

Rapport d'Enquête
sur les travailleurs des Industries Manufacturières
de la région de Dakar

par A. Hausser

Université de Dakar. Institut Français d'Afrique Noire. 1965

Sommaire

Page

INTRODUCTION

1

GENERALITES

Région de Dax r	4
Industries manufacturières	4
Main d'oeuvre	6
Régime du travail	9
Rénumération	10
Conditions de travail	11
Transport	11
Avantages sociaux	11

METHODOLOGIE

Echantillon	12
Questionnaire	14
Traitement mécanographique	15
Analyse statistique	16

CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Variables de base

17

Age	17
Situation matrimoniale	17
Nombre de femmes	18
Nombre d'enfants	18
Groupe ethnique	18
Caste	21
Religion	22
Lieu de naissance	24
Résidence	27
Résidence de la femme	28
Instruction	29
Langues parlées	31
Salaire	31
Charges	32
Biens ruraux	34

Degrés d'urbanisation

34

Age de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale ..	35
Séjours en ville des travailleurs d'origine rurale	36
Relais intermédiaires entre lieu de naissance et lieu de	39
résidence	

Ancienneté de la résidence et du domicile

Ancienneté de la résidence	40
Ancienneté du domicile	41
<u>Conclusion</u>	42

VIE URBAINE

<u>Conditions de vie</u>	43
Type de logement	43
Confort	43
Nombre de pièces	44
Conditions d'occupation	44
Loyer	44
Liaisons statistiques	44
Biens	46
Conclusions	46

Vie sociale

Loisirs	47
Relations	47
Associations	48
Activité religieuse	48
Liaisons statistiques	48

Attitudes

Coutumes matrimoniales	50
Liaisons statistiques	51
Education des filles	54

VIE INDUSTRIELLE

Caractéristiques industrielles

Formation professionnelle	56
Qualification	57
Activité du Père	60
Activités annexes	61
Syndicat	61
Langue parlée au travail	61

Histoire professionnelle

62

Secteurs professionnels	62
Métier	64
Premier emploi	64
Emploi précédent	64
Motifs de départ	65
Nombre d'employeurs	65
Durée du travail salarié	66
Nombre de postes occupés à l'entreprise actuelle	67
Durée d'emploi à l'entreprise actuelle	68
Ancienneté dans la profession	69
Chômage	70
Temps relatif d'exercice de l'activité salariée	71

Attitudes

71

Travail industriel	71
Profession des fils	72
Travail actuel et problèmes du travail	73
Satisfaction du travail et de l'encadrement	77

CONCLUSION

79

Annexe

I	Questionnaire sur le travail	1
II	Distribution des attitudes à l'égard du travail	7
III	Paramètres définissant la distribution des variables quantitatives...	11
IV	Bibliographie	12
V	Epreuves de signification	14
	Corrections et additions	46

INTRODUCTION

En 1959 nous avons été chargé d'une enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre des industries manufacturières de la région de Dakar par le ministère français du travail (1). Au cours de cette enquête, portant sur une période d'un an et effectuée auprès de 2.618 manoeuvres, ouvriers et agents de maîtrise, soit l'ensemble de la main d'oeuvre permanente de production et d'entretien de huit unités industrielles, nous avons fait une enquête complémentaire, de Juin à Novembre 1959, auprès d'un échantillon de 447 de ces travailleurs pris dans quatre entreprises. Nous nous proposons d'exposer ici les résultats de cette dernière enquête.

Sans nous étendre au sujet de l'enquête principale il nous paraît cependant opportun d'introduire un bref rappel historique, de façon à faire comprendre les conditions dans lesquelles nous avons effectué nos deux enquêtes.

La Conférence interafricaine du travail, émanation de la Commission de Coopération Technique en Afrique au Sud du Sahara (CCTA) estima, lors de sa 3ème session, tenue à Bamako en 1953, qu'il existe des facteurs spécifiques affectant la productivité en Afrique et que ces facteurs doivent être recherchés principalement sur le plan de l'homme.

À la suite de cette recommandation l'Institut Interafricain du Travail, organe permanent de la Conférence, établit un rapport sur la productivité, à l'aide de réponses à un questionnaire diffusé dans tous les Territoires africains des Gouvernements membres de la CCTA. Dans sa 4ème session, tenue à Beira (Mozambique) en 1955, la Conférence recommanda que cet inventaire des connaissances existantes soit suivi d'une enquête scientifique. C'est pourquoi l'Institut élaborait en 1956, avec l'aide d'experts, un projet d'investigation sur l'absentéisme et la mobilité (instabilité - turnover) de la main d'oeuvre; ces variables furent choisies comme objet d'étude parce qu'il semblait qu'elles étaient particulièrement importantes et aussi parce que la mesure en est aisée. La CCTA demanda alors aux Gouvernements membres une contribution à ce projet et un certain nombre d'enquêtes eurent lieu dans divers Territoires en 1959 : au Congo belge (2), en Angola, au Mozambique dans les Rhodésies, en Union Sud-Africaine, en Nigéria, en Afrique équatoriale française (Gabon, Tchad, Moyen-Congo) et au Sénégal.

(1) A. Hauser (1961). C.C.F.A. (1961)

(2) Etude d'essai en 1958.

Chaque responsable d'enquête reçut des directives au sujet des méthodes de mesure de l'absentéisme et de la mobilité, des facteurs variables avec lesquels ces taux devaient être mis en corrélation et des secteurs d'activité dans lesquels devaient se trouver les entreprises à étudier.

Les facteurs variables sont de trois sortes :

- Facteurs individuels - renseignements à obtenir auprès des travailleurs.
- facteurs industriels - renseignements à obtenir des employeurs.
- facteurs sociologiques - renseignements à obtenir par des recherches sociologiques sur le terrain.

Les secteurs d'activité comprennent :

- les manufactures
- les mines
- le bâtiment et la construction
- les plantations

Toutes les recherches devaient être terminées à la fin de 1959 de façon que les résultats puissent être présentés à la fin de 1960 à la 6ème session de la Conférence Interafricaine du Travail (1). Aussi, dans le temps imparti pour l'enquête, ne fut-il pas possible de respecter toutes les exigences des experts qui élaborèrent le projet.

Au cours de leur première réunion tenue à Brazzaville au début de 1959, les responsables des enquêtes dressèrent la liste minimum des variables individuelles et industrielles pour lesquelles des informations devaient être obtenues des travailleurs et des employeurs. Les informations sur les variables industrielles pouvaient facilement être obtenues auprès des services compétents des entreprises : par exemple conditions de travail, de rémunération. Un certain nombre d'informations individuelles purent être obtenues rapidement des travailleurs : par exemple âge, groupe ethnique, religion, lieu de naissance; d'autres nécessitent un entretien à l'aide d'un questionnaire : par exemple histoire professionnelle, attitudes à l'égard du travail. Il fut admis que l'enquête porterait dans chaque entreprise choisie sur tout le personnel affecté à la production mais que ce questionnaire ne serait appliqué qu'à un échantillon des travailleurs. Quant aux indications concernant l'arrière-plan sociologique de l'enquête elles ne pourraient guère être fournies qu'au cours de l'entretien avec les travailleurs.

(1) Cette session n'eut lieu qu'en Avril 1961, à Abidjan

La coordination des méthodes de travail fut encore plus étroite entre les deux responsables des enquêtes françaises (1) : plusieurs réunions furent organisées avant, pendant et après l'enquête.

Dans le cadre de cette enquête la plupart des responsables débordèrent largement la liste minimum établie pour les variables individuelles et furent amenés à poser un grand nombre de questions pour préciser leurs connaissances sur les travailleurs; les informations recueillies ne purent être que très partiellement utilisées en relation avec la mesure de l'absentéisme et de la mobilité de la main d'oeuvre (2), du fait du délai imparti pour l'exploitation de l'enquête et aussi parce que beaucoup d'informations semblaient sans rapport avec le thème désigné à la recherche. L'enquête effectuée à l'aide d'un questionnaire n'a donc pas été essentiellement un complément de l'enquête principale. Du fait du contexte dans lequel elle a pris naissance c'est cependant plus particulièrement une enquête sur les travailleurs en relation avec le travail industriel et les rubriques concernant l'urbanisation des travailleurs, leurs conditions de vie, leur vie sociale ont été moins développées.

Presque toutes les enquêtes importantes prirent place dans le même secteur : les industries manufacturières, et dans près de 90 % des cas en milieu urbain. Les unités industrielles choisies étaient de taille variable, en général assez grande; aucune n'avait un caractère d'entreprise artisanale.

(1) Dont la direction fut assurée par le Professeur J.M. Faverge, assisté de J. Grisez. J. Guilbot était responsable de l'enquête en A.E.F.

(2) Au cours de la deuxième réunion des responsables d'enquête, tenue à Paris en 1960, il fut indiqué comment il y avait lieu de relier les informations recueillies aux indices d'absentéisme et mobilité et de standardiser la présentation des constatations.

Région de Dakar

La région de Dakar - appelée administrativement région du Cap Vert - comprend environ 450.000 habitants dont 30.000 Européens (essentiellement français), 10.000 Libano-Syriens, 6.000 Eurafri- cains (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) à son extrémité méridionale (3), Dagoudane Pikine (35.000 habitants) 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) à 26 km de Dakar. Un certain nombre de villages traditionnels du groupe ethnique Lébou, grossis d'éléments non originaires de la région, groupent à peu près 30.000 habitants (4) à proximité de ces agglomérations (5).

Dakar, qui fut fondé en 1857, ne commença à prendre de l'im- portance économique qu'au début du 20^e 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.

Industries manufacturières

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 transforma- tion y sont nées; la dernière guerre a favorisé la création de cer- taines 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 sem- ble que les industries majeures, dont la position est privilégiée, soient solidement établies.

(1) Sondage au 1/20 de 1960-1961. Voir situation économique du Séné- gal (1962).

(2) Le Sénégal a 3.100.000 habitants pour 200.000 Km².

(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 can- tons ruraux "continentaux" dont l'un peuplé essentiellement de Lébou.

(6) Premier wharf établi dès 1888.

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 (1) 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 (6 conserveries de thon) ne démarra que vers 1960.

Les autres industries importent des produits bruts, ouverts ou semi-ouverts. 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.

A l'intérieur de l'agglomération dakaroise on peut délimiter trois zones industrielles, la plus ancienne et la plus développée étant proche du port. 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 (2).

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.

(1) 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.

(2) Pour plus de détails sur les industries voir
A. Hauser (1958), I.S.E.A. (1964)
M. Jodoin (1963)

Notre enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre a porté sur deux huileries d'arachides, deux fabriques de cotonnades, deux entreprises de mécanique générale - qui fonctionnent aussi 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 complémentaire a porté sur 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 (1) et la cimenterie de Rufisque créée en 1942 mais ne fonctionnant que depuis 1948.

Main d'oeuvre

Les dernières informations valables que nous avons 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, 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 Salar.	21 à 100 Salar.	101 à 300 Salar.	301 à 1000 Salar.	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

En 1962 il y a 12.000 travailleurs dans les industries manufacturières de la région de Dakar; nous connaissons leur répartition par groupe professionnel et par origine :

(1) Quelques agents de maîtrise de l'autre fabrique de textiles, créée en 1952, ont été aussi interrogés par questionnaire.

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

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

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.

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 (1).

La population active masculine, à partir de 14 ans, de l'agglomération dakaroise a été estimée en 1961 à 100.000 individus, dont 5 % de saisonniers. Le nombre des inemployés est de l'ordre de 30.000, dont plus de 20.000 sans profession et près de 10.000 sans emploi.

Notre enquête principale a porté sur tout le personnel africain (2) permanent (3) 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 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 (4). 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 (5).

(1) 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).

(2) Nous y avons inclus aussi les métis originaires des îles portugaises du Cap Vert.

(3) Les travailleurs permanents sont engagés par écrit, pour une durée indéterminée; la sélection se fait à l'essai.

(4) A. Hauser (1964).

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

Régime du travail (1)

La journée ou le quart de travail est de huit heures. La durée hebdomadaire du travail est au minimum de 40 heures (fabrique de chaussures). Pour les entreprises que notre enquête complémentaire concerne elle est de 48 heures à la fabrique de textile, à la cimenterie, à l'entreprise de mécanique générale et aux services de l'huilerie autres que ceux de fabrication, où les travailleurs sont employés 56 heures par semaine. L'huilerie et la cimenterie fonctionnent à feu continu; l'usine de textile s'arrête le dimanche et les jours fériés. Dans ces trois entreprises les services de fabrication comprennent trois équipes qui changent de quart chaque semaine, les services de manutention de l'huilerie 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, ainsi qu'à l'entreprise de mécanique générale, on pratique la journée en deux temps avec pause méridienne. Les réparations se font assez souvent de nuit. 41,5 % des²⁶¹⁶ travailleurs sont employés périodiquement de nuit, 24,5 % occasionnellement. Les premiers sont significativement moins qualifiés que l'ensemble des autres.

Le congé hebdomadaire est de 24 heures (48 heures dans les entreprises ne travaillant que 40 heures) sauf dans le service de fabrication de l'huilerie où il n'est en moyenne que de 16 heures. A la cimenterie chaque travailleur du service de fabrication a un remplaçant un jour de la semaine. Les congés payés réglementaires sont d'un jour et demi par mois; il y a six jours chômés payés dans l'année. Le nombre des jours chômés non payés était de sept en 1959. Des congés supplémentaires non payés peuvent être accordés pour quelques fêtes religieuses locales. L'usine de textile ferme pendant trois semaines pour le congé annuel. Dans l'entreprise de mécanique générale et à la cimenterie le congé se fait par roulement. A l'huilerie l'arrêt est de deux à trois mois pendant lesquels une partie du personnel de production est employée à des travaux de réparation (2). 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.

(1) Les règles d'emploi des travailleurs salariés découlaient en 1959 du Code du Travail Outre-Mer et de la réglementation locale. Il y avait, de plus, des conventions collectives par branche d'activité et des accords collectifs d'établissements.

Actuellement le Code du travail du Sénégal n'apporte que quelques modifications, notamment à propos des syndicats et des différends collectifs du travail.

(2) L'huilerie a fonctionné du 12/12/58 au 14/10/59. Les huileries ne disposent pas d'un stock permanent d'arachides et doivent attendre le début de la traite, en Décembre, pour le renouveler.

Pour l'enquête principale nos relevés d'absences par référence aux états de solde remontent à Décembre 1958 à cause de cette particularité des huileries .

Rémunération

La rémunération se fait en espèces exclusivement par quinzaine (ou toutes les deux semaines) pour les manœuvres et les ouvriers; elle est mensuelle pour les agents de maîtrise. Les salaires sont au temps. Il y a éventuellement des primes de rendement individuel ou de productivité et des gratifications annuelles. L'éventail des salaires est assez large, de 7.000 à 54.000 francs par mois; la moyenne est de 13.439 francs (1). Il n'y a pas d'avance individuelle sur le salaire mais des prêts, remboursables sur plusieurs mois, qui sont presque systématiques lors des fêtes religieuses; les travailleurs les obtiennent assez facilement en général, sauf à la fabrique de textile (enquête complémentaire) où la direction voudrait les habituer à ne plus vivre à crédit. Au cours de l'enquête les entreprises ont fait des prêts s'élevant à 18.487.000 francs répartis entre 1.679 travailleurs. La moyenne des prêts est de 11.010 francs (1); 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.

Le travail est payé en heures supplémentaires au delà de 40 heures (2). A égalité de classification les travailleurs du service de fabrication de l'huilerie ont donc des salaires supérieurs aux autres. Des allocations familiales sont versées aux travailleurs qui peuvent prétendre en bénéficier par une caisse de compensation, gérée par l'Etat, sur la base de 650 francs par mois par enfant. En cas de maladie l'employeur verse au travailleur, au maximum selon la convention collective applicable, la catégorie et l'ancienneté de six jours à deux mois de plein salaire, de trois mois à quatre mois de demi-salaire, un quart de mois de salaire par deux années de présence au-delà de la cinquième année. Pour les accidents du travail la Caisse de compensation 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 de façon que le travailleur reçoive le même salaire qu'en cas de maladie. Il n'y a pas de système de sécurité sociale (Assurance-maladie) (3) et aucun prélèvement n'est effectué sur le salaire des travailleurs à ce titre. Seuls les employeurs alimentent obligatoirement la Caisse de compensation des allocations familiales et des accidents du travail. Les travailleurs contribuent obligatoirement à une caisse de retraite (taux de 3 à 4,5%) et à un fonds de l'habitat (taxe de 2%). Ceux qui ont un salaire mensuel d'au moins 30.000 francs doivent de plus donner 5% de leur salaire à l'Etat (taxe de développement) (4).

(1) L'écart-type est donné en annexe. Tous les nombres relatifs aux salaires et aux prêts concernent les 2.618 travailleurs.

(2) 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.

(3) Il n'a pu encore être donné suite à des projets de société mutuelle de prévoyance sociale.

(4) A partir de Juillet 1965 8%, et 3% pour les salaires de 20.000 à 30.000 francs.

Conditions 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 locaux de fabrication.

Les conditions physiques de travail sont parfois assez pénibles dans les ateliers de fabrication : à l'usine de textile il est nécessaire d'ôter 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 de l'huilerie 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.

Transport

Les travailleurs n'habitent pas en général à proximité du lieu de travail. La moitié de ceux qui ont été interrogés pour l'enquête principale 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 (1). Presque toutes font des prêts pour achat de véhicules à deux roues. En 1959 l'indemnité de transport à tous les travailleurs - ou à ceux justifiant d'un domicile éloigné d'au moins 4 km du lieu de travail - était moins généralisée qu'actuellement (2).

Avantages sociaux

L'entreprise n'interfère guère avec la vie des travailleurs en dehors de l'usine. Il existe quelques économats pour les denrées de première nécessité (riz, huile, savon). Très peu de travailleurs africains sont logés par l'employeur : une partie des agents de maîtrise.

La cimenterie a créé une société de location-vente ouverte à tout son personnel. La plupart des entreprises font des prêts pour achat ou réfection de logement; l'aide peut même être effectuée en nature.

Il existe un dispensaire dans chaque entreprise, assurant parfois les soins aux familles des travailleurs (3).

(1) La fabrique de chaussures à 15% de ses travailleurs; la fabrique de textile (enquête complémentaire) au personnel du quart de 6 heures.

(2) Une huilerie (enquête principale) donnait une indemnité de 250 francs par mois à tous.

(3) Pour plus de détail sur les conditions de travail, le transport, les avantages sociaux, voir A. Hauser (1958) et (1961).

METHODOLOGIE

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 des travailleurs de la région de Dakar (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 l'enquête principale, à laquelle nous avons lié l'enquête complémentaire. Nous avons assez facilement obtenu leur confiance et leur aide.

L'enquête par questionnaire (enquête complémentaire) a duré six mois, de fin Mai à fin Novembre 1959. Nous avons pu disposer de cinq enquêteurs africains au maximum (3) tous employés à plein temps(4).

Echantillon

L'enquête par questionnaire a été effectuée auprès d'un échantillon pris dans quatre entreprises : par tirage aléatoire dans une huilerie et une entreprise de mécanique générale (Dakar), par quota dans une fabrique de cotonnade (Dagoudane Pikine) et une cimenterie (Rufisque). Cet échantillon comprenait, en plus des agents de maîtrise qui ont tous été interrogés, un nombre suffisant de travailleurs pour qu'il ait la taille minimum statistiquement requise. Il représente 52 % du total de la main d'oeuvre de production et d'entretien à l'entreprise de mécanique générale, 39 % à la cimenterie, 35 % à l'huilerie et 27 % à l'usine de textile(5). Nous y avons adjoint les 5 agents de maîtrise - et assimilés - de l'autre usine de textile. Le temps nous a manqué pour interroger tous les agents de maîtrise des huit entreprises de l'enquête principale comme nous nous le proposons.

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

(1) Nous avons dû promettre à l'un des employeurs de ne pas publier par entreprise les informations concernant les salaires.

(2) L'un d'eux était rattaché à une union interafricaine, l'autre était "autonome" c'est-à-dire sans attaches hors du Sénégal.

(3) Dont trois enquêteurs permanents, ayant déjà effectué d'autres enquêtes. Tous avaient le brevet élémentaire ou étaient de ce niveau.

(4) Pour l'enquête par questionnaire et pour la fin de l'enquête sur l'absentéisme et la mobilité de la main d'oeuvre simultanément.

(5) Effectif : Mécanique Générale: 76; Cimenterie: 107; Huilerie: 121;
Textiles: 143

presque tous les agents de maîtrise et quelques ouvriers (1). Il a fallu se rendre au domicile des enquêtés dans tous les cas (sauf pour deux agents de maîtrise) : les employeurs n'acceptaient pas de distraire des travailleurs aussi longtemps de leur travail et les syndicats répugnaient à ce que certaines questions d'ordre confidentiel fussent posées dans l'enceinte de l'entreprise. Si l'interrogation à domicile a l'avantage de susciter des réponses moins réticentes, elle a l'inconvénient de nécessiter beaucoup de temps et de déplacements. Aussi n'a-t-il pas été possible d'envoyer plus de 2 fois les enquêteurs au domicile de l'enquêté, eu égard aux délais impartis et aux crédits accordés, et il a fallu remplacer 15 % de ceux désignés par tirage aléatoire dans l'entreprise de mécanique générale et 30 % dans l'huilerie; cela s'est fait par un autre tirage aléatoire parmi les 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 tirages aléatoires tenaient compte de la qualification (groupe des manoeuvres et ouvriers spécialisés - groupe des ouvriers qualifiés) du groupe ethnique et de la situation matrimoniale (marié, célibataire); l'échantillon a été pondéré d'après les renseignements fournis par l'entreprise avant le début de l'enquête. En réalité certaines catégories se sont trouvées légèrement surreprésentées, d'autres sous-représentées. La mobilité de la main d'oeuvre rend d'ailleurs impossible une représentativité parfaite. Pour les entreprises de Rufisque (Cimenterie) et de Dagoudane Pikine (Textile), étant donné les distances, la nécessité de prendre rendez-vous à l'avance pour chaque travailleur à interroger, les impératifs de temps et de moyens financiers auxquels nous étions assujéti, la taille relative de l'échantillon et l'objectif en partie attitudinal du questionnaire, nous avons adopté la méthode des quotas, en introduisant dans la pondération la distinction de la résidence (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 (2). Le remplacement s'est fait dans les mêmes conditions que pour les tirages aléatoires.

(1) Au cours de l'enquête par questionnaire nous relisions les jours suivants tous les questionnaires établis dans la semaine écoulée (surtout pendant le week-end) et nous demandions 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.

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

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 (1). Eu égard à la mobilité de la main d'oeuvre 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 principale ont été brièvement interrogés sur le lieu de travail. Ils ont donné les informations de base que l'entreprise ne pouvait fournir : groupe ethnique (2), caste, âge, lieu de naissance, religion, niveau d'instruction, connaissance du français, formation professionnelle. Aussi ces questions ne figurent-elles pas, du moins sous une forme aussi succincte, dans le questionnaire de l'enquête complémentaire, qui comporte un certain nombre de questions factuelles relatives aux rubriques suivantes : niveau d'instruction (3), 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 attitudinales. 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).

(1) Voir en annexe les paramètres concernant la population totale et l'échantillon étudié.

(2) Des renseignements approximatifs ont été donnés pour la pondération de l'échantillon.

(3) reprend en détail l'instruction générale et la formation professionnelle.

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 (1); 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 mécanographique

Les matériaux de l'enquête ont été dépouillés selon les procédés mécanographiques classiques. 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 attitudinales 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 rendre possible leur exploitation mécanographique sur une seule carte perforée (2). Ce regroupement s'est effectué selon des catégories établies assez empiriquement. Nous nous expliquerons plus longuement à propos de chaque variable factuelle ou attitudinale que cela concerne.

Au cours de l'enquête principale, qui a duré un an, nous avons fait des relevés mensuels pour certaines variables comme le salaire, la classification professionnelle, des relevés trimestriels pour d'autres variables comme la situation de famille, le nombre d'enfants à charge, la résidence (en ville ou dans un village suburbain). Nous avons en effet besoin d'établir des cartes mensuelles pour les relevés d'absentéisme. Sur les cartes annuelles d'absentéisme - et aussi pour celles ne comportant pas la notation de l'absentéisme - nous avons chiffré ces informations en notant la situation qui a été celle du sujet le plus longtemps pendant l'enquête : par exemple un travailleur qui a été célibataire les neuf premiers mois de l'enquête a été considéré comme célibataire. Pour ceux qui ne changeaient de situation qu'après six mois nous notons la situation pendant la première période de l'enquête.

(1) Ces questions ont été, pour la plupart, tirées d'un questionnaire établi par le National Institute for Personnel Research de Johannesburg.

(2) Il a cependant été nécessaire d'utiliser entièrement deux cartes perforées par travailleur pour traiter l'ensemble des matériaux (y compris la carte comportant l'absentéisme annuel).

Les variables quantitatives posent un autre problème de chiffrement : au début et à la fin de l'enquête principale le travailleur n'a pas le même âge ni la même ancienneté dans l'entreprise. Cela n'a pas, dans la plupart des cas, une grande importance car nous établissons des tranches comportant plusieurs années d'âge ou de service - comme nous le verrons ci-dessous - Mais, en vue des cas limites, nous avons convenu de noter la tranche d'âge du début de l'enquête et la tranche d'ancienneté correspondant à la situation qui a été celle du sujet le plus longtemps pendant l'enquête.

Pour les variables qui ne figurent que dans le questionnaire nous n'avons pu tenir compte que de la situation du moment de l'enquête à domicile.

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 (1). 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 observée entre le critère et la variable considérée soit due à une liaison 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 différenciels d'une variable aux différents niveaux d'une autre (2).

(1) Nous n'avons pris en considération que les liaisons établies avec un seul de probabilité de 5% au maximum. Nous ne ferons que des allusions à quelques liaisons non nettement établies (.10); de la sorte on peut supposer que les liaisons seraient les mêmes pour un échantillon obtenu par tirage aléatoire unique.

(2) Grisez 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 disposons ne nous ont pas permis d'appliquer la méthode d'analyse de l'information apportée par les variables qui demeurent liées aux critères.

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).

D'autres caractéristiques sont des variables qui permettent d'introduire des degrés dans l'urbanisation des travailleurs d'origine rurale; ce sont, d'une part, l'âge de la venue en ville, d'autre part un critère de fréquence et trois critères de durée des séjours en ville.

Enfin nous décrirons, parmi les caractéristiques, deux variables qui mesurent le temps passé dans le lieu de résidence ou le domicile actuel.

Variables de base

Age

Nous avons pu connaître de manière assez satisfaisante l'âge des travailleurs : chacun d'eux était capable de donner, au moins approximativement, l'année de sa naissance. Certains en connaissaient même la date exacte. Les erreurs ne devraient de toute façon pas dépasser les tranches d'âge de cinq ans que nous avons établies pour la distribution de cette variable, entre 21 et 60 ans. Les plus jeunes travailleurs ont 18 ans, les plus âgés plus de 60 ans. La moyenne d'âge est de 35 ans. Pour l'étude des liaisons nous avons séparé les travailleurs en deux groupes d'âge à peu près égaux en nombre : les plus jeunes, jusqu'à 35 ans (53,5 %), les plus âgés, ayant plus de 35 ans (46,5 %). Cependant, pour faire apparaître des liaisons, nous avons dû aussi pratiquer dans quelques cas la coupure à 30 ans ou même 40 ans entre les groupes d'âge.

Situation matrimoniale

La situation matrimoniale - c'est à dire le fait d'être célibataire ou marié - donne 21 % de célibataires, 76,5 % de mariés, 2,5 % de veufs et divorcés (2) (presque tous divorcés). Nous avons classé ceux-ci avec les célibataires dans l'étude des liaisons concernant cette variable. La situation matrimoniale est évidemment liée à l'âge: les mariés sont en général plus âgés que les célibataires.

(1) Pour toutes les variables quantitatives du rapport dont la distribution peut être considérée comme gaussienne la moyenne figure dans le texte et l'écart type en annexe.

(2) Il s'agit de divorcés "sans femme" et non de divorcés d'une femme et ayant encore une autre femme au moins.

Nombre de femmes

75% des travailleurs mariés sont monogames, 21,5% ont deux femmes, 3,5% trois. Le nombre de femmes est lié à l'âge : les polygames sont plus âgés.

Nombre d'enfants

Le nombre d'enfants à charge relevé pour les travailleurs est le nombre de tous les enfants à charge, sans égard à la filiation. Les célibataires, veufs, divorcés, ont très peu d'enfants à charge; parmi les mariés 84% en ont (79% des monogames et tous les polygames). Le nombre d'enfants à charge ne donne pas une courbe gaussienne de distribution : il décroît à peu près régulièrement de 1 à 12. 20% des mariés ont un enfant à charge, 16% deux, 13% trois, 35% plus de trois. Quatre célibataires seulement ayant des enfants à charges, toute épreuve de signification concernant le nombre d'enfants ne doit porter que sur les travailleurs mariés; le nombre d'enfants est évidemment lié à l'âge et au nombre de femmes.

Groupe ethnique

Trois groupes ethniques surtout sont représentés chez les travailleurs de notre échantillon : les Wolof (25,3%), les Lébou (23,9%) et les Toucouleur (19,2%). Les Wolof (1), originaires du Sénégal oriental, forment la majorité relative des habitants de Dakar, Dagoudane-Pikine et Rufisque. En milieu urbain ils peuvent être considérés comme détribalisés dans leur ensemble en ce sens qu'ils maintiennent avec le milieu rural d'origine des liens moins forts et moins persistants que ceux des autres groupes ethniques. Les Lébou sont originaires de la région de Dakar où ils constituent encore la majorité de la population des villages. Les Toucouleur, originaires de la moyenne vallée du fleuve Sénégal dans le nord du pays, constituent un autre groupe important : ce sont des migrants qui ne deviennent qu'assez rarement des citadins permanents. Ils se regroupent dans les villes en communautés dont la solidarité leur permet de s'assurer le monopole de certaines occupations : serveurs de restaurant, vendeurs de journaux, etc... On a donné à ce phénomène le nom de surtribalisation (ou supertribalisation) (2).

Dans les enquêtes socio-démographiques par sondage effectuées au Sénégal en milieu urbain, il semble qu' "un nombre important d'individus appartenant à d'autres groupes ethniques se font nommer Wolof parce qu'ils parlent cette langue, parce qu'ils vivent depuis longtemps dans le pays, parce que la "cote raciale wolof est très prisée parmi eux" (3). Cette hypothèse de G. Savonnet pour Thiès est reprise par J. Cl. Pinson pour Rufisque (4).

(1) Les Wolof forment le groupement le plus important du Sénégal, avec plus d'un million de représentants.

(2) Sur les migrants Toucouleur à Dakar, voir A. Diop (1965).

(3) G. Savonnet (1955) p. 71.

(4) J. Cl. Pinson (1964) p. 136.

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; cependant nous verrons qu'il n'en est pas de même dans l'emploi de la langue Wolof au travail.

