travail ?
d) Restent-ils plus volontiers à l'entreprise ?
- 50 Lorsque les travailleurs ont de mauvais chefs,
a) Leur travail les rebute-t-il davantage ?
b) Diminuent-ils leur effort ?
c) Cela les incite-t-ils à rester plus souvent chez eux ?
d) Quittent-ils plus facilement l'entreprise ?

VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

- 51 Quelle formation avez-vous eue pour votre poste actuel ?
- 52 Qui vous a formé pour votre poste actuel ?
Que vous a-t-il appris de votre travail ?
Tout, Beaucoup, Un peu, Très peu, Rien.
- 53 Combien de temps a duré votre formation ?
Cela a-t-il suffi ?
Si non pourquoi ?
- 54 Votre formation a-t-elle été approfondie ?
Pourquoi ?
Si non, serait-il possible de la compléter ?
- 55 Après la formation que vous recevez au début du travail y a-t-il d'autres choses que l'on vous apprend plus tard dans le même travail ?
Si oui, pourquoi ?
- 56 Votre formation vous permettrait-elle d'occuper d'autres postes dans l'entreprise ?
- 57 Si vous avez travaillé dans une autre entreprise, cette formation vous aide-t-elle dans votre travail actuel ?

IX - TRANSFERTS

58. Avez-vous été transféré d'un poste à un autre dans cet atelier ?
Quelles raisons vous a-t-on données de ce transfert ?
Combien de fois cela est-il arrivé ?
Quel est votre sentiment à ce sujet ?
- 59 Avez-vous été transféré d'un atelier à un autre dans cette entreprise ?
Quelles raisons vous a-t-on données de ce transfert ?
Combien de fois cela est-il arrivé ?
Quel est votre sentiment à ce sujet ?

- 60 Y a-t-il des hommes de transférés d'un atelier à l'autre dans cette entreprise ?
Si oui, cela arrive-t-il fréquemment ?
- 61 Ces changements ont-ils de l'effet sur le travail ?

X - RELATIONS RACIALES

- 62 Avec des gens de quelles races travaillez-vous ?
Avec des gens de quelles races aimeriez-vous le mieux travailler ?
Pourquoi ?
Avec des gens de quelles races aimeriez-vous le moins travailler ?
Pourquoi ?
- 63 De quelle race est votre chef ?
Quelles sont les races dont vous accepteriez le plus facilement le commandement ?
Quelles sont les races dont vous accepteriez le moins facilement le commandement ?
Accepteriez-vous d'obéir à un chef de caste inférieure (artisan, griot, etc...) ?
- 64 Quelles qualités attribuez-vous aux races que vous préférez ?
Quels défauts attribuez-vous aux races que vous dépréciez ?

XI - SEPARATIONS

- 65 Avez-vous parfois envie de quitter cette entreprise ?
Si oui, pourquoi ?
Cela vous arrive-t-il souvent ?
Pourquoi ne la quittez-vous pas ?
Si non, combien de temps voudriez-vous travailler ici ?
Pourquoi ?
- 66 Aimez-vous changer souvent d'entreprise ?
Pourquoi ?
Si non, que pensez-vous des gens qui le font ?

XII - ENVIRONNEMENT PHYSIQUE

- 67 Quelles sont les conditions physiques de travail au poste que vous occupez dans cette entreprise ?
(chaleur, bruit, poussière, humidité, saleté, position inconfortable, station debout, etc ...)
- 68 Quels en sont les effets sur votre santé ?
- 69 Votre travail est-il monotone ?
- 70 Que fait l'entreprise pour améliorer les conditions physiques de travail (ventilateurs, pauses périodiques, bon éclairage, vêtements de protection, etc ...) ?

71 Les mesures prises sont-elles efficaces ?

XIII - SERVICES DIVERS

72 Economats :

Y a-t-il ou y a-t-il eu un économat d'entreprise ?

Si non, que pensez-vous des économats ?

Si oui, l'utilisez-vous ou l'avez-vous utilisé ?

Si oui, qu'y achetez-vous ou qu'y avez-vous acheté ?

Si non, pourquoi ?

Quels en sont ou en étaient les avantages ?

Quels en sont ou en étaient les désavantages ?

Comment pourrait-il ou aurait-il pu être amélioré ?

73 Dispensaire :

Pouvez-vous y faire soigner votre famille ?

Ce service pourrait-il être amélioré ?

Comment ?

74 Logement :

L'entreprise loge-t-elle certains travailleurs ?

Etes-vous logé par l'entreprise ?

Pensez-vous que la répartition des logements entre travailleurs est bien faite ?

L'entreprise aide-t-elle à résoudre le problème du logement par un système de location-vente ?

Que pensez-vous de son action ?

75 Transport :

L'entreprise transporte-t-elle certains travailleurs ?

Etes-vous transporté par l'entreprise ?

Pensez-vous que le choix des travailleurs transportés est bien fait ?

XIV - PRIMES

76 Rendement :

Existe-t-il dans l'entreprise un système de prime à la production ?

Si oui, en êtes-vous satisfait ?

Pourquoi ?

77 Gratification annuelle :

L'entreprise donne-t-elle une gratification en fin d'année ou en a-t-elle donné une ?

Si oui, en êtes-vous satisfait ou en étiez-vous satisfait ?

Pourquoi ?

