

A. HAUSER

RAPPORT D'ENQUETE SUR LES TRAVAILLEURS

D'UNE INDUSTRIE EXTRACTIVE DU TOGO



---

OFFICE DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE OUTRE-MER

---

CENTRE O.R.S.T.O.M. DE LOMÈ

---



Office de la Recherche Scientifique et Technique Outre-Mer

Centre de Lomé

1974

-----

RAPPORT D'ENQUETE SUR LES TRAVAILLEURS D'UNE INDUSTRIE

EXTRACTIVE DU TOGO.

par A. HAUSER

-----

E R R A T U M

---

Page 19 - ligne 23 : lire *traditionaliste* et non *traditionnaliste*

Page 56 - ligne 21 : lire *illettré* et non *illetteré*

Page 85 - compléter la note infrapaginale ainsi :

*Documents du Centre d'Etudes et de Recherches de Kara 1973,  
accompagnée d'une note complémentaire où sont donnés quelques  
commentaires sur les attitudes à l'égard des funérailles.*

Page 199 - 1<sup>ère</sup> ligne, note 1 : lire les enquêtes *ne* considèrent ....  
et non *me* considèrent ....

Page 206 - ligne 18 : lire *refjets* et non *rejts*.

## Rapport d'enquête sur les travailleurs d'une industrie extractive du Togo

Complément aux Errata (non compris les fautes de frappe ou d'orthographe non gênantes, les 100 % manquant, les traits non tirés sous les % à réponse)

- p. 13 note 2 ligne 1 : supprimer ou après d'origine  
16 note 1 lire employés 2 titulaires  
19 § 4 fermer la parenthèse après 340  
22 § 5 lire données factuelles  
24 A Caractéristiques ... échantillon lire (351)  
85 Correction à la note 1 et au complément de l'erratum :  
-remplacer dans la note 1 à paraître dans par : paru en 1975 dans la publication suivante de l'Université du Ghana, p. 164-176  
-remplacer la dernière ligne de la note 1 par : reproduit dans A. Hauser "Notes scientifiques", Centre ORSTOM de Lomé, 1975, p. 1-16, suivie d'une "note complémentaire relative aux opinions des travailleurs sur les funérailles" p. 17-19.  
150 B) Sans précision se rapporte à -Ingénieur  
152 Compléter Agent par d'encadrement  
157 15b) Autre raison donnée au oui lire (un cas)  
163 lire en 1ère colonne c) Si oui réponse 95  
Si non réponse 43  
166 23b) total des autres réponses : ouvrir une parenthèse devant commandemen+  
171 Remplacer B -) par b)  
179 note 1 ligne 1-2 lire des opi-nions  
181 b) Fausses accusations, ... maltraité lire 3  
Mutations, .... poste fixe lire 3  
209 Remplir les cases vides par Mina, Ouatchi, Ewé, Fon, Kabré  
246 ligne 6 fermer la parenthèse après travailler  
ligne 7 supprimer la fermeture de parenthèse  
268 avant dernier paragraphe, avant dernière ligne. Compléter par :  
aucun poste de chef de quart n'était tenu par un Africain lors ...  
319 ligne 3 lire à ce facteur  
ligne 3 à partir du bas lire sans en manifester  
321 § 4 lire le peu d'intérêt  
322 ligne 6 lire l'ethnie du chef  
324 Troisième facteur Analyse globale lire désirant changer  
325 Quatrième facteur Analyse du centre industriel lire un métier appris auparavant.