Les autres groupes ethniques représentés dans notre échantillon sont :

- les Sérèr (5,4%), originaires du Sénégal Central comme les Wolof et influencés par ceux-ci;

- les Peul (Foulah) (5,6%) disséminés de l'Atlantique au Tchad (ceux de l'échantillon sont originaires du Sénégal - où ils sont très fractionnés - et surtout de Guinée - où beaucoup sont rassemblés au Fouta-Djalon);

- les Diola (2%) du Sénégal méridional (Basse Casamance);

- les Mandjak (2,9%) du Sénégal méridional (Basse Casamance) et surtout de Guinée Portugaise;

- les Sarakhollé (Soninké) (6,3%) de la vallée du fleuve Sénégal en amont des Toucouleur, de la Mauritanie méridionale et du Mali occidental;

- les Manding (6,4%) (Bambara (2,7%), Khassonké (2,2%), Malinké (1,3%), Diakhanké (0,2)) du Sénégal méridional (Casamance) et oriental, du Mali et des Guinées (1);

- Nous avons aussi quelques éléments maures (1,6%) (dont un blanc), capverdais (0,9%) (métis portugais des îles du Cap-Vert) et voltaïques (0,4%) (Dogon du Mali oriental) (2).

Les effectifs de la plupart de ces groupes sont trop faibles pour se prêter à une épreuve de signification. En dehors des trois groupes importants de l'échantillon il a été seulement possible de distinguer parfois les Sérèr, les Peul, les Sarakhollé et, dans de rares cas, les Manding (ou seulement un ou deux de leurs sous-groupes), les Diola.

Aucun groupe ethnique de notre échantillon n'est nettement différencié par l'âge; nous n'avons pu obtenir de liaisons qu'avec la situation matrimoniale, le nombre de femmes, le nombre d'enfants.

On trouve plus fréquemment des célibataires chez les Wolof, plus fréquemment des mariés, des polygames, des pères de famille nombreuse chez les Lébou, moins fréquemment des polygames chez les Toucouleur. Pour ces deux derniers groupes nous relierons ces constatations à des considérations de lieu de naissance, de salaire et de charges. Pour les Wolof il semble que ce soit en relation avec le coût particulièrement élevé de la dot dans ce groupe ethnique.

Nous avons demandé aux travailleurs mariés si leur femme était - ou si elles étaient toutes - du même groupe ethnique qu'eux, 10,5% d'entre eux avaient au moins une femme d'un autre groupe ethnique que le leur.

(1) Nous distinguons ici les Sarakhollé des Manding malgré leur parenté linguistique (groupe Mandé).

(2) Quatre petits groupes ethniques du Sénégal ne figurent pas dans notre échantillon : les Bassari et apparentés du groupe Tenda (Casamance, Sénégal oriental et surtout Guinée), les Balant, les Baïnouk, les Mankagne (Casamance et surtout Guinée portugaise).

Cette proportion de mariages interethniques peut paraître élevée par rapport au milieu rural, où les mariages se font à l'intérieur de l'ethnie en principe, même dans les zones pluriethniques. Cependant lors d'une enquête plus récente (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. D'ailleurs nous verrons que la majorité des travailleurs interrogés en 1959 étaient favorables au mariage interethnique.

La répartition des groupes ethniques de la région de Dakar n'est évidemment pas la même que celle du Sénégal du fait que les groupes sont plus ou moins éloignés, dans leur milieu d'origine, de Dakar, que plusieurs groupes y envoient des représentants extérieurs au Sénégal et que les groupes émigrent plus ou moins facilement en milieu urbain. Si la répartition des groupes ethniques de notre échantillon ne correspond pas à celle du Sénégal elle ne correspond pas non plus à celle de la région de Dakar, ni à celle de l'agglomération de Dakar : les Lébou, les Toucouleur et les Sarakhollé sont nettement surreprésentés dans l'échantillon, les Wolof sous-représentés (2).

Il n'en est cependant pas ainsi dans toutes les entreprises étudiées. La situation apparaît plus clairement si l'on examine les huit entreprises de l'enquête principale. Les Lébou sont très peu représentés dans les deux huileries de Dakar. Dans les deux entreprises de mécanique générale - où le nombre des ouvriers professionnels est plus élevé qu'ailleurs - leur surreprésentation semble en relation avec leur plus grande qualification (3). Les autres entreprises sont toutes proches des lieux de résidence de la grande majorité des Lébou, comme nous le verrons. Aussi n'est-il pas étonnant qu'ils y soient venus en grand nombre. La surreprésentation des Toucouleur ne concerne que les entreprises de Dakar et Dagoudane Pikine, celle des Sarakhollé les entreprises de Dakar; la sous-représentation des Wolof concerne surtout les entreprises de Dakar.

D'autres groupes sont surreprésentés dans certaines entreprises : les Sérér dans une huilerie et la fabrique de chaussures, les Peul dans les usines de textile, les Mandjak, les Bambara et les Khassonké dans les entreprises de mécanique générale, les Maures dans une huilerie, les Diola dans une entreprise de textile. La plupart de ces concentrations semblent fortuites et dues aux circonstances de recrutement : un chef d'équipe d'un groupe ethnique fait entrer des représentants de ce groupe à l'entreprise. Cependant les Mandjak sont vraisemblablement attirés vers la mécanique générale parce qu'il s'agit en partie de réparation de bateaux et qu'ils ont

(1) A. Hauser (1964) cf. P. Mercier (1954) p.29.

(2) Cap-Vert (Sondage de 1961) : Wolof 50,5%; Lébou 9%, Toucouleur 12,5%; Sarakhollé 1,5%. (population africaine).
Dakar (recensement de 1955) : Wolof 43%, Lébou 12%, Toucouleur 12%, Sarakhollé 2,5%.

(3) Voir ci-dessous au chapitre sur la vie industrielle.

des traditions de navigateurs et les Bambara ~~et Khassonké~~ parce qu'ils ont une relative qualification dans l'ensemble, comme les Lébou (1).

Le recrutement des Sérèr dans une huilerie n'est pas indépendant du fait que cette huilerie recrute aussi - temporairement - des cultivateurs Sérèr venant de régions assez proches de Dakar en saison sèche et y retournant au moment de l'hivernage. Ces travailleurs saisonniers sont pris comme journaliers et affectés à des travaux de manutention. Pour les groupes sur - ou sous-représentés dans leur ensemble la situation est caractéristique dans les deux huileries : il y a d'autant moins de Wolof qu'il y a davantage de Toucouleur et de Sarakhollé. Dans les deux huileries les Toucouleur ont la majorité relative; dans l'une les Sarakhollé dépassent de loin les Wolof en nombre.

L'enquête d'A. Diop sur les Toucouleur de Dakar souligne l'importance de la catégorie socio-professionnelle des manoeuvre dans ce groupe ethnique près de 40 % de son échantillon (2). Dans les entreprises que nous avons étudiées 57,5 % des Toucouleur et 51,5 % des Sarakhollé sont manoeuvres (3).

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; c'est particulièrement net pour les Toucouleur, chez qui l'on distingue les castes supérieures, elles-mêmes hiérarchisées : l'aristocratie religieuse et terrienne (45 %), les agriculteurs et éleveurs d'origine non noble (10 %), les pêcheurs (16 %); au dessous les castes artisanales (7,5 %) : forgerons-bijoutiers, tisserands, cordonniers, charpentiers-bûcherons; au même niveau les griots : chanteurs et musiciens, dépositaires de la tradition orale; au bas de l'échelle sociale les captifs et les affranchis (21,5 %) (4). Il faut toutefois remarquer que l'activité agricole et pastorale n'est interdite à aucune caste. Chez les Wolof la noblesse est très réduite, les quatre cinquièmes 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

(1) ... chapitre sur la vie industrielle.

(2) A. Diop (1962) p. 95.

(3) Étude de la vie industrielle - notamment de l'histoire professionnelle ... à l'égard du travail industriel - nous apportera quelques compléments d'information.

(4) La Moyenne Vallée du Sénégal (1962) p. 53-54

nombreux. Les unions intercastes ne sont possibles qu'entre représentants de castes artisanales (griots inclus); l'hérédité est alors patrilinéaire. Tous les travailleurs de l'échantillon, y compris ceux originaires de Mauritanie et du Mali - sauf les Diola et Mandjak du Sénégal Méridional, en zone guinéenne, et les capverdiens - appartiennent à une caste. Ils n'ont fait aucune difficulté pour dire laquelle mais il semble qu'il y ait eu, parmi les Wolof tout au moins, quelques fausses déclarations: ceux qui sont descendants d'esclaves préfèrent se dire hommes libres. Chez les Toucouleur de notre échantillon nous trouvons peu de différences avec la répartition indiquée ci-dessus (1). Il est à remarquer que l'enquête de A. Diop donne pour Dakar un pourcentage plus élevé de migrants nobles Toucouleur (59%) (2). Ceux-ci doivent trouver d'autres débouchés plus facilement que les autres Toucouleur. Les Wolof et les Lébou de notre échantillon comportent un fort pourcentage d'hommes libres : 87,5% et 96% respectivement. Notre échantillon comprend 6% de travailleurs sans caste; parmi ceux appartenant à une caste on distingue 14,5% de nobles, 69,5% d'autres hommes libres; 7,5% appartenant à une caste artisanale ou griots, 8,5% de descendants de captifs, serviteurs, affranchis. Les nobles sont surtout des Toucouleur ou des Peul, les esclaves et affranchis des Toucouleur et des Sarakhollé. Les griots sont tous des Wolof, des Lébou et des Toucouleur, les bijoutiers surtout des Wolofs; les autres castes artisanales sont très peu représentées.

La caste est donc étroitement liée au groupe ethnique et il est nécessaire d'éliminer l'influence de cette variable dans l'étude des liaisons de la caste et de variables liées au groupe ethnique.

Ce n'est possible qu'auprès de groupes ethniques ayant suffisamment de représentants de plusieurs castes pour rendre valables les épreuves de signification; seuls les Toucouleur et les Sarakhollé répondent à ces conditions.

Religion

Environ 80% des Sénégalais sont musulmans, presque tous rattachés à une confrérie : la majorité appartiennent à la confrérie Tidjanya (d'origine nord-africaine); deux autres confréries ont une certaine importance : la confrérie mouride et la confrérie Khadrya; la première 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 moins grand nombre - des Sérèr. A la confrérie Khadrya - provenant du Moyen Orient - appartiennent la majorité des Manding et des Maures et une importante minorité de Sarakhollé, groupes surtout représentés en dehors du Sénégal (3). A l'exception

(1) Nobles: 40,5%; agriculteurs : 11,5%; pêcheurs : 21%,
artisans : 9,5% ; captifs : 17,5%.

(2) A. Diop (1965) p.70.

(3) La voie khadrya est aussi pratiquée par beaucoup de voltaïques, dont notre échantillon a deux représentants.

des Diola les groupes ethniques représentés entièrement ou surtout au Sénégal et les Peuls comptent relativement peu d'adhérents à la Khadrya. Enfin les Layèn sont presque tous des Lébou de quelques villages de la Presqu'île du Cap Vert, où est né le fondateur de cette petite confrérie dont l'originalité consiste surtout à ne pas considérer le pèlerinage à la Mecque comme une obligation (1).

Les chrétiens, pour 99% catholiques, constituent environ 5% des Sénégalais. Ils se rencontrent presque tous chez les Sérèr, les Diola et les Mandjak (2); ces groupes ont aussi des noyaux d'adeptes de la religion traditionnelle à laquelle on estime que 15% des Sénégalais appartiennent encore, tous en milieu rural (3). A peu près tous les groupes ethniques du Sénégal ont été au moins partiellement islamisés; il n'y a d'ailleurs guère d'antagonisme religieux au Sénégal, où l'on peut trouver des chrétiens et des musulmans dans la même famille chez les Sérèr.

Chez les travailleurs de l'échantillon - qui ne sont pas tous originaires du Sénégal (4) - on trouve des représentants de toutes les confréries musulmanes mentionnées ci-dessus et des chrétiens : 93,8% sont musulmans, 6,2% chrétiens. 67,5% des musulmans sont tidjanes, 16,5% mourides, 11,5% khadriya, 2,5% layèn, 2% d'une confrérie non précisée (5). Aucun travailleur n'a déclaré appartenir à une religion traditionnelle (6). La proportion des musulmans et des chrétiens reflète bien celle de Dakar où l'on estime qu'il y a 93% de musulmans parmi les Africains (7). Pour les confréries nous ne connaissons que leur répartition à Dakar (8) et les pourcentages indiqués sont proches, compte non tenu des ethnies. Si l'on tient compte des ethnies on constate que les Wolof de l'échantillon ont presque autant de Mourides que

(1) Il n'y a pratiquement pas de Sénégalais rattachés à la confrérie des Hamalistes, et aucun représentant de notre échantillon.

(2) Sur les chrétiens du Sénégal et de Dakar voir V. MARTIN (1964) fascicule I et 2. Les Capverdiens, représentés dans notre échantillon, sont aussi chrétiens

(3) Les estimations rapportées par V. Martin donnent chez les trois groupes au Sénégal:

	Chrétiens	Musulmans	Religion traditionnelle
Sérèr	10 à 15%	30%	55 à 60%
Diola	15 à 20%	50 à 60%	25 à 30%
Mandjak	54%	6%	40%

(4) En 1959, lors de l'enquête, la question de la nationalité ne se posait pas encore.

(5) Aucun d'entre eux n'est vraisemblablement détaché des confréries.

(6) En ville les Sérèr de religion traditionnelle se déclarent volontiers musulmans, les Mandjak, chrétiens (V. Martin (1964) fasc.1 p.48).

(7) Dagoudane-Pikine 98% (Sondage 1959); Cap-Vert 95% (Sondage 1961).

(8) Recensement démographique de Dakar (I) p.24.

de Tidjanes alors que ceux-ci sont deux fois plus nombreux à Dakar dans ces mêmes groupes. Pour les groupes ethniques ayant à la fois - en assez grand nombre - des chrétiens et des musulmans : les Diola et les Sérèr, la comparaison de notre échantillon et du recensement de Dakar est possible car les pourcentages de représentation de ces deux groupes sont voisins :

	Sérèr	Diola
Dakar	6	1,5
Echantillon	5,4	2

Si les Diola ont les mêmes pourcentages approximatifs de chrétiens (65%) (1), les Sérèr de l'échantillon n'ont que 12% de chrétiens, alors que le recensement de Dakar de 1955 en indique 21% (1); mais il comprend aussi la banlieue, c'est-à-dire Dagoudane-Pikine, peu développé en 1955, et une partie des villages de la région et notre échantillon porte sur Dakar, Dagoudane-Pikine en 1959, l'ensemble des villages suburbains et Rufisque. Nous connaissons le pourcentage Sérèr de Dagoudane-Pikine en 1959 (4,2%) (2), de Rufisque et du village de Bargny en 1960/1961 (3) (respectivement 3,8% et 1%). Il semble donc que notre échantillon comporte malgré tout un nombre élevé de Sérèr musulmans. Les Sérèr chrétiens sont vraisemblablement attirés vers d'autres secteurs d'activité.

Notre échantillon comprend significativement plus de célibataires parmi les chrétiens. C'est aussi le cas de la population dakaroise : nous le savons indirectement par sa répartition selon l'état matrimonial et le groupe ethnique : il y a davantage de célibataires dans les groupes ethniques ayant des chrétiens (4); le christianisme est plus tolérant que l'islam vis-à-vis des célibataires, du moins en milieu urbain.

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 ville (5) et ceux qui sont nés dans un village. Presque tous ceux

(1) Les décomptes effectués à Dakar par V. Martin donnent 50% de chrétiens chez les Diola et 20% chez les Sérèr (la Chrétienté africaine de Dakar, p.42).-(2) Recensement démographique de Dakar(II)p.63.- (3) J.Cl. Pinson (1964) p.132.- (4) Recensement démographique de Dakar (I) p. 28.- (5) Le nombre minimum d'habitants d'une agglomération considérée comme urbaine est en général d'environ 5.000 en Afrique d'expression française, alors qu'il n'est que de 2.000 en France, où d'ailleurs certaines catégories de la population d'une ville n'y sont pas comptabilisées lors du recensement. Mais il y a là beaucoup d'arbitraire et il faudrait en réalité savoir dans chaque cas si les fonctions différenciées qui caractérisent les centres urbains y sont vraiment représentées. Au Sénégal on distingue des villes et des villages les escales, qui ont un minimum d'équipement administratif et commercial et que nous avons assimilées aux villes dans cette enquête.

nés en milieu urbain y ont toujours vécu (1). 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 le long 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.

Il faut donc distinguer les travailleurs nés dans un village suburbain de ceux nés en milieu rural dans toute épreuve de liaison où intervient la variable "lieu de naissance". 28,9% des travailleurs sont nés en milieu urbain, 57,8% en milieu rural, 13,3% dans un village suburbain.

Il n'y a pas de différence significative d'âge ni de situation matrimoniale entre les travailleurs de l'échantillon nés en milieu rural, urbain ou suburbain. Cet état de fait a l'avantage d'éliminer l'effet de deux variables importantes et liées entre elles dans l'étude d'un certain nombre de liaisons. Il a l'inconvénient de ne pas rendre compte de ce que pour l'ensemble des 2.618 travailleurs étudiés, il y a relativement plus de jeunes célibataires nés en ville (2). Cependant les paramètres définissant la courbe de distribution de l'âge sont voisins pour la population totale et l'échantillon (3).

Le lieu de naissance différencie les travailleurs mariés, d'après le nombre de leurs femmes et de leurs enfants : les polygames et les pères de famille nombreux sont plus fréquents parmi les travailleurs nés en milieu urbain que parmi ceux en milieu rural, ils sont encore plus fréquents parmi les travailleurs nés dans les villages suburbains. Pour interpréter ces liaisons - et les autres - il faut avant tout se souvenir de ce que nous avons dit ci-dessus, à savoir que presque tous les travailleurs nés en ville ou dans un village suburbain n'ont jamais cessé de vivre dans le même milieu, et, en fait, au niveau socio-culturel de nos travailleurs, la polygamie est essentiellement une question de moyens d'existence - en espèces ou en nature - qui sont meilleurs en général pour les travailleurs nés en milieu urbain ou dans un village suburbain comme nous le verrons. Si, d'autre part, les travailleurs nés en milieu urbain ou dans un village suburbain ont

(1) Dans toutes les épreuves de signification nous éliminons les quelques travailleurs nés en milieu urbain et n'y ayant pas toujours vécu.

(2) Les conditions dans lesquelles s'est déroulée l'enquête à domicile ont évidemment contribué à moins bien représenter dans l'échantillon ce groupe - qui est, d'autre part, le moins stable.

(3) Voir les coefficients en annexe.

d'avantage d'enfants que ceux nés en milieu rural cela tient au fait que ceux-là vivent plus fréquemment avec leur femme que ceux-ci, s'ils sont monogames, comme nous le verrons, et le cas échéant sont plus fréquemment polygames que ceux-ci comme nous venons de le voir.

Le groupe ethnique est lié au lieu de naissance. Les Lébou sont plus fréquemment nés en ville que les autres, les Toucouleur, Sarakhollé et Sérér moins fréquemment. Pour les Lébou et les Toucouleur, qui sont les deux groupes les plus importants représentant les uns les "urbains", les autres les "ruraux", cette liaison est à rapprocher de celle constatée entre le groupe ethnique et le nombre de femmes. Les autres travailleurs, en particulier les Wolof, ne diffèrent pas significativement des pourcentages donnés ci-dessus pour les travailleurs nés en milieu urbain ou rural. 39,5% des travailleurs de l'échantillon nés en ville sont des Lébou, 25% des Wolof, 9% des Toucouleur. Parmi les travailleurs Lébou 47% sont nés en ville, 49,5% dans les villages suburbains, 3,5% en milieu rural. 87% des travailleurs nés dans les villages suburbains sont des Lébou. Aussi les caractéristiques des travailleurs nés dans les villages suburbains sont-elles souvent les mêmes que celles de l'ensemble des Lébou. Cependant elles peuvent être différentes du fait de l'influence des Lébou nés en ville dans certaines situations comme nous le verrons. D'autre part une liaison peut apparaître avec une seule des deux variables : nous venons de voir que les Lébou de l'échantillon sont moins fréquemment célibataires que les autres, liaison qui n'apparaît pas nettement si l'on ne considère que les travailleurs nés dans les villages suburbains.

Le groupe ethnique et le lieu de naissance étant liés entre eux et au nombre de femmes nous avons cherché quelles sont les liaisons du groupe ethnique et du nombre de femmes chez les travailleurs d'origine rurale. Les Wolof apparaissent comme plus fréquemment polygames que les autres, les Toucouleur moins fréquemment que les autres.

En ce qui concerne la caste les deux seuls groupes auxquels nous nous sommes référés ci-dessus comme ayant suffisamment de représentants de plusieurs castes, les Toucouleur et les Sarakhollé, ont trop peu de représentants nés en ville dans notre échantillon.

La religion n'a pu être liée au lieu de naissance, c'est-à-dire qu'il n'y a pas plus de travailleurs d'origine urbaine chez les chrétiens que chez les musulmans, mais la confrérie religieuse a pu être liée à cette variable : les Khadrya et surtout les Tidjanes sont plus représentés parmi les travailleurs d'origine urbaine que les Mourides - d'origine plutôt rurale comme nous l'avons dit ci-dessus -; les Layèn sont plus fréquemment nés dans un village suburbain que les autres musulmans rattachés à des confréries, ce qui correspond à ce que nous avons dit ci-dessus de l'origine de cette petite confrérie.

Résidence

Les travailleurs résident à Dakar, Dagoudane-Pikine, Rufisque ou dans un village suburbain. Nous avons dû tenir compte de l'autre enquête française et classer ensemble Dakar et Dagoudane-Pikine en tant que centres extra-coutumiers car il était prévu une différenciation des modes de résidence et non des lieux de résidence. Nous avons cependant mis à part Rufisque du fait de son caractère hétérogène, à la fois extra-coutumier et traditionnel : Rufisque englobe en effet d'anciens villages Lébou dont un certain nombre d'habitants ont conservé la structure sociale de leur groupe d'origine et leur activité ancienne (1). Nous avons enfin classé à part les travailleurs logés par l'entreprise, dans une cité ouvrière, à Dagoudane-Pikine et surtout à Rufisque.

61,6% des travailleurs de l'échantillon vivent à Dakar ou Dagoudane-Pikine, 16,2% à Rufisque, 18,8% dans les villages suburbains et 3,4% dans une cité ouvrière (2).

Cette répartition des travailleurs ne correspond pas à celle de la population totale étudiée car les trois entreprises de Rufisque ne sont représentées dans l'échantillon que par une seule d'entre elles. Du point de vue descriptif il est plus intéressant d'indiquer le lieu de résidence des travailleurs de chaque entreprise. Les entreprises de Dakar n'emploient pratiquement que des travailleurs résidant à Dakar. L'entreprise de Dagoudane-Pikine emploie 58,5% de travailleurs résidant à Dagoudane-Pikine - 1,5% en cité ouvrière - 34,5% résidant dans un village proche, 5,5% résidant à Dakar, 1,5% à Rufisque. Les entreprises de Rufisque emploient 83% de travailleurs résidant à Rufisque - 2,5% en cité ouvrière - 16,5% des travailleurs résidant dans un village proche, 0,5% à Dagoudane-Pikine. La répartition des travailleurs est un peu différente pour l'entreprise de l'échantillon : 72% résidant à Rufisque - 10% en cité ouvrière - 27% dans les villages, 1% à Dagoudane-Pikine.

La variable "résidence" concerne en principe le mode de résidence : extracoutumier ou coutumier. Cependant en pratique elle se confond avec le lieu de résidence. Pour l'étude des liaisons nous distinguerons trois catégories : Dakar, incluant Dagoudane-Pikine, Rufisque et les villages suburbains. L'échantillon a trop peu de travailleurs résidant en cité ouvrière pour que ce niveau intervienne dans les épreuves de signification. La résidence est liée au lieu de naissance : on trouve plus de travailleurs d'origine urbaine à Rufisque, où il y a 31% de travailleurs d'origine rurale, qu'à Dakar, où il y a 75% de travailleurs d'origine rurale. Le caractère en partie coutumier de Rufisque et la récession économique de l'escala ne contribuent pas à y attirer les migrants. Il y a très peu de travailleurs nés dans les villages suburbains et résidant à Dakar et à Rufisque. 65% des travailleurs résidant dans des villages suburbains sont nés dans ces villages, presque tous les autres sont d'origine rurale.

(1) J.Cl. Pinson (1964) p. 69-88.

(2) Le sondage de 1961 donne pour la région du Cap-Vert (population africaine) : Dakar-Dagoudane-Pikine 78%, Rufisque 10%, villages 12%.

En ce qui concerne le groupe ethnique les épreuves de signification n'ont guère d'intérêt et il vaut mieux indiquer la distribution des groupes par résidence. Dakar a une majorité relative de travailleurs Toucouleur dans notre échantillon : 27,5 %. Les Wolof y représentent 24 % des habitants, les Lébou 5,5 %. Tous les autres groupes y ont la majorité sinon la totalité de leurs représentants. Rufisque et les villages suburbains ont une majorité absolue de Lébou dans notre échantillon : 54 % et 59,5 % respectivement. Les Wolof y représentent à peu près le quart des habitants, comme à Dakar. La distribution des résidences par groupe n'a d'intérêt que pour les Lébou et les Wolof : les Lébou de Rufisque représentent 36 % des Lébou, ceux de Dakar 14 %, ceux des villages suburbains 47 %, ceux des cités ouvrières 3 %. 59,5 % des Wolof résident à Dakar, 16 % à Rufisque, 19,5 % dans les villages suburbains, 5 % en cité ouvrière.

Résidence de la femme

Une femme peut habiter avec son mari, ou bien résider en milieu rural, c'est-à-dire, pratiquement dans tous les cas, dans le pays d'origine qui est à la fois le sien et celui de son mari. Elle peut avoir un autre domicile, dans le même lieu de résidence, exceptionnellement dans un autre (ville ou village suburbain).

Chez les travailleurs monogames de l'échantillon 76,4 % des femmes vivent avec leur mari, 19,3 % résident au pays d'origine, 4,3% ont un autre domicile, dans le lieu de résidence du mari. 57,5 % des polygames vivent avec toutes leurs femmes, 31 %, 3 ont une ou deux femmes avec eux, l'autre - ou la troisième - ayant un autre domicile, 11,2 % ont une ou deux femmes avec eux, l'autre - ou la troisième - ou les autres - étant au pays d'origine (1).

La variable incluant les trois catégories ci-dessus recouvre à la fois les notions de résidence et de domicile. Nous l'appellerons par abréviation résidence de la femme (ou des femmes). Étant donné la distribution différente des catégories pour les monogames et les polygames nous avons dû traiter à part les cas des monogames et des polygames dans les études de liaison. Il est seulement possible de diviser les polygames en ceux vivant avec toutes leurs femmes et les autres. Pour les monogames nous avons opposé ceux qui vivent avec leur femme d'une part aux autres, d'autre part à ceux dont la femme est au pays d'origine. Les deux oppositions se réduisent à une seule dans un certain nombre de cas.

Chez les monogames la résidence de la femme est liée à l'âge, au nombre d'enfants à charge, au groupe ethnique, au lieu de naissance, à la résidence. Les plus âgés, ceux ayant le plus d'enfants, les Lébou vivent plus fréquemment avec leur femme. On trouve davantage de femmes au pays d'origine chez les Toucouleur, les Peul. Les travailleurs d'origine urbaine vivent plus fréquemment avec leur femme que ceux qui sont d'origine rurale, et ceux qui sont nés dans les villages suburbains plus que tous les autres; cependant ceux qui

(1) Une des autres ayant un autre domicile dans un cas.

sont d'origine rurale vivent avec leur femme dans la majorité des cas. Les travailleurs résidant dans un village suburbain vivent plus fréquemment avec leur femme que ceux résidant à Dakar. Si l'on considère séparément les travailleurs d'origine rurale la liaison avec le nombre d'enfants à charge n'apparaît plus nettement, ni celle avec les groupes ethniques chez les Toucouleur et les Peul alors qu'apparaît une tendance contraire chez les Sarakhollé qui semblent vivre plus fréquemment avec leur femme.

Aucune liaison n'apparaît chez les polygames; en ce qui concerne le lieu de naissance, qu'ils soient d'origine urbaine, rurale ou nés dans un village suburbain, ils ne vivent avec leurs femmes que dans la moitié des cas.

Il n'est guère besoin de commenter ces résultats dont aucun n'est en discordance avec ce que nous savons déjà.

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 le niveau d'instruction donne-t-il 49,3% de travailleurs avec une instruction générale absolument nulle. Si l'on y ajoute 15,5% qui savent seulement compter, cela fait 64,8% d'analphabètes. Cependant 71,8% n'ont jamais fréquenté d'école. La différence tient aux "autodidactes" et à ceux qui ont suivi des cours du soir d'instruction pour adultes. 28,2% des travailleurs sont allés à l'école mais 13,6% seulement ont atteint le plus haut niveau des études primaires élémentaires. Quelques-uns d'entre eux ont commencé des études au delà du primaire.

Dans l'étude des liaisons de la variable nous définirons les groupes des plus instruits comme ceux ayant au moins suivi à l'école une année de cours moyen. La fréquentation de l'école va de un à dix ans; la distribution n'est pas gaussienne, le maximum correspond à 6 ans (durée normale des études primaires) pour 6,9% des travailleurs (24,6% des scolarisés). Nous avons éprouvé en général deux liaisons différentes du niveau d'instruction en opposant aux autres les plus instruits (1) ou les analphabètes (2).

Le niveau d'instruction est lié à l'âge: les travailleurs les plus instruits sont en général jeunes, les analphabètes plus âgés.

(1) Niveau du cours moyen des études primaires au moins.

(2) Nous n'avons pas cru devoir introduire une troisième coupure en considérant les scolarisés dont le nombre ne diffère pas beaucoup de celui des non illettrés. D'autre part, étant donné le petit nombre de scolarisés, nous n'avons pas étudié les liaisons du nombre d'années d'école.

L'instruction est liée au lieu de naissance. 72,3% des travailleurs nés en ville savent lire et écrire plus ou moins bien, presque tous pour avoir fréquenté l'école, et 52,9% des scolarisés d'origine urbaine ont atteint le niveau du cours moyen des études primaires. Chez les travailleurs nés en milieu rural la scolarisation a été beaucoup plus faible et 81,8% sont analphabètes, 35,5% des scolarisés ont atteint le niveau du cours moyen des études primaires. En ce qui concerne les travailleurs nés dans les villages suburbains les deux tiers exactement sont analphabètes, 38,9% des scolarisés ont atteint le niveau du cours moyen des études primaires.

Dans ces conditions il n'est pas étonnant que l'instruction différencie les groupes ethniques les plus "ruraux" des plus "urbains": les analphabètes sont plus fréquents chez les Toucouleur, moins fréquents chez les Lébou, les Bambara figurent plus fréquemment que les autres parmi les plus instruits les Toucouleur moins fréquemment. Parmi les travailleurs d'origine rurale aucun groupe ethnique ne se distingue des autres eu égard au niveau d'instruction. Nous avons essayé de lier le niveau d'instruction à la caste auprès des Toucouleur et des Sarrakhollé mais aucune différenciation n'apparaît entre les castes eu égard au niveau d'instruction dans ces deux groupes.