PARAMETRES DEFINISSANT LA DISTRIBUTION DES VARIABLES QUANTITATIVES

Variable	Moyenne	Ecart-Type
Age (Population totale)	33,28 années	9,93 années
" (Echantillon)	35,16 "	9,54 "
Salaire (Population totale)	13.439 Francs CFA	5.970 Fr CFA
" (Echantillon)	16.517 Fr CFA	8.179 Fr CFA
" (Urbains)	20.890 Fr CFA	7.990 Fr CFA
" (Ruraux)	13.870 Fr CFA	5.650 Fr CFA
" (Suburbains)	15.670 Fr CFA	7.090 Fr CFA
Prêt (population totale)	11.010 Fr CFA	8.282 Fr CFA
" (Echantillon)	11.746 Fr CFA	9.120 Fr CFA
Charges familiales (y compris enquêté)	3,56 Personnes à charge	2,42
" (Urbains)	4,62	3,06
" (Ruraux)	3,42	2,07
" (Suburbains)	4,96	2,86
<u>Salaire</u> (population totale)	0,816 salaire mensuel moyen	0,692
<u>Prêt</u>		
" (Echantillon)	0,902	0,817
<u>Salaire</u>	4.063 Francs CFA	2.172 Fr CFA
<u>Charges</u>		
Ancienneté de la résidence	9,63 années	7,25 années
" (Urbains)	12,30 années	8,15 "
" (Ruraux)	8,50 "	6,27 "
Ancienneté du domicile	5,99 "	4,26 "
" (Urbains)	9,41 "	6,67 "
" (Ruraux)	3,80 "	3,24 "
" (Suburbains)	16,47 "	10,40 "
Travail salarié :		
Plus long temps chez le même employeur	7,31 années	4,07 années
Total	11,95 "	7,49 "
Moyenne	4,76 "	3,18 "
Poste de travail :		
Plus long temps	6,11 "	3,99 "
Total (= ancienneté)	6,62 "	4,85 "
Moyenne	5,49 "	3,86 "
Ancienneté (population totale)	5,10 "	5,07 "
Ancienneté dans la profession	6,66 "	5,96 "

Variable	Moyenne		Écart-Type	
<u>Ancienneté du premier travail salarié</u>				
Temps théorique de travail	0,595		0,232	
" urbains	0,689		0,231	
" ruraux	0,557		0,222	
" suburbains	0,567		0,238	
Chômage :				
plus long temps	0,93	années	0,39	années
Total	1,07	"	0,30	"
Moyenne	0,83	"	0,84	"
Durée du trajet				
population totale	32,46	minutes	17,41	minutes
échantillon	32,83	"	18,12	"
Séjours en milieu urbain (travailleurs y ayant résidé 10 ans au plus)				
Plus long séjour	4,87	années	2,46	années
Total	5,63	"	2,44	"
Moyenne	4,69	"	2,64	"

Epreuves de signification (1)
(Pour un seuil de probabilité de 10% au maximum)

Poste de travail			Travail de nuit		
Age	443	5,99	Age	276	6,41
Qualification	443	51,85	Qualification	276	9,54
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	443	21,83	Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	276	18,96
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	443	32,13	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	276	13,23
Lébou	443	4,70	Lébou	276	4,45
Toucouleur	443	5,82	Wolof	276	7,48
Sarakhollé	443	3,81	Lieu de naissance (urbains-ruraux)	276	7,41
		moins fa- vorables	Absentéisme		
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	376	11,22	Qualification	340	9,78
Groupe de travail			Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	340	6,57
Age	362	4,22	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	340	8,86
Entreprise			Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	93	4,77
Qualification	440	8,07	Promotion		
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	440	3,11	Qualification	430	19,75
Sarakhollé	440	4,43	Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	430	8,98
Peul	440	3,21	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	430	11,41
		plus favo- rables	Lieu de naissance (urbains-ruraux)	364	10,26
Entreprise X poste de travail	436	90,97	Activité du père (fils de salarié)	414	12,41

(1) Nous ne reproduisons ici que ce qui concerne les attitudes au travail. Pour le reste, se reporter à A.HAUSEIR (1965), annexes. Nous ne faisons figurer que l'effectif et la valeur du Chi deux: le nombre de classes n'est mentionné, entre parenthèses à côté de l'effectif, que s'il est supérieur à deux, avec la précision du nombre de lignes et de colonnes s'il y a lieu.

Ecole professionnelle

Opposition ethnique

Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	340	2,82 moins fa- vorables	Age	329 (4)	9,80
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	297	12,73	Qualification	329 (3)	4,89
Lieu de naissance (suburbains-autres)	340	10,52	qualifiés plus d'antagonisme		
Lébou	340	12,28	Religion	329	6,62
Wolof	340	3,16 moins fa- vorables	Wolof	329	6,72
Toucouleur	340	20,49	Préférences ethniques (Oui-Non)		
Encadrement			Lieu de naissance (urbain-ruraux)	284	4,84
Lébou	325	3,65	Lieu de naissance (suburbains-autres)	334	6,51
plus défavorables à européen			Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	334	9,45
Ancienneté	325	2,89	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	334	6,58
moins anciens moins défavorables à européen			Instruction (illettrés) plus fréquemment	334	2,71
Encadrement à la cimenterie			Instruction (plus instruits)	334	8,29
Wolof	77	4,10 (1)	Tidjanes/Mourides	259	3,46
moins défavorables à européen			Mourides plus fréquemment		
(1) Chi deux insuffisant pour une diffé- rence significative eu égard au fait que deux effectifs de référence d'une même colonne sont inférieurs à 10. La correction de Yates a été effec- tuée.			Qualification	334	19,23
			Vie sociale	332	6,40
			Coutumes	325	5,74
			Age de la venue en ville	192	351
			venus plus âgés plus fréquemment		

Préférences ethniques/Oppositions ethniques

Changement (raison professionnelle de stabilité)

Age	203	12,72	Lébou	378	11,41
Lébou plus de préférences	203	2,97	Wolof	378	6,93
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	203	4,76	Qualification	378	3,86
Instruction (illettrés)	203	4,14	Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	378	5,16
Instruction (plus instruits)	203	8,02			
Qualification	203	4,01	Effort de l'entreprise en faveur des travailleurs		
Vie sociale	203	4,07			
Opposition de caste					
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	232	4,90	Age	442	16,29
Qualification	269	10,72	Qualification	442	39,54
Confrérie (Mouride-tijane)	206	10,03	Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	442	20,64
Toucouleur	269	8,78	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	442	26,31
Sérèr	269	11,24	Lieu de naissance urbains-ruraux)	373	17,18
Coutumes	259	4,41	Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	313	3,27
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	269	3,16	Activité du père (fils de salarié)	426	10,23
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	269	5,31	Lébou	442	12,21
Changement			Toucouleur	442	17,99
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	422	2,99	Entreprise	435	14,12
Qualification	422	3,18	Age de la venue en ville	253	4,07
Wolof moins stables	422	3,64	Primes		
Age de la venue en ville	246	2,77	Lieu de naissance (urbains-ruraux)	287	3,27
Lieu de naissance (suburbains-autres)	425	3,09	Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	253	8,24
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	298	4,11	Entreprise	343	5,41
			Lébou	348	6,10
			Sarakhollé	348	13,82
			Effort social	348	4,47