A. HAUSER

Rapport d'enquête sur les travailleurs  
d'une industrie extractive au Togo

ORSTOM, Centre de Lomé, 1974

Complément à la liste des errata

Page	16	note I - lire employés' 2 titulaires			
	22	ligne 27 - lire factuelles (au lieu de factorielles)			
	24 A	Caractéristiques générales.. lire (351)			
	( 145 b)	lire le tableau ainsi : oui	63,2	87,3	73,5
		non	36,3	12,7	26,2
		un peu	<u>0,5</u>	<u>0</u>	<u>0,3</u>
			100,0	100,0	100,0
	152	lire agent d'encadrement			
	157	15 b Autre raison donnée au oui lire (Un cas)			
	163 c)	Si oui réponse 95			
		Si non réponse 43			
	171	B-) lire b)			
	( 172	en haut lire 5° .. 20,0			
		6°. lire 20,0			
	173 d)	2° lire 24,2			
	179	note I lire opinions			
	181 b)	Fausse accusation.. lire 3			
		Mutations... lire 3			
	246	ligne 7 : supprimer la fermeture de parenthèses et la rapporter à la ligne 6, après travailler			
	268	avant dernier §, avant dernière ligne lire : aucun poste de chef de quart n'était tenu par un Africain lors...			
	319	ligne 3 lire ce facteur			

C. Analyse des principales caractéristiques générales et industrielles de la population ouvrière totale interrogée et de l'échantillon..... 56

D. Caractéristiques spéciales à l'échantillon

1° Complément aux caractéristiques générales :

Résidence de la femme.....	70
Charges familiales.....	71
Connaissance de l'anglais - connaissance de l'allemand.....	72

2° Complément aux caractéristiques industrielles :

Activité annexe.....	72
Syndicat.....	73

3° Migrations :

Ancienneté de la première migration.....	73
Nombre de déplacements - durée moyenne de séjour en un lieu de résidence depuis la première migration - raison du déplacement.....	74
Ancienneté du lieu actuel de résidente - relations avec le pays d'origine.....	75

4° Conditions de vie :

Type de logement (murs, toit, plafond, sol).....	75
Confort (éclairage, eau, WC).....	76
Nombre de pièces occupées, conditions d'occupation, loyer mensuel (locataire).....	77
Ancienneté du domicile actuel, lieux d'habitation, ruraux, meubles, de transport, autres).....	78

5° Vie sociale.

Relations.....	82
Appartenance à associations diverses.....	83
Occupation des loisirs (traditionnelle, moderne)..	84
Activité religieuse.....	85

E. Coutumes matrimoniales et funéraires.

## Opinion sur :

- Polygamie.....	86
- Choix de la femme par les parents.....	87
- Dot.....	88
- Mariage intra ou interethnique.....	89
- Funérailles.....	90
Traditionalistes - Modernistes.....	91
Liaisons statistiques.....	92
Relations entre les attitudes relatives aux coutumes matrimoniales.....	93

F. Histoire professionnelle.1° Description

Secteurs professionnels, métiers exercés.....	99
Nombre d'employeurs.....	101
Plus long temps passé chez un même employeur - temps total de travail salarié.....	102
Durée moyenne de service chez un même employeur - temps total de travail non salarié.....	104
Durée de vie active.....	105
Nombre de périodes de chômage - plus longue période de chômage, temps total de chômage.....	106
Durée moyenne des périodes de chômage - ancienneté dans la profession actuelle.....	107

Nombre de postes occupés à l'entreprise actuelle, plus long temps passé dans un poste, durée moyenne dans un même poste.....	108
Durée dans le poste actuel - temps relatif d'exercice de l'activité salariée.....	109
Pays où l'enquêté a travaillé en dehors du Togo...	110
Pays où le père a travaillé en dehors du pays d'origine - déclassement d'une entreprise à l'autre - déclassement en entrant à l'entreprise actuelle.....	111
Age du début de l'apprentissage - age du début du travail salarié.....	112
Motifs de départ des emplois précédents.....	113
<u>2° Analyse</u>	114.