En ce qui concerne la religion il apparaît deux différences entre chrétiens et musulmans : les musulmans sont plus fréquemment analphabètes, le niveau du cours moyen est atteint plus fréquemment par les chrétiens(1). Pour les confréries religieuses il apparaît que les Mourides sont plus fréquemment analphabètes et figurent moins fréquemment parmi les plus instruits que les représentants des autres confréries, les Tidjanes sont moins fréquemment analphabètes que les représentants des autres confréries. Cela correspond à ce que l'on sait : le mouridisme touche davantage les éléments relativement instruits (2) que le soufisme, qui attire surtout la population rurale des zones proches de son centre de rayonnement. C'est aussi en concordance avec ce que nous avons vu de la liaison entre le lieu de naissance et la confrérie.

(1) Le niveau général d'instruction peut varier d'un groupe ethnique à l'autre chez les chrétiens: nos travailleurs Mandjak sont presque tous analphabètes.

(2) Les élites intellectuelles musulmanes se détachent des confréries.

Langues parlées

Nous annexons aux variables de base une variable mineure. Pour estimer la connaissance que peuvent avoir les travailleurs du français, du wolof (chez les non-Wolof) et de l'arabe nous les avons fait classer par nos enquêteurs en quatre catégories selon que la connaissance de la langue est jugée nulle, sommaire, courante ou correcte. Pour le français cela n'a pas dû présenter de difficultés majeures; l'appréciation est peut-être un peu plus délicate pour le wolof; pour l'arabe, que ne connaissait aucun enquêteur, il a évidemment fallu qu'ils se fient aux enquêtés, en précisant qu'il s'agissait de la langue et non de la connaissance mémorielle du coran. De toutes façons les indications que nous avons pu obtenir ne sont que des ordres de grandeur et nous n'avons gardé que deux divisions dans l'étude des quelques liaisons : connaissance nulle ou sommaire d'une part, connaissance courante ou correcte d'autre part.

30% des travailleurs parlent au moins couramment le français, 50% n'en ont qu'une connaissance sommaire, 20% semblent l'ignorer totalement. La connaissance du français est étroitement liée au niveau d'instruction. Dans ces conditions la connaissance du français des travailleurs nés en milieu rural ne peut qu'être très inférieure à celle des travailleurs nés en milieu urbain. 60% de ceux-ci parlent un français au moins courant, 15% de ceux-là et 25% des travailleurs nés dans les villages suburbains. De même, pour le groupe ethnique, il apparaît que la connaissance du français des Toucouleur est inférieure à celle des autres, celle des Diola supérieure à celle des autres; la différenciation se maintient chez les travailleurs d'origine rurale pour les Toucouleur. Rappelons que la majorité des Diola de l'échantillon sont des chrétiens. Le Wolof est vraiment la langue véhiculaire locale : il est connu de pratiquement tous ceux dont ce n'est pas la langue maternelle - c'est à dire la moitié des travailleurs - cependant seuls les Sérèr le parlent tous couramment (1) et les Toucouleur et les Peul presque tous. L'arabe est peu connu : pour s'en tenir aux musulmans, 10% d'entre eux seulement semblent en avoir de véritables notions. Nous n'avons pu le lier nettement à aucune autre variable.

La langue parlée par les travailleurs chez eux est dans 80% des cas la langue maternelle seule.

Salaires

Nous avons donné quelques indications sur les salaires dans les généralités sur les entreprises étudiées. En ce qui concerne l'échantillon l'éventail des salaires va de 7.000 à 54.000 francs par mois comme pour l'ensemble de la population étudiée; mais la moyenne est un peu plus élevée : 16.517 francs. L'épreuve de signification entre le salaire et les principales variables de base donne les résultats suivants : le salaire est lié à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, au nombre d'enfants, à l'instruction, au groupe ethnique, à la religion (confrérie), au lieu de

1). Ils subissent une forte influence wolof, même en milieu rural. On a pu parler de "wolofisation" des Sérèr dans certaines zones.

naissance, à la résidence, à la résidence de la femme. La liaison directe avec l'âge, et son sens, sont évidents, de même que les liaisons qui en découlent avec la situation matrimoniale, le nombre de femmes et d'enfants. Du côté des plus payés sont à ranger aussi la plupart des monogames qui vivent avec leur femme et des polygames qui vivent avec toutes leurs femmes. La liaison avec l'instruction ne correspond pas au même regroupement puisque les salaires les plus élevés sont plus fréquents chez les plus instruits qui sont aussi ceux qui sont le plus fréquemment les plus jeunes, comme nous l'avons vu. D'autre part les travailleurs nés en milieu urbain ont en général un salaire plus élevé que ceux nés en milieu rural ou dans les villages suburbains. C'est une question de qualification comme nous le verrons. En relation avec cette situation nous constatons aussi que les Lébou d'origine urbaine pour moitié-sont significativement parmi les plus payés, que certaines catégories de travailleurs d'origine surtout rurale : les Toucouleur et les Paul, d'une part, les Mourides, d'autre part, sont significativement parmi les moins payés et qu'à Rufisque où résident une minorité de travailleurs d'origine rurale, les salaires sont plus élevés qu'à Dakar, où résident une majorité de travailleurs d'origine rurale. Nous rappelons d'autre part ce que nous avons relevé du faible nombre de polygames chez les Toucouleur.

Pour les travailleurs nés dans les villages suburbains, qui sont presque tous des Lébou et qui y résident encore presque tous et pour les Lébou de Rufisque il faut aussi considérer que 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 (1). Nous verrons d'ailleurs que relativement peu de ces travailleurs ont des possessions rurales.

Charges

Dans le cadre de notre enquête il n'était pas possible d'entrer dans le détail des relations économiques entre les travailleurs et leur famille ou les personnes vivant avec eux. Nous nous sommes contentés de noter dans le questionnaire les liens de parenté, la résidence et les gains des personnes à charge, et sur quoi portait la charge : nourriture, habillement, logement, espèces. Cette charge pouvait être totale ou partielle et il se pouvait aussi qu'une personne vivant avec le travailleur lui vînt en aide, en espèces ou en nature. Nous avons donc donné à chaque travailleur un coefficient : chaque personne à charge totale comptait pour un, chaque personne à charge partielle pour un demi. Les enfants au-dessous de sept ans étaient considérés comme étant à charge partielle. Les personnes résidant au pays d'origine de l'enquête n'étaient pas considérées comme des personnes étant à charge entière. Les personnes aidant éventuellement le travailleur ne pouvaient évidemment lui apporter qu'une aide partielle. En additionnant les charges et en soustrayant les aides on obtient un nombre représentant très approximativement les charges du travailleur. Très peu de travailleurs n'ont pas de charges; le maximum est de 13 personnes à charge entière. La distribution n'est pas tout-à-fait gaussienne; on peut cependant en calculer

(1) Voir à vie sociale - association à caractère économique.

la moyenne, qui est de deux et demi. Un travailleur a donc en moyenne deux personnes à charge entière et une à charge partielle. Si l'on divise le salaire mensuel moyen des travailleurs par le coefficient représentant les charges, augmenté d'une unité, représentant le travailleur, on obtient le revenu assuré par le salaire mensuel à chaque personne. Ce revenu n'est dans pratiquement aucun cas inférieur à 1.000 francs; il peut dépasser 9.000 francs. Il est en moyenne de 4.000 francs CFA par personne.

Les charges sont liées à un certain nombre de variables; pour quelques-unes le sens de la liaison est évident : âge, situation matrimoniale, nombre de femmes, nombre d'enfants, salaire. La liaison avec le nombre d'enfants est très étroite. Pour la résidence de la femme les charges sont plus élevées lorsque la femme vit avec le mari chez les monogames; aucune liaison n'apparaît nettement chez les polygames. Dans les autres cas une femme peut bénéficier des ressources locales si elle est au pays d'origine ou être encore entretenue en partie par sa famille si elle vit en milieu urbain. Pour le groupe ethnique il apparaît que les Wolof et les Peul ont moins de charges que les autres, les Lébou plus de charges que les autres. Pour le lieu de naissance ce sont les travailleurs nés dans un village suburbain qui ont le plus de charges, ensuite les travailleurs nés en ville, enfin ceux nés en milieu rural. Cette liaison avec le lieu de naissance est plus étroite lorsqu'on ne considère que les travailleurs mariés. Aucune liaison n'a pu être établie entre les charges et la résidence des travailleurs.

Les travailleurs nés en ville ayant plus de charges que ceux nés en milieu rural et les Wolof et les Peul moins de charges que les autres nous avons cherché si cette liaison entre le groupe ethnique et les charges persiste chez les travailleurs nés en milieu rural. Si chez les Peul la liaison n'est plus nette il apparaît bien aussi que les Wolof d'origine rurale ont moins de charges que les autres ruraux; il apparaît même une autre liaison : les Toucouleur d'origine rurale ont plus de charges que les autres ruraux; ce sont en effet des migrants qui ont laissé beaucoup de personnes à charge en leur pays d'origine, même s'ils sont célibataires. Ils peuvent d'ailleurs, nous l'avons vu, rarement accéder à la polygamie. D'autre part chez les Wolof on ne constate pas de différence significative au regard aux charges entre ceux nés en ville et ceux nés en milieu rural. Il semble donc que dans ce groupe les liens soient plus ténus avec le milieu d'origine; nous y avons relevé aussi la forte proportion de célibataires en relation avec le taux élevé de la dot.

Il résulte de ce qui précède que ce sont les Lébou des villages suburbains et de Rufisque qui ont les charges les plus élevées. Nous avons vu qu'ils peuvent y faire face grâce à l'appoint de leurs revenus extra-salariaux. Aussi n'est-il pas étonnant qu'il se trouve parmi eux nombre de grandes familles, souvent polygames, comme nous l'avons constaté à la rubrique "groupe ethnique".

Biens ruraux

32% des travailleurs ont des champs et des troupeaux, parmi lesquels 85% sont nés en milieu rural. 25% seulement des travailleurs nés dans les villages suburbains en ont. Nous n'éprouverons donc la liaison de la possession de biens ruraux avec des variables de base que pour les travailleurs nés en milieu rural. Nous trouvons une liaison avec l'âge, les charges, le groupe ethnique et la religion mais pas avec le nombre d'épouses ni la résidence de la femme. Le sens en est évident pour l'âge et les charges; on observe d'ailleurs une tendance (.10) correspondant à ces liaisons pour la situation matrimoniale. Pour le nombre d'épouses il faut rappeler que la polygamie est beaucoup moins un facteur de différenciation entre les travailleurs d'origine rurale qui sont moins fréquemment polygames que les autres. Le fait que la femme réside avec son mari ne permet en rien de préjuger de la réalité de champs et de l'existence de troupeaux dont l'entretien éventuel peut aussi bien être confié par le travailleur à d'autres membres de sa famille. Pour le groupe ethnique nous observons que les Wolof ont moins de biens ruraux que les autres, les Toucouleur et les Sarakhollé davantage. Les Wolof d'origine rurale ne se distinguent pas des Wolof nés en ville à cet égard. D'autre part nous constatons aussi que les mourides ont moins de biens ruraux que les autres musulmans, les tidjanes - qui comprennent presque tous les Toucouleur - davantage; comme les mourides sont essentiellement des Wolof il y aurait lieu de savoir si chez les Wolof les mourides diffèrent des autres (presque tous tidjanes) : aucune différenciation n'apparaît. Enfin, chez les Toucouleur et les Sarakhollé il n'y a pas de liaison entre la possession de biens ruraux et la caste.

Degrés d'urbanisation

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.

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.

Les variables relatives aux séjours en milieu urbain des travailleurs d'origine rurale donnent des informations sur la stabilisation des migrants et permettent, dans une certaine mesure, de distinguer ceux qui ont atteint le stade de la sédentarisation à l'époque de l'enquête. Cependant ceux-ci diffèrent encore, à bien des égards, des travailleurs nés en milieu urbain et ne sauraient figurer dans leur groupe pour une comparaison avec les autres travailleurs d'origine rurale.

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. Dans les épreuves de signification les niveaux sont en général réduits à deux (2).

Parmi les travailleurs nés en milieu rural l'âge de la venue en ville est lié à l'âge actuel : plus des quatre cinquièmes de ceux qui ont 35 ans au plus sont venus en ville à moins de 20 ans, la totalité de ceux qui ont plus de 35 ans sont venus en ville à 30 ans au moins. On observe donc un rajonissement 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 (3).

L'âge de la venue en ville des travailleurs de l'échantillon d'origine rurale est aussi lié à la situation matrimoniale, aux charges, au nombre d'enfants, à la résidence de la femme, au groupe ethnique, aux biens ruraux, à l'instruction. Il n'a pu être lié au nombre de femmes, au salaire, à la résidence, à la religion, à la connaissance du français. Ces liaisons sont en réalité dues à l'âge pour la plupart. Nous venons de voir que les travailleurs les plus âgés sont aussi ceux qui sont venus les plus âgés en ville (à 30 ans au moins). Dans l'ensemble ils n'y sont pas venus récemment pour autant et, s'ils séjournent encore en ville, c'est en y vivant avec leur famille. Ils sont cependant moins fréquemment polygames que les travailleurs les plus âgés nés en ville. Il est vrai qu'ils ne disposent pas du même salaire car nous avons vu que les travailleurs d'origine rurale diffèrent à cet égard de ceux nés en ville et nous venons de constater qu'il n'y a pas de différence significative entre les ruraux venus en ville à des âges différents eu égard au salaire. Ces considérations doivent être nuancées en fonction des groupes ethniques. Il y a moins de Toucouleur et de Peul venus à 30 ans et plus en ville que de représentants d'autres groupes (4) : la plupart des Toucouleur sont venus en ville entre 14 et 30 ans, la plupart des Peul entre 20 et 30 ans. Eu égard à ce que nous savons de l'ancienneté des migrations, notamment chez les Toucouleur (5), la variable "âge de la venue en ville" fait donc apparaître les Toucouleur et les Peul comme des gens qui se sédentarisent difficilement en milieu urbain. On notera que les Peul ne viennent pas aussi fréquemment que les autres dans les centres urbains dès l'adolescence. La liaison avec les

(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 trente ans au moins.

(3) A. Diop (1965)

(4) Ce n'est nettement significatif que pour les Peul (voir annexe)

(5) A. Diop (1965).

possessions rurales et avec le niveau d'instruction est aussi due à l'âge. Les travailleurs venus les plus jeunes en ville, c'est-à-dire à moins de 20 ans, qui sont aussi les plus jeunes, **disposent évidemment** de moins de champs et de troupeaux que les autres, dont la moitié environ en a, et sont, par ailleurs, plus instruits et moins fréquemment illettrés, du fait du développement relativement récent de la scolarisation en milieu rural. Il n'y a pratiquement pas de travailleurs scolarisés parmi ceux venus en ville à partir de l'âge de 30 ans. D'autre part presque aucun travailleur n'est venu en ville assez jeune pour y entrer à l'école primaire. Nous avons constaté enfin que, quel que soit l'âge auquel ils sont venus en ville, les travailleurs d'origine rurale sont indifféremment répartis entre Dakar et Rufisque.

Séjours en ville

Nous avons distingué les variables suivantes pour les séjours en milieu urbain des travailleurs de l'échantillon d'origine rurale : un critère de fréquence :

- le nombre de séjours en ville (1)

trois critères de durée :

- le plus long séjour en ville
- le temps total passé en ville, c'est à dire la somme de tous les séjours en ville.
- la durée moyenne des séjours en ville, obtenue en divisant le temps total passé en ville par le nombre de séjours en ville.

Le nombre de séjours en ville est au maximum de 6. 60,5% des travailleurs d'origine rurale sont à leur premier séjour, 26,4% à leur deuxième séjour, 13,1% ont plus de deux séjours en ville.

Le nombre de séjours en ville n'a pu être lié à la résidence de la femme, à l'âge de la venue en ville, au salaire, ni nettement lié à l'âge ni à la situation matrimoniale; il est lié à la résidence, au groupe ethnique, aux possessions rurales. Les travailleurs qui comptent plus d'un séjour en ville se trouvent presque tous à Dakar; le nombre des séjours en ville - et par conséquent des retours à la terre - est moins élevé chez les Wolof et les Sérèr, plus élevé chez les Toucouleur, les Sarakhollé et chez ceux qui ont le plus de possessions rurales.

Pour les critères de durée de séjour en ville nous avons distribué les travailleurs en nombre d'années de séjour de un à dix ans et regroupé ceux ayant plus de dix ans de séjour. Aucun n'a moins d'un an. Nous avons pris cette limite de 10 ans pour des raisons d'ordre mécanographique : la nécessité de faire figurer chaque critère sur une seule colonne d'une carte perforée. Nous ne pouvions leur consacrer deux colonnes, l'enquête étant orientée vers les problèmes

(1) Nous ne considérons pas qu'il y a eu interruption de la période de séjour en ville lorsque l'enquêté est retourné temporairement dans son milieu d'origine pendant un congé ou lorsqu'il a changé de ville.

humains posés par l'industrialisation et non l'urbanisation. Nous avons préféré connaître exactement les effectifs par nombre d'années de séjour de un à dix ans, afin de calculer des paramètres sur l'ensemble des travailleurs ayant dix ans au plus de durée de séjour en ville. Les autres travailleurs d'origine rurale peuvent être considérés comme en voie de sédentarisation, bien que la coupure soit assez arbitraire (1). L'étude des liaisons n'est pas affectée par ce chiffrement de données car nous avons constitué trois niveaux : moins de cinq ans, cinq à dix ans, plus de dix ans.

Le plus long séjour en milieu urbain est en moyenne de 4 ans, 11 mois pour les travailleurs ayant de un à dix ans de plus long séjour en ville. 40,5% des travailleurs ont un plus long séjour en ville supérieur à dix ans. Pour les premiers le plus long séjour en milieu urbain est lié à la résidence de la femme, au groupe ethnique. Les monogames qui vivent avec leur femme ont un plus long séjour en ville supérieur à ceux dont la femme est restée au pays d'origine. Les Sarakhollé ont un plus long séjour en ville supérieur aux autres. Ce critère n'a pu être lié à l'âge, à l'âge de la venue en ville, au salaire, aux possessions rurales, à la résidence ni nettement lié à la situation matrimoniale.

Le temps total des séjours en milieu urbain est en moyenne de 5 ans, 8 mois pour les travailleurs ayant de un à dix ans de temps total de séjour en ville. 48% des travailleurs ont un temps total des séjours en ville supérieur à dix ans. Pour les premiers le temps total des séjours en ville est lié à l'âge, à la situation matrimoniale, au groupe ethnique. Les plus âgés, les mariés, les Sarakhollé ont un temps total des séjours en ville supérieur aux autres.

Ce critère n'a pu être lié à l'âge de la venue en ville, à la résidence de la femme, à la résidence, aux possessions rurales, au salaire.

La durée moyenne des séjours en milieu urbain est en moyenne de 4 ans, 8 mois pour les travailleurs ayant de un à dix ans de durée moyenne de séjour en ville. 32,5% des travailleurs ont une durée moyenne de séjour en ville supérieure à dix ans. Pour les premiers la durée moyenne de séjour est liée à l'âge, à la résidence de la femme, au groupe ethnique, au salaire. Les plus âgés, les mieux payés, et, chez les monogames, ceux qui vivent avec leur femme ont une durée moyenne plus élevée que les autres, les Toucouleur une durée moyenne inférieure aux autres. Ce critère n'a pu être lié à l'âge de la venue en ville, à la situation matrimoniale, à la résidence, ni nettement aux possessions rurales.

(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 (1956) A. Diop (1965).

La comparaison des deux derniers niveaux fait apparaître une liaison des trois critères de durée avec l'âge et la situation matrimoniale dans le même sens que les liaisons concernant les deux premiers niveaux. Avec la résidence de la femme et le salaire la liaison n'a pu être nettement établie que pour le plus long temps et le temps total de séjour. Pour les groupes ethniques il apparaît que les Sarakollé ont un plus long séjour en ville et une durée moyenne de séjour en ville inférieurs aux autres, les Toucouleur un temps total de séjour inférieur aux autres. Aucune liaison n'a pu être établie avec l'âge de la venue en ville, les possessions rurales, la résidence.

Si l'on considère ensemble les trois niveaux on n'observe de variations continues dans le même sens que pour la liaison du plus long séjour avec la résidence de la femme et la liaison du temps total de séjours avec la situation matrimoniale et les possessions rurales. On remarquera, d'autre part, que le salaire n'est lié avec chaque critère de durée que pour les niveaux inférieurs ou supérieurs.

En ce qui concerne les deux premiers niveaux on remarquera qu'aucun critère n'est lié à la fois à la situation matrimoniale et à la résidence de la femme : les travailleurs mariés font aussi bien des séjours longs que les célibataires à condition d'avoir leur femme avec eux; d'autre part 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. On remarquera, d'autre part, que le fait d'avoir ou non des possessions rurales n'influence que le critère de fréquence.

Le groupe ethnique est à la fois lié aux critères de durée et de fréquence. Si l'on s'en tient aux deux premiers niveaux les Sarakhollé se caractérisent par des séjours en ville longs et relativement fréquents, les Toucouleur par des séjours en ville courts et fréquents (1). Cela confirme ce que A. Diop a trouvé chez les migrants Toucouleur à Dakar. La comparaison des deux derniers niveaux fait apparaître les Sarakhollé comme des gens dont l'établissement définitif en ville est peu fréquent bien qu'ils y séjournent longtemps en général. Quant aux Toucouleur le fait qu'ils passent moins de temps que les autres en milieu urbain confirme ce que nous avons déjà vu de leur difficulté à s'y fixer en permanence.

Pour les charges nous n'avons pu obtenir de liaison avec les critères de durée de séjour en ville qu'en comparant les travailleurs ayant plus de dix ans de séjour en ville aux autres: les premiers ont davantage de charges. A cet égard ils sont "urbanisés". Cependant si l'on considère séparément les Toucouleur et les Wolof on constate des nuances : parmi les travailleurs ayant beaucoup de charges, ceux ayant plus de dix ans de séjour en ville sont en minorité chez les Toucouleur, en majorité chez les Wolof.

La résidence n'est liée qu'à la fréquence des séjours en ville.

(1) La liaison avec le nombre de séjours est effectivement plus forte pour les Toucouleur (0.1) que pour les Sarakhollé (.05).

On constate une liaison entre les critères de durée de séjour en milieu urbain pour tous les travailleurs d'origine rurale : ils croissent dans le même sens; une autre liaison a pu être établie entre la durée et la fréquence des séjours : le nombre de séjours est lié à la durée moyenne; les travailleurs qui en sont à leur premier séjour en ville ont une durée moyenne de séjour supérieure à ceux qui ont plus d'un séjour en ville; c'est donc surtout au cours du premier contact avec la ville que s'effectue la stabilisation des migrants.

Si l'on considère les travailleurs ruraux qui en sont à leur premier séjour en ville (60,5%), 48% d'entre eux ont plus de dix ans de séjour, 30,5% entre cinq et dix ans, 21,5% moins de cinq ans.

Si l'on considère les travailleurs ruraux qui ont - ou ont eu - au moins un séjour de plus de dix ans (40,5%) 93% d'entre eux ont effectué au maximum deux séjours en ville.

Si l'on considère les travailleurs ruraux qui ont - ou ont eu - au moins un séjour de cinq ans ou plus (71%) 91% d'entre eux ont effectué au maximum deux séjours en ville.

41% des travailleurs ruraux totalisent plus de dix ans de séjours en deux séjours au maximum.

60% des travailleurs ruraux ayant au maximum deux séjours en ville ont une durée moyenne de séjour égale ou supérieure à cinq ans.

Relais intermédiaires entre lieu de naissance et lieu de résidence

Nous annexons aux variables relatives aux degrés d'urbanisation une variable qui mesure le nombre de relais intermédiaires, en milieu urbain, où se sont arrêtés les travailleurs d'origine rurale pour aller du lieu de naissance au lieu de résidence où l'enquête les a trouvés.

75,5% des travailleurs d'origine rurale sont venus directement du lieu de naissance au lieu de résidence où l'enquête les a trouvés. 17,5% ont fait un séjour intermédiaire dans un centre urbain, 7% en ont fait plus d'un. Le fait d'avoir utilisé des relais n'a pu être lié à l'âge de la venue en ville, l'âge, la situation matrimoniale, la résidence, la résidence de la femme. Pour les variables de base il a seulement pu être établi une liaison avec le groupe ethnique : les Sarakhollé sont venus plus souvent que les autres directement du lieu de naissance au lieu de résidence où l'enquête les a trouvés. Cette variable, d'autre part, n'a pu être nettement liée à aucun des critères de durée de séjour mais est liée au critère de fréquence : ceux qui sont venus directement du lieu de naissance au lieu de résidence lors de l'enquête ont un moins grand nombre de séjours en ville. Ce n'est cependant pas vrai des Sarakhollé.

Ancienneté de la résidence et du domicile

Ancienneté de la résidence :

L'ancienneté de la résidence actuelle est une variable qui mesure depuis combien de temps les travailleurs vivent dans le lieu actuel de résidence - ville ou village suburbain. 19 % ont toujours eu le même lieu de résidence; les autres sont dans le lieu actuel de résidence depuis 9 ans, 8 mois en moyenne, certains depuis moins de 6 mois, d'autres depuis plus de 30 ans. Mais le lieu de naissance révèle des différences significatives entre les travailleurs nés en milieu rural et ceux nés en milieu urbain (n'ayant pas toujours eu le même lieu de résidence). 82 % de ceux-ci ont le même lieu de résidence depuis au moins 5 ans, alors que la proportion n'est que de 61 % pour les travailleurs d'origine rurale. Chez ceux-ci l'ancienneté de la résidence actuelle est d'autant plus grande qu'ils ont quitté plus âgés leur village. L'ancienneté ne peut en effet être grande que pour les travailleurs venus en ville il y a un certain temps, à une époque où ils venaient plus âgés. L'ancienneté de la résidence actuelle mesure, chez les travailleurs d'origine rurale, la durée de leur séjour actuel en milieu urbain pour la grande majorité d'entre eux, qui n'ont pas changé de ville au cours de ce séjour. La moyenne d'ancienneté est de 8 ans, 6 mois pour les travailleurs d'origine rurale et de 12 ans, 4 mois pour les travailleurs nés en milieu urbain (n'ayant pas toujours eu le même lieu de résidence). Plus des deux tiers des travailleurs nés dans un village suburbain ont toujours eu le même lieu de résidence.

L'ancienneté de la résidence actuelle est liée à l'âge et à la situation matrimoniale, que ce soit pour l'ensemble des travailleurs, pour ceux de Dakar et pour ceux de Rufisque et des villages pris séparément. Les plus âgés, les mariés résident depuis plus longtemps que les autres dans la ville ou le village suburbain où l'enquête les a trouvés. Aucune liaison n'a pu être nettement établie avec le nombre de femmes. L'ancienneté de la résidence actuelle est liée au lieu actuel de résidence : les travailleurs de Rufisque et des villages suburbains ont plus d'ancienneté que ceux de Dakar. Comme le lieu de résidence est lié au lieu de naissance, il est inutile d'étudier séparément les travailleurs nés en milieu rural et ceux nés en milieu urbain. La liaison n'a pu être nettement établie dans aucun cas. Ce résultat est conforme à l'absence de liaison constatée entre l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale et la résidence.

L'ancienneté de la résidence actuelle est liée au groupe ethnique. Les Toucouleur ont moins d'ancienneté que les autres, les Lébou plus que les autres. L'élimination de l'influence du lieu de naissance donne, chez les travailleurs d'origine rurale ~~pris dans leur ensemble et aussi chez ceux~~ résidant à Dakar moins d'ancienneté pour les Toucouleur, plus d'ancienneté pour les Sarakhollé, ce qui correspond à ce que nous avons vu à propos des critères de durée de séjour en ville. Chez les travailleurs nés en ville aucune liaison n'apparaît.

L'ancienneté de la résidence actuelle est liée à la résidence de la femme : parmi les monogames, ceux qui vivent avec leur femme ont plus d'ancienneté. Cette liaison se maintient chez les travailleurs d'origine rurale en concordance avec ce que nous savons de la liaison avec les critères de durée de séjour en ville, mais pas chez les travailleurs nés en ville. Aucune différenciation n'apparaît nettement chez les polygames.

L'ancienneté de la résidence actuelle est liée aux critères relatifs au séjour en milieu urbain : les travailleurs d'origine rurale ayant le plus d'ancienneté dans la résidence actuelle ont aussi le plus long séjour en ville, le temps total de séjour en ville et la durée moyenne de séjour en ville les plus élevés et le moins grand nombre de séjours en ville. Il y a variation continue pour l'ensemble des trois niveaux de tous les critères de durée. L'ancienneté de la résidence n'a pu être liée du nombre de relais intermédiaires entre le lieu de naissance et le lieu de résidence.

47% des travailleurs ayant toujours eu le même lieu de résidence sont nés dans les villages suburbains, où ils représentent 65% des travailleurs y résidant. Les autres travailleurs ayant toujours eu le même lieu de résidence sont répartis à peu près également entre Dakar et Rufisque. La différence est significative : il y a davantage de travailleurs ayant toujours eu le même lieu de résidence parmi les travailleurs nés dans les villages suburbains que parmi ceux nés en ville. Ces travailleurs sont plus fréquemment polygames que les travailleurs n'ayant pas toujours eu le même lieu de résidence et, s'ils sont monogames, vivent plus fréquemment avec leur femme que les monogames n'ayant pas toujours eu le même lieu de résidence.

80% des travailleurs ayant toujours eu le même lieu de résidence sont des Lébou, 14% des Wolof, 6% des Toucouleur.

Ancienneté du domicile.

L'ancienneté du domicile élu par les travailleurs lors de l'enquête est une variable qui mesure depuis combien de temps les travailleurs habitent dans le domicile actuel. 15% ont toujours eu le même domicile. Les autres sont dans le domicile actuel depuis 6 ans en moyenne, certains depuis moins d'un mois, d'autres depuis plus de 30 ans.

Le lieu de naissance révèle des différences significatives entre les travailleurs nés en milieu rural, urbain et dans un village suburbain (pour ceux n'ayant pas toujours eu le même domicile); ceux-ci ont passé en moyenne 16 ans et demi dans le même domicile, ceux nés en ville 9 ans, 5 mois et ceux nés en milieu rural 3 ans, 10 mois. Pour ceux-ci l'ancienneté du domicile actuel est d'autant plus grande qu'ils ont quitté plus âgés leur village. L'ancienneté ne peut en effet être grande que pour les travailleurs venus en ville il y a un certain temps, à une époque où ils venaient plus âgés.

L'ancienneté du domicile actuel est liée à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, au salaire, aux charges, à la résidence de la femme, au groupe ethnique : les plus âgés, les mariés, les polygames, ceux ayant le plus de charges, le salaire le plus élevé, les monogames vivant avec leur femme, les Lébou ont une plus grande ancienneté du domicile actuel que les autres, les Peul et les Toucouleur une moins grande que les autres. Pour la résidence l'ancienneté est plus grande à Rufisque et surtout dans les villages suburbains qu'à Dakar.

Pour les variables liées au lieu de naissance ces liaisons se maintiennent chez les travailleurs d'origine rurale sauf celles avec le salaire et la résidence. Pour le groupe ethnique la liaison avec les Toucouleur et les Poul disparaît, il en apparaît une avec les Wolof, qui ont une avec les Wolof, qui ont une plus grande ancienneté du domicile actuel que les autres. Ces liaisons disparaissent - ou n'apparaissent plus nettement - chez les travailleurs nés en ville sauf la résidence. Quant aux travailleurs nés dans un village suburbain et n'ayant pas toujours eu le même domicile - c'est-à-dire un peu moins de la moitié d'entre eux, leur petit nombre rend sans intérêt l'étude des liaisons.