Satisfaction au travail

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	377	5,29	
Age	446	3,35	
Qualification	446	58,56	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	446	14,69	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	446	26,69	
Travail industriel	398	17,37	
Lébou	446	12,05	
Toucouleur	446	11,25	
Sérèr moins satisfaits	446	3,49	
Ancienneté	446	16,58	
Opposition ethnique	329	7,32	
Opposition de caste	269	6,39	
Ruraux	(Peul	253	5,69
	(Manding	258	3,63
	(Toucouleur plus satisfaits	258	6,21

Satisfaction de l'encadrement

Sérèr	(plus	441	5,04
Manding	satisfaits	441	3,11
Toucouleur		441	3,07
	moins satisfaits		
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)		441	3,39
Profession des fils		333	4,05
Satisfaction au travail		441	14,77

Echantillons appareillés :

Opposition ethnique x opposition de caste :

Effectif total : 356

Cases hétérogènes : 37 - 27

$$\chi^2 : 31,5$$

LIEU DE NAISSANCE	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Né en milieu urbain.....	20	16,5	51	47,7	21	15,2	2	34	44,7	128	28,9
Né en milieu rural.....	100	82,7	32	29,9	88	63,8	3	36	47,4	259	57,8
Né dans un village suburbain.....	1	0,8	24	22,4	29	21,0		6	7,9	60	13,3
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0
Age de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale											
Venus en ville à moins de 14 ans.....					2	2,3				2	0,8
Venus en ville entre 14 et 19 ans.....	20	20,0	8	25,0	36	40,9	3	6	16,7	73	28,2
Venus en ville entre 20 et 29 ans.....	55	55,0	18	56,3	42	47,7		22	61,1	137	52,9
Venus en ville entre 30 et 39 ans.....	22	22,0	6	18,7	7	8,0		8	22,2	43	16,6
Venus en ville à 40 ans et plus.....	3	3,0			1	1,1				4	1,5
	100	100,0	32	100,0	88	100,0	3	36	100,0	259	100,0

GROUPE ETHNIQUE	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Wolof	35	29,0	22	20,6	42	30,4	3	11	14,5	113	25,3
Lébou	4	3,3	61	57,0	28	20,3		14	18,5	107	23,9
Toucouleur	36	29,8	5	4,7	35	25,3	1	9	11,9	86	19,3
Bambara	3	2,5	3	2,8			1	5	6,6	12	2,7
Sarakhollé	15	12,4			2	1,5		11	14,5	28	6,3
Sérèr	10	8,3	7	6,5	5	3,6		2	2,6	24	5,4
Peul	6	5,0	3	2,8	13	9,4		3	3,9	25	5,6
Maure	5	4,1			2	1,5				7	1,6
Diola	2	1,6			3	2,2		4	5,3	9	2,0
Mandjak			2	1,9	2	1,5		9	11,8	13	2,9
Malinké	2	1,6	2	1,9	1	0,7		1	1,3	6	1,3
Cap Verdien	1	0,8			1	0,7		2	2,6	4	0,9
Khassonké	2	1,6	1	0,9	4	2,9		3	3,9	10	2,2
Diakhanké			1	0,9						1	0,2
Dogon								2	2,6	2	0,4
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0

QUALIFICATION	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Ouvriers I	13	10,7			2	1,5				15	3,4
2	52	43,1	24	22,4	56	40,6		10	13,2	142	31,8
3	13	10,7	10	9,4	35	25,4		6	7,9	64	14,3
4	12	9,9	17	15,9	25	18,1		22	28,9	76	17
5	12	9,9	36	33,6	5	3,6		22	28,9	75	16,8
6	13	10,7	12	11,2	9	6,5	2	9	11,9	45	10,0
7	3	2,5			1	0,7				4	0,9
Maîtrise 1	3	2,5	8	7,5	5	3,6	2	7	9,2	25	5,6
2							1			1	0,2
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0
ACTIVITE DU PERE ..											
Père non salarié	90	75,6	83	77,6	109	79,0	1	43	57,3	326	73,4
Père salarié :											
a) hors industrie	15	12,6	16	14,9	23	16,7	4	18	24,0	76	17,1
b) dans l'industrie ..	14	11,8	8	7,5	6	4,3		14	18,7	42	9,5
	119	100,0	107	100,0	138	100,0	5	75	100,0	444	100,0

FORMATION PROFESSIONNELLE	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Pas d'apprentissage ...	69	57,0	34	31,9	84	60,9		10	13,2	197	44,1
Apprentissage de moins de trois ans	20	16,5	23	21,5	27	19,5	1	14	18,4	85	19,1
Cours de promotion			1	0,9						1	0,2
Apprentissage d'au moins trois ans	29	24,0	45	42,1	23	16,7	2	50	65,8	149	33,3
Formation professionnelle accélérée			1	0,9				1	1,3	2	0,4
Ecole professionnelle :											
1 an			1	0,9				1	1,3	2	0,4
2 ans	1	0,8					1			2	0,4
(sans certificat)											
3 ans			1	0,9	1	0,7	1			3	0,7
Certificat d'aptitude professionnelle (après 3 ou 4 ans d'école)	2	1,7	1	0,9	3	2,2				6	1,4
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0

POSTE DE TRAVAIL : Durée d'emploi	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Moyenne	Ecart- type	Moyenne	Ecart- type	Moyenne	Ecart- type	Moyenne	Ecart- type	Moyenne	Ecart- type
Plus long temps	5,79	3,66	8,09	2,88	3,16	2,00	9,34	4,65	6,11	3,99
Temps total (=Ancienneté)	6,19	4,00	8,69	3,12	3,29	2,40	10,35	6,97	6,62	4,85
Moyenne	5,12	3,57	7,22	3,16	2,86	1,96	7,77	5,36	5,49	3,86
AGE	36,34	9,81	36,82	8,13	30,27	8,31	40,43	10,35	35,16	9,54