#### ATTITUDES AU TRAVAIL

-----

I. <u>Intégration industrielle</u> .....	139
II. <u>Aspirations</u> .....	146
III. <u>Poste de travail</u> .....	155
IV. <u>Compagnons de travail</u> .....	167
V. <u>Entreprise</u> .....	171
VI. <u>Séparations</u> .....	184
VII. <u>Absences</u> .....	188

VI

VIII.	<u>Encadrement</u> .....	191
IX.	<u>Relations interethniques</u> .....	202
X.	<u>Travail de nuit</u> .....	213
XI.	<u>Promotion</u> .....	218
XII.	<u>Formation professionnelle à l'entreprise</u> ...	221
XIII.	<u>Conditions physiques de travail</u> .....	224
XIV.	<u>Sécurité et hygiène du travail</u> .....	227
XV.	<u>Avantages divers</u> .....	228
XVI.	<u>Equipement social</u> .....	229
XVII.	<u>Avances de salaire</u> .....	232
	<u>Analyse de la satisfaction au travail</u> .....	233
	<u>Analyse des aspirations des travailleurs</u> .....	273
	<u>Résumé et Conclusion</u> .....	294

Notre programme de travail au Togo portait sur l'étude des travailleurs de l'industrie. Il s'agissait, comme dans nos enquêtes précédentes, au Sénégal, de faire passer des questionnaires à une population de quelques centaines de travailleurs.

Deux possibilités s'offraient dans le choix des entreprises : enquêter dans plusieurs unités industrielles de relativement petite taille ou dans une seule unité d'assez grande taille. Nous avons préféré ne prendre en considération qu'une entreprise pour simplifier à la fois l'enquête et l'interprétation des résultats.

Dans ces conditions le choix des industries était très limité : il y avait, à notre arrivée au Togo, à la fin de 1968, deux entreprises industrielles de grande taille : une usine de textiles à l'intérieur du pays et une exploitation minière (phosphate) sur la côte, à faible distance de Lomé. Pour des raisons de facilité de transport, en regard aux moyens dont nous disposions, nous avons choisi cette dernière. Avec plus de 1000 travailleurs, c'est la plus importante entreprise industrielle du Togo (1).

---

(1) A l'origine et au cours de l'enquête encore, l'entreprise était une société anonyme à capitaux français, américains, togolais (20 % des actions détenus par l'Etat). Elle a été nationalisée le 2 février 1974.

---

Togo 1970

Population totale	2 000 000
active	700 000
salariés publics	25 000
privés	20 000
dont industrie moderne	4 000

Généralités sur l'entreprise

L'entreprise choisie pour l'enquête a commencé à exploiter une mine de phosphate en 1961. L'extraction se fait dans une carrière à ciel ouvert; le minerai est transporté par un chemin de fer de 30 km à une usine de traitement située au bord de la mer, à 35 km de Loné. Le phosphate est évacué par un wharf attenant à l'usine, de 1 200 m.

La production a été de 1 300 000 tonnes en 1969, 1 500 000 en 1970.

Personnel et Services

Le personnel d'exploitation de l'entreprise s'élevait au 31.1.70 à 1 109 travailleurs permanents (1) :

	Ouvriers Employés	Agents de Maîtrise de recrutement local		Expatriés	Total
		Africains	Européens		
Service administratif	92	8 + 1 cadre	6	11	118
Service maritime	29	-	-	5	34
Service électromécanique	256	1	-	19	276
Service fabrication	214	4	-	11	229
Service carrière	413	3	1	35	452
TOTAL	1004	17	7	81	1109

Notre enquête n'a porté que sur le personnel local employé à des opérations de production, d'entretien ou de transport du phosphate. Ce personnel comprend des agents de maîtrise, des ouvriers et des manœuvres. Nous n'avons pas interrogé le personnel du laboratoire (2), de l'approvisionnement (magasins, transit), de la comptabilité, du bureau du personnel, du centre de formation professionnelle, du service médical et des écoles de l'entreprise. Tout ce personnel est regroupé dans le service administratif. Nous n'avons pas non plus interrogé le personnel des bureaux d'études, de la prospection du bureau de planning, ni le personnel de secrétariat d'aucun service.

(1) Plus un agent de maîtrise togolais détaché du chemin de fer du Togo et 92 travailleurs occasionnels. (En 1974 1.700 travailleurs, 77 (2) Dirigé par un cadre togolais. Européens pour 2.500.000 tonnes).

Tous les services autres que celui de la carrière sont regroupés en un centre industriel au bord de la mer.

Le service de la carrière comprend :

1° Une section de travaux où prennent place toutes les opérations en rapport avec l'extraction du phosphate :

2° Une section d'entretien du matériel utilisé pour ces opérations.