79% des travailleurs ayant toujours eu le même domicile sont répartis à peu près également entre Rufisque et les villages suburbains. Les travailleurs ayant toujours eu le même domicile sont plus fréquemment polygames qu. les autres, ils ont un salaire plus élevé, plus de charges que les autres. 83% des travailleurs ayant toujours eu le même domicile sont des Lébou, les autres sont des Wolof - à l'exception d'un Toucouleur.

Conclusion

Que représente notre échantillon ? Nous avons déjà répondu à cette question pour les ethnies et les religions. Mais il est possible de comparer quelques autres caractéristiques de nos travailleurs à celles de la population de Dakar ou mieux, du Cap-Vert, dans les très rares cas où les résultats du sondage de 1960 le permettent.

Pour l'âge nous ne trouvons pas de différences sensibles entre 20 et 50 ans chez les hommes. Mais au-dessus notre échantillon est sous-représentatif de la population de Dakar et du Cap-Vert. Notre comparaison ne porte qu'entre 20 et 60 ans car nous avons trop peu de travailleurs de l'échantillon en dehors de ces âges.

Hommes	20-29	30-39	40-49	50-59	
Cap-Vert	34,5	33,4	21,6	10,5	100,0
Dakar	35,1	33,4	21,3	10,2	100,0
Echantillon	33,8	36,5	23,4	6,3	100,0

Pour la situation matrimoniale le recensement de Dakar donne 40% de célibataires dans la population masculine à partir de 14 ans, soit le double, en pourcentage, de notre échantillon. Mais nous n'avons que 11 travailleurs entre 18 et 20 ans et si l'on ne considère dans le recensement de Dakar que les hommes à partir de 20 ans le pourcentage des célibataires tombe à 27%.

Le nombre d'enfants à charge reflète la situation matrimoniale : on compte à Dakar 130 enfants pour 100 hommes de 15 ans et plus (137 pour 100 hommes de 20 ans et plus) et dans l'échantillon 225 enfants pour 100 travailleurs.

Le nombre de femmes est supérieur chez les mariés de notre échantillon :

	! Monogames !	Polygames !	
Dakar	83 %	17 %	100
Echantillon	75 %	25 %	100

Nous avons vu que la polygamie est plus répandue chez nos travailleurs nés en ville que chez ceux nés en milieu rural. Cependant le sondage de 1960 donne 27 % de polygames parmi les hommes mariés pour l'ensemble du Sénégal. C'est que, d'une part, 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 (1); d'autre part la polygamie se développe mieux en milieu coutumier, où 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 sont polygames(2); le recensement de Dakar n'en donne que 13 % (3). Nous avons vu, enfin, que c'est chez les travailleurs nés dans les villages suburbains - et y résidant - de notre échantillon que la polygamie est la plus développée malgré la faiblesse relative de leur salaire. Cela confirme le caractère coutumier de ces villages en ce qui concerne le statut socio-économique.

En ce qui concerne l'instruction le recensement de Dakar donne 69 % d'analphabètes chez les hommes à partir de 14 ans, le sondage de 1960 65 % pour le Cap-Vert et notre échantillon 65 %.

Nous pouvons aussi comparer les pourcentages des diplômés (certificat d'études primaires et certificat d'aptitude professionnelle) à Dakar chez les hommes de 14 ans et plus et dans l'échantillon :

(1) Cf. P. Mercier (1954) p.28

(2) La Moyenne Vallée du Sénégal (1962) p. 33

(3) Recensement démographique de Dakar (I) p. 75.

	C.E.P.	C.A.P.
Recensement de Dakar (hommes)	6 %	0,5 %
Echantillon	4,2 %	1,4 %

Une autre comparaison n'est valable que partiellement : parmi la population africaine domiciliée de Dakar il y a 24 % d'hommes de 14 ans et plus nés dans la région du Cap-Vert c'est-à-dire essentiellement à Dakar ou Rufisque; et 26 % d'hommes de 20 ans et plus nés à Dakar, que l'on peut rapprocher des 28,9 % de travailleurs nés en milieu urbain.

Parmi les caractéristiques qu'il est possible de comparer les différences proviennent donc essentiellement du groupe ethnique, de la situation matrimoniale et du nombre d'épouses et d'enfants. Notre échantillon, sans être vraiment représentatif de la population adulte masculine de Dakar, ne saurait donc être considéré comme aberrant.

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.

Conditions de vie

Dans le cadre de notre enquête nous n'avons pu étudier dans leur ensemble les conditions de vie des travailleurs (1); nous avons seulement pu obtenir quelques informations sur leurs conditions de logement. Il était d'ailleurs facile de vérifier les réponses puisque l'enquête s'effectuait pratiquement toujours au domicile de l'enquêté.

Type de logement

27% des travailleurs vivent dans des maisons de ciment; 65% vivent dans des maisons aux murs en planches, au sol cimenté, au toit de tôle ou de tuile, sans plafond dans 81% des cas; 8% vivent dans des pailotes au toit de chaume, au sol en terre dans un cas sur deux. Les maisons de ciment peuvent être anciennes, et elles ont en ce cas un aspect délabré; mais ce sont en général des habitations économiques construites assez récemment dans des zones d'expansion résidentielles sous forme de petites villas. Pour la commodité du texte nous donnerons le nom de ville à toutes les maisons en "dur". Les maisons aux murs en planches portent le nom de baraques mais ce sont de véritables maisons de bois; elles ont en général une certaine tenue, surtout si elles ont une véranda qui en fait de petits bungalows (2).

Confort

Pour l'éclairage, l'usage de l'électricité est plus répandu dans les villas que dans les baraques; cependant 39% des travailleurs l'ont (54% dans les villas, 33% dans les baraques); les autres ont des lampes à pétrole, quelques-uns s'éclairent à la bougie. L'eau courante à domicile, c'est-à-dire toujours dans la cour, est assez peu fréquente: moins de 10% des travailleurs en bénéficient (30% dans les villas, 2% dans les baraques); les autres s'alimentent en eau aux fontaines publiques, quelques-uns à un puits, ou bien l'achètent. Les installations sanitaires à domicile sont relativement rares: à peine 8% des travailleurs en possèdent (31% dans les villas, 1,5% dans les baraques); les W.C. sont presque toujours dans la cour. Les cinq sixième des travailleurs ayant l'eau courante ont aussi des W.C. 40% des travailleurs déclarent utiliser des W.C. publics.

(1) Sur les budgets familiaux des centres urbains du Sénégal voir Y. Mersadier (1957), sur les logements recensement démographique de Dakar (II).

(2) Pour la description des habitations voir J.C. Pinson (1964), p.45-57.

Nombre de pièces

Les pièces des logements sont en général petites; les villas ont dans l'ensemble plus de pièces que les baraques. Les travailleurs n'occupent souvent qu'une partie du logement : 57% d'entre eux disposent d'une seule pièce.

Conditions d'occupation

La moitié des travailleurs sont des locataires (1); un tiers sont propriétaires de leur logement (2), les autres sont logés gratuitement par un parent, parfois un ami, dans quelques cas par l'employeur.

Les propriétaires sont installés plus largement que les locataires. Ils ont en général plusieurs pièces; ils en louent souvent une; s'ils ont plusieurs baraques dans leur concession (3) il arrive fréquemment qu'ils en louent une au moins.

Les conditions d'occupation sont indépendantes du type de logement, c'est à dire qu'on trouve aussi bien des locataires ou des propriétaires dans les villas que dans les baraques.

Loyer

Le loyer mensuel va de 500 à 12.000 francs CFA; 35% des locataires ont moins de 1.000 francs de loyer, 26% 1.000 francs, 18,5% 1.500 francs (4); la distribution décroît ensuite rapidement; le loyer est évidemment lié au type de logement et au nombre de pièces.

Liaisons statistiques

Les conditions de logement des travailleurs ne sont pas indépendantes de certaines variables de base.

Le type de logement est, avant tout, lié à l'âge, au lieu de naissance, au salaire, aux charges : les plus âgés, ceux nés en ville et surtout dans un village suburbain, ceux qui ont le salaire le plus élevé, le plus de charges ont plus fréquemment des villas que les autres. Aucune liaison n'a pu être établie pour la situation matrimoniale ni le nombre de femmes : il y a des célibataires d'une part, des monogames d'autre part aussi bien dans les villas que dans les baraques. Pour la résidence de la femme il n'y a de liaison que pour les polygames :

(1) On compte aussi quelques cas de location-vente.

(2) Les co-propriétaires sont rares.

(3) Nous employons le terme de concession consacré par l'usage bien qu'un certain nombre de propriétaires de l'habitation soient aussi propriétaires du terrain.

(4) Les montants de loyers ont été regroupés autour de 500, 750 francs 1.000 francs, 1.500 francs, etc...

ceux qui vivent avec toutes leurs femmes ont plus fréquemment des villas que les autres polygames. Pour le lieu de résidence on constate que les villas sont plus fréquentes à Rufisque et dans les villages suburbains qu'à Dakar. Pour le groupe ethnique les Lébou ont plus fréquemment que les autres des villas, les Toucouleur moins fréquemment. Si l'on ne considère que les travailleurs d'origine rurale aucune liaison nette n'apparaît plus avec le groupe ethnique. Le type de logement, enfin, n'a pu être lié à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

Le nombre de pièces occupées par le travailleur et sa famille éventuelle est lié, comme le type de logement, à l'âge, au lieu de naissance, au salaire, aux charges; la liaison a été aussi établie avec le nombre d'enfants, variable étroitement liée aux charges : les plus âgés, ceux nés en ville ou dans un village suburbain, ceux ayant le salaire le plus élevé, le plus de charges, le plus d'enfants, occupent le plus de pièces : le nombre de pièces est, de plus, lié à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, à la résidence des femmes; il est plus élevé chez les mariés, les polygames - les monogames et les polygames vivant avec leurs femmes; il est lié, d'autre part, comme le type de logement, au lieu de résidence : les habitants de Rufisque et des villages suburbains ont davantage de pièces que ceux de Dakar. Pour le groupe ethnique les Lébou occupent plus de pièces que les autres, les Toucouleur moins; chez les travailleurs d'origine rurale la liaison concernant les Toucouleur persiste, et il en apparaît une chez les Wolof, qui ont plus fréquemment plus d'une pièce que les autres. Aucune liaison n'a pu être établie avec l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

Les conditions d'occupation sont liées, comme le type de logement et le nombre de pièces, à l'âge, au lieu de naissance, au salaire, aux charges, à la résidence et, comme le nombre de pièces, à la situation matrimoniale et au nombre de femmes. Cette variable est, de plus, liée à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale. On trouve davantage de propriétaires chez les plus âgés, les mariés, les polygames, ceux ayant le salaire le plus élevé, le plus de charges. Les travailleurs d'origine rurale sont assez rarement propriétaires de la maison où ils logent - sauf ceux qui sont venus les plus âgés en ville - alors que les travailleurs d'origine urbaine en sont un peu plus fréquemment propriétaires que locataires et que les travailleurs nés dans les villages suburbains, en sont, pour les deux tiers, propriétaires. Le lieu de résidence de la femme est déterminant pour les monogames puisqu'on ne trouve aucun propriétaire parmi ceux ayant leur femme au pays d'origine; pour les polygames aucune liaison n'a pu être établie; 25% seulement d'entre eux sont locataires. Il y a davantage de propriétaires à Rufisque et surtout dans les villages suburbains qu'à Dakar. Pour le groupe ethnique les Lébou sont plus fréquemment propriétaires que les autres, les Toucouleur, les Peul et les Sérér moins fréquemment; chez les travailleurs d'origine rurale la liaison avec les Toucouleur persiste et il en apparaît une avec les Wolof qui sont plus fréquemment propriétaires que les autres.

Le montant du loyer est lié à l'âge, au lieu de naissance, au salaire, aux charges, à la résidence de la femme : il est plus élevé chez les plus âgés, ceux ayant le salaire le plus élevé, le plus de charges, chez les monogames vivant avec leur femme, les locataires d'origine urbaine; les locataires d'origine suburbaine sont très rares. Le loyer n'a pu être lié à la situation matrimoniale ni au nombre de femmes : il peut aussi bien être élevé pour des célibataires et bas pour des polygames. Il est lié à la résidence de la femme chez les monogames : plus élevé si la femme vit avec le travailleur. Pour les polygames trop peu d'entre eux sont locataires pour qu'une liaison significative puisse être établie. Le montant du loyer, d'autre part, n'a pu être lié au lieu de résidence du travailleur; à égalité de "confort" les prix sont les mêmes partout. Pour le groupe ethnique il n'apparaît de liaison nette que si l'on considère les travailleurs d'origine rurale : les Wolof ont un loyer moins élevé que les autres. Cela ne signifie pas qu'ils se contentent de logements plus modestes. Parmi les Wolof qui se déclarent locataires un certain nombre ont vraisemblablement des liens familiaux ou régionaux avec leurs propriétaires, qui doivent leur faire des conditions plus avantageuses qu'aux autres. Aucune liaison n'a pu être établie avec l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

Biens : Il a été demandé aux enquêtés s'ils possédaient d'autres maisons en ville. C'est le cas de 7,8% d'entre eux. La possession de biens immeubles autres que l'habitation est liée, comme la variable "condition d'occupation", à l'âge, au salaire, aux charges, à la situation matrimoniale : on trouve plus de possesseurs de biens immeubles parmi les plus âgés, les plus payés, ceux qui ont le plus de charges, les mariés. La possession de biens immeubles, d'autre part, n'a pu être liée au lieu de naissance, à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, au groupe ethnique, au nombre de femmes, à la résidence de la femme, à la résidence, contrairement à ce qui a été établi pour les conditions d'occupation qui ne sont d'ailleurs pas liées à la possession de biens immeubles. En ce qui concerne les critères de séjour en ville, les travailleurs d'origine rurale ayant une durée moyenne de séjour en ville d'au moins cinq ans ont plus fréquemment des biens immeubles que les autres.

Notre enquête n'a pas porté sur les biens meubles; nous avons seulement fait noter par nos enquêteurs les "signes extérieurs de richesse" tels que poste radiophonique, machine à coudre, glacière, véhicule à deux roues. Ces biens sont plus fréquents chez les travailleurs nés en ville et chez ceux ayant des villas. 17% des travailleurs ont un poste radiophonique, 4,4% une machine à coudre, 1% une glacière, 8% une bicyclette, 23,6% un cyclomoteur. Celui-ci est presque toujours acheté 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. Lors de notre enquête de 1964 sur l'africanisation de la maîtrise nous avons trouvé chez dix-huit agents de maîtrise interrogés, deux cyclomoteurs, quatre machines à coudre, six électrophones ou tourne-disques, et tous avaient la radio. Mais la comparaison n'est pas entièrement valable du fait qu'en 1959 l'africanisation des agents de maîtrise commençait et qu'ils étaient tous - sauf deux - au bas de l'échelle de leur grade et qu'en 1964 l'enquête n'a porté que

sur les agents de maîtrise ayant atteint au moins le 2ème échelon de leur échelle de classification.

Conclusions

L'analyse des conditions de logement des travailleurs montre que, 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 (2) n'est donc plus entièrement valable en 1959. Les salariés disposant de

(1) 3.000 francs de revenu individuel en 1954-1955, Mersadier (1957)

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

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. Notre enquête de 1964 confirme cette évolution : " Rares sont [les agents de maîtrise] logés par l'entreprise, cependant la majorité d'entre eux vivent dans des logements en matériau durable (ciment), dont la moitié sont propriétaires, avec un certain confort : l'électricité, fréquemment l'eau courante et un minimum d'installation sanitaire." (1).

Vie sociale

Notre enquête n'a pas porté sur tous les aspects de la vie sociale des travailleurs. Ceux-ci ont seulement été interrogés brièvement sur leurs loisirs, leurs relations, leur appartenance à des associations, leur activité religieuse.

Loisirs

En ce qui concerne les loisirs il a été demandé aux travailleurs quels sports ils pratiquaient, à quels spectacles ils allaient. D'après les réponses du questionnaire ils ont été classés sous trois rubriques :

1^o/ Loisirs africains : 15% suivent la tradition, vont à des spectacles de lutte, de musique (tam-tam) et danse.

2^o/ Loisirs européens : 17% adoptent les distractions occidentales : cinéma, dancing, pratiquent des sports comme le football ou assistent à des matches.

3^o/ Loisirs mixtes : 23% vont à des spectacles des deux premières catégories et pratiquent éventuellement des sports.

45% des travailleurs 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

L'enquête sur les relations sociales a été très sommaire. Il a été simplement demandé aux travailleurs s'ils avaient des camarades à l'entreprise d'une part, d'autres groupes ethniques d'autre part, en leur faisant préciser les groupes ethniques de façon à vérifier s'ils comprenaient la question.

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.

(1) Il ne nous a pas paru possible de comparer nos résultats avec ceux du recensement démographique de Dakar relatifs au logement.

Associations

Un certain nombre de travailleurs appartiennent à des associations en dehors des syndicats dont il sera question à propos de la vie industrielle. 38% appartiennent à un parti politique, (36% comme simples membres, 2% comme responsables locaux), 36,5% à une association ethnique, 34% à une association religieuse, 12% à une association économique, 8,5% à une association sportive, 5% à une association culturelle, 2% à une association d'anciens combattants.

En combinant les réponses aux relations de camaraderie et à l'appartenance à une association il a été possible de classer les travailleurs en quatre ensembles selon qu'ils ont une vie sociale inter-ethnique ou non et qu'ils appartiennent ou non à une association autre que syndicale et ethnique. L'appartenance à une telle association est indépendante du caractère inter ou intraethnique des relations sociales: elle est de 30,5% dans tous les deux cas.

Activités religieuses

Pour avoir quelques notions de la vie religieuse des travailleurs il leur a été demandé s'ils participaient à des lectures, à des chants et s'ils fréquentaient des lieux de pèlerinage. 58,5% des travailleurs, qui n'appartiennent pas à une association religieuse, déclarent cependant participer à des chants et des lectures ou fréquenter des lieux de pèlerinage. On peut toutefois noter une activité religieuse plus intense chez les 34% appartenant à une association religieuse. 7,5% des travailleurs déclarent ne participer à aucune des manifestations religieuses usuelles, tout en pratiquant leur religion.

Liaisons statistiques

La vie sociale des travailleurs est liée à certaines variables de base.

L'occupation des loisirs dépend de l'âge, de la situation matrimoniale, du nombre d'enfants, du lieu de naissance : les loisirs africains sont plus répandus chez les âgés, les mariés, les pères de famille nombreuse, les travailleurs d'origine rurale; le degré d'instruction influence aussi les loisirs : on trouve davantage de loisirs européens chez les plus instruits, de loisirs africains chez les illettrés. Au point de vue religieux on note chez les chrétiens des loisirs presque exclusivement européens et chez les Khadriya des loisirs européens plus développés que dans les autres confréries. Pour la résidence une seule distinction a pu être faite: entre les villages suburbains et Rufisque où les loisirs sont davantage européens. Pour les groupes ethniques il apparaît que les Toucouleur ont moins fréquemment des loisirs européens. Aucune liaison n'a été obtenue avec le nombre de femmes ni avec l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

Les relations de camaraderie dans l'entreprise ou en dehors n'ont pu être nettement liées qu'au groupe ethnique : les Wolof ont moins de camarades dans l'entreprise que les autres. Ce résultat s'explique par l'importance de la population Wolof de Dakar. Dans les autres groupes ethniques l'engagement à l'entreprise se fait souvent précisément par relation. Si l'on ne considère que les travailleurs d'origine rurale cette particularité des Wolof disparaît et il apparaît une liaison chez les Sarakhollé et les Sérèr qui ont plus de camarades dans l'entreprise que les autres.

Le développement de relations sociales interethniques n'a pu être lié à l'âge, ni nettement lié au nombre d'enfants, à la situation matrimoniale. Il est lié au degré d'instruction, à la religion, au nombre d'épouses : les plus instruits et les non-illettrés, les chrétiens, les monogames ont davantage de camarades hors de leur groupe ethnique. Il est lié aussi au lieu de naissance, à condition de comparer seulement les travailleurs nés dans les villages suburbains aux autres : ceux-là ont une vie sociale plus intraethnique que ceux-ci. Ce résultat est confirmé par ceux qui donnent la résidence et le groupe ethnique : les relations interethniques sont plus développées dans les centres extra-coutumiers que dans les villages suburbains ; les Lébou se caractérisent par une vie intraethnique plus développée que les autres.

L'appartenance à un parti politique est liée à l'âge, au groupe ethnique, à la religion, au lieu de naissance : les plus âgés, les Lébou, les musulmans, les travailleurs nés en milieu urbain et surtout suburbain ont une vie politique plus active que les autres. Aucune liaison n'a pu être nettement établie avec le degré d'instruction, le lieu de résidence, la confrérie religieuse

L'appartenance à une association ethnique est liée au lieu de naissance, au groupe ethnique, à la résidence, à la religion : les travailleurs d'origine rurale, les Toucouleur, les Sarakhollé et les autres représentants du groupe mandé, appartiennent davantage que les autres à une association ethnique, les Wolof, les Lébou en font moins fréquemment partie. Il est à remarquer que les Wolof et les Lébou constituent les deux plus importants groupes de travailleurs de notre échantillon. Les autres groupes font figure de minorité ethnique dans la presqu'île du Cap Vert, même si leurs représentants sont plus nombreux que les originaires Lébou. Les Wolof faisant moins partie que les autres d'associations ethniques et les travailleurs nés en milieu rural plus que les travailleurs nés en ville, nous avons comparé les Wolof ruraux et les Wolof urbains à cet égard : la différence n'est pas significative. Du point de vue religieux, les Tidjanes font plus fréquemment partie d'une association ethnique que les représentants des autres confréries. C'est en relation avec le fait que les Toucouleur sont presque tous tidjanes. La liaison avec la résidence est la conséquence de celles avec les groupes ethniques : c'est évidemment à Dakar

- où

sont rassemblés la majorité des Toucouleur, des Sarakhollé et des autres Mandé.- que les travailleurs font le plus partie d'associations ethniques

L'appartenance à une association ethnique est, d'autre part, liée aux charges bien qu'elle n'ait pu être liée ni à l'âge, ni à la situation matrimoniale : ceux ayant le plus de charges en font davantage partie.

L'appartenance à une association à caractère économique n'a pu être liée à l'âge, à la situation matrimoniale, à la confrérie religieuse ni nettement liée au lieu de naissance; elle est liée au groupe ethnique, aux charges : en réalité il s'agit d'une association ethnico-économique dans la plupart des cas : les Lébou, tous nés en milieu urbain ou suburbain, qui ont fréquemment comme activité annexe la pêche ou la culture (1) - sauf à Dakar - s'associent ainsi. Ce sont aussi eux qui ont le plus de charges comme nous l'avons vu. Même les Lébou de Rufisque et des villages suburbains qui n'ont pas d'activités annexes bénéficient des activités de pêche et de culture des membres non salariés de leur famille.

Aucune appartenance à une association n'a pu être nettement liée à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

L'activité religieuse n'a pu être liée à l'âge, au lieu de naissance ni à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale; elle est liée au groupe ethnique. Les Sarakhollé, les Khassonké déclarent plus fréquemment que les autres ne participer à aucune manifestation religieuse. Ces groupes ethniques ont beaucoup d'adeptes de la confrérie des Khadrya et la confrérie religieuse est ainsi indirectement liée à l'activité religieuse. Entre les chrétiens et les musulmans n'apparaît aucune différence. Les Sarakhollé et les Bambara passent auprès de travailleurs d'autres groupes ethniques pour avoir une activité magique à leur encontre (2) : c'est la raison que ceux-ci donnent à leur répugnance à travailler en compagnie de ceux-là.

Attitudes

Coutume matrimoniales

A l'égard des coutumes traditionnelles, les travailleurs, qui vivent en milieu extracoutumier - ou suburbain - ont des attitudes diverses. Nous avons limité nos questions aux problèmes matrimoniaux : il a été demandé aux travailleurs s'ils étaient favorables ou non à la polygamie, à la dot, au mariage interethnique et intercaste, à l'acceptation du choix de la femme par les parents.

La polygamie est assez répandue : 19% des travailleurs - 25% des mariés - sont polygames - bigames cinq fois sur six. Aussi n'est-il pas étonnant que 78% y soient favorables. Si l'on ne considère que les musulmans célibataires ou monogames on trouve que 79% d'entre eux y sont favorables.

Pour la dot - versée à la belle-famille - (en espèces et en nature) - en général importante - sauf chez les Toucouleur et les Peul où elle est symbolique - il se dégage une majorité défavorables : 59%. Cependant 9% des travailleurs se déclarent sans opinion.

(1) Voir à caractéristiques industrielles, activités annexes.

(2) Le terme exact employé est "faire des maraboutages à ses camarades." Voir ci-dessous à vie industrielle - antagonisme racial.

Le mariage interethnique est bien considéré de l'ensemble des travailleurs : 70% y sont favorables. Rappelons que 10,5% des mariés ont une épouse d'un autre groupe ethnique. Le mariage intercaste, au contraire, est mal considéré. Seuls 14% des travailleurs - 12% des travailleurs appartenant à une caste - y sont favorables. Quant au choix de la femme par les parents, 50% des travailleurs - 49% des mariés - y sont favorables. A l'aide des réponses il a été possible de distinguer un groupe moderniste (majorité de réponses défavorables à la polygamie, à la dot, au choix de la femme par les parents, favorables aux mariages interethnique et intercaste) : 20%; un groupe d'attitudes moyennes : 44% et un groupe traditionaliste (majorité de réponses favorables à la polygamie, à la dot, au choix de la femme par les parents, défavorables aux mariages interethnique et intercaste) : 34%; 2% ont une attitude globale difficile à préciser ou sont sans opinion avouée sur l'ensemble des questions.

Il est à remarquer que 50% des "modernistes" sont favorables à la polygamie. Les différences entre les nombres de travailleurs favorables aux coutumes matrimoniales citées ci-dessus sont toutes significatives : autrement dit il y a, par exemple, moins de travailleurs défavorables à la polygamie et favorables au mariage interethnique que de travailleurs favorables à la polygamie et défavorables au mariage interethnique. (Voir le détail en annexe).

Liaisons statistiques

Les attitudes concernant les coutumes matrimoniales sont liées à plusieurs variables de base.

L'attitude à l'égard de la polygamie, défavorable en principe pour les chrétiens, bien que deux travailleurs - classés comme catholiques - se soient déclarés favorables à cette coutume (1), favorable pour les polygames, bien qu'un d'entre eux s'y soit déclaré défavorable, est liée, chez les autres travailleurs, à la situation matrimoniale, à l'instruction : les mariés (monogames), les illettrés et même les moins instruits y sont le plus favorables. Cette attitude n'est pas nettement liée à l'âge; d'ailleurs, même chez les jeunes travailleurs, il se dégage une majorité favorable à cette coutume. Pour les groupes ethniques, les Poul y sont moins favorables que les autres, les Sérèr y sont tous favorables. Pour le lieu de naissance on constate seulement que chez les Wolof les ruraux y sont plus favorables que les urbains. Avec l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale et avec la confrérie aucune liaison n'apparaît.

L'attitude à l'égard de la dot est liée à l'âge, à l'instruction : les plus âgés, les illettrés sont le moins défavorables, les plus instruits les plus défavorables. Elle n'a pu être liée à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, aux charges. Pour les groupes ethnique les Wolof et les Lébou y sont le plus défavorables, les Toucouleur et les Poul le plus favorables. C'est d'ailleurs dans les deux premiers groupes qu'elle est la plus importante, dans

(1) Ils sont du groupe ethnique Mandjak; l'un a deux femmes, l'autre est divorcé.

les deux derniers la moins importante. Du point de vue religieux les Mourides sont plus défavorables à la dot que les Tidjanés. Pour le lieu de naissance on constate que les travailleurs nés en ville et dans les villages suburbains sont plus défavorables à la dot que ceux d'origine rurale; pour l'âge de la venue en ville des ruraux on constate que ceux venus en ville à moins de vingt ans sont en majorité défavorables à la dot, ceux venus en ville à vingt ans et plus y sont en majorité favorables.

Nous avons essayé d'éliminer l'influence du groupe ethnique et cherché si les Wolof ruraux diffèrent des Wolof urbains : la différence n'est pas significative et la liaison avec le lieu de naissance est indirecte, due à l'influence du groupe ethnique. D'autre part nous avons vu que l'attitude envers la dot varie avec la confrérie religieuse. Il s'agit d'une comparaison avec les mourides représentés à peu près uniquement par des Wolof et des Sérèr. Ceux-ci n'ont pas une attitude différente de l'ensemble vis-à-vis de la dot. Les mourides de l'échantillon étant presque tous d'origine rurale, si nous éliminons l'influence du groupe ethnique nous pouvons comparer, chez les Wolof, les Tidjanés et les Mourides : il n'y a pas entre eux de différence d'attitude à l'égard de la dot. La liaison avec la confrérie est donc indirecte, due à l'influence du groupe ethnique : les mourides sont plus fréquemment défavorables à la dot que les tidjanés parce qu'ils sont Wolof, les tidjanés moins fréquemment défavorables parce qu'ils comprennent à la fois des Toucouleur et des Peul favorables et des Wolof et des Lébou défavorables. L'attitude à l'égard du mariage interethnique n'a pu être liée à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre des femmes, à l'instruction. Elle est liée ~~aux charges~~, au groupe ethnique, au groupe ethnique de la femme, aux confréries religieuses. ~~Ceux ayant le plus de charges~~ y sont plus favorables ainsi que les Toucouleur, les Peul, les Tidjanés, ceux ayant une femme d'un autre groupe ethnique. Les Wolof y sont moins favorables et chez les Sérèr il y a autant d'attitudes défavorables que favorables. On peut se demander si les Wolof tidjanés sont plus favorables au mariage interethnique que les Wolof mourides : la liaison n'apparaît pas nettement. Pour le lieu de naissance, on constate seulement que les travailleurs nés dans un village suburbain sont moins favorables au mariage interethnique que les autres. Cependant l'ensemble des Lébou ne l'est pas. Pour l'âge de la venue en ville des ruraux aucune liaison n'apparaît.

L'attitude à l'égard du mariage intercaste - mis à part 6% des travailleurs qui appartiennent à des sociétés sans castes - n'a pu être liée à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, ~~aux charges~~, à la confrérie religieuse. Elle est liée à l'instruction, au groupe ethnique : les plus instruits et même les non illettrés, les Peul y sont moins défavorables que les autres. Le résultat est inattendu pour les Peul, qui sont tous, sauf un, des hommes libres - et en majorité des nobles. Etant donné le problème particulier posé par cette attitude nous avons éprouvé la liaison directe avec la caste et trouvé que les griots sont moins défavorables que les autres - y compris les représentants des castes artisanales et des descendants de captifs - au mariage intercaste, les

hommes libres (non compris les nobles) plus défavorables que les autres, c'est-à-dire les nobles, les représentants des castes artisanales et les descendants de captifs. La caste reflète bien en une certaine mesure l'attitude des Peul mais la liaison trouvée pour les griots est sans rapport avec l'ethnie. Pour le lieu de naissance on constate que les **travailleurs** nés en ville sont moins défavorables au mariage intercaste que ceux nés en milieu rural ou dans les villages suburbains. Aucune liaison nette n'apparaît pour l'âge de la venue en ville des ruraux.