NOMBRE DE POSTES DE TRAVAIL	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
1	76	62,8	72	67,3	92	66,7	3	57	75,0	300	67,1
2	34	28,1	29	27,1	37	26,8	1	14	18,4	115	25,8
3	10	8,3	3	2,8	7	5,1		5	6,6	25	5,6
4			3	2,8	2	1,4	1			6	1,3
5	1	0,8								1	0,2
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0

POSTE DE TRAVAIL	HUILERIE			CIMENTERIE			TEXTILE I			TEX- TILE II	MECANIQUE GENERALE			ENSEMBLE		
	Total	%		Total	%		Total	%		Total	Total	%		Total	%	
1°. Aime son travail																
a. raison pro- fessionnelle	43	35,5		63	58,9		40	29,0		5	50	65,8		201	45,0	
b. facilité, tranquillité	13	10,8	61,2	7	6,5	74,8	11	8,0	55,8		6	7,9	79,0	37	8,3	66,3
c. autres rai- sons	18	14,9		10	9,4		26	18,8			4	5,3		58	13,0	
2°. N'aime pas son travail																
a. manque d'in- térêt profes- sionnel	15	12,4		7	6,6		31	22,5			4	5,3		57	12,8	
b. travail dur, sale, immo- bile, fati- gant	26	21,5	38,0	15	14,0	24,3	22	15,9	42,8		8	10,5	21,0	71	16,0	33,0
c. autres rai- sons	5	4,1		4	3,7		6	4,4			4	5,2		19	4,2	
3°. Indifférence Habitude	1	0,8		1	0,9		2	1,4						4	0,7	
	121	100,0		107	100,0		138	100,0		5	76	100,0		447	100,0	

GROUPE DE TRAVAIL	HUILERIE			CIMENTERIE			TEXTILE I			TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE			ENSEMBLE	
	Total	%		Total	%		Total	%		Total	Total	%		Total	%
1°. Préfère travailler seul.....															
a. Seul responsable	18	15,9		14	14,2		33	26,0			5	7,2		70	17,1
b. Moins dérangé ...	7	6,2	23,0	14	14,2	32,4	11	8,7	42,6		3	4,4	18,8	35	8,5
c. Autres raisons ..	1	0,9		4	4,0		10	7,9			5	7,2		20	5,0
2°. Préfère travailler en équipe ..															
a. Raison physique .	28	24,8		13	13,1		24	18,9			17	24,6		82	20,1
b. Raison sociale ..	35	31,0	67,3	31	31,3	46,4	42	33,1	54,3		28	40,6	66,7	136	33,3
c. Autres raisons ..	13	11,5		2	2,0		3	2,3			1	1,5		19	4,7
3°. Indifférence, habitude	10	8,8		19	19,2		4	3,1			9	13,0		42	10,3
sans opinion ...	1	0,9		2	2,0						1	1,5		4	1,0
	113	100,0		99	100,0		127	100,0			69	100,0		408	100,0
<u>ABSENTE ISME</u>															
1°. Condamnation ...	63	52,1		72	67,3		90	65,2		5	55	72,4		285	63,6
2°. Tendance à la justification ..	17	14,0		13	12,2		17	12,3			8	10,5		55	12,2
3°. Sans opinion ...	41	33,9		22	20,5		31	22,5			13	17,1		107	24,2
	121	100,0		107	100,0		138	100,0		5	76	100,0		447	100,0

ENTREPRISE	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II		MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE				
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%				
1°/ Attitude favorable :															
a) Possibilité d'avancement.....	5	4,1	6	5,6	17	12,3	2	4	5,3	34	7,6				
b) Salaire convenable.....	21	17,4	64,4	6	5,6	68,2	19	13,8	68,9	8	10,5	63,2	54	12,1	66,7
c) Tranquilité....	10	8,2		1	0,9		7	5,1		1	11	14,5	30	6,7	
d) Autres raisons.	42	34,7		60	56,1		52	37,7		1	25	32,9	180	40,3	
2°/ Attitude défavorable :															
a) Pas d'avancement.....	9	7,4		9	8,4		2	1,4		5	6,6		25	5,6	
b) Salaire insuffisant.....	16	13,2	34,9	11	10,3	30,9	24	17,4	29,7	7	9,2	36,2	58	13,0	31,9
c) Trop de travail	2	1,7		3	2,8		5	3,6		3	3,9		13	3,0	
d) Difficultés.....	10	8,3		5	4,7		4	2,9		6	7,9		25	5,6	
e) Autres raisons.	4	3,3		5	4,7		6	4,4	1	5	6,6		21	4,7	
Indifférence, habitude,	2	1,7		1	0,9		1	0,7		2	2,6		7	1,4	
Attitude difficile à préciser.							1	0,7					1	0,1	
	121	100,0		107	100,0		138	100,0		5	76	100,0	447	100,0	
SATISFACTION DE L'ENCADREMENT :															
1.....	4	3,3		2	1,9					1	2	2,6	9	2,0	
2.....	10	8,3		10	9,5		10	7,4		1	7	9,2	38	8,6	
3.....	11	9,1		5	4,8		10	7,4			5	6,6	31	7,1	
4.....	17	14,0		22	20,9		22	16,3			15	19,7	76	17,1	
5.....	34	28,1		26	24,8		42	31,1			11	14,5	113	25,5	
6.....	35	28,9		34	32,4		42	31,1	3	19	25,0		133	30,1	
7.....	10	8,3		6	5,7		9	6,7			17	22,4	42	9,6	
	121	100,0		105	100,0		135	100,0		5	76	100,0	442	100,0	