	Agent de main d'œuvre		de recrutement local :		Expatriés	Total
	Ouvriers Employés	Africains	Européens			
Chef de service secrétariat	4	-	1		1	6
Section travaux	246	2	-		15	263 (1)
Section entretien	165	1	-		19	185
TOTAL	415	3	1		35	452

Le travail s'effectue en plein air ; les travailleurs reçoivent des casques contre les chutes de pierre, des lunettes pour le soleil, des masques pour la poussière. Les conducteurs de certaines machines sont abrités dans une cabine. L'entretien se fait sur le chantier ou en atelier.

Le service de la fabrication comprend :

1° - Une section de production (usine de traitement du phosphate) avec ses installations annexes : déchargement et stockage du minéral brut, stockage du phosphate marchand dans un hangar, évacuation par un wharf, chargement à bord de navires minéraliers.

2° - Une section d'entretien mécanique de l'usine et des autres installations.

(1) De plus 120 tâcherons sont employés comme puisatiers pour la prospection.

	ouvriers employés	Agents de maîtrise de recrutement local.		Expatriés	Total
		Africains	Européens		
Chof de service secrétariat	2	-	-	1	3
Section production	161	4	-	2	167
Section entretien mécanique	51	-	-	3	59
TOTAL	214	4	-	11	229

Le personnel de l'entretien électrique de ce service dépend du service électromécanique.

L'usine est assez bien ventilée; c'est un grand hangar, très haut de toit, fermé sur deux côtés seulement, par des plaques de tôle laissant une ouverture au-dessous du toit. En dehors de l'usine et du hangar de stockage du phosphate marchand toutes les opérations s'effectuent en plein air. Les conducteurs de quelques machines sont abrités dans une cabine.

Le service électromécanique comprend :

- Les ateliers d'entretien et de réparation
- Les sections d'entretien et d'exploitation de la voie ferrée
- La centrale thermique
- Le bureau d'études.

	Ouvriers	Agents de maîtrise de recrutement local		Expatriés	Total
	Employés	Africains	Européens		
Chef de service secrétariat	1	-	-	1	2
Bureau d'études	5			1	6
Centrale (conduite et entretien)	31			2	33
Mécanique	75	-	-	8	83
Garage	15	1	-	-	16
Electricité	48	-	-	7	55
Voie ferrée	69	-	-	-	69 (1)
Entretien bâtiments	12	-	-	-	12
TOTAL	256	1	-	19	276 (1)

Les ateliers du service électromécanique sont situés à côté de l'usine; ils effectuent toutes les grosses réparations de l'entreprise et sont beaucoup plus importants que les ateliers d'entretien de la carrière.

Le service maritime effectue les opérations en rapport avec l'utilisation du wharf par les navires minéraliers.

Centre de formation professionnelle

Nous nous étendrons un peu sur le centre de formation professionnelle de l'entreprise, de façon à faire comprendre les appréciations que les enquêtés portent sur ce centre.

(1) Plus un agent de maîtrise togolais détaché du chemin de fer du Togo.

En 1965 la direction de l'entreprise décida de pratiquer une politique systématique de formation et de promotion du personnel togolais au sein de l'entreprise. A cet effet un centre de formation professionnelle fut créé en 1966. Les objectifs étaient les suivants :

- améliorer la technicité du personnel en place
- former un réservoir d'ouvriers qualifiés
- promouvoir vers des postes de maîtrise les ouvriers formés ayant le plus d'aptitude au commandement.

Le chef de centre, ingénieur, est assisté d'un psychotechnicien et de deux ou trois formateurs choisis parmi les agents de maîtrise de l'entreprise pour leurs qualités pédagogiques (1).

La diffusion des connaissances techniques est faite par les stagiaires du centre, qui jouent le rôle d'animateurs des séances rédigées par leur formateur.