L'attitude à l'égard du choix de la femme par les parents n'a pu être liée à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre de femmes, au lieu de naissance, à l'âge de la venue en ville des ruraux. Elle est liée à l'instruction, au groupe ethnique, à la confrérie religieuse: les plus instruits, les Toucouleur, les tidjanes, sont plus défavorables à cette coutume. La confrérie des Tidjanes ayant davantage d'adeptes instruits d'une part, Toucouleur d'autre part que les mourides, il n'est pas étonnant que les représentants des deux confréries se différencient à cet égard. Mais le fait que les Toucouleur se différencient des autres groupes ethniques est plus difficile à interpréter; il y a peut-être lieu de rapprocher leur attitude à l'égard du mariage interethnique et leur attitude à l'égard du choix de la femme par les parents: Quels que soient les liens qu'ils maintiennent avec leur pays d'origine ils n'en cherchent pas moins à se libérer de toute contrainte concernant les coutumes matrimoniales - sauf la dot, qui n'est pas une lourde charge pour eux. Aucune différenciation n'apparaît entre les castes eu égard à cette attitude chez les Toucouleur.

L'attitude globale à l'égard des coutumes matrimoniales (classement des travailleurs en modernistes, groupe d'attitudes moyennes et traditionalistes) n'a pu être liée à l'âge, à la situation matrimoniale, au nombre de femmes et d'enfants. Les modernistes se distinguent des autres par l'instruction: les plus instruits sont le plus fréquemment modernistes, les illettrés plus fréquemment traditionalistes. La religion permet aussi de déceler relativement plus de modernistes. Chez les chrétiens, qui ont d'ailleurs une minorité d'illettrés. Pour le groupe ethnique il apparaît que les Sérèr sont plus fréquemment traditionalistes que les autres, pour la résidence, que les habitants des villages suburbains sont plus traditionalistes que ceux de Rufisque qui sont plus fréquemment modernistes. Ceux de Dakar occupent une situation intermédiaire. Le lieu de naissance est un facteur essentiel de différenciation des modernistes et des traditionalistes: on trouve plus de traditionalistes chez les ruraux et surtout chez les suburbains, plus de modernistes chez les urbains. L'âge de la venue en ville des ruraux n'apporte rien de significatif.

Lorsqu'une attitude à l'égard d'une coutume matrimoniale est liée à deux variables elles-mêmes liées entre elles, il peut être intéressant, dans quelques cas, de rechercher si la liaison persiste entre l'attitude et chaque variable à niveau constant de l'autre.

Nous avons étudié l'attitude envers la polygamie en fonction de l'instruction et de la situation matrimoniale, chez les célibataires et les monogames musulmans. Parmi les célibataires il y a une

liaison entre l'instruction (aux deux niveaux) et l'attitude à l'égard de la polygamie : les illettrés y sont plus fréquemment favorables que les autres, les plus instruits moins fréquemment. Chez les monogames aucune liaison n'apparaît nettement. Chez les illettrés il n'y a pas de liaisons entre la situation matrimoniale et l'attitude à l'égard de la polygamie, chez les autres il apparaît que les monogames y sont plus fréquemment favorables. Chez les plus instruits il y a une liaison entre la situation matrimoniale et l'attitude à l'égard de la polygamie : les monogames y sont plus fréquemment favorables. Chez les autres aucune liaison n'apparaît. Il est à remarquer que selon la coupure faite en fonction de l'instruction la liaison apparaît soit au niveau inférieur, soit au niveau supérieur de la variable. Cette attitude est directement liée aux deux variables.

L'attitude à l'égard de la dot a été étudiée en fonction de l'instruction et du lieu de naissance. Il n'apparaît pas de liaison avec l'instruction chez les travailleurs nés en ville ni chez ceux nés dans un village. Chez les illettrés il y a une liaison avec le lieu de naissance : ceux nés en milieu rural sont plus fréquemment favorables à la dot. Il en est de même chez les travailleurs non illettrés. La séparation des travailleurs en plus instruits et autres fait apparaître une liaison avec le lieu de naissance chez les autres seulement : ceux nés en milieu rural sont plus fréquemment favorables à la dot. Cette attitude est donc directement liée au lieu de naissance, indirectement à l'instruction.

L'attitude à l'égard du mariage intercaste a été étudiée en fonction de l'instruction et du lieu de naissance. Chez les travailleurs nés en ville apparaît une liaison avec l'instruction : les plus instruits sont moins défavorables au mariage intercaste. Chez les travailleurs nés dans un village aucune liaison n'apparaît nettement. Chez les travailleurs les plus instruits aucune liaison n'apparaît avec le lieu de naissance, ni chez les moins instruits. La séparation des travailleurs en illettrés et non illettrés ne fait apparaître aucune liaison non plus. Cette attitude est donc directement liée à l'instruction, indirectement au lieu de naissance.

On peut rapprocher certains résultats obtenus à propos de la vie sociale et des attitudes envers les coutumes matrimoniales. C'est ainsi que les travailleurs nés en milieu suburbain, qui ont surtout des fréquentations intrathniques, sont aussi moins favorables au mariage interethnique que les autres.

Education des filles

En milieu urbain les travailleurs, ont, comme nous l'avons vu, plus d'opportunités de faire instruire leurs enfants et de leur faire apprendre un métier. Aussi avons-nous cherché à connaître les diverses attitudes à cet égard, en demandant à tous les travailleurs quelles professions ils désiraient que leurs fils et leurs filles exercent - question au conditionnel dans le cas des célibataires - 20% des travailleurs n'ont pas pu - ou voulu - émettre d'opinion, 3% ne souhaitent pas que leurs enfants aient d'autre instruction qu'une instruction religieuse. Tous les autres souhaitent que leurs

filles apprennent un métier mais 23% des travailleurs ne souhaitent pas que leurs filles fassent d'études tout en l'acceptant pour leurs fils(1). 7% limitent leur souhait à l'égard des filles à une instruction primaire, 46% désirent qu'elles apprennent ensuite un métier. Un nombre suffisant de travailleurs sont hostiles à l'éducation moderniste des filles pour qu'il soit intéressant d'en étudier les motivations. Aussi avons-nous éprouvé les liaisons de la variable déterminée par l'attitude des travailleurs à l'égard de l'éducation moderniste des filles. Nous avons divisé les travailleurs en deux catégories : ceux qui y sont favorables, que ce soit seulement pour l'instruction ou aussi pour l'apprentissage d'un métier, et ceux qui y sont défavorables.

L'attitude à l'égard de l'éducation moderniste des filles n'a pu être liée à l'âge, au nombre de femmes et d'enfants, ni nettement au lieu de résidence, au groupe ethnique, à l'attitude globale, à l'égard des coutumes matrimoniales. Elle est liée à la situation matrimoniale, à l'instruction, à la religion et à la confrérie religieuse. Les travailleurs mariés, les plus instruits, les chrétiens, les tidjanes y sont plus fréquemment favorables, les illettrés moins fréquemment. Les lieux de naissance différencie aussi les travailleurs à cet égard, mais pas l'âge de la venue en ville : ceux nés en milieu urbain y sont plus fréquemment favorables. Le sens de la liaison avec la situation matrimoniale peut surprendre, les plus instruits étant plus fréquemment des célibataires. Aussi avons-nous étudié l'attitude à l'égard de l'éducation moderniste des filles en fonction de l'instruction et de la situation matrimoniale; les résultats sont les suivants : chez les célibataires il y a une liaison entre cette attitude et l'instruction : les non-illettrés sont plus fréquemment favorables à l'éducation des filles; chez les mariés il y a liaison aux deux niveaux : les plus instruits et les non-illettrés sont plus fréquemment favorables à l'éducation moderniste des filles. Chez les travailleurs les plus instruits il n'y a pas de liaison entre cette attitude et la situation matrimoniale, chez les autres non plus. La séparation des travailleurs en illettrés et autres ne fait apparaître aucune liaison nette chez les illettrés, aucune chez les autres. Cette attitude est donc liée directement à l'instruction, indirectement à la situation matrimoniale. Chez les célibataires le fait qu'il s'agit d'une situation hypothétique a pu agir sur leur attitude dans un sens peu féministe, quel que soit leur degré d'instruction - ne dépassant pas le primaire.

L'étude de l'attitude à l'égard de l'éducation moderniste des filles en fonction de l'instruction et du lieu de naissance donne les résultats suivants : chez les travailleurs nés en milieu urbain il n'y a pas de liaison entre l'instruction et cette attitude; chez ceux d'origine rurale, les illettrés sont moins favorables à l'éducation moderniste des filles. Chez les travailleurs illettrés il n'y a pas de liaison nette entre cette attitude et le lieu de naissance; chez les autres pas du tout. La séparation des travailleurs en plus instruits et autres fait apparaître une liaison avec le lieu de naissance chez les autres seulement : ceux nés en ville sont plus fréquemment favorables à l'éducation moderniste des filles. Cette attitude est donc directement liée aux deux variables.

(1) Voir ci-après attitude à l'égard de la vie industrielle.

VIE INDUSTRIELLE

Nous ne nous proposons pas ici de présenter des observations sur le travail industriel et les problèmes qu'il pose dans le contexte africain, ce que nous avons déjà fait ailleurs (1). Nous voulons seulement décrire les travailleurs en tant que tels, c'est à dire essayer de délimiter leur activité salariée et de dégager les attitudes qu'elle leur inspire. Nous devons d'abord compléter les caractéristiques générales des travailleurs par quelques caractéristiques industrielles.

Caractéristiques industriellesFormation professionnelle

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" (2). En 1959 la situation des travailleurs de notre échantillon se présente ainsi : 44,1% n'ont pas eu de véritable apprentissage en atelier avant d'exercer leur fonction, 19,3% ont eu un apprentissage en atelier de moins de trois ans (3), 33,4% un apprentissage en atelier d'au moins trois ans, 3,3% ont eu d'un à quatre ans d'école professionnelle (ou neuf mois de centre de formation professionnelle rapide).

La formation professionnelle est à peine liée à l'âge et il est nécessaire de faire la coupure d'âge à 35 ans; avec une coupure d'âge à 30 ans aucune liaison n'apparaît; la formation professionnelle approfondie (4) est plus fréquente chez les plus âgés. Il n'y a pas de liaison nette en ce qui concerne l'absence d'apprentissage. L'influence des établissements techniques est encore négligeable sur l'ensemble de la main d'oeuvre, qui est presque uniquement formée "sur le tas". Cependant la formation professionnelle est étroitement liée à l'instruction, la formation professionnelle approfondie est plus fréquente, l'absence d'apprentissage moins fréquente, chez les plus instruits et les non illettrés.

(1) Pour Dakar voir A. HAUSER (1955), (1958), (1961), CCTA (1961)

(2) A. Hauser (1958). Voir cet article pour plus de détail sur la formation professionnelle.

(3) Les ouvriers professionnels ont été considérés comme ayant eu au moins un apprentissage de moins de 3 ans dans un atelier.

(4) Au moins trois ans. Nous avons éprouvé en général deux liaisons en opposant aux autres, ceux ayant eu une formation professionnelle approfondie et ceux n'ayant pas eu d'apprentissage, lorsque, dans le texte nous mentionnons une liaison concernant les travailleurs ayant eu un apprentissage - sans autre précision - il s'agit en réalité de deux liaisons, concernant, par rapport aux autres, d'une part ceux ayant eu une formation professionnelle approfondie, d'autre part ceux ayant un apprentissage sommaire, inférieur à trois ans. Il est d'ailleurs toujours possible de vérifier que les deux épreuves de signification figurent bien dans l'annexe.

La formation professionnelle est, d'autre part, liée au lieu de naissance à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, au groupe ethnique. 73,3% des travailleurs nés en milieu urbain, 27,1% des travailleurs nés dans un village suburbain, 21,3% des travailleurs nés en milieu rural ont pu acquérir une formation professionnelle approfondie. L'absence d'apprentissage est beaucoup moins fréquente chez les travailleurs nés en ville que chez ceux nés en milieu rural ou même dans un village suburbain. Parmi les travailleurs d'origine rurale la formation professionnelle approfondie est plus fréquente chez ceux qui sont venus les plus jeunes en ville, l'absence d'apprentissage plus fréquente chez ceux qui sont venus les plus âgés en ville.

Pour le groupe ethnique, l'absence d'apprentissage est moins fréquente chez les Lébou que chez les autres, la formation professionnelle approfondie plus fréquente chez les Lébou, moins fréquente chez les Toucouleur que chez les autres. Dans ce groupe ethnique l'absence d'apprentissage est moins fréquente chez les nobles. Chez les travailleurs d'origine rurale la différence constatée chez les Toucouleur ne se maintient pas mais il apparaît une liaison chez les Manding, qui ont plus fréquemment une formation approfondie que les autres.

La formation professionnelle n'a pu être liée au nombre de séjours en ville; elle est liée à la durée moyenne de séjour en ville pour les travailleurs ayant dix ans ou plus de séjour : ceux ayant eu un apprentissage ont une durée moyenne supérieure aux autres. Pour le plus long séjour et le temps total de séjour en ville on n'observe de différence qu'entre les travailleurs ayant plus de dix ans de séjour en ville et ceux ayant entre 5 et 10 ans de séjour en ville, aussi bien pour l'apprentissage approfondi que pour l'apprentissage minimum.

Qualification

Nous avons donné la distribution des travailleurs dans les entreprises étudiées pour l'enquête principale par groupe professionnel. Pour l'échantillon la répartition est la suivante par entreprise et pour l'ensemble.

Entreprises	Huilerie		Cimenterie		Textile I		Textile II		Mécanique Générale		Ensemble	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Manoeuvres	66	54,7	24	22,4	58	42,0			10	13,2	158	35,4
Ouvriers spécialisés	24	19,8	27	25,2	60	43,5			28	36,9	139	31,1
Ouvriers professionnels	28	23,1	48	44,9	16	11,6	1		31	40,7	124	27,5
Maîtrise	3	2,4	8	7,5	4	2,9	4		7	9,2	26	6,0
Total	121	100,0	107	100,0	138	100,0	5		76	100,0	447	100,0

La qualification est liée à un certain nombre de variables de base (1) : âge, instruction, formation professionnelle, groupe ethnique, lieu de naissance: les plus âgés, les plus instruits, ceux ayant eu un apprentissage, les Lébou, les Bambara et les Malinké sont plus fréquemment qualifiés (2); les analphabètes, les Toucouleur sont moins fréquemment qualifiés; les travailleurs nés en milieu urbain sont plus fréquemment qualifiés que ceux nés en milieu rural et que ceux nés dans les villages suburbains (3) mais ceux-ci sont plus fréquemment qualifiés que ceux d'origine rurale. Liée étroitement à l'instruction, la qualification est évidemment liée à la connaissance du français; elle n'a pu être liée à la résidence, au nombre de séjours en ville, ni nettement liée à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, ni aux relais intermédiaires entre lieu de naissance et lieu de résidence mais elle est liée aux variables relatives à la durée du séjour en milieu urbain pour les travailleurs ayant dix ans ou plus de séjour en ville : les manoeuvres ont séjourné moins longtemps en ville, au total, en moyenne de tous les séjours et pendant le plus long séjour. Pour la durée totale du séjour en ville on observe de plus une différence entre les travailleurs ayant plus de dix ans de séjour en ville et ceux ayant entre 5 et 10 ans de séjour en ville. La qualification est aussi liée à l'ancienneté de la résidence : les manoeuvres résident depuis moins longtemps que les autres dans la ville - ou le village suburbain - où l'enquête les a trouvés. En ce qui concerne les travailleurs ayant toujours eu la même résidence il apparaît que ce sont plus fréquemment les plus qualifiés.

La qualification est, d'autre part, étroitement liée au salaire puisque celui-ci est fonction de celle-là. Aussi constate-t-on les mêmes liaisons, notamment pour l'âge, l'instruction, le lieu de naissance, la formation professionnelle. Pour les groupes ethniques seules les liaisons relatives aux Lébou et aux Toucouleur sont communes aux deux variables; la différence n'apparaît pas nettement pour le salaire chez les Bambara-Malinké.

Si l'on élimine l'influence du lieu de naissance sur le groupe ethnique on constate que les Toucouleur sont moins fréquemment qualifiés que les autres ruraux.

(1) Sauf indication contraire nous comparons les manoeuvres et ouvriers spécialisés aux ouvriers professionnels et agents de maîtrise.

(2) Les Bambara et les Malinké sont trop peu représentés dans notre échantillon pour que beaucoup de caractéristiques de ces groupes y apparaissent. Mais le recensement de 1955 a révélé chez les Bambara un sex-ratio assez proche de la normale (118 hommes pour 100 femmes). Comme d'autre part leur installation à Dakar est ancienne - consécutive à l'ouverture du Chemin de Fer Dakar-Niger, à l'exploitation duquel beaucoup furent employés - il n'est pas étonnant qu'ils aient pu y acquérir des traditions industrielles.

(3) Voir à la rubrique "Durée du travail salarié" l'explication du fait que les Lébou et les travailleurs nés dans les villages suburbains se situent différemment par rapport à la qualification.

Nous avons essayé d'éprouver les liaisons de la qualification avec d'autres variables, apparues au chapitre de la vie urbaine. Nous avons constaté quelques liaisons avec la vie sociale et les attitudes. La qualification est liée à l'appartenance à une association politique ou ethnique : les travailleurs les plus qualifiés font plus fréquemment partie d'associations politiques, moins fréquemment partie d'associations ethniques. La qualification a, d'autre part, pu être liée aux loisirs mais pas aux relations sociales : les loisirs européens sont plus développés chez les travailleurs les plus qualifiés. La qualification, enfin, est liée à diverses attitudes : d'une part à l'égard des coutumes en général et en particulier de la dot, du mariage intercaste et du mariage interethnique, d'autre part à l'égard de l'éducation des filles. Les travailleurs les plus qualifiés sont plus fréquemment modernistes, défavorables à la dot, mais pas à la polygamie, favorables au mariage interethnique, moins fréquemment défavorables au mariage intercaste. Il n'apparaît pas de liaison pour l'attitude à l'égard du choix de la femme par les parents. Chez les Wolof, qui sont les moins favorables au mariage interethnique, la liaison avec la qualification persiste. En ce qui concerne l'attitude à l'égard de l'éducation des filles il apparaît que les plus qualifiés y sont le plus fréquemment favorables.

L'étude de l'attitude à l'égard de la dot en fonction de la qualification et du lieu de naissance donne les résultats suivants : chez les travailleurs nés en ville il n'y a pas de liaison entre la qualification et l'attitude à l'égard de la dot; il y en a une chez ceux d'origine rurale : les qualifiés y sont plus défavorables que les non qualifiés. Chez les qualifiés il n'y a pas de liaison entre le lieu de naissance et l'attitude à l'égard de la dot; chez les non-qualifiés il y a une différence significative entre urbains et ruraux : ceux-ci sont plus favorables à la dot. Cette attitude est donc liée directement aux deux variables.

L'étude de l'attitude à l'égard du mariage intercaste en fonction de la qualification et du lieu de naissance donne les résultats suivants : chez les travailleurs nés en ville il n'y a pas de liaison entre l'attitude à l'égard du mariage intercaste et la qualification, chez ceux nés en milieu rural il n'y en a pas non plus. Chez les qualifiés apparaît une liaison entre cette attitude et le lieu de naissance : les qualifiés y sont moins défavorables. Chez les non-qualifiés il n'y a pas de différence significative entre urbains et ruraux à l'égard de cette attitude. Cette attitude est donc liée directement au lieu de naissance, indirectement à la qualification.

L'étude de l'attitude à l'égard de l'éducation des filles en fonction de la qualification et du lieu de naissance donne les résultats suivants : chez les travailleurs nés en ville il n'y a pas de liaison entre l'attitude à l'égard de l'éducation des filles et la qualification; il y en a une chez ceux d'origine rurale : les qualifiés y sont plus favorables. Chez les travailleurs qualifiés il n'y a pas de liaison entre cette attitude et le lieu de naissance, chez les non-qualifiés aucune liaison n'apparaît nettement. Cette attitude est

donc liée directement à la qualification, indirectement au lieu de naissance. Il est d'ailleurs curieux de constater que la distribution de travailleurs favorables et défavorables à l'éducation des filles est à peu près la même chez les qualifiés ruraux et chez les non-qualifiés urbains.

Aux niveaux introduits pour l'étude des liaisons de la qualification et de l'instruction ne correspondent qu'en partie les mêmes travailleurs; aussi ces deux variables ne jouent-elles pas exactement la même fonction vis-à-vis des attitudes comme on peut s'en rendre compte en comparant une à une toutes les liaisons d'une attitude et du lieu de naissance à niveau constant d'une des deux variables. Il y a liaison : chez les illettrés (ou les moins instruits) et les non-qualifiés avec la dot, chez les moins instruits avec l'éducation des filles, chez les qualifiés avec le mariage intercaste. Quant à la dichotomie introduite par le lieu de naissance, elle donne des résultats nettement différents pour les liaisons des attitudes et d'une des deux variables. Il y a liaison : chez les ruraux entre l'attitude à l'égard de la dot ou de l'éducation des filles et la qualification, chez les urbains entre l'attitude à l'égard du mariage intercaste et l'instruction.

Nous avons vu que les travailleurs ayant eu une formation **professionnelle** approfondie et les plus qualifiés sont significativement les plus âgés et les plus instruits. Cependant les plus instruits sont significativement les plus jeunes. C'est que les deux liaisons ne correspondent pas au même regroupement, comme nous l'avons déjà vu à propos de l'instruction et du salaire.

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 eux-ci (10% de l'ensemble) fils de salariés de l'industrie. La première variable a pu être liée avec l'âge, la formation professionnelle, la qualification

le lieu de naissance, l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale: les travailleurs les plus jeunes, ceux ayant eu un apprentissage, les plus qualifiés, sont plus fréquemment fils de salariés que les autres travailleurs. 51,7% des travailleurs nés en ville, 17,8% des travailleurs nés en milieu rural sont fils de salariés (aucun travailleur de la cimenterie d'origine rurale n'est fils de salarié) : aussi les traditions professionnelles familiales diffèrent-elles dans les deux milieux. Parmi les travailleurs d'origine rurale ceux qui sont venus les plus jeunes en ville sont plus fréquemment fils de salariés que les autres. 21,7% des travailleurs nés dans les villages suburbains sont fils de salariés. Aucune liaison avec le groupe ethnique n'a pu être

établie. Pour les travailleurs qui sont fils de salariés de l'industrie il a seulement pu être établi qu'ils sont significativement plus qualifiés que les autres fils de salariés et plus fréquents chez les Toucouleur. Cette dernière liaison ne saurait s'interpréter comme un signe d'attraction des Toucouleur vers le travail industriel mais comme une conséquence de l'immigration ancienne du groupe à Dakar : les fils accèdent aux postes des 7 catégories occupés par les pères; ~~cela apparaît mieux dans l'industrie où la stabilité de l'emploi est plus grande, notamment dans l'huilerie que dans les autres secteurs~~

L'activité du père est liée à l'attitude à l'égard de l'éducation moderniste des filles : les fils de salariés y sont plus fréquemment favorables.

Activités annexes

22,5% des travailleurs ont des activités annexes : culture et pêche 14,2%, artisanat 2,7%, réparations 5,6%. La culture et la pêche sont aussi bien pratiquées par les fils de salariés que les fils de non salariés mais les réparations sont pour les trois quarts effectuées par des fils de salariés; l'artisanat pour les deux tiers par des fils de non salariés. La culture et la pêche sont liées au lieu de naissance, au groupe ethnique : nous avons déjà vu que les Lébou des villages suburbains et de Rufisque se groupent en associations économiques ou ethnico-économiques.

Syndicat

86,5% des travailleurs appartiennent à un syndicat (1), 4,5% d'entre eux ont des responsabilités syndicales et font aussi partie des délégués du personnel. Le fait d'appartenir à un syndicat est en liaison avec l'âge, l'instruction, et la résidence, mais n'a pu être lié avec la formation professionnelle, la qualification, le groupe ethnique, la religion, ni nettement lié avec le lieu de naissance, l'âge de la venue en ville des ruraux: le syndicalisme est moins développé chez les analphabètes, plus développé chez les plus âgés et aussi à Dakar que dans les villages suburbains; les travailleurs résidant à Rufisque ne peuvent être nettement différenciés de ceux des autres lieux de résidence. En ce qui concerne la religion il s'agit surtout de comparer les mourides aux adhérents des autres confréries. Les Chefs mourides interdisent à leurs fidèles -paraît-il- d'adhérer à un syndicat. Quoi qu'il en soit les travailleurs mourides de notre échantillon appartiennent aussi fréquemment à un syndicat que les autres.

Langue parlée au travail

67,6% des travailleurs déclarent ne parler au travail que le wolof, 13,7% le français, 6,5% une autre langue (langue maternelle). Parmi les travailleurs dont le wolof n'est pas la langue maternelle, ceux qui ont été classés comme le parlant couramment déclarent en majorité l'employer seul au travail mais un certain nombre d'entre eux déclarent y employer leur langue maternelle ou même le français.

(1) En 1959 deux syndicats se partageaient à peu près également les voix des travailleurs.

Ceux qui ont été classés comme parlant un wolof correct déclarent presque tous ne s'exprimer que dans cette langue au travail. Cependant un certain nombre de ceux dont le wolof est la langue maternelle déclarent y employer aussi ou même exclusivement le français. Il est vraisemblablement que ceux qui parlent le mieux le wolof - sans que ce soit leur langue maternelle - n'ont pas tous fait une déclaration sincère et qu'ils sont guidés dans leur réponse par leur désir de paraître Wolof. Ils sont en l'occurrence plus Wolof que nature.

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 (1). 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 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 comprise 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 (2). 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 pêche, 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 agricoles.

En milieu urbain l'activité non salariée occupe une moins grande 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.

(1) Par exemple colporteur, boucher.

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

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.

44,5% 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, 20,5% dans plus d'un autre. Si 55,5% 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.

Nous avons éprouvé la liaison du critère du nombre de secteurs professionnels dans lesquels un travailleur a exercé une activité salariée avec un certain nombre de variables de base (1). Le nombre de secteurs professionnels n'a pu être nettement lié à l'âge des travailleurs. Autrement dit, les plus âgés semblent avoir exercé presque aussi fréquemment que les plus jeunes une activité salariée dans les industries manufacturières exclusivement. 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.

En ce qui concerne la formation professionnelle aucune différence n'apparaît entre ceux qui n'ont pas eu d'apprentissage et ceux qui en ont eu un. Seuls ceux qui ont eu un apprentissage d'au moins trois ans ont exercé plus fréquemment que les autres une activité salariée dans les industries manufacturières exclusivement. Cette liaison n'apparaît plus nettement si l'on ne considère que l'apprentissage des ouvriers. Elle est donc due à la situation particulière des agents de maîtrise. Nous avons aussi trouvé que les fils de salariés ont moins fréquemment changé de secteur professionnel que les autres travailleurs.

Le nombre de secteurs professionnels est, d'autre part, lié au lieu de naissance mais pas à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale : ceux qui sont nés en milieu urbain ou suburbain ont exercé plus fréquemment que les autres une activité salariée dans les seules industries manufacturières. L'implantation de ces industries dans la région de Dakar a incité nombre de travailleurs qui y sont nés à opter pour une carrière industrielle comme nous le constaterons à propos des attitudes à l'égard du travail industriel.

Le nombre de secteurs est enfin lié au groupe ethnique : les Lébou et les ~~Sarakholé~~^{Sarakholé} ont exercé plus fréquemment que les autres une activité salariée dans les seules industries manufacturières, les Toucouleur moins fréquemment. Pour les Lébou c'est en

(1) Niveaux: un secteur (industries manufacturières); plus d'un secteur.

relation avec ce que nous venons de savoir des travailleurs nés en milieu urbain et suburbain. Pour les Toucouleur et les Manding (ou tout au moins les Bambara et les Malinké) c'est en concordance avec les liaisons constatées avec les variables "formation professionnelle" et "qualification".

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 travailleurs n'ayant pas eu d'apprentissage, ce qui correspond - aux erreurs près - aux travailleurs n'ayant jamais exercé de vrai métier. Pour les travailleurs ayant exercé au moins un vrai métier il n'a pas été possible de faire apparaître de liaison nette entre le nombre de métiers exercés et d'autres variables.

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, peu qualifiés. 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. L'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale n'intervient pas.

Emploi précédent

Parmi les travailleurs ayant eu au moins un emploi précédent 58% avaient celui-ci dans le même secteur professionnel, 42% dans un autre. Ce critère est lié au lieu de naissance, à l'âge, à la qualification, à la formation professionnelle : les travailleurs nés en milieu urbain, les plus qualifiés, les plus âgés, ceux ayant eu un apprentissage, ont eu plus fréquemment que les autres leur emploi précédent dans le même secteur professionnel; pour le groupe ethnique, seuls les Sarakhollé et les Peul diffèrent significativement des autres: les premiers ont eu leur emploi précédent plus fréquemment dans le même secteur, les seconds moins fréquemment. Aucune liaison n'a pu être obtenue avec l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale. D'autre part 79% des travailleurs ayant eu un emploi précédent au moins y étaient classés au moment de leur départ dans une catégorie professionnelle inférieure à celle qu'ils occupaient au moment de l'enquête, 15,5% dans la même catégorie et 5,5% 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 3^e 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 37,5% d'entre eux il s'agit de démission, pour 58% de licenciement, les autres cas de départ (4,5%) étant dus au service militaire (1). Le motif de démission ou de licenciement n'a pu toujours être connu. Parmi ceux ayant le plus fréquemment déclaré avoir été démissionnaires, les travailleurs nés en ville (2), les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage et aussi les Wolof (sauf ceux d'origine rurale) et les Lébou donnent plus fréquemment que les autres l'insuffisance de leur salaire comme motif de démission; les Toucouleur ne mentionnent jamais ce motif; lorsqu'ils en donnent un, c'est presque toujours celui du retour de la terre. Il en est de même des Sarakhollé. Le motif le plus fréquemment invoqué de licenciement est la compression du personnel mais ce motif n'a pu être lié qu'à la qualification et au groupe ethnique : parmi ceux ayant déclaré le plus fréquemment avoir été licenciés, les moins qualifiés, les Wolof invoquent plus fréquemment que les autres la compression de l'effectif comme motif. Un autre motif de licenciement mentionné parfois est le désaccord avec le chef (plus ou moins direct) ou l'employeur. Le trop petit nombre de cas et surtout la façon dont ils sont répartis par variable n'en permet pas l'analyse. Il n'a pas été possible de différencier nettement ceux ayant déclaré des démissions et ceux ayant déclaré des licenciements du point de vue des variables de base.