TRAVAIL DE NUIT	HUILERIE			CIMENTERIE			TEXTILE I			TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE			ENSEMBLE		
	Total	%		Total	%		Total	%			Total	%		Total	%	
1° Favorable																
Gain supplémentaire.....	7	10,1	10,1	5	7,4	22,3	3	3,1	5,1		26	43,3	53,3	41	13,8	20,2
Autre raison...	0	0		10	14,9		2	2,0		1	6	10,0		19	6,4	
2° Défavorable																
Perte de sommeil.....	38	55,1		23	34,3		82	83,8		1	19	31,7		163	55,1	
Danger du trajet.....	8	11,6	78,3	4	6,0	68,7	1	1,0	92,9		4	6,7	40,1	17	5,8	73,0
Famille dans protection.....	5	7,3		9	13,4		4	4,1						18	6,1	
Risque d'accident.....	2	2,9		4	6,0		2	2,0			1	1,7		9	3,0	
Autre raison...	1	1,4		6	9,0		2	2,0			2	3,3		9	3,0	
3° Indifférence, Habitude, Sans opinion.																
	8	11,6		6	9,0		2	2,0			2	3,3		18	6,1	0,7
	69	100,0		67	100,0		98	100,0		2	60	100,0		296	100,0	

ABSENTEISME	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II		MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%	
1° Condamnation												
a) Raison économique.....	3	3,8	4	4,7	5	4,7	4	4	6,4	16	4,7	
b) Solidarité....	2	2,5	2	2,4	6	5,6	1	1	1,6	11	3,2	
c) conscience professionnelle.....	44	55,0	13	15,3	28	26,2	35	35	55,5	120	35,3	
d) raison juridique	14	17,5	53	62,3	51	47,6	5	15	23,8	138	40,6	
2° Tendance à la justification												
a) refus de juger	14	17,5	5	5,9	8	7,5	3	3	4,8	30	8,8	
b) autres raisons	3	3,7	8	9,4	9	8,4	5	5	7,9	25	7,4	
	80	100,0	85	100,0	107	100,0	5	63	100,0	340	100,0	
ENCADREMENT												
Préférence entre Africain et Européen :....												
Préférence pour Africain.....	67	55,4	69	65,1	88	64,2	2	50	65,9	276	62,0	
Préférence pour Européen.....	18	14,8	8	7,6	11	8,0	12	12	15,7	49	11,0	
Indifférence, sans opinion....	34	28,0	28	26,4	37	27,0	3	14	18,4	116	26,1	
	2	1,7	1	0,9	1	0,8	3	14	18,4	4	0,2	
	121	100,0	106	100,0	137	100,0	5	76	100,0	445	100,0	

PROMOTION	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%
1°/ -Se fait suivant le mérite.....	20	16,5	20	18,7	20	14,5	5	16	21,1	81	18,1
2°/ -est indépendante du mérite.....	97	80,2	84	78,5	109	79,0		59	77,6	349	78,1
3°/ -Sans opinion.....	4	3,3	3	2,8	9	6,5		1	1,3	17	3,8
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0
PROMOTION DES JEUNES SORTANT D'UNE ECOLE PROFESSIONNELLE.											
1°/ -Considère qu'il est normal qu'ils aient un avancement plus rapide.....	82	67,7	62	58,0	67	48,5	4	56	73,7	271	60,6
2°/ -Ne considère pas qu'il est normal qu'ils aient un avancement plus rapide..	9	7,5	26	23,3	21	15,2	1	13	17,1	699	15,4
3°/ -Sans opinion.....	30	24,8	20	18,7	50	36,3		7	9,2	107	24,0
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0

ENCADREMENT : Préférence Africain et Européen.	HUILLERIE		CIMENTERIE			TEXTILE I			TEXTI- LE II	MECANIQUE GENERALE			ENSEMBLE		
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%		
1°/ A un chef euro- péen :															
a) apprécie son chef et ne désire pas un Africain..	7	8,2	2	2,6	2	2,0	9	14,5	20	6,1					
b) apprécie son chef mais préférerait un Africain.	24	28,3	48,3	25	32,5	46,8	17	17,2	26,3	23	37,1	67,7	89	27,4	45,2
c) n'apprécie pas son chef mais ne désire pas un Africain.....						1	1,0			1	1,6		2	0,6	
d) n'apprécie pas son chef et préférerait un Africain	10	11,8	9	11,7	6	6,1	2	9	14,5	36	11,1				
2°/ A un chef Africain :															
a) apprécie son chef et ne désire pas un Européen..	33	38,8	33	42,8	61	61,6	15	24,2	142	43,7					
b) apprécie son chef mais préférerait un Européen.	7	8,2	51,7	5	6,5	53,2	5	5,1	73,7	32,3	17	5,2	54,8		
c) n'apprécie pas son chef mais ne désire pas un Européen.....				2	2,6	4	4,0	3	4,9	9	2,8				
d) n'apprécie pas son chef et préférerait un Européen.....	4	4,7	1	1,3	3	3,0	2	3,2	10	3,1					
	85	100,0	77	100,0	99	100,0	2	62	100,0	325	100,0				

ENCADREMENT Raison de la préférence entre Européens et Africain	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%
1° - En faveur d'un Africain											
a) langue.....	3	3,5	10	13,0	15	15,2		8	13,1	36	11,0
b) coutume.....	57	67,8	37	48,0	57	57,6	1	31	50,8	183	56,5
c) politique.....	1	1,2	3	3,9				5	8,2	9	3,0
d) africanisation...	2	2,4	3	3,9	1	1,0		1	1,6	7	2,2
e) antipathie.....	1	1,2	1	1,3	3	3,1		1	1,6	6	1,8
f) autres raisons...	2	2,4	15	19,5	13	12,1	1	4	6,6	34	10,5
2° - En faveur d'un Européen											
a) raison morale....	14	16,7	4	5,2	9	9,1		7	11,5	34	10,5
b) raison professionnelle.....	1	1,2	1	1,3	1	1,0		2	3,3	5	1,5
c) autres raisons	3	3,6	3	3,9	1	1,0		2	3,3	9	3,0
	84	100,0	77	100,0	99	100,0	2	61	100,0	323	100,0