Nombre d'employeurs

Les travailleurs peuvent avoir eu de un à douze employeurs, y compris l'actuel. 21% n'en ont eu, qu'un, et 28,5% deux. La distribution décroît ensuite à peu près régulièrement. Elle ne peut être considérée comme gaussienne et l'on ne peut parler d'un nombre moyen d'employeurs par travailleur. Le nombre d'employeurs n'a pu être nettement lié à aucun groupe ethnique; il est étroitement lié à l'âge, à la qualification, à la formation professionnelle, au lieu de naissance. Les plus âgés, les plus qualifiés - aussi bien les agents de maîtrise que les ouvriers professionnels - ceux ayant eu un apprentissage, ceux nés en milieu urbain ont eu davantage d'employeurs; ceux nés en milieu rural et surtout dans un village suburbain ont eu moins d'employeurs. Le nombre d'employeurs, est, d'autre part, lié au nombre de secteurs professionnels dans lesquels les travailleurs ont exercé une activité : ils ont eu d'autant plus d'employeurs qu'ils ont exercé une activité dans davantage de secteurs professionnels. L'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale n'intervient pas.

(1) Les trois quarts des travailleurs n'avaient pas effectué de service militaire, qui n'était d'0, avant l'indépendance, que par ceux nés à Dakar (Gorée), Rufisque et Saint-Louis du Sénégal. 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.

(2) Seulement 10 travailleurs nés dans les villages suburbains ont déclaré avoir été démissionnaires, la moitié pour salaire insuffisant.

Durée du travail salarié

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

Une liaison apparaît entre les critères de durée du travail salarié; ils croissent dans le même sens; une autre liaison a pu être établie entre la durée et la fréquence du travail salarié: le temps total croît avec le nombre d'employeurs.

Les critères relatifs à la durée du travail salarié sont liés à quelques variables de base: âge, qualification, formation professionnelle, groupe ethnique. Les plus âgés, les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage ont travaillé plus longtemps que les autres, au total, en moyenne par employeur et au maximum chez le même employeur. Pour les groupes ethniques nous constatons que chez les Lébou, le temps total, la durée moyenne et le plus long temps chez le même employeur sont supérieurs à ceux des autres, chez les Toucouleur ils leur sont inférieurs. Le temps total et le plus long temps de travail salarié sont liés au lieu de naissance: les travailleurs nés en ville ont le plus long temps de travail salarié chez le même employeur et un temps total de travail salarié supérieurs à celui des travailleurs nés en milieu rural ou suburbain; mais comme ceux-ci ont eu un nombre moindre d'employeurs la durée moyenne de travail salarié chez un employeur est indépendante du lieu de naissance. Aucun de ces critères n'a pu être nettement lié à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale. Nous avons, d'autre part, trouvé que les fils de salariés de l'industrie ont un temps total de travail salarié supérieur à celui des autres fils de salariés. Si l'on ne considère que les travailleurs nés en milieu urbain et résidant soit à Dakar, soit à Rufisque aucune liaison ne se maintient nettement avec les groupes ethniques pour les critères liés au lieu de naissance.

Nous avons vu que les travailleurs les plus qualifiés et ceux ayant eu un apprentissage ont changé plus fréquemment d'employeurs que les autres et que leur plus long temps chez le même employeur est supérieur à celui des autres. Ces résultats ne sont pas contradictoires. En effet l'âge, lié à ce critère de durée de l'emploi, est aussi lié au nombre d'employeurs. La qualification et la formation professionnelle étant liées à l'âge, on peut éprouver la liaison entre le nombre d'employeurs et d'une part, la qualification, d'autre part, la formation professionnelle à différents niveaux d'âge (1): la liaison

(1) Nous avons pris les niveaux 35 ans au plus et plus de 35 ans, la formation professionnelle n'étant liée à l'âge que dans ces conditions, et en ne considérant que la coupure faite au niveau de l'apprentissage approfondi.

n'apparaît nettement que chez les plus jeunes pour la formation professionnelle qui n'est donc liée au nombre d'employeurs que par l'intermédiaire de l'âge; la liaison apparaît aux deux niveaux pour la qualification, mais faiblement (.05) pour les plus âgés et l'on ne peut énoncer, par exemple, que la promotion ouvrière est facilitée par les changements d'employeur. D'ailleurs les travailleurs qui changent d'emploi n'accèdent qu'ultérieurement, pour la plupart, à une catégorie supérieure de la classification professionnelle et une certaine stabilité de l'emploi est recherchée par la grande majorité des travailleurs comme nous le verrons à propos des attitudes à l'égard du travail.

On constate, d'autre part, que les Lébou et les travailleurs nés dans un village suburbain, dont, rappelons-le, près des neuf dixièmes sont des Lébou, se situent différemment par rapport aux deux critères relatifs à la durée de l'emploi liés au lieu de naissance. C'est que les Lébou urbains - de Dakar ou des anciens villages rattachés à Rufisque - sont entrés plus tôt en contact avec l'industrie que ceux des villages plus éloignés des centres extra-coutumiers. Comme les Lébou urbains constituent près de la moitié de l'effectif des Lébou, et aussi des travailleurs nés en ville, il n'est pas étonnant que les Lébou pris dans leur ensemble se distinguent des autres groupes ethniques - dont la plupart des représentants sont nés en milieu rural - eu égard aux critères de durée de l'emploi. En ce qui concerne les seuls Lébou la différence de temps total de travail salarié entre ceux nés en ville et ceux nés dans un village est significative.

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% d'aux 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.

Pour l'ensemble des travailleurs le nombre de postes occupés n'a pu être lié à l'âge ni à la qualification; il est lié à la formation professionnelle, au lieu de naissance, au groupe ethnique (1) : les travailleurs n'ayant pas eu d'apprentissage, ceux nés en milieu rural, les Wolof, les Sérèr ont eu plus fréquemment que les autres plusieurs postes à l'entreprise actuelle, les Lébou plus fréquemment que les autres un seul poste (2). Aucune liaison nette n'apparaît pour l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale.

(1) niveaux : un poste; plus d'un poste.

(2) Les travailleurs nés dans les villages suburbains se situent entre les urbains et les ruraux.

Il est à remarquer que le nombre d'employeurs et le nombre de postes chez l'employeur actuel sont des variables liées, en sens contraires, au lieu de naissance : les travailleurs nés en ville ont eu plus d'employeurs (y compris l'actuel) et occupé moins de postes chez l'employeur actuel. :

Si l'on considère séparément chaque entreprise on constate seulement une liaison entre le nombre de postes occupés et la qualification pour l'huilerie et la cimenterie, le lieu de naissance et la formation professionnelle pour la cimenterie : les plus qualifiés ont occupé moins de postes que les autres, les travailleurs nés en milieu rural et ceux n'ayant pas eu d'apprentissage plus de postes.

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, 4 mois, variant de 3 ans, 2 mois à l'usine de textile, à 9 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.

Pour l'ensemble des travailleurs il apparaît une liaison entre les critères relatifs à la durée d'emploi à l'entreprise actuelle: ils croissent dans le même sens; il n'a pu être établi de liaison entre la durée d'emploi et la fréquence des postes à l'entreprise actuelle.

Les critères relatifs à la durée d'emploi à l'entreprise actuelle sont liés à quelques variables de base : âge, formation professionnelle, qualification, lieu de naissance; les plus âgés, ceux ayant eu un apprentissage, les plus qualifiés, ceux nés en ville ou dans un village suburbain, ont une plus grande ancienneté dans l'entreprise que les autres et ont un plus long temps dans le même poste et une durée moyenne par poste supérieurs aux autres. Pour le groupe ethnique nous constatons que chez les Lébou l'ancienneté dans l'entreprise, la durée moyenne par poste et le plus long temps dans le même poste sont supérieurs à ceux des autres; chez les Toucouleur ils leur sont inférieurs. Les Wolof ne diffèrent nettement des autres que par un moins long temps passé dans le même poste et une moins grande ancienneté dans l'entreprise, les Paul par un moins long temps passé dans le même poste. Chez les ruraux la différence entre les Toucouleur et les autres ne concerne que le plus long temps et l'ancienneté et il apparaît que les Sarakhollé ont une durée moyenne par poste plus élevée que les autres ruraux.

En relation avec ce que nous avons dit de la liaison du nombre d'employeurs et de postes par employeur avec le lieu de naissance remarquons aussi qu'à la différence de la durée moyenne de travail salarié la durée moyenne dans le poste est liée au lieu de naissance. Aucun de ces critères n'a pu être lié à l'âge de la venue en ville

des travailleurs d'origine rurale. Nous avons trouvé, d'autre part, que les fils de salariés de l'industrie ont un plus long temps dans le même poste et une durée moyenne par poste supérieurs aux autres fils de salariés. Enfin l'ancienneté est liée au niveau d'instruction: les illettrés ont moins d'ancienneté.

L'ancienneté, considérée par entreprise, n'a plus aucune liaison avec les variables de base mentionnées ci-dessus à l'entreprise de mécanique générale, où d'ailleurs la grande majorité des travailleurs ont un certain nombre d'années de service. La liaison persiste avec l'âge dans les trois autres entreprises, avec la formation professionnelle à l'huilerie et à la cimenterie, avec la qualification à l'huilerie et à l'usine de textiles, avec le groupe ethnique à la cimenterie (Lébou) et disparaît avec le lieu de naissance dans toutes les entreprises.

Le plus long temps passé dans le poste, considéré par entreprise, est lié à la qualification dans toutes les entreprises, à l'âge à l'usine de textiles et à l'entreprise de mécanique générale, à la formation professionnelle à l'huilerie, à l'usine de textiles et à l'entreprise de mécanique générale, au groupe ethnique (Lébou) à la cimenterie, mais n'est lié au lieu de naissance dans aucune entreprise.

La durée moyenne dans un poste, considérée par entreprise, est liée à la qualification dans toutes les entreprises, à l'âge à l'huilerie, à l'usine de textiles et à l'entreprise de mécanique générale, à la formation professionnelle à l'huilerie, à la cimenterie et à l'entreprise de mécanique générale, au groupe ethnique (Lébou) à la cimenterie et à l'usine de textiles, au lieu de naissance à la cimenterie.

On remarquera que les liaisons des critères relatifs à la durée d'emploi dans le poste avec les mêmes variables de base se maintiennent en général dans les mêmes entreprises. D'autre part les liaisons entre ces critères persistent dans chaque entreprise.

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.

Ancienneté dans la profession

Le temps total passé dans la profession actuelle est une variable proche de l'ancienneté dans l'entreprise actuelle; elle peut dépasser 30 ans, est en moyenne de 6 ans, 8 mois. Elle est liée aux critères relatifs à la durée d'emploi dans le poste et aux mêmes variables de base qu'eux. (Lébou, Toucouleur et Sarakhollé pour le groupe ethnique). Cependant les agents de maîtrise ont moins d'ancienneté dans la profession que les ouvriers professionnels sans pour autant différer d'eux quant à l'ancienneté dans l'entreprise. C'est qu'un certain nombre d'agents de maîtrise de la fabrication sont d'anciens ouvriers professionnels de l'entretien et l'on a considéré qu'ils ont alors changé de profession.

Chômage

62% des travailleurs n'ont jamais eu de période de chômage. Le fait d'avoir été chômeur ou non n'a pu être lié à l'âge, à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, ni à la formation professionnelle; il est lié au lieu de naissance, à la qualification, au groupe ethnique : il y a moins de chômeurs chez les travailleurs nés en ville ou dans un village suburbain, chez les plus qualifiés, chez les Lébou aussi, plus de chômeurs chez les Wolof que chez les autres. 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 nombre de périodes de chômage n'a pu être lié à aucune variable de base.

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.

Il apparaît une liaison entre les critères de durée de chômage: ils croissent dans le même sens. Une autre liaison a pu être établie entre la durée et la fréquence du chômage : le temps total croît avec le nombre de périodes de chômage.

Il n'a pas été possible d'établir de liaison nette des critères de durée du chômage avec les variables de base. Cependant la liaison de l'âge et de la durée totale du chômage apparaît avec un seuil de probabilité très proche du seuil de 5% que nous nous sommes fixé : les travailleurs les plus âgés ont moins fréquemment chômé, au total. C'est que leur histoire professionnelle s'est surtout déroulée en une période 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. D'autre part le rajeunissement constaté chez les migrants a contribué à grossir la proportion relative de jeunes sans travail.

Parmi les chômeurs il y a des liaisons entre le groupe ethnique et la qualification, l'âge de la venue en ville des ruraux : Les Lébou sont les plus qualifiés, les Toucouleur les moins qualifiés; les Wolof sont venus plus âgés en ville. Il n'y a pas de liaison entre le groupe ethnique et le lieu de naissance, entre l'âge et la qualification, même si l'on considère séparément chaque groupe ethnique. Il y a, d'autre part, des liaisons de la qualification avec le secteur de l'emploi précédent et les critères de fréquence et de durée de l'emploi : les plus qualifiés ont travaillé plus fréquemment dans le même secteur professionnel dans l'emploi précédent, ont eu plus d'employeurs, un plus long temps chez le même employeur, un temps total de travail salarié et une durée moyenne d'emploi supérieurs aux autres.

Parmi les chômeurs d'origine rurale le groupe ethnique n'a pu être lié à l'ancienneté de la résidence; il est lié à presque toutes les variables relatives à la fréquence et à la durée de séjour en ville: les Toucouleur comptent plus de séjours en ville, ont une moindre durée maxima et moyenne de séjours en ville, les Wolof ont une plus grande durée maxima de séjour en ville (1).

(1) Nos résultats ne concordent pas avec ceux obtenus à Dakar par Y. Mersadier en 1962 sur 400 chômeurs; c'est que les deux échantillons ne sont pas comparables : l'un se réfère au sondage de 1961, l'autre à une population à 25% de Wolof. Voir Mersadier (1963).

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 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. Cependant cette assertion, valable pour l'ensemble des travailleurs, doit être nuancée en fonction de quelques variables de base. Le temps relatif d'exercice de l'activité salariée n'est pas lié à l'âge; il est en liaison avec la formation professionnelle et la qualification. Nous avons aussi trouvé que les fils de salariés ont eu un temps relatif d'exercice de l'activité salariée supérieur aux autres. En ce qui concerne les groupes ethniques, d'autre part, les Wolof ont exercé une activité salariée pendant un temps relatif moindre que les autres travailleurs, les Lébou pendant un temps supérieur aux autres. Enfin pour le lieu de naissance et l'âge de la venue en ville des ruraux nous avons trouvé une différence significative eu égard à ces critères entre les travailleurs nés en ville et les travailleurs d'origine rurale et parmi ceux-ci entre ceux venus jeunes en ville et les autres : en effet la plupart des travailleurs nés en milieu urbain ont commencé, dès l'adolescence, à exercer une activité salariée; il n'en est pas de même de tous les travailleurs nés en milieu rural dont un grand nombre, nous l'avons vu, sont venus pour la première fois en ville à l'âge adulte. Auparavant ils cultivaient leurs champs. Les travailleurs nés en milieu suburbain n'ont pas non plus exercé d'activité salariée de durée comparable à celle des travailleurs nés en milieu urbain (1).

Les Wolof ayant eu une activité salariée de moindre durée que les autres et les travailleurs nés en ville de plus longue durée, nous avons comparé les Wolof ruraux et urbains à cet égard :

Attitudes

Travail industriel

Il a été demandé aux travailleurs s'ils préféraient le travail industriel ou l'activité traditionnelle et s'ils préféraient le travail d'atelier ou celui de bureau ou de comptoir (2). Il leur a été demandé aussi quelle profession ils aimeraient que leurs fils exercent (3).

(1) Même remarque que précédemment pour les Lébou et les travailleurs nés dans un village suburbain.

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

(3) Voir plus haut, rubrique " éducation des filles".

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

L'attitude à l'égard du travail industriel (préférences entre le travail industriel et le travail de bureau ou de comptoir) a pu être liée au lieu de naissance, au lieu de résidence, à la formation professionnelle, à la qualification, au groupe ethnique. Les travailleurs nés en ville indiquent plus fréquemment que ceux nés en milieu rural ou suburbain une préférence pour le travail industriel; cette même préférence s'étend aux travailleurs résidant à Rufisque, aux Lébou (1) et, bien entendu, aux travailleurs ayant eu un apparentissage, qualifiés. Cette attitude n'a pu être liée à l'âge, à l'âge de la venue en ville, au niveau d'instruction, à la religion (ou la confrérie), au groupe ethnique chez les ruraux, à la qualification chez les chômeurs d'origine rurale, à l'attitude à l'égard des coutumes, à l'activité du père. Chez les Toucouleur cette attitude n'a pu être liée à la caste; les nobles en particulier ne manifestent pas significativement de préférences pour d'autres activités que l'industrie, bien qu'ils trouvent plus facilement que les autres, semble-t-il, des débouchés en dehors de l'industrie (voir p.22).

L'attitude à l'égard de l'activité traditionnelle (préférence entre l'activité traditionnelle et les autres activités) n'a pu être nettement liée qu'à l'âge de la venue en ville des travailleurs nés en milieu rural : ceux venus les plus jeunes rejettent tous - sauf un - l'activité traditionnelle.

Nous avons étudié l'attitude des travailleurs à l'égard du travail industriel en fonction de la qualification et du lieu de naissance, variables liées entre elles. Chez les travailleurs nés en milieu urbain il n'y a pas de liaison entre la qualification et l'attitude à l'égard du travail industriel, chez les travailleurs d'origine rurale la liaison n'apparaît nettement. Chez les travailleurs qualifiés il n'y a pas de liaison entre le lieu de naissance et cette attitude, chez les non-qualifiés non plus. Malgré le manque de liaisons nettement établies cette attitude semble liée plus directement à la qualification qu'au lieu de naissance.

Profession des fils

Les travailleurs souhaitent pour leurs fils une situation dans l'industrie (26%), le commerce ou l'administration (34%) ou dans une autre branche d'activité, notamment les professions libérales (17%) (2).

L'attitude à l'égard de la profession des fils (préférence entre industrie et autres secteurs) n'a pu être liée à l'âge, à l'instruction, à la religion (ou la confrérie), au lieu de naissance, à l'âge de la venue en ville des travailleurs d'origine rurale, à l'activité du père. Elle est liée au lieu de résidence, à la formation professionnelle,

(1) ~~Même~~ remarque que précédemment pour les Lébou et les travailleurs nés dans un village suburbain.

(2) Nous avons vu que 23% n'ont pas d'opinion (rubrique "éducation des filles").

à la qualification, au groupe ethnique, à l'attitude à l'égard des coutumes. Les habitants de Rufisque, les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage, les Lébou, les modernistes préfèrent que leurs fils fassent carrière dans l'industrie plus fréquemment que les autres, les Toucouleur moins que les autres.

Travail actuel et problèmes du travail

Pour connaître les attitudes des travailleurs à l'égard du travail il n'était guère possible matériellement - et sans grand intérêt dans la plupart des cas - d'étudier toutes les réponses aux nombreuses questions du questionnaire relatives aux attitudes à l'égard du travail. **Il ne faut** d'ailleurs pas oublier que la majorité des questions sont secondaires et destinées surtout à en introduire naturellement d'autres, essentielles, de façon à donner à l'enquête un ton de conversation dirigée. Aussi avons-nous regroupé la plupart des réponses de chaque enquête et rendu ainsi possible leur exploitation mécanographique sur une seule carte perforée (1). C'est ainsi qu'à partir de l'ensemble des réponses au questionnaire sur le thème "poste de travail" nous avons classé les travailleurs en deux catégories : ceux qui aiment leur travail actuel et ceux qui ne l'aiment pas. Dans chaque catégorie nous avons subdivisé les travailleurs d'après les raisons données de l'aimer ou de ne pas aimer leur travail actuel :

- 1°/ intérêt ou manque d'intérêt professionnel
- 2°/ raison de facilité, tranquillité ou de difficulté physique (travail dur, sale, immobile),
- 3°/ autres raisons ou raison non précisées

Quelques travailleurs n'ont pu être classés d'après leurs réponses, qui témoignent de l'indifférence au travail actuel. Nous avons traité de même les autres thèmes, les raisons données pour une attitude ou une préférence n'étant pas nécessairement réparties sur trois rubriques.

Les réponses au questionnaire relatives aux attitudes à l'égard du travail peuvent se résumer ainsi (2):

1°/ Poste de travail : 66% des travailleurs aiment leur travail actuel, surtout pour des raisons professionnelles, 33% ne l'aiment pas, notamment pour des raisons de difficultés physiques, 1% y sont indifférents.

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

(2) La partie du questionnaire concernant les attitudes à l'égard du travail et le détail de la distribution figurent en annexe.

29/ Groupe de travail : 31 % préfèrent travailler seuls, surtout pour assumer leurs responsabilités, 58 % en équipe, surtout pour des raisons sociales, 11 % n'ont pas de préférence.

39/ Entreprise : 67 % déclarent être favorables à leur entreprise, 32 % lui sont défavorables, 1 % indifférents mais 64 % ne pensent pas qu'elle fait un effort social, 36 % pensent qu'elle en fait un.

49/ Primes et gratifications : 21 % des travailleurs n'en ont pas; parmi les autres 77 % en sont satisfaits; 23 % n'en sont pas satisfaits.

59/ Travail de nuit : 33 % des travailleurs ne travaillent pas de nuit; 20 % seulement de ceux qui travaillent de nuit y sont favorables, surtout à cause des gains supplémentaires, 73 % défavorables, essentiellement à cause de la perte de sommeil, 7 % indifférents.

69/ Absentéisme : 64 % condamnent l'absentéisme, 12 % tendent à le justifier, 24% sont sans opinion.

79/ Promotion : 18 % considèrent que la promotion récompense le mérite, 78 % qu'elle est indépendante du mérite, 4 % sont sans opinion. 61% estiment normal que le passage par une école professionnelle facilite la promotion, 15 % sont de l'avis contraire, 24 % sont sans opinion.

89/ Changement : 87 % tendent à la stabilité du poste ou de l'emploi, notamment pour des raisons d'âge, de promotion, d'ancienneté, 10 % souhaitent le changement, notamment pour raison d'intérêt pécuniaire, 3 % ont une attitude difficile à préciser.

99/ Antagonisme racial, de caste et préférences raciales dans le travail et le commandement : 22 % manifestent un antagonisme racial avec ou sans préférences, 9 % un antagonisme de caste, 23 % des préférences raciales sans antagonisme racial, 52% n'ont aucun antagonisme racial ou de caste ni aucune préférence raciale (1).

Les antagonismes interethniques dans le travail ou le commandement se répartissent ainsi entre les travailleurs en ayant manifesté un :

rejets sur les Wolof : 20 % à cause surtout de leur attitude de supériorité à l'égard des autres groupes.

sur les Lébou : 17,5 % pour mauvais caractère surtout.

sur les Toucouleur : 16% - motifs divers, entre autres particularismes (racistes)

(1) Le total des pourcentages dépasse 100 du fait que certains travailleurs manifestent à la fois un antagonisme racial (avec ou sans préférence) et de caste ou bien un antagonisme de caste et des préférences raciales.

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

sur les Sarakhollé, Mandingue : 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 des Wolof proviennent pour moitié des Toucouleur, ceux des Sarakhollé-Mandingue pour les trois quarts des Wolof et des Lébou, ceux des Toucouleur presque uniquement des Wolof et des Lébou.

10^e/ Encadrement : 62% préfèrent un chef africain, 11% un européen, 27% n'ont pas de préférence. Parmi ceux ayant indiqué une préférence 45 % ont un chef européen, 55% un chef africain. Les raisons données en faveur d'un Africain sont essentiellement d'ordre coutumier, celles données en faveur d'un Européen d'ordre moral.

Quelques-unes de ces attitudes peuvent-être liées aux variables de base suivantes : âge, formation professionnelle, qualification, lieu de naissance, âge de la venue en ville, groupe ethnique et à l'activité du père.

L'attitude à l'égard du poste de travail et du travail de nuit est liée à la plupart de ces variables : les travailleurs nés en ville, les plus âgés, les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage, les Lébou (2) aiment davantage leur travail actuel et sont moins défavorables au travail de nuit. Les Toucouleur aiment moins que les autres leur travail actuel, les Wolof sont plus défavorables que les autres au travail de nuit.

L'attitude à l'égard du groupe de travail n'est liée qu'à l'âge : les plus âgés préfèrent plus fréquemment travailler en équipe.

L'attitude à l'égard de l'entreprise est liée à la qualification, au groupe ethnique : les plus qualifiés et les Sarakhollé sont plus favorables à l'entreprise que les autres. En ce qui concerne l'attitude à l'égard de l'effort social de l'entreprise elle est liée à toutes les variables énumérées ci-dessus : les travailleurs nés en milieu urbain ou suburbain, les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage, les plus âgés, ceux venus les plus âgés en ville, les Lébou, les fils de salariés pensent davantage que les autres que l'entreprise fait un effort social.

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

(2) Les travailleurs nés dans un village suburbain différent des Lébou et des travailleurs nés en milieu urbain.

L'attitude à l'égard de l'entreprise et celle à l'égard de son effort social sont liées : ceux qui pensent que l'entreprise fait un effort social lui sont favorables.

L'attitude à l'égard de l'absentéisme est liée à la formation professionnelle, à la qualification et à l'activité du père : les travailleurs ayant eu un apprentissage, les plus qualifiés et les fils de salariés de l'industrie condamnant plus fréquemment l'absentéisme que les autres (ou les autres fils de salariés) 1 :

L'attitude à l'égard de la promotion est liée au lieu de naissance, à la qualification, à la formation professionnelle et à l'activité du père : les travailleurs nés en ville (2) les plus qualifiés, ceux ayant eu un apprentissage et les fils de salariés considèrent davantage que les autres que la promotion récompense le mérite.

En ce qui concerne l'attitude à l'égard de la contribution de l'école professionnelle à la promotion, elle est liée au lieu de naissance et au groupe ethnique : les travailleurs nés en milieu rural, les Toucouleur estiment, plus fréquemment que les autres, normal que le passage par une école professionnelle facilite la promotion, les travailleurs nés en milieu suburbain et les Lébou moins fréquemment que les autres.

L'attitude à l'égard du changement n'est nettement liée qu'au lieu de naissance, et à condition de comparer seulement les travailleurs nés en milieu rural et ceux nés dans les villages suburbains : ceux-ci s'avèrent moins stables.

L'antagonisme racial manifesté dans le travail et le commandement par certains travailleurs, non nettement lié à la qualification, est en liaison avec l'âge, le groupe ethnique et la religion. Les travailleurs les plus âgés, les chrétiens ont moins d'antagonisme racial, les Wolof plus que les autres. Cette attitude n'a pu être liée à l'instruction ni à l'attitude à l'égard des coutumes, ni aux relations sociales inter-ethniques (3).

L'antagonisme de caste manifesté dans le ^{Commandement} ~~les mêmes conditions~~ par des travailleurs appartenant à des sociétés à castes, est lié au lieu de naissance, à la formation professionnelle, à la qualification, au groupe ethnique et à la confrérie religieuse : les travailleurs nés en ville, les plus qualifiés ceux ayant eu un apprentissage, les Toucouleur ont moins d'antagonisme que les autres, les Sérèr plus que les autres (4).

(1) Ni l'attitude à l'égard de l'absentéisme, ni aucune autre attitude n'ont pu être liées à l'absentéisme.

(2) Les travailleurs nés en un village suburbain se situe entre les urbains et les ruraux.

~~(3) Nous n'avons pas étudié les liaisons des préférences raciales, qui ont été classés dans la même catégorie que les antagonismes raciaux lorsque ceux-ci se manifestaient en même temps.~~

(4) Un seul travailleur Toucouleur a manifesté un antagonisme de caste dans le travail 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'un antagonisme de caste dans le travail chez les Sarakhollé, chez les Manding et aucun chez les Peul.

On trouve aussi moins d'antagonisme chez les Tidjanes que chez les Mourides (pas cependant parmi les seuls Wolof). Cette attitude a pu être liée à l'attitude à l'égard des coutumes mais non à l'instruction ni aux relations sociales interethniques : il y a plus d'antagonisme chez les traditionalistes.

Nous avons essayé de lier les préférences raciales - lors lorsqu'elles s'expriment à l'exclusion des antagonismes raciaux - avec d'une part l'attitude de ceux qui ne manifestent aucune préférence, aucun antagonisme, d'autre part l'antagonisme racial. En ce qui concerne le premier cas nous avons trouvé une liaison avec le lieu de naissance, l'âge, l'instruction, la formation professionnelle, l'instruction, la qualification, les relations sociales interethniques, l'attitude à l'égard des coutumes : 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 manifestent moins de préférences raciales, les travailleurs nés dans les villages suburbains, les moins instruits, les moins qualifiés, les moins modernistes manifestent davantage. Nous n'avons pu lier les préférences raciales à l'âge, au groupe ethnique, à la religion, ni nettement à la confrérie religieuse. En ce qui concerne la comparaison entre les préférences raciales et l'antagonisme racial 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 manifestent plus fréquemment des préférences que de l'antagonisme racial. 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.

L'attitude à l'égard de l'encadrement n'a pu être nettement liée, par entreprise ou même globalement, à aucune variable de base.

L'attitude à l'égard des primes et gratifications 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 enfin 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.

Satisfaction du travail 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'attitude 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 et nous indiquerons seulement les questions qui ont pu être retenues pour chaque attribut, dans l'ordre où elles apparaissent sur l'échelle :

1^o/ Satisfaction au travail :

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

2^o/ Satisfaction de l'encadrement :

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

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

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

Avec six réponses par attribut nous avons composé deux échelles de sept degrés, le premier degré correspondant à une satisfaction nulle (1).

La répartition des travailleurs satisfaits va en croissant : en plus il y en a de plus⁷ au fur et 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 satisfaction au travail est liée au lieu de naissance, à l'ancienneté, à la formation professionnelle, à la qualification, au 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, 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 Paul. La satisfaction au travail n'a pu être nettement liée à l'âge, ni liée à l'âge de la venue en ville. Cette attitude a été mise en relation avec quelques autres attitudes : antagonisme racial, de caste, attitude à l'égard de la promotion (eu égard au mérite et à l'école professionnelle), du travail industriel, de la profession des fils, de l'instruction des filles. Les travailleurs les plus satisfaits manifestent moins d'antagonisme racial 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. La liaison de la satisfaction de l'encadrement et d'autres 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 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.

(1) Voir en annexe la distribution de ces attributs.

CONCLUSION

Nous avons essayé de rendre compte le mieux possible de la complexité des faits en nous étendant un peu longuement sur les caractéristiques des travailleurs; nous avons ensuite situé ces travailleurs par rapport à la vie urbaine à l'aide de quelques exemples, puis nous avons développé les thèmes de l'emploi et des attitudes à l'égard du travail. Nous allons essayer maintenant de dégager de l'ensemble descriptif et analytique que nous avons exposé les principaux résultats auxquels nous sommes parvenu (1).

Plus de la moitié de nos travailleurs, ceux qui sont nés en milieu rural, ont eu à faire un double effort d'adaptation : 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 industrielles 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 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 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.

(1) Des conclusions partielles ont déjà été dégagées à propos des caractéristiques et des conditions de logement.

Les attitudes qu'ils manifestent à l'égard du travail font ressortir qu'ils en éprouvent plus de satisfaction. Cependant l'étude des facteurs humains affectant la productivité a montré qu'il n'y a pas de différence significative, eu égard à l'absentéisme, entre les travailleurs nés en milieu urbain et ceux nés en milieu rural (1).

Si les groupes ethniques ne jouent plus un rôle majeur au Sénégal ils n'en apparaissent pas moins à travers tout le rapport 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.

Les Wolof constituent, d'autre part, le seul groupe de notre échantillon ayant à la fois, en assez grand nombre, des représentants nés en ville et des représentants nés en milieu rural et à ce titre ils permettent de montrer que l'influence du lieu de naissance peut être indirecte sur certains critères, l'action réelle étant alors le fait du groupe ethnique.

Rappelons enfin que le groupe Lébou pose des problèmes d'interprétation de certaines liaisons du fait qu'aucun de ses membres ne vit dans un milieu vraiment extra-coutumier et qu'on observe cependant des différences entre ceux classés comme urbains, presque tous originaires des anciens villages englobés dans Rufisque et ceux des villages de la presqu'île du Cap-Vert. Ces différences semblent tenir à l'ancienneté plus ou moins grande des contacts qu'ont eus les représentants de ce groupe avec l'industrie.

Vis-à-vis du lieu de naissance l'influence du groupe ethnique peut être directe ou indirecte sur les critères; vis-à-vis de la confrérie religieuse musulmane ou de la caste elle apparaît toujours directe sur notre échantillon.

(1) A. Hauser (1961)

L'analyse de quelques aspects de la vie sociale des travailleurs en milieu extra-coutumier montre, dans l'ensemble, 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 (1).

L'analyse des attitudes des travailleurs à l'égard des coutumes matrimoniales montre que ceux que l'on a considérés comme modernistes n'ont pas pour autant une conception occidentale de la famille conjugale : la polygamie est encore l'état vers quoi tendent la grande majorité des travailleurs de notre échantillon, quel que soit leur âge ou leur lieu de naissance. Les représentants des divers groupes ethniques se distinguent par leurs attitudes différentes à l'égard de la plupart des problèmes posés ici. Cependant seuls les Sérère apparaissent comme traditionalistes. Dans les autres groupes les positions varient avec le problème, qui, il faut le souligner, ne se pose pas dans les mêmes termes pour tous les groupes, sauf le mariage intercaste : si, notamment, les Toucouleur envisagent plus facilement que les autres d'épouser une femme qui ne soit pas de leur groupe, sans le consentement de leurs parents, c'est en relation avec leur situation de minorité ethnique. Aussi l'on ne peut pas dire, dans l'ensemble, que les Wolof et les Lébou sont plus modernistes que les Toucouleur et les Peul. L'âge n'influence que l'attitude à l'égard de la dot, les jeunes, quels qu'ils soient y étant évidemment défavorables; le lieu de naissance et l'instruction n'interviennent pas à propos de toutes les attitudes ni toujours simultanément mais caractérisent les modernistes et interviennent presque exclusivement à propos du problème du mariage intercaste. Il est d'ailleurs intéressant de constater qu'il se trouve dans notre échantillon un petit noyau de travailleurs suffisamment modernistes pour approuver l'idée d'un tel mariage. Car dans l'ensemble du pays tous les membres de sociétés à castes réprouvent le mariage intercaste, quel que soit leur niveau d'éducation et leur degré d'intégration à la société urbaine.

L'analyse de l'attitude à l'égard de l'éducation des filles confirme l'importance des variables "lieu de naissance" et "instruction" : Ce sont essentiellement les travailleurs nés en ville d'une part, les plus instruits d'autre part, qui adoptent une attitude moderniste en face de ce problème.

(1) G. Balandier et P. Mercier (1952).

L'analyse des données factuelles relatives à l'emploi a fait apparaître des liaisons entre un certain nombre de critères de l'emploi et un certain nombre de variables. Les critères de fréquence ne donnent lieu, en général, qu'à un nombre réduit de liaisons, avec des variables qui ne sont pas toutes les mêmes pour tous les critères; Ils rendent cependant partiellement compte de l'histoire professionnelle mais l'interprétation des liaisons auxquelles ils se prêtent n'est pas toujours aisée : les critères peuvent être liés en sens contraire à une même variable. Les critères d'alternative (premier emploi, secteur professionnel de l'emploi précédent, chômage) donnent au contraire avec les variables de base des liaisons d'interprétation aisée. Mais ce sont surtout les liaisons des critères de durée qui permettent de préciser l'importance relative des variables dans l'histoire professionnelle des travailleurs.

La qualification est liée à presque tous les critères de l'emploi. C'est donc la variable qui permet le mieux de rendre compte des données. Elle pourrait servir de base à une typologie des travailleurs.

Trois autres variables sont liées à la plupart des critères de l'emploi : l'âge, la formation professionnelle et le lieu de naissance. Dans l'ensemble on constate que l'insertion dans le contexte industriel est d'autant meilleure que les travailleurs sont nés en ville, ont eu un apprentissage, sont plus qualifiés et plus âgés.

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 les Mandingres semblent avoir acquis des traditions industrielles ~~alors que les Toucouleur semblent avoir fait~~ ~~un~~ ~~carrière~~ ~~industrielle~~ ~~essentiellement~~ ~~pour des raisons de facilité d'accès aux postes des basses catégories.~~ Les Sarakhollé apparaissent comme les seuls ruraux ^à ~~à~~ ~~attaches~~ ~~terriennes~~ ~~et à vocation industrielle.~~ Nous savons, ^{d'autre} ~~d'autre~~ ~~part,~~ que les Wolof ont 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. Aussi n'est-il pas étonnant qu'ils soient sous-représentés dans l'industrie et qu'ils ne s'y distinguent pas des autres par la qualification.

L'analyse des données attitudinales relatives à la vie industrielle et à l'emploi confirme l'importance des variables que nous venons de distinguer à propos de l'histoire professionnelle : en premier lieu la qualification, ensuite le lieu de naissance, la formation professionnelle et l'âge. Les attitudes éprouvées en liaison avec les groupes ethniques sont dans l'ensemble en concordance avec les tendances que nous avons essayé de dégager ci-dessus. Il est à noter que les Toucouleur ne paraissent pas se sentir vraiment concernés comme les Lébou ou même les Sarakhollé par la compétition industrielle.

L'étude des liaisons de l'antagonisme racial et de l'antagonisme de caste dans le travail et le commandement appelle quelques remarques. L'âge n'est lié qu'à l'antagonisme racial et ce sont les plus âgés qui ont le moins d'antagonisme racial. C'est que cette attitude est sans rapport avec l'attitude que nous avons définie comme moderniste, qui, elle, n'est pas liée à l'âge. Il est, d'autre part, à remarquer qu'aucun des deux sortes d'antagonismes n'est lié à l'instruction et que l'antagonisme de caste est lié à la qualification si l'antagonisme racial ne l'est pas nettement. Cela confirme ce que nous avons vu des fonctions différentes de ces deux variables de base vis-à-vis des attitudes. En ce qui concerne, enfin, les groupes ethniques, nous constatons que les Wolof, qui sont pourtant parmi les plus "rejetés" par les autres, en "rejetent" encore plus que les autres. Les Sérèr se révèlent traditionalistes aussi bien dans le travail, où ils manifestent un antagonisme de caste plus fréquemment que les autres, que dans la vie coutumière.

L'étude des liaisons des deux attributs que nous avons définis : satisfaction au travail et satisfaction de l'encadrement - a montré qu'il n'y a pas de correspondance dans le même sens entre la distribution des travailleurs satisfaits, pour la satisfaction au travail et pour la satisfaction de l'encadrement, quelle que soit la variable prise en considération, et que dans certains cas une correspondance peut s'établir en sens contraire : Parmi les travailleurs les plus satisfaits au travail se rencontrent alors aussi les moins satisfaits de l'encadrement. Nous savons, d'autre part que des deux attributs, seule la satisfaction au travail est liée à l'absentéisme(1) : Si les travailleurs les plus satisfaits s'absentent moins que les autres, c'est qu'ils sont mieux adaptés à la vie industrielle.

(1) A. Hausser (1961).

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 (1). 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 (2).

(1) Prain, R.L., 1957, II, p.50

(2) Grisez, J., Guilbault, J., Hauser, A. (1963).

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 : Saison 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 ?
Lesquelles ?

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 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 - Aimerez-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-il 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 Séparations

- 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 ?

Distribution des attitudes à l'égard du travail

Attitude à l'égard du poste de travail	Effectif	Pourcentage
1 ^o Aime son travail		
a) raison professionnelle	201	45,0)
b) raison de facilité, tranquillité	37	8,3 (66,3
c) autres raisons (ou raison non précisée)	58	13,0 (
2 ^o N'aime pas son travail actuel		
a) manque d'intérêt professionnel	57	12,8)
b) travail dur, sale, immobile	71	16,0 (33,0
c) autres raisons (ou raison non précisée)	19	4,2 (
3 ^o Indifférence, habitude	<u>4</u>	<u>0,7</u>
	447	100,0
Attitude à l'égard du groupe de travail		
1 ^o Préfère travailler seul		
a) Seul responsable	70	17,1)
b) moins dérangé	35	8,5 (30,6
c) autres raisons ou raison non précisée	20	5,0 (
2 ^o Préfère travailler en équipe		
a) raison physique	82	20,1)
b) raison sociale	136	33,3 (58,1
c) autre raison ou raison non précisée	19	4,7)
3 ^o Indifférence, habitude	42	10,3
4 ^o Sans opinion	<u>4</u>	<u>1,0</u>
	408	100,0
	Rebut	39
Attitude à l'égard de l'Entreprise		
1 ^o Attitude favorable		
a) possibilité d'avancement	34	7,6)
b) salaire convenable	54	12,1 (66,7
c) Tranquillité	30	6,7)
d) autres raison ou raison non précisée	180	40,3 (
2 ^o Attitude défavorable		
a) pas d'avancement	25	5,6)
b) salaire insuffisant	58	13,0 (31,9
c) difficultés	13	3,0)
d) trop de travail (ou trop dur)	25	5,6 (
e) autre raison ou raison non précisée	21	4,7)
3 ^o Indifférence, habitude	6	1,3
4 ^o Sans opinion	<u>1</u>	<u>0,1</u>
	447	100,0

Attitude à l'égard du travail de nuit	Effectif	Pourcentage
1 ^o Attitude favorable		
a) gain supplémentaire	41	13,8)
b) autres raisons	19	6,4 (20,2
2 ^o Attitude défavorable		
a) perte de sommeil	163	55,1)
b) danger du trajet	17	5,8 (
c) famille sans protection	18	6,1) 73,0
d) risque d'accident	9	3,0 (
e) autres raisons	9	3,0)
3 ^o Indifférence, habitude	18	6,1
4 ^o Sans opinion	<u>2</u>	<u>0,7</u>
	296	100,0
Ne travaille pas de nuit	145	32,9
Travaille de nuit	<u>296</u>	<u>67,1</u>
	441	100,0
Rebut	6	

Attitude à l'égard de l'absentéisme

1 ^o Condamnation		
a) Raison de soutien de famille - salaire diminué	16	3,5)
b) Raison de solidarité vis-à-vis des autres travailleurs	11	2,5)
c) Raison de conscience professionnelle	120	27,0 (63,6
d) Autres raisons	138	30,6)
2 ^o Tendance à la justification		
a) Refus de juger	30	6,6)
b) Autres raisons	25	5,6 (12,2
3 ^o Sans opinion	<u>107</u>	<u>24,2</u>
	447	100,0

Attitude à l'égard de la promotion en relation avec le mérite

1 ^o Considère que la promotion récompense le mérite	81	18,1
2 ^o Considère que la promotion est indépendante du mérite	349	78,1
3 ^o Sans opinion	<u>17</u>	<u>3,8</u>
	447	100,0

Attitude à l'égard de la promotion en relation avec l'école profes- sionnelle

1 ^o Estime normal que le passage par une école professionnelle facilite la promotion	271	60,6
2 ^o N'estime pas normal que le passage par une école profes- sionnelle facilite la promotion	69	15,4
3 ^o Sans opinion	<u>107</u>	<u>24,0</u>
	447	100,0

Attitude à l'égard de l'effort social de l'entreprise

1 ^o Pense que l'entreprise fait un effort social	159	35,9
2 ^o Ne pense pas que l'entreprise fait un effort social		
	<u>283</u>	<u>64,1</u>
	442	100,0
Rebut	5	

Attitude à l'égard des primes ou gratifications

1 ^o Satisfait des primes	268	77,0
2 ^o Non satisfait des primes	<u>80</u>	<u>23,0</u>
	348	100,0
A des primes	348	78,7
N'a pas de primes	<u>94</u>	<u>21,3</u>
	442	100,0
Rebut	5	

Attitude à l'égard du changement

1 ^o Tendance à la stabilité		
a) raison professionnelle	54	12,4)
b) raison d'âge, promotion, ancienneté	191	44,0 (87,0
c) autres raisons	133	30,6)
2 ^o Tendance à l'instabilité		
a) raison d'acquisition de nouvelles connaissances	14	3,2)
b) raison d'intérêt pécuniaire	27	6,2 (10,0
c) autres raisons	3	0,6)
3 ^o Attitude difficile à préciser	<u>13</u>	<u>3,0</u>
	435	100,0
Rebut	12	

Encadrement : Préférence entre Africain et Européen

1 ^o A un chef européen		
a) Apprécie son chef et ne désire pas avoir un chef africain	20	4,4
b) Apprécie son chef mais préférerait un africain	89	20,0
c) N'apprécie pas son chef mais ne désire pas un africain	2	0,4
d) N'apprécie pas son chef et préférerait un africain	36	8,0
2 ^o A un chef africain		
a) Apprécie son chef et ne désire pas avoir un européen	142	31,8
b) Apprécie son chef mais préférerait un européen	17	3,8
c) N'apprécie pas son chef mais ne désire pas avoir un européen	9	2,0
d) N'apprécie pas son chef et préférerait un européen	10	2,2
3 ^o Indifférence	115	25,8
4 ^o Sans opinion	<u>7</u>	<u>1,6</u>
	447	100,0

Préférence pour africain	61,8
Préférence pour européen	10,8

Travailleurs ayant indiqué une préférence :

Ayant chef européen	147	45,2
Ayant chef africain	178	54,8
	<u>325</u>	<u>100,0</u>

Encadrement : Raison de la préférence entre chef africain et européen

1° En faveur d'un chef africain

a) Raison de langue	36	11,0) 85,0
b) Raison de coutume	183	56,5	
c) Raison de politique	9	3,0	
d) Autres raisons	47	14,5	

2° En faveur d'un chef européen

a) Raison morale	34	10,5) 15,0
b) Raison professionnelle	5	1,5	
c) Autres raisons	9	3,0	
	<u>323</u>	<u>100,0</u>	
Rebut	124		

Relations raciales et de caste dans le travail et le commandement

1° Pas d'antagonisme racial ni de caste ni de préférences raciales dans le travail et commandement	230	51,5) 23,3
2° Pas d'antagonisme racial ni de caste mais préférences raciales	91	20,4	
3° Pas d'antagonisme racial mais antagonisme de caste et préférences raciales	13	2,9	
4° Antagonisme racial et de caste (avec ou sans préférences raciales)	12	2,7	
5° Antagonisme racial seulement (avec ou sans préférences raciales)	87	19,4	
6° Antagonisme de caste seulement	14	3,1	
	<u>447</u>	<u>100,0</u>	
Antagonisme de caste	8,7		
Antagonisme racial	22,1		

Satisfaction de l'encadrement

0	9	2,0
1	38	8,6
2	31	7,1
3	76	17,1
4	113	25,5
5	133	30,1
6	42	9,6
	<u>442</u>	<u>100,0</u>
Rebut	5	

Satisfaction au travail

11	2,5
31	6,9
40	9,0
80	17,9
104	23,3
114	25,5
66	14,9
<u>446</u>	<u>100,0</u>
1	
Rebut	

Variable	Moyenne	Ecart-Type
Age (population totale)	33,28 années	9,93 années
" (échantillon)	35,16 "	9,54 "
Salaire (population totale)	13.439 francs CFA	5.970 F CFA
" (échantillon)	16.517 F CFA	8.179 F CFA
" (urbains)	20.890 F CFA	7.990 F CFA
" (ruraux)	13.870 F CFA	5.650 F CFA
" (Suburbains)	15.670 F CFA	7.090 F CFA
Prêt (population totale)	11.010 F CFA	8.282 F CFA
" (échantillon)	11.746 F CFA	9.120 F CFA
Charges familiales (y compris enquête)	3,56 personnes à charge	2,42
" (urbains)	4,62	3,06
" (ruraux)	3,42	2,07
" (Suburbains)	4,96	2,86
<u>Salaire prêt</u> (population totale)	0,816 salaire mensuel moyen	0,692
" (échantillon)	0,902	0,817
<u>Salaire Charges</u>	4.063 francs CFA	2.172 F CFA
Ancienneté de la résidence :	9,63 années	7,25 années
" (urbains)	12,30 "	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 :	6,11	3,99
plus long temps	5,13 "	0,77 "
Total (=ancienneté)	6,42 "	4,85 "
Moyenne	5,49 "	3,86 "
Ancienneté (population totale)	5,10 "	5,07 "
Ancienneté dans la profession	6,66 "	5,96 "
<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
Chomage :		
plus long temps	0,93 années	0,39 années
Total	1,07 "	0,30 "
Moyenne	0,88 "	0,84 "
Durée du trajet		
population totale	32,46 minutes	17,41 minutes
échantillon	32,83 "	18,12 "

Variable	Moyenne	Ecart-Type
Séjours en milieu urbain (travailleurs y ayant résidé 10 ans ou plus)		
Plus long séjour	: 4,87 années	2,46 années
Total	: 5,63 "	2,44 "
Moyenne	: 4,69 "	2,64 "

Bibliographie

- Balandier, G. et Mercier P. Les Pêcheurs Léopold du Sénégal. Etudes Sénégalaises n° 3, 1952. 216 p.
- 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.
- Diop, A. Bara. Société Toucouleur et Migration. Dakar, IFAN, 1965. 232 p.
- Grisez, J. La réussite professionnelle dans les métiers appris à l'âge adulte. Bulletin du Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques, IX, 3 (1960) p 213-342.
- 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.
- Kauser, A. Quelques relations des travailleurs de l'industrie à leur travail en ACF. Bulletin de l'IFAN. Tome XVII, série B Janvier-Avril 1955. p.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, p 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.
- " L'émergence de cadres de base africains dans l'industrie. Communication faite au 68 séminaire de l'Institut International Africain (Classes sociales et élites de l'Afrique contemporaine). Ibidem, Juillet 1964. à paraître en mai 1966 dans l'ouvrage "The new elites of tropical Africa", Oxford University Press.
- Hellmann, E. La formation des groupes sociaux chez les Africains des villes dans l'Union Sud-Africaine.
et Mitchell, J.C. Urbanisation, déstabilisation et stabilisation en Afrique méridionale : Comment les attirer et les mesurer. in Aspects sociaux de l'urbanisation et de l'industrialisation en Afrique au Sud du Sahara. Unesco, 1956. p. 775-799 et 741-761.

- 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.
- Martin V. Etudes Socio-religieuses :
 - fascicule I Notes d'introduction à une étude socio-religieuse des populations de Dakar et du Sénégal. 82 p.
 - fascicule 2 La chrétienté africaine de Dakar. 293 p. (3 cahiers) Dakar, Fraternité Saint Dominique, 1964.
- Mersadier, Y. Budgets familiaux africains. Etudes Sénégalaises n°7, 1957. 102 p.
- Quelques aspects du mariage à Dakar. Notes Africaines n° 97. Janvier 1963, p. 1-5.
- Pincop, J.C. Rufisque (Etude de géographie urbaine). Paris, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (D.E.S.) 1964, 241 p.
- Recensement démographique de Dakar (1955). Résultats définitifs, 1er fascicule. Haut-Commissariat de la République en ACF, 1958. 126 p.
- Résultats définitifs, 2^e 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.
- Savonnet, G. La ville de Thiès. Etudes Sénégalaises n° 6, 1955. 179 p.
- Situation économique du Sénégal (1962). République du Sénégal, Ministère des Finances et des Affaires Economiques, 89 p.
- Mercier, P. Aspects de la Société africaine dans l'agglomération dakaroise, dans "L'Agglomération dakaroise", Etudes Sénégalaises n°5, 1954, p.11-40.
- Prain, R.L. "The stabilization of labour in the rhodesian Copperbelt" His Royal Highness the Duke of Edinburgh's Study Conference on the Human Problems of Industrial Communities within the Commonwealth and Empire, Vol. II, p.49-57. Oxford U.P. 1957.
- 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.

Epreuves de signification (1)
(Pour un seuil de probabilité de 10% au maximum)

Situation matrimoniale :

Nombre de femmes :

âge	447	93,26
-----	-----	-------

âge	343	15,84
-----	-----	-------

Nombre d'enfants à charge :

âge	343	47,20
Nombre de femmes	343	47,89

Groupe ethnique

âge	Toucouleur	447	2,86	Plus jeunes
Situation matrimoniale	Wolof	447	3,94	
	Lébou	447	10,06	
Nombre de femmes	Lébou	343	13,46	
	Toucouleur	343	6,62	
Nombre d'enfants	Lébou	343	28,41	

Religion

Situation matrimoniale	447	4,31
------------------------	-----	------

(1) 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. L'effectif total est complété par celui des cases hétérogènes pour les échantillons appareillés.

Lieu de naissance (urbains-ruraux)

! Nombre de femmes		! 287	! 4,54	!
! Nombre d'enfants		! 287	! 19,88	!
! Groupe ethnique	! Toucouleur	! 378	! 19,87	!
	! Sérèr	! 378	! 4,01	!
	! Sarakhollé	! 378	! 7,26	!
	! Peul	! 378	! 3,34	!

! Confrérie	! Tidjane-Mouride	! 294	! 21,88	!
	! Khadrya - Mouride	! 110	! 3,86	!
	! Tidjane - Khadrya	! 272	! 3,44	!

Nombre de femmes

! Groupe ethnique (ruraux)	! Wolof	! 193	! 26,39	!
	! Toucouleur	! 193	! 3,97	!

Lieu de naissance (suburbains-autres) (1)

Nombre de femmes	343	6,92	
Nombre d'enfants	343	5,27	
Confrérie	Tidjane	410	3,32
	Layène	410	19,39

Lieu de naissance (urbains - autres)

Lébou	447	21,99
-------	-----	-------

Résidence (Dakar-Rufisque)

Lieu de naissance (urbains - ruraux)	337	51,62
---	-----	-------

(1) Lorsque les Suburbains diffèrent significativement des autres cela ne signifie pas nécessairement qu'ils diffèrent significativement des Urbains ou des Ruraux pris séparément. Ils ne peuvent cependant, dans ce cas, avoir une position intermédiaire entre les deux autres sous-groupes, car nous n'aurions pas alors éprouvé la liaison; lorsque les suburbains sont cités dans le texte sans figurer dans l'annexe cela signifie qu'ils ne diffèrent pas significativement de l'un des deux autres sous-groupes.

Résidence de la femme (monogamés)

âge		245	17,90
nombre d'enfants		245	19,08
groupe ethnique	Lébou	256	8,56
	Toucouleur	245	11,15
	Peul	245	6,28
Lieu de naissance (urbains-ruraux)		225	11,80
Lieu de naissance (suburbains)		256	9,96
Résidence (Dakar-Village suburbain)		202	4,13
Ruraux	Toucouleur	154	3,59
	Peul	154	3,17
	Sarakhollé	154	3,22
	Nombre d'enfants	154	3,29

Niveau d'instruction
(illettrés-Autres)

Age	447	15,98	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	109,18	
Lébou	447	8,80	
Toucouleur	447	6,81	
Sarakhollé	447	3,25	plus frémment illettrés
Religion	447	8,40	
Confrérie	Mouride	410	13,36
	Tidjane	410	9,26

Niveau d'instruction
(Plus instruits-Autres)

Age	447	18,28	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	59,96	
Lébou	447	2,87	
Toucouleur	447	6,60	
Bambara	447	8,02	
Diola	447	5,11	plus instruits (1)
Religion	447	16,67	
Confrérie (Mourides)	447	5,10	

(1) Chi deux insuffisant pour une différence significative eu égard au fait que deux des nombres d'une même colonne du tableau de contingence sont inférieurs à 10. La correction de Yates a été effectuée.

Français

! Instruction ! (plus instruits)	! 447 !	! 162,06 !	
! Instruction ! (illettrés)	! 447 !	! 197,81 !	
! Toucouleur	! 447 !	! 8,21 !	
! Sarakhollé	! 447 !	! 4,05 !	! (1) inférieur !
! Diola	! 447 !	! 8,43 !	
! Lieu de naissance ! (urbains - ruraux)	! 378 !	! 75,31 !	
! Ruraux	! Toucouleur !	! 258 !	! 17,01 !
	! Sérèr !	! 258 !	! 2,78 ! supérieur !
	! Manding !	! 258 !	! 3,19 ! supérieur !

Arabe

! Age	! 400 !	! 3,78 !	! plus âgés !
-------	---------	----------	---------------

- (1) Chi deux insuffisant pour une différence significative eu égard au fait que deux des nombres d'une même colonne du tableau de contingence sont inférieurs à 10. La correction de Yates a été effectuée.

Salaire

Age	447	8,74
Situation matrimoniale	447	22,74
Nombre de femmes	343	15,53
Nombre d'enfants	343	38,99
Instruction (illettrés)	447	60,31
Instruction (plus instruits)	447	32,49
Lébo	447	33,82

Charges

Age	444	86,74
Situation matrimoniale	444	94,30
nombre de femmes	342	39,82
Nombre d'enfants	342	161,20
Résidence de la femme (monogames)	247	17,48
Résidence des femmes (polygames)	86	2,91
Wolof	444	9,14
Lébo	444	24,37
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	375	5,74
Lieu de naissance (suburbains)	444	4,70
Peul	444	4,29

Toucouleur	447	11,96
Peul	447	4,67
Bambara - Malinké	447	2,72 plus élevé
Confrérie (Mouride)	447	16,06
Confrérie (khadriya)	447	2,88 plus élevé
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	377	42,93
Résidence (Rufisque-Dakar)	348	22,34
Résidence femme (monogames)	247	10,97
Résidence femmes (polygames)	86	5,27

Charges (suite)

Salaire		444	38,11	
R u r a l	Wolof	258	5,33	
	Toucouleur	258	5,31	
	Peul	258	3,28	
Wolof	Lieu de naissance (urbains-ruraux)	102	2,74	Urbains plus de charges
Travail leurs mariés	Lieu de naissance (urbains-ruraux)	286	20,32	

Biens ruraux

Age	258	4,22
Charges	257	11,95
Situation matrimoniale	258	2,89
Wolof	258	22,59
Toucouleur	258	7,37
Sarakhollé	258	6,52
Confrérie (mourides)	240	14,90
Confrérie (tidjanes)	240	6,52

Age de la venue en ville

21

Age	258(3x4)	120,90
Situation matrimoniale	258(3)	10,25
Charges	256(3)	12,92
Nombre d'enfants	192(3)	7,79
Résidence femmes (monogames)	155(3)	8,70
Peul	258(3)	7,95
Biens ruraux	256(3)	6,45
Niveau d'instruction (plus instruits)	258	5,08
Niveau d'instruction (illettrés)	258	12,89
Toucouleur	258	3,48

Plus long séjour en ville (un à dix ans)

Situation matrimoniale	154	3,11
Résidence de la femme (monogame)	86	5,42
Sarakhollé	154	7,04
Nombre de séjours	154	3,10

Nombre de séjours en ville

Age	258	2,80
Situation matrimoniale	258	2,98
Résidence (Dakar-Rufisque)	225	8,55
Wolof	258	11,89
Toucouleur	258	10,74
Sarakhollé	258	4,70
Sérèr	258	4,44
Biens ruraux	258	9,10

Temps total de séjour en ville (un à dix ans)

Age	134	6,12
Situation matrimoniale	134	4,45
Sarakhollé	134	7,24
Plus long séjour	134	55,05

Durée moyenne des séjours en ville
(un à dix ans)

Age	174	4,74	Temps total de séjour	134 (3x3)	104,72
Résidence de la femme (monogames)	102	10,03			
Toucouleur	174	12,76			
Salaire	174	4,19			
Biens ruraux	174	3,00			
Plus long séjour	174	91,80			
Nombre de séjours	174	9,82			
Wolof	174	3,07	plus élevé		

Plus long temps de séjours
(5 à 10 ans - plus de 10 ans)

Age	183	38,45
Situation matrimoniale	183	6,84
Résidence de la femme (monogames)	116	9,33
Salaire	183	12,47
Sarakhollé	183	4,01

Durée moyenne des séjours en ville (5 à 10 ans - plus de 10 ans)

Age	163	12,71
Situation matrimoniale	163	3,96
Salaire	163	2,79
Résidence femme (monogames)	101	3,23
Sarakhollé	163	5,85

Temps total de séjour
(5 à 10 ans - plus de 10 ans)

Age	209	18,64
Situation matrimoniale	209	10,95
Résidence de la femme (monogames)	133	20,55
Salaire	209	20,49
Toucouleur	209	5,53

Plus long temps de séjour en ville (plus de 10 ans-autres)

Charges	256	28,71
Temps total de séjour en ville (plus de 10 ans -autres)		
Charges	256	9,46

Durée moyenne des séjours en ville (plus de 10 ans - Autres)

Relais

Charges	256	9,08
---------	-----	------

Ancienneté de la résidence

Lieu de naissance	332	8,05
Age de la venue en ville	258	4,24
Age	360	48,79
Situation matrimoniale	360	18,26
Nombre de femmes	271	3,03
Résidence (Rufisque-Dakar)	302	9,06
Lébou	360	10,55
Toucouleur	360	14,52
Résidence de la femme (monogames)	217	24,01
Résidence femmes (polygames)	54	3,26

Sarakhollé	257	5,01
Nombre de séjours en ville	257	39,61
Temps total de séjour en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)	209	3,10

Ancienneté de la résidence (suite)

Résidence (Dakar-Rufisque)	225	3,22
Sarakhollé	258	3,28
Résidence de la femme (monogames)	155	20,05
Plus long séjour en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)	183	8,97
Total des séjours en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)	209	19,00
Moyenne des séjours en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)	163	5,70

R U F I S Q U E

R U F I S Q U E

Nombre de séjours en ville	258	5,57
Plus long séjour (un à dix ans) en ville	154	62,86
Total des séjours en ville (un à dix ans)	134	45,50
Moyenne des séjours en ville (un à dix ans)	174	41,76

Ancienneté de la résidence (résidence Dakar)

Age	255	34,33
Situation matrimoniale	255	17,32
Nombre de femmes	255	3,35
Résidence femme (monogames)	148	18,02
Lieu de naissance	246	5,17
Age de la venue en ville	202	3,76

Résidence femmes (polygames)		35	3,53
Toucouleur		255	10,85
Sarakhollé		255	4,50
Ruraux	Toucouleur	204	9,24
	Sarakhollé	204	4,90
	Résidence de la femme (monogames)	119	14,13

Ancienneté de la résidence (villages suburbains et Rufisque)

Age	90	10,26
Age de la venue en ville	46	3,75
Lébou	90	3,24
Situation matrimoniale	90	4,63

Ancienneté de la résidence (Toujours même résidence - Autres)

Lieu de naissance (urbaine-suburbains)	179	13,96
Nombre de femmes	342	17,20
Résidence femmes, (Monogames)	256	5,69
Lébou	446	163,23
Wolof	446	8,06

Ancienneté du domicile

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	337	16,56
Lieu de naissance (Suburbains)	376	15,35
Age de la venue en ville	251(3)	10,88
Age	376	20,94
Situation matrimoniale	376	6,21
Nombre de femmes	287	15,94
Salaire	376	15,51