CHANGEMENT	HUILERIE			CIMENTERIE			TEXTILE I			TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE			ENSEMBLE		
	Total	%		Total	%		Total	%		Total	Total	%		Total	%	
1°. Tendance à la stabilité																
raison professionnelle	9	7,4		19	17,7		17	12,3		1	8	10,5		54	12,1	
ancienneté ...	66	54,6	95,1	43	40,2	86,9	44	31,9	72,5	4	34	44,7	85,5	191	42,8	84,7
autre raison .	40	83,1		31	29,0		39	28,3			23	30,3		133	29,8	
2°. Tendance au changement																
acquisition de connaissances nouvelles	1	0,8		5	4,7		5	3,6			3	4,0		14	3,1	
amélioration de la situation	4	3,3	4,1	5	4,7	10,3	10	7,3	12,3		8	10,5	14,5	27	6,0	9,7
pas de raison .				1	0,9		2	1,4						3	0,6	
3°. Sans opinion	1	0,8		3	2,8		21	15,2						25	5,6	
	121	100,0		107	100,0		138	100,0		5	76	100,0		447	100,0	

EFFORT DE L'ENTREPRISE EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS	HUILERIE		CIMENTERIE		TEXTILE I		TEXTILE II	MECANIQUE GENERALE		ENSEMBLE	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	Total	%	Total	%
Oui	43	35,5	51	47,7	13	9,4	3	49	64,5	159	35,5
Non	76	62,8	55	51,4	123	89,1	2	27	35,5	283	63,4
Sans opinion	2	1,7	1	0,9	2	1,5				5	1,1
	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	447	100,0
<u>SATISFACTION DES PRIMES</u>											
Satisfait	55	54,5	86	89,6	106	89,8	3	18	64,3	268	77,0
Non satisfait	46	45,5	10	10,4	12	10,2	2	10	35,7	80	23,0
	101	100,0	96	100,0	118	100,0	5	28	100,0	348	100,0
<u>PRIMES</u>											
Avec prime	101	84,9	96	90,6	118	86,8	5	28	36,8	348	78,7
Sans prime	18	15,1	10	9,4	18	13,2		48	63,2	94	21,3
	119	100,0	106	100,0	136	100,0	5	76	100,0	442	100,0
<u>SATISFACTION AU TRAVAIL</u>											
1	1	0,8	1	0,9	9	6,5				11	2,5
2	10	8,3	6	5,6	12	8,7		3	3,9	31	6,9
3	16	13,4	7	6,5	16	11,6		1	1,3	40	9,0
4	19	15,8	15	14,0	30	21,8		16	21,1	80	17,9
5	29	24,2	23	21,5	34	24,6	2	16	21,1	104	23,3
6	27	22,5	33	30,9	34	24,6	1	19	25,0	114	25,5
7	18	15,0	22	20,6	3	2,2	2	21	27,6	66	14,9
	120	100,0	107	100,0	138	100,0	5	76	100,0	446	100,0

B i b l i o g r a p h i e

- BALANDIER, G. et MERCIER, P.- Les pêcheurs Lébou du Sénégal. Etudes Sénégalaises n°3, 1952. 216 p.
- BENZECRI, J.P.- Leçons sur l'analyse statistique des données multidimensionnelles. Cours donné à la Faculté des Sciences de Paris en 1966-1967
- Analyse factorielle des correspondances. Cours donné à la Faculté des Sciences de Paris en 1967-1968
 - Analyse statistique et modèle probaliste en psychologie. Revue de l'institut international de statistique. Vol.34. 2. 1966
- BEHREND, H.- L'absentéisme dans l'industrie. Revue internationale du Travail. Vol. LXXIX n°2, 1959
- BIESHEUVEL, S.- Methodology in the study of attitudes of Africans. Journal of social psychology, 1957; 47, pp.169-186.
-
- BONIS, J.- Travailleurs et entreprises au début de l'industrialisation. Le cas mauritanien. 213 p. 5 annexes. Thèse de spécialité. Faculté de Droit de Paris, 1966
- BRUN, C.F.- Vers l'unité syndicale au Sénégal. Afrique-Documents n°75. Dakar, Secrétariat Social, 1964
- BUZZARD, R.B.- Attendance and absence in industry : the nature of evidence. The British journal of sociology. Vol.V, n°3, 1954.
- Commission de Coopération Technique en Afrique au sud du Sahara (CCTA). Absentéisme et instabilité de la main d'oeuvre. Publication n°69. 1961. 250 p.
-
- CORDIER, B.- L'analyse factorielle des correspondances. Thèse de 3è cycle. Faculté des Sciences de Rennes, 1963.
- DEVAUGES, R.- Etude du chômage à Brazzaville en 1957. II Etude sociologique. Paris, Cahiers ORSTOM, Sciences Humaines, vol.I, n°4 (tome II) 1963. 205 p. 34 tableaux. Bibliographie.

- DIOP, A.B.- Société Toucouleur et Migration. Dakar, IFAN, 1965. 232 p.
- GAMBLE, D.- The Wolof of Senegambia. London, International African Institute, 1957. 110 p.
- GARINE, I.de- Usages alimentaires dans la région de Khombole (Sénégal). Cahiers d'Etudes Africaines n°10, vol.III, 1962.
- GLASS, Y. et BIESHEUVEL, S.- Urbanisation among an industrial labour force. 11 p. Document de travail soumis à la Réunion de Spécialistes CSA sur l'urbanisation et ses aspects sociaux. Abidjan. 1961. Les rapports et recommandations font l'objet de la publication 75. CCTA/CSA
- GOSSELLIN, G.- Pour une anthropologie du travail rural en Afrique Noire. Cahiers d'Etudes Africaines n°12. Vol.III, 1963.
- GRISEZ, J.- La réussite professionnelle dans les métiers appris à l'âge adulte. Bulletin du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques, IX, 3 (1960) pp.213-342.
- GRISEZ, J., GUILBOT, J., HAUSER, A.- Facteurs et critères d'adaptation au travail industriel dans les pays en voie de développement. Conférence des Nations-Unies sur l'application de la science et de la technique dans l'intérêt des régions peu développées. Genève, 1963, 5 p.
- Groupe d'Etudes Dakaroises. Dakar en Devenir. Paris, Présence Africaine, 1968, 517 p.
- GUILBOT, J.- Absentéisme et Mobilité des travailleurs en Afrique Equatoriale. République Française, Ministère de la Coopération, décembre 1962. 62 p. annexes 42 p.
- HAUSER, A.- Les industries de transformation de la région de Dakar, in "L'agglomération Dakaroise". Etudes sénégalaises n°5, 1954, pp.69-81, 1 tableau.
- Quelques relations des travailleurs de l'industrie à leur travail en A.O.F. (Sénégal, Soudan, Guinée). Bulletin de l'IFAN, B, XVII, 1-2, janvier-avril 1955, pp.129-141.
 - Les industries de transformation de la région de Dakar et leur main d'oeuvre. Bulletin de l'Institut interafricain du Travail, V, 4, juillet 1958, pp.8-38.
 - Rapport sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar. 41 p., 23 tableaux. Bibliographie : 8 p. Dakar, IFAN, 1961 (ronéoté). Version abrégée et bibliographie dans : "Absentéisme et instabilité de la main d'oeuvre". CCTA/CSA, Publication n°69, 1961, pp.119-135 et 245-250.
 - Rapport d'enquête sur les travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar, 84 p., Annexes : 47 p. Dakar, IFAN, 1965 (ronéoté).

HAUSER, A.- Les élites sénégalaises (notes rédigées à l'occasion du séminaire de l'Institut international africain sur les élites de l'Afrique contemporaine, tenu à Ibadan (Nigéria) en juillet 1964). Dakar, IFAN, 1964 (ronéoté). 4 p., 3 tableaux.

- L'émergence de cadres de base africains dans l'industrie in "The new elites of tropical Africa", pp.230-243, London, Oxford University Press, 1966. Studies presented and discussed at the sixth international african seminar at the University of Ibadan, Nigeria, 1964. Reproduit dans "Afrique Documents" n°84, premier cahier 1966, pp.55-62.

- Les problèmes du travail in "Dakar en Devenir". Paris, Présence africaine, 1968, pp.359-393.

HELLMANN, E.- La formation des groupes sociaux chez les Africains des villes dans l'Union Sud-Africaine.

MITCHELL, J.C.- Urbanisation, déritualisation et stabilisation en Afrique méridionale : comment les définir et les mesurer. in Aspects sociaux de l'urbanisation et de l'industrialisation en Afrique au sud du Sahara. UNESCO, 1956. pp. 775-799 et 741-761.

His Royal Highness the Duke of Edinburgh's Study Conference on the Human Problems of Industrial Communities within the Commonwealth and Empire, Oxford U.P. 1957. vol.II - FIRTH, R.- Work and community in primitive society pp.104-107.

MITCHELL, J.C.- Africans in industrial towns in northern Rhodesia pp. 1-5.

PRAIN, R.L.- The stabilization of labour in the Rhodesian Copperbelt, pp.49-57

Institut de Science Economique Appliquée (I.S.E.A.). Les industries du Cap Vert. Analyse d'un ensemble d'industries légères de l'Afrique Occidentale. Dakar, I.S.E.A. 1964. 79 p. annexe 8 p.

JODOIN, M.- Les industries manufacturières de la région de Dakar. Université de Montréal, Département de Géographie, 1963, 120 p.

La Moyenne Vallée du Sénégal (étude socio-économique). Paris, Presses Universitaires de France, 1962, 368 p.

LANTIER, F.- Automatisation, emploi et formation. Bulletin du Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques, 1963, XII, n°1, pp.33-51.

LUX, A.- Le marché du travail en Afrique Noire. Paris-Louvain, Nauwelaerts, 1962. 327 p. Publication de l'Université Lovanium de Léopoldville.

MERCIER, P.- Aspects de la Société africaine dans l'agglomération dakaroise, dans "L'agglomération dakaroise", Etudes sénégalaises n°5, 1954, pp.11-40.

- MERSADIER, Y.- Budgets familiaux africains. Etudes sénégalaises n°7, 1957. 102 p.
- Quelques aspects du chômage à Dakar. Notes africaines n°97. Janvier 1963, pp.1-5.
- PINSON, J.C.- Rufisque (Etude de géographie urbaine). Paris, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (D.E.S.) 1964, 241 p.
- RAYMAEKERS, P.- L'organisation des zones de squatting, élément de résorption du chômage structural dans les milieux urbains des pays en voie de développement. Paris, Editions Universitaires, 1964, 283 p. Publication de l'Université Lovanium de Léopoldville.
- Recensement démographique de Dakar (1955). Résultats définitifs, 1er fascicule. Haut-Commissariat de la République en A.O.F., 1958, 126 p.
 Résultats définitifs, 2è fascicule : Etude socio-démographique de la ville de Dakar par V.Martin. République du Sénégal. Ministère du Plan, du développement et de la coopération technique. 1962, 143 p. Tableaux : 69 p.
- Résultats de l'enquête démographique 1960/1961. Données régionales. Dakar, Service de la Statistique, 1964.
- ROBERTS, B.C., GREYFLE de BELLECOMBE, L.- Les négociations collectives dans les pays d'Afrique. Cahiers de l'Institut international d'Etudes Sociales. 1ère année. Avril-juin 1967 n°3.
- SAVONNET, G.- La ville de Thiès. Etudes Sénégalaises n°6, 1955. 179 p.
- SECK, A.- Dakar. Notes et Etudes Documentaires n°3505-3506. 118 p. Paris, La Documentation Française. 1968.
- TOURAINÉ, A.- La conscience ouvrière. Paris, Editions du Seuil, 1966, 397 p.
- TOURAINÉ, A., et RAGAZZI, O. Ouvriers d'origine agricole. Paris, Editions du Seuil, 1961, 123 p. Travaux du Laboratoire de Sociologie industrielle de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (6è section).
- VAN DE WALLE, E.- Chômage dans une petite ville d'Afrique : Usumbura. Zaïre, vol. XIV, 4, 1960, pp.341-359.
- VERMOT-GAUCHY, G.- Essai sur les revenus des salariés et des paysans du Sénégal. Dakar. Direction du Travail et de la Sécurité Sociale, 1964 (révisé en 1966).
- Situation économique du Sénégal (1962). République du Sénégal, Ministère des Finances et des Affaires Economiques, 89 p.