Charges	373	22,21
Résidence de la femme (monogames)	215	15,46
Lébou	376	44,11
Toucouleur	376	5,65
Peul	376	4,49
Résidence (Rufisque-Dakar)	305	9,69
Résidence (Rufisque-villages suburbains)	108	2,79

Ancienneté du domicile (ruraux)

Salaire	250	3,40
Wolof	245	7,17
Nombre de femmes	188	7,23
Résidence femmes (monogames)	153	6,68
Charges	249	10,42

Ancienneté du domicile (urbains)

Résidence (Rufisque-Dakar)	76	4,03
Lébou	87	3,52
Nombre de femmes	76	2,57

Ancienneté du domicile
(Toujours même domicile-Autres)

Nombre de femmes	338	8,17
Résidence femme (monogames)	245	2,81
Résidence (Dakar-villages suburbains)	352	4,66
Wolof	439	3,60
Lébou	439	116,27
Salaire	439	17,38
Charges	436	16,85

Type de logement

Eclairage (électricité)	444	15,72
Eau (eau courante à domicile)	446	68,65
W.C. (à domicile)	446	78,42
Age	446	11,88
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	377	13,72
Lieu de naissance (suburbains)	446	17,76
Salaire	446	22,05
Charges	443	4,33

Résidence des femmes (polygames)	86	9,79
Résidence (Rufisque-Dakar)	347	8,05
Lébou	446	23,15
Toucouleur	446	12,16
Ruraux Toucouleur	258	3,61

Nombre de pièces

Age	444	50,59	
Lébou	444	41,53	
Toucouleur	444	22,27	
Situation matrimoniale	444	44,12	
Nombre de femmes	341	61,53	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	375	42,79	
Nombre d'enfants	341	105,06	
Résidence (Dakar-villages suburbains)	359	14,02	
Résidence femmes (monoqames)	255	26,73	
Résidence femmes (polyqames)	86	7,29	
Salaire	444	38,18	
Charge	444	86,91	
Ruraux	Wolof	258	3,94
	Toucouleur	258	8,16
Nombre de pièces	444	17,17	

Conditions d'occupation
(Locataire-proprétaire)

Age	374	32,23	
Situation matrimoniale	374	23,59	
Nombre de femmes	299	43,12	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	320	28,84	
Lieu de naissance (Suburbains)	374	58,86	
Age de la venue en ville	235(3)	10,27	
Lébou	374	108,92	
Toucouleur	374	108,92	
Peul	374	11,71	
Sarakhollé	374	3,30	Moins propriétaires
Sérèr	374	3,98	
Résidence (villages suburbains-Rufisque)	117	3,25	
Résidence (villages suburbains-Dakar)	310	55,10	
Résidence (Dakar-Rufisque)	297	22,48	
Charges	371	26,12	
Salaire	374	29,09	
Ruraux	Wolof	236	16,94
	Toucouleur	236	6,69
Nombre de pièces	370	212,46	

Loyer (jusqu'à 1.000 francs -
1.500 et plus)

Age	214	4,92	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	220	22,48	
Wolof	216	3,70	moins élevé
Résidence femme (monogames)	131	5,87	
Salaire	216	20,16	
Charges	213	5,36	
Ruraux Wolof	175	4,94	
Type de logement	231	35,93	
Nombre de pièces	230	51,79	

Biens immeubles

Age	447	8,01
Situation matrimoniale	447	8,32
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	2,84
Charges	444	7,51
Salaires	447	11,14
Nombre de séjours en ville	258	3,07
Durée totale de séjour en ville	258	3,68
Durée moyenne de séjour en ville	258	9,09

Biens meubles

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	63,19
Type de logement	446	4,79

Moyen de transport personnel

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	65,89
------------------------------------	-----	-------

L o i s i r s

Age	247 (3x4)	32,30
Situation matrimoniale	246 (3)	11,62
Nombre d'enfants	244 (3x6)	22,68
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	200 (3)	8,49
Résidence (villages suburbains - Rufisque)	92	4,04
Résidence (Villages suburbains-Dakar)	197	3,37

Religion	246 (3)	18,55
Confrérie (Khadiya)	183 (3)	11,62
Lieu de naissance (suburbains)	246 (3)	4,8
Toucouleur	247	8,18
Instruction	247 (3x3)	40,72

loisirs plus africains

Relation de camaraderie

Wolof		446	12,68	
Toucouleur		446	2,88	plus de camarades
Ruraux	Toucouleur	129	2,77	
	Sarakhollé	129	9,78	
	Sérèr	129	15,46	

Relations sociales interethniques

Nombre de femmes	340	5,17	
Lieu de naissance (suburbains)	445	14,42	
Situation matrimoniale	445	2,86	mariés plus de relations interethniques.
Religion	445	5,60	
Lébou	445	19,78	
Instruction (plus instruits)	445	5,59	
Instruction (illettrés)	445	5,60	
Résidence (Dakar-villages suburbains)	359	15,10	
Résidence Rufisque-Villages suburbains)	155	5,50	
Sérèr	445	3,77	Plus interethniques

Parti Politique

Age	446	11,65	
Lébou	446	25,31	
Religion	446	4,51	
Confrérie (Khadriya)	418	3,29	moins fréquemment
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	371	4,97	
Lieu de naissance (Suburbains)	440	4,01	
Instruction (Cours élémentaire) - autres)	446	2,75	
Résidence (Rufisque-Dakar)	347	2,77	Rufisque plus fréquemment.

Association ethnique

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	341	18,45	
Charges	390	4,67	
Toucouleur	393	50,21	
Sarakhollé	393	12,08	
Manding	393	4,72	
Wolof	393	42,84	
Lébou	393	10,77	
Résidence (Dakar-villages suburbains)	325	9,11	
Résidence (Rufisque-Dakar)	314	11,56	
Confrérie (Tidjane)	309	22,53	

Association économique

Lébou	283	7,91	
Charges	281	4,34	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	233	3,28	urbains plus fré- quemment
Activité annexe (culture-pêche; aucune)	264	5,21	
Age de la venue en ville	142	3,90 (1)	venus jeunes plus fré- quemment

Activité religieuse

Sarakhollé	447	20,16
Khassonké	447	14,7
Confrérie (Khadriya)	410	18,86

Polygamie (célibataires-
monogames - musulmans)

Age	301	3,01	
Situation matrimoniale	298	10,07	
Peul	306	7,45	
Instruction (illettrés)	306	7,87	
Instruction (plus instruits)	306	14,35	
Wolof	Lieu de naissance	5,14	
Célibataires	Instruction (illettrés)	77	11,68
	Instruction (plus ins- truits)	77	12,66
Monoga- mes	Instruction (plus ins- truits)	229	3,71
Non illet- trés	Situation matrimo- niale	108	11,41
Plus ins- truits	Situation matrimo- niale	42	5,19

(1) Chi deux insuffisant pour une différence significative eu égard au fait que deux des effectifs de référence d'une même colonne sont inférieurs à 10. La correction de Yates a été effectuée.

Dot

Age	407 (3)	8,39	
Wolof	407	13,52	
Lébou	407	30,96	
Toucouleur	407	62,84	
Peul	407	11,62	
Manding	407	3,09	défavorables plus
Instruction (illettrés)	407	21,85	
Instruction plus instruits)	407	23,70	
Lieu de naissance (urbains ruraux)	346	25,00	
Age de la venue en ville	235	9,13	
Confréries (Mouride-Tidjane)	324	6,27	
Charges	407	2,71	
Illettrés	Lieu de naissance	222	4,48
Non-illettrés		123	8,29
Moins instruits		297	11,34
Polygamie	393	146,2	216-23

Mariage interethnique

Wolof	434	53,86	
Toucouleur	434	13,21	
Sérèr	434	5,57	
Peul	434	5,99	
Polygamie	104-58	415	11,6
Confrérie (Tidjane-Mouride)	345	13,84	
Wolof Confrérie (Tidjane-Mouride)	104	2,98	
Lieu de naissance (suburbains)	434	10,03	
Groupe ethnique de la femme	316	8,12	
Dot	177-26	408	112,3

Mariage intercaste

Peul	408	10,95	
Caste (grîots)	408	7,55	
Caste (libres non nobles)	408	6,44	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	361	9,71	
Age de la venue en ville	343	3,22	
Instruction			
urbains	Instruction, plus instruits	101	5,15
ruraux	Instruction (illettrés)	241	2,81
Polygame	287-29	406	210,65
Dot	117-42	384	35,38
Mariage interethnique	247-10	419	218,6

Venus jeunes moins défavo-

Choix de la femme par les parents

Toucouleur	429	13,58	
Manding	429	3,84	Plus favorables
Confrérie (Tidjane-Mouride)	340	6,56	
Mariage inter-ethnique	421	36,82	167-73
Mariage intercaste	431	96,11	190-41
Instruction (plus instruits)	427	5,79	
Polygamie	409	81,86	146-27
Dot	392	20,13	145-78

Coutumes matrimoniales

Instruction (3x3)	434	45,88
Sérèr (3)	437	10,87
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	370	15,06
Lieu de naissance (Suburbains)	437	3,99
Religion (3)	437	19,59
Résidence (Rufisque-Dakar)	341	3,06
Résidence (Rufisque-villages sub-urbains)	150	6,65

Education moderniste des filles

Situation matrimoniale	337	3,84	
Réligion	337	9,04	
Confrérie (Tidjane-Mouride)	268	13,20	
Confrérie (Tidjane-Khadrya)	244	3,70	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	286	12,52	
Instruction (3)	337	19,67	
Coutumes matrimoniales	334	3,15	traditionnelles moins favorables
Ruraux	Instruction (illettrés)	186	8,92
	Instruction (plus instruits)	186	2,74
Célibataires	Instruction (illettrés)	74	4,01
Mariés	Instruction (illettrés)	268	13,55
	Instruction (plus instruits)	268	7,93
moins instruits	Lieu de naissance	244	7,92
Wolof	337	3,54	moins favorables

(Suite page 32)

Education moderniste
des filles (Suite)

Wolof		337	3,54	moins favorable
Résidence (Rufisque-villages suburbains)		123	2,78	
Résidence (Rufisque-Dakar)		263	2,99	Rufisque plus favorable.
illettrés	Situation matrimoniale	208	2,71	
	Lieu de naissance	179	3,33	

Formation professionnelle
(pas d'apprentissage -
apprentissage)

Age		447	3,82
Lieu de naissance (urbains-ruraux)		378	75,58
Age de la venue en ville		258	4,50
Lébou		447	16,40
Instruction (illettrés)		447	68,63
Instruction (plus instruits)		447	27,45
Toucouleur	Caste (nobles)	85	4,23
Plus long séjour en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)		179	14,19
Temps total de séjour en ville (5 à 10 ans - plus de 10 ans)		209	18,59
Durée moyenne de séjour en ville (dix ans au plus)		174	6,94
Durée moyenne de séjour en ville (5 à 10 ans-plus de 10 ans)		163	3,24

Formation professionnelle 32
(apprentissage approfondi-autres)

Age		447	3,91	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)		378	110,46	
Age de la venue en ville		258	10,04	
Lébou		447	7,31	
Toucouleur		447	12,55	
Instruction (illettrés)		447	70,95	
Instruction (plus instruits)		447	42,41	
ruraux	Toucouleur	258	3,76	
	Manding	258	9,12	
Toucouleur	Caste (nobles)	85	3,13	Plus fréquemment
Plus long séjour en ville (5 à 10 ans - plus de 10 ans)		179	8,40	
Temps total de séjour en ville (5 à 10 ans - plus de 10 ans)		209	12,24	
Durée moyenne de séjour en ville (10 ans au plus)		174	13,01	

Qualification

Age	447	6,53	
Instruction (illettrés)	447	79,99	
Instruction (plus instruits)	447	43,68	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	167,30	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	135,33	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	377 (3)	115,18	
Lieu de naissance (urbains-suburbains)	180	23,61	
Lieu de naissance (ruraux-suburbains)	319	9,66	
Age de la venue en ville	258	2,90	
Français	447	88,60	
Salaire	447	291,63	
Lébcu	447	30,91	
Toucouleur	447	12,41	
Sérèr	447	3,24	Moins qualifiés
u.			
Peul	447	3,66	

Bambara_Malinké	447	6,01	
Ruraux	Toucouleur	258	4,43
Relais		258	3,06
Ancienneté de la résidence		360	33,57
Ancienneté de la résidence (toujours même résidence)		445	21,36
Plus long séjour en ville (au plus 10 ans)		154	8,98
Temps total de séjour en ville (au plus 10 ans)		134	7,59
Temps total de séjour en ville (5 à 10 ans - plus de 10 ans)		209	4,43
Durée moyenne de séjour en ville (au plus 10 ans)		174	11,70
Parti politique		446	10,69
Association ethnique		393	11,80
Loisirs		247 (3x3)	10,53
Coutumes matrimoniales		437 (3x3)	18,83
Education modernisée des filles		337 (3)	22,20
Dot		407	23,35
Mariage interethnique		434	4,40
Mariage intercaste		408	6,57
Wolof	Mariage interethnique	110	9,85
Association économique		283	3,21

Dot

Ruraux	Qualification	235	4,15
non qualifiés	Lieu de naissance	230	9,26

Mariage intercaste

Qualifiés	Lieu de naissance	119	4,41
-----------	-------------------	-----	------

Education moderniste des filles

non qualifiés	Lieu de naissance	185	3,20
Ruraux	Qualification	186	6,69

Activité du Père
(fils de salariés - autres)

Age	447	13,74
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	36,63
Age de la venue en ville (3)	258	10,04
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	16,18
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	24,28
Qualification	447	34,40
Education moderniste des filles	325	8,42

Activité du Père (fils de salariés de l'industrie - fils de salariés hors industrie)

Qualification	117	9,48
Toucouleur	117	8,70
Résidence (Dakar-villages suburbains)	92	3,68

Fils de salariés de l'industrie plus fréquents à Dakar

Activités annexes

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	4,40
Lieu de naissance (suburbains)	447	52,92
Lébou	447	68,18

Syndicat

Age	445	11,46
Instruction (illettrés)	445	5,03
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	376	3,45
Age de la venue en ville	256	2,87
Résidence (Dakar-villages suburbains)	359	5,19

Plus d'adhérents chez ceux nés en milieu rural au moins 20 ans

Nombre de Secteurs Professionnels

Age	447	2,97
Qualification (Maîtrise)	447	6,83
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	6,58
Formation professionnelle (sans maîtrise) (apprentissage approfondi)	421	3,32
Activité du Père (fils de salarié)	447	7,81
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	8,25
Lébou	447	5,34
Manding	447	3,87
Toucouleur	447	4,60
Peul	447	2,93

Premier emploi

Age	447	12,26
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	21,11
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	6,01
Qualification	447	4,93
Lieu de naissance (suburbains)	447	16,7
Lébou	447	5,47
Toucouleur	447	3,37
Sarakhollé	447	3,14

Moins fréquemment

Nombre de métiers différents services 35

Age de la venue en ville	99	3,48
--------------------------	----	------

Venus plus jeunes plus fréquemment plus d'un métier

Secteur de l'emploi précédent

Age	357	7,61
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	357	3,95
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	357	5,05
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	313	20,08
Qualification	363	22,02
Lébou	357	2,74
Sarakhollé	357	5,97
Peul	357	9,47

Même secteur

Motif de départ (démission)

Qualification	127	12,19
Formation professionnelle pas d'apprentissage	128	6,20
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	128	14,28
Wolof	128	4,85
Lébou	128	7,74

Motif de départ (licenciement)

Qualification	200	15,18
Wolof	200	5,42

Motif de départ
(démission-licenciement)

Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	328	3,09
---	-----	------

Nombre d'employeurs

Age	447	24,87	
Qualification	447	31,03	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	24,87	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	21,68	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	11,51	
Wolof	447	3,13	d'emplo- yeurs moins
Lieu de naissance (Suburbains)	447	6,12	
Nombre de secteurs professionnels	447	18,25	
Plus jeunes	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	240	19,57
Plus âgés	Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	207	3,68
Plus jeunes	qualification	240	25,81
Plus âgés	Qualification	207	4,65

Plus long temps passé chez
un même employeur

âge	447	68,46
Qualification	447	61,86
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	39,01
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	36,24
Lébou	447	18,19
Toucouleur	447	11,38
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	22,36
urbains résident à Dakar	Lébou 63	3,39

Durée totale du travail salarié

âge	447	127,79	
qualification	447	203,01	
formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	65,97	
formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	64,24	
Lébou	447	5,69	
Toucouleur	447	5,47	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	28,42	
Nombre d'employeurs	447	48,32	
Lébou	Lieu de naissance (urbains-suburbains)	98	15,46
Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	117	6,02	

Durée moyenne de travail salarié
par employeur

Age	447	51,35	
Qualification	447	19,36	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	4,15	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	20,56	
Wolof	447	3,50	Durée moindre
Lébou	447	16,38	
Toucouleur	447	12,36	
Age de la venue en ville	258 (3)	5,38	Venus plus tôt, moyenne plus élevée
Plus long temps chez même employeur	447	134,32	
Durée totale de travail salarié	447 (3x4)	124,09	

Nombre de postes occupés
à l'entreprise actuelle

Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	4,19	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	5,28	
Age de la venue en ville	258	3,36	Venus plus tôt, plus de postes
Wolof	447	5,19	
Lébou	447	6,12	
Sérèr	447	4,59	

Nombre de postes occupés
à l'huilerie

Age	121	2,98	plus jeunes plus fréquem- ment un poste
Qualification	121	5,31	

Nombre de postes occupés
à la cimenterie

Qualification	107	13,16	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	81	10,70	
Activité du père (fils de salarié)	107	3,62	plus fré- quemment un poste
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	107	4,87	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	107	3,28	plus fréquem- ment un poste
Lébou	107	3,17	plus fré- quemment un poste

Plus long temps passé dans un poste à l'entreprise actuelle

Age	445	68,56	
Qualification	445	44,04	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	445	26,08	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	445	17,87	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	377	18,12	
Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	117	6,03	
Wolof	445	4,73	
Lébou	445	34,50	
Toucouleur	445	8,06	
Peul	445	4,05	
Manding	445	3,11	Moindre
Ruraux			
Toucouleur	256	4,15	

Plus long temps passé dans un poste à l'huilerie

Qualification	121	19,73
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	121	5,01
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	121	4,90

Plus long temps passé dans un poste à la cimenterie

Qualification	107	3,93
Lébou	107	8,95

Plus long temps passé dans un poste à l'usine de textiles

Qualification	143	8,86
Age	143	8,67
Lieu de naissance (suburbains)	143	2,87
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	143	4,61

Plus long temps passé dans un poste à l'entreprise de mécanique générale

Qualification	76	8,76
Age	76	12,19
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	76	6,88

Ancienneté à l'huilerie

Age	120	6,19
Qualification	120	22,80
Activité du père (salarié- non salarié)	120	3,60
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	120	4,38
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	120	2,90

Ancienneté à la cimenterie

Age	107	9,24
Qualification	107	3,55
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	107	4,31
Lébou	107	5,88

Ancienneté dans l'entreprise
actuelle

Age	447	43,87
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	21,79
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	24,56
Instruction (illettrés)	447	13,79
Instruction (plus instruits)	447	3,28
Qualification	447	58,85
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	30,25
Lébou	447	42,12
Wolof	447	5,33
Toucouleur	447	5,33
Peul	447	3,64
Ruraux Toucouleur	258	5,30
Plus long temps dans le même poste	446	261,56
Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	117	3,22

Ancienneté à l'usine de textiles

Age	138	9,37
Qualification	138	7,70
Qualification (Manœuvres-autres...)	138	69,84

Durée moyenne dans un poste
à l'entreprise actuelle

Age	445	55,65
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	445	32,42
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	445	28,15
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	445	22,46
Age de la venue en ville	257	2,77
Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	317	5,79
Qualification	445	44,57
Plus long temps dans le même poste	445	258,88
Wolof	445	3,58
Lébou	445	29,78
Toucouleur	445	5,43
Peul	445	3,25
Ruraux Sarakhollé	257	7,17
Activité du père (fils de salarié)	445	3,47
Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	117	7,96
Ancienneté	445	181,64

Durée moyenne dans un poste
à l'huilerie

Age	119	5,24
Qualification	119	32,89
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	119	6,28
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	119	5,89
Ancienneté	119	32,89

Durée moyenne dans un poste
à la cimenterie

Formation profes- sionnelle (pas d'apprentissage)	107	4,25
Qualification	107	6,23
Lébou	107	10,43
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	81	9,12
Ancienneté	107	12,84

Durée moyenne dans un poste
à l'usine de textiles

Age	138	11,78
Qualification	138	17,51
Ancienneté	138	72,33
Lébou	138	4,98

Durée moyenne dans un poste à
l'entreprise de mécanique générale

Age	76	13,72
Qualification	76	5,28
Ancienneté	76	31,99
Formation profes- sionnelle (pas d'appren- tissage)	76	4,91
Formation profes- sionnelle (apprentissage approfondi)	76	5,24

Durée totale du chômage

Age	170	3,83
Nombre de périodes	170	25,02
Plus longues périodes de chômage	170	181,36
Activité du père (fils de salarié)	170	3,01

Ancienneté dans la profession

Age	447	71,58
Formation profes- sionnelle (pas d'apprentissage)	447	50,25
Formation profes- sionnelle (appren- tissage approfondi)	447	60,41
Qualification (Ouvriers-maîtrise)	150	16,60
Qualification (sans maîtrise)	421	89,13
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	34,35
Lébou	447	6,09
Toucouleur	447	6,13
Sarakhollé	447	6,22
Ancienneté	447	105,57

Chômage

Qualification	447	4,74
Formation profes- sionnelle (appren- tissage approfondi)	447	2,86
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	8,86
Wolof	447	5,05
Lébou	447	9,77
Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	318	3,13
Activité du père (fils de salarié de l'industrie)	117	3,65

Plus longue période de chômage

qualification	170	3,64
---------------	-----	------

Durée moyenne d'une période de chômage

Qualification	170	2,96
Durée totale de chômage	170	211,93
Plus longue période de chômage	170	114,64

Qualification

Chômeurs	Lébou	170	6,70
	Toucouleur	170	8,98
	Durée moyenne de travail salarié	170	6,45
	Durée totale de travail salarié	170	17,44
	Plus long temps chez même employeur	170	21,47
	Nombre d'employeurs	170	14,78
	Secteur de l'emploi précédent	170	13,74

Age de la venue en ville

Chômeurs	Wolof	115	7,60
----------	-------	-----	------

Nombre de séjours en milieu urbain

Chômeurs ruraux	Toucouleur	115	4,11
-----------------	------------	-----	------

Plus long séjour en ville (au plus 10 ans)

Chômeurs ruraux	Wolof	115	3,84
	Toucouleur	115	4,26

Durée moyenne de séjour en ville (au plus 10 ans)

Chômeurs ruraux	Wolof	115	2,85
	Toucouleur	115	9,51

Temps relatif d'exercice de l'activité salariée

Qualification	447	63,11
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	447	28,06
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	447	37,35
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	378	25,57
Age de la venue en ville (3)	258	58,23
Lieu de naissance (suburbains-urbains)	180	10,81
Wolof	447	8,98
Lébou	447	6,71
Activité du père (fils de salarié)	447	8,70

Travail industriel

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	399	7,48	
Lébou	399	4,22	
Qualification (3)	399	17,55	
Résidence (Rufisque-Dakar)	311	5,61	
Résidence (villages suburbains-Rufisque)	141	5,35	
Ruraux	Qualification	229	3,71
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	399	9,41	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	399	15,61	

Vie traditionnelle

Qualification	433	2,93
---------------	-----	------

Profession des fils

Qualification	337	12,70
Lébou	337	5,67
Toucouleur	337	4,94
Résidence (Rufisque-Dakar)	263	13,92
Résidence (Villages suburbains-Dakar)	266	3,36
Coutumes	334	5,5
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	337	9,25
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	337	9,39

Poste de travail

Age	443	5,99
Qualification	443	51,85
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	443	21,83
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	443	32,13
Lébou	443	4,70
Toucouleur	443	5,82
Sarakhollé	443	3,81
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	376	11,22

Travail de nuit

Age	276	6,41
Qualification	276	9,54
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	276	18,96
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	276	13,23
Lébou	276	4,45
Wolof	276	7,48
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	276	7,41

Groupe de travail

Age	362	4,22
-----	-----	------

Entreprise

Qualification	440	8,07
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	440	3,11
Sarakhollé	440	4,43
Peul	440	3,21

Plus favorables

moins favorables

Effort social de l'entreprise

Age	442	16,29 !
Qualification	442	39,54
Formation profes- sionnel (pas d'apprentissage)	442	20,64
Formation profes- sionnelle (appren- tissage approfondi)	442	26,31
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	373	17,18
Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	313	3,27
Activité du Père (fils de salarié de l'industrie)	426	10,23
Lébou	442	12,21
Toucouleur	442	17,99
Entreprise	435	14,12

Absentéisme

Qualification	340	9,78
Formation profes- sionnelle (pas d'apprentissage)	340	6,57
Formation profes- sionnelle (appren- tissage approfondi)	340	8,86
Activité du Père (fils de salarié de l'industrie)	93	4,77

Promotion

Qualification	430	19,75
Formation profes- sionnelle (pas d'apprentissage)	430	8,98
Formation profes- sionnelle (appren- tissage approfondi)	430	11,41
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	364	10,26
Activité du père fils de salarié	414	12,41

Ecole Professionnelle

Formation prof. (apprentissage approfondi)	340	2,82	
Lieu de naissance (urbains-ruraux)	297	12,73	
Lieu de naissance (suburbains-autres)	340	10,52	
Lébou	340	12,28	
Wolof	340	3,16	moins favorables
Toucouleur	340	20,49	

Changement

Formation pro- fessionnelle (pas d'appren- tissage)	422	2,99	
Qualification	422	3,18	
Wolof	422	3,64	moins stables
Age de la venue en ville	246	2,77	
Lieu de naissance (suburbains-autres)	425	3,09	
Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	298	4,11	

Antagonisme racial

Age	329 (4)	9,80	
Qualification	329 (3)	4,89	plus d'anta- gonisme qualités
Religion	329	6,62	
Wolof	329	6,72	

Préférences raciales Oui-Non

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	284	4,84	
Suburbains	334	6,51	
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	334	9,45	
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	334	6,58	
Instruction (illettrés)	334	2,71	Plus fréquemment
Instruction (plus instruits)	334	8,29	
Tidjanes/Mourides	259	3,46	Mourides plus fréquemment
Qualification	334	19,23	
Vie sociale	332	6,40	
Coutumes	325	5,74	
Age de la venue en ville	192	3,51	Venus plus âgés plus fréquemment

Antagonisme de caste

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	232	4,90
Qualification	269	10,72
Confrérie (Mouride-tijane)	206	10,03
Toucouleur	269	8,78
Sérèr	269	11,24
Coutumes	259	4,41
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	269	3,16
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	269	5,31

Encadrement

Lébou	325	3,65	Plus défavorables à européen
Ancienneté		2,89	Moins, ancienneté moins défavorables à européen

Préférences raciales/Antagonisme racial

Age	203	12,72	
Lébou	203	2,97	Plus de préférences
Formation professionnelle (pas d'apprentissage)	203	4,76	
Instruction (illettrés)	203	4,14	
Instruction (plus instruits)	203	8,02	
Qualification	203	4,01	
Vie sociale	203	4,07	

Encadrement par entreprise

Wolof	72	4,10 (1)	Moins défavorables à européen
-------	----	----------	-------------------------------

(1) Chi deux insuffisant pour une différence significative eu égard au fait que deux effectifs de référence d'une même colonne sont inférieurs à 10. La correction de Yates a été effectuée.

Primes

Lieu de naissance (urbains-ruraux)	287	3,27
Lieu de naissance (suburbains-ruraux)	253	8,24
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		
Education des filles	338	2,82		
Lébou	446	12,05		
Toucouleur	446	11,25		
Sérèr	446	3,49	Moins satisfaits	
Ancienneté	446	16,58		
Antagonisme racial	329	7,32		
Antagonisme de caste	269	6,39		
Ruraux	Peul	258	5,69	
	Manding	258	3,63	Plus satisfaits
	Toucouleur	258	6,21	

Satisfaction de l'encadrement

Sérèr	441	5,04	
Manding	441	3,11	Plus satisfaits
Toucouleur	441	3,07	Moins satisfaits
Formation professionnelle (apprentissage approfondi)	441	3,39	Plus satisfaits
Profession des fils	333	4,05	

- p 49 - fin du § 2 : D'autre part la différence entre les pourcentages de travailleurs qui ont des camarades d'autres groupes ethniques et de ceux qui appartiennent à une association autre que syndicale ou ethnique est significative.
- p 53 - à intercaler après le § 2 : Les liaisons entre les attitudes concernant les coutumes matrimoniales donnent les résultats suivants (échantillons considérés comme non appareillés) :
- Polygamie x dot, mariage interethnique : pas de liaison
 - Polygamie x mariage intercaste, Choix de la femme par les parents : ceux qui sont défavorables à la polygamie sont plus fréquemment favorables au mariage intercaste, défavorables aux choix de la femme par les parents.
 - Dot x mariage intercaste : pas de liaison.
 - Dot x mariage interethnique, choix de la femme par les parents : ceux qui sont favorables à la dot sont plus fréquemment favorables au mariage interethnique, défavorables au choix de la femme par les parents.
 - Mariage interethnique x mariage intercaste, choix de la femme : ceux qui sont favorables au mariage interethnique sont plus fréquemment favorables au mariage intercaste, défavorables au choix de la femme par les parents.
 - Mariage intercaste x choix de la femme par les parents : pas de liaison.
- p 61 - fin du § 1 : cela ne signifie pas qu'ils s'y maintiennent longtemps comme nous le verrons à propos de la durée d'emploi à l'entreprise actuelle.
- p 74 - ligne 1 : après groupe de travail ajouter : (sauf agents de maîtrise et assimilés).
- p 76 - fin du § 4 : cette attitude n'a pu être liée à celle à l'égard de la promotion.
- p 77 - fin du § 1 : cette attitude est enfin liée à l'attitude à l'égard de l'effort social de l'entreprise : ceux qui sont satisfaits des primes pensent plus fréquemment que l'entreprise fait un effort social. Cependant l'attitude à l'égard de l'effort social de l'entreprise n'a pu être liée au fait d'avoir des primes ou non.
- p 82 - § 4 (à la place du texte annulé) : 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 les différences constatées entre les durées d'emploi de ces migrants à l'entreprise actuelle.

- Annexe p. 28 : Relations sociales interethniques :
camarades d'autres groupes ethniques : 445
(136-86) - 11,35
- p. 31 : Echantillons non appareillés
 - Polygamie x mariage intercaste : 406 - 26,89
 - Choix de la femme : 409 - 10,12
 - Dot x mariage interethnique : 408 - 10,57
 - x choix de la femme : 392 - 6,08
 - Mariage interethnique x mariage intercaste: 419 - 5,42
 - x choix de la femme : 421 - 13,60
- p. 42 : Entreprise :
poste de travail : : 436 - 90,97
- p. 45 : Satisfaction de l'encadrement :
satisfaction au travail : : 441 - 14,77
- Texte p. 76 : Fin du paragraphe I: L'attitude à l'égard de l'entreprise est liée aussi 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.
- p. 78 : Ajouter au dernier paragraphe: 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.