INDEX

I. - Noms géographiques (localisation)

Bargny	1
Cap-Vert (presqu'île du)	1 - 39
Cap-Vert (îles du)	1 - 5
Capverdien	5 - 96
Dakar	1 - 3 - 21
Dagoudane-Pikine	1 - 5 - 21
Gorée	1 - 21
Rufisque	1 - 3 - 5 - 21
Sénégal	1
Sénégal (vallée du)	5

II. - Noms de groupes ethniques, castes et confréries religieuses

Diola	38
Griot	38 - 46
Khadriya	38 - 45
Lébou	1 - 37 - 39 - 40 - 42 - 45 - 48 - 49 - 52 - 53 - 54 - 56 - 57 - 58 - 72 - 75 - 76 - 82 - 83 - 88 - 90 - 95 - 96 - 99 - 101 - 103 - 104 - 110 - 130
Manding	38 - 46 - 97 - 110
Mandjak	38 - 96
Mouride	38 - 39 - 55 - 97
Noble	38 - 48
Peul	38 - 46 - 97 - 110
Sarakhollé	38 - 42 - 45 - 52 - 53 - 72 - 75 - 76 - 80 - 96 - 97 - 101 - 103 - 104 - 130
Sérér	38 - 42 - 47 - 55 - 96 - 97 - 98 - 103 - 110 - 169
Tidjane	38 - 39 - 97

Toucouleur	5 - 37 - 39 - 40 - 41 - 42 - 45 - 46 - 48 - 49 - 52 - 53 - 54 - 57 - 72 - 75 - 76 - 88 - 95 - 96 - 97 - 98 - 101 - 103 - 104 - 110 - 130
Wolof	37 - 39 - 40 - 42 - 45 - 50 - 53 - 54 - 55 - 56 - 57 - 82 - 83 - 84 - 88 - 95 - 96 - 97 - 99 - 100 - 103 - 104

III. - Variables individuelles (1)

Activités annexes	45 - 49
Activité du père	49 - 54 - 56 - 57 - 86 - 100 - 101
Activité traditionnelle voir travail industriel (attitude)	
Activité religieuse	45
Activité salariés (temps relatif d'exercice)	57 - 58
Age	37 - 40 - 41 - 45 - 46 - 47 - 48 - 49 - 50 - 51 - 52 - 53 - 54 - 56 - 57 - 61 - 65 - 66 - 67 - 68 - 72 - 75 - 76 - 77 - 78 - 96 - 100 - 101 - 127 - 130
Age de la première venue en ville	41 - 42 - 48 - 49 - 50 - 57 - 58 - 100 - 101 -
Ancienneté (entreprise) : voir emploi à l'entreprise actuelle (durée)	
Apprentissage : voir formation professionnelle	
Arabe (connaissance de la langue)	40
Association ethnique, reli- gieuse, économique, sportive, culturelle d'anciens combat- tants	45 - 132
Biens immeubles	44
Biens meubles	44
Biens ruraux	40 - 42 - 53
Caste	38 - 46 - 129 - 130 - 131
Charges familiales	40 - 44 - 66
Chômage	57

(1) A l'exception de l'absentéisme et des attitudes au travail (voir sommaire et épreuves de signification).

Confort	43 - 44
Départ (motifs)	53
Domicile (ancienneté)	42
Dot	46 - 47 - 130
Education moderniste des filles	47 - 130
Emploi à l'entreprise actuelle (durée)	55 - 56 - 61 - 110
Emploi (précédent)	52
Emploi (premier)	52
Employeurs (nombre)	53
Enfants à charge (nombre)	37 - 39 - 61 - 68
Femme (choix par les parents)	46 - 47 - 130
Formation professionnelle	48 - 52 - 54 - 56 - 57 - 61 - 67 - 72 - 75 - 76 - 77 - 82 - 83 - 84 - 85 - 88 - 97 - 99 - 100 - 101
Français (connaissance de la langue)	40
Groupe ethnique	37 - 38 - 45 - 103 - 129 - 130 - 131 ..
Instruction	39 - 40 - 41 - 46 - 47 - 48 - 49 - 50 - 97-129 - 130
Langue parlée au travail	50
Lieu de naissance	39 - 40 - 42 - 44 - 47 - 48 - 49 - 50 - 52 - 53 - 54 - 56 - 57 - 72 - 75 - 76 - 82 - 83 - 84 - 88 - 97 - 99 - 100 - 110 - 125 - 129
Logement (conditions d'occupation)	43 - 44
Logement (type)	43 - 44
Loisirs	44 - 45
Loyer	44
Mariage intercaste	46 - 47 - 130 - 131
Mariage inter-ethnique	46 - 47 - 130 - 131
Métier	52
Moderniste (attitude)	47 - 97 - 130 - 131
Pièces (nombre)	43 - 44
Politique (appartenance à un parti)	45 - 130 - 132
Polygamie (attitude)	46 - 47 - 130 - 131

Polygamie (nombre de femmes)	37 - 40
Postes occupés à l'entreprise actuelle (nombre)	54 - 55
Profession souhaitée pour les fils	58 - 110 - 125 - 126
Qualification	48 - 49 - 50 - 51 - 52 - 53 - 54 - 56 - 57 - 58 - 61 - 66 - 67 - 68 - 72 - 73 - 77 - 80 - 82 - 83 - 84 - 86 - 88 - 96 - 97 - 99 - 100 - 126 - 127 - 129
Relations sociales	45 - 97 - 130
Religion	38 - 96
Résidence	39 - 63 - 65 - 66
Résidence de la femme	39 - 40
Résidence (ancienneté)	42
Résidence (itinéraire du lieu de naissance au lieu de résidence)	42
Salaire	40 - 44 - 48 - 53 - 61 - 100
Séjour en ville	41 - 42 - 44
Secteurs professionnels	51 - 52 - 53
Situation matrimoniale	37 - 39 - 42 - 61 - 67 - 68
Syndicat	15 - 31 - 50 - 126 - 127 - 132
Traditionnaliste (attitude)	47
Travail industriel (attitude)	57 - 58 - 110 - 125 - 126
Travail salarié (durée)	53 - 54
Urbanisation (degrés)	voir âge de la première venue en ville.

IV. - Divers

Absentéisme (définition)	60 - 61
Dockers	5
Mobilité (définition)	59 - 64
Questionnaire	33 - 34 - 70 - 125
Service militaire	53
Travailleurs journaliers	5
Variables d'entreprise (définition)	64 - 65