Le choix des stagiaires se fait parmi les travailleurs de l'entreprise, à l'aide de 3 critères :

- 1° Critères professionnels
- 2° Niveau scolaire (CII2 = dernière année d'école primaire)(2)
- 3° Sélection psychotechnique

Les stagiaires doivent avoir passé un an au minimum dans l'entreprise, être âgés d'environ 25 à 30 ans.

Chaque stage comprend 14 stagiaires et dure d'un an et demi à deux ans (3). Il est divisé en trois parties :

- 
- (1) Lors de notre enquête un Togolais débutait comme formateur.
  - (2) Depuis 1971, CII1 avec préstage de 2 à 3 mois.
  - (3) Pendant la durée du stage les travailleurs conservent l'intégralité de leur traitement, y compris les avantages qui s'y attachent (gratification, prime de rendement). Depuis 1971 il y a aussi des stagiaires provenant de l'extérieur et engagés à l'essai; ils bénéficient d'une allocation de stage.

- 1° Tronc commun : 6 mois de notions de base
- 2° Demi-spécialisation : stagiaires répartis en demi-stages.  
Il y a 9 demi-spécialisations :
  - deux fonctionnelles, propres à l'entreprise (pour la carrière et la fabrication) : 3 mois.
  - quatre centrées sur des techniques d'entretien : mécanique générale, moteurs, chaudronnerie, électricité : 6 mois
  - une pour le laboratoire : 6 mois
  - une pour les dessinateurs industriels : 6 mois
  - une pour les topographes de la carrière : 6 mois (à temps partiel)
- 3° Spécialisation : prévue pour un poste de travail bien déterminé : 3 à 6 mois.
- 4° Stage de métier : équivalent d'une période d'essai dans les nouvelles fonctions : 3 mois, renouvelable.

En 1969, après 3 ans de fonctionnement du centre, 70 stagiaires y étaient entrés, soit 6,4 % de l'effectif.

Sur ce total :

- 7 avaient été éliminés (10 %)
- 27 avaient complètement achevé leur formation
- 15 étaient en période d'essai
- 21 étaient en cours de formation

Parmi les 27 ayant achevé leur formation il y avait :

- avant la formation :

- 3 agents de maîtrise de 1er échelon
- 6 ouvriers de 6me catégorie (OP2)
- 3 ouvriers de 5me catégorie (OP1)
- 15 ouvriers de 4me catégorie (OS2)

- après la formation :

- 1 agent de maîtrise de 2me échelon
- 4 agents de maîtrise de 1er échelon
- 2 ouvriers hors catégorie (OP3)
- 16 ouvriers de 6me catégorie (OP2)
- 4 ouvriers de 5me catégorie (OP1)

En 1970 2 parmi ces ouvriers sont passés agents de maîtrise.

Le centre de formation professionnelle fonctionne aussi comme centre de sélection du personnel à engager et d'orientation du personnel sur place.

Il y a 10 à 15 postes à pourvoir par an et tous les candidats subissent un examen professionnel et un examen psychotechnique à partir de la 3<sup>ème</sup> catégorie : il y en a de 80 à 100.

Environ 10 travailleurs de l'entreprise passent au centre dans l'année en vue d'une réorientation professionnelle (1).

#### Régime du travail

La journée de travail est de 8 heures. Presque tout le personnel employé aux opérations en rapport avec l'extraction et le traitement du minéral travaille par quart (2); les autres travailleurs ont la journée en deux temps, dite normale (3).

Le travail par quart est continu à l'usine, interrompu 16 heures par semaine à la carrière, où une équipe d'entretien prend la place de l'équipe de quart (4).

La durée hebdomadaire du travail est de 48 heures (5). Les équipes de quart ont un jour complet de repos par semaine (6), les autres

---

(1) En 1971-1972 beaucoup plus : 200 environ. Voir document annexe sur CFP p. 14

(2) Commencant à 4 h ; 12 h ; 20 h à la carrière  
commencant à 6 h ; 14 h ; 22 h à l'usine

(3) Commencant 7 h - 12 h ; 13 h 30 - 17 h à la carrière  
commencant 7 h - 12 h ; 14 h - 17 h 30 aux autres services  
Le samedi 7 h 12 h 30.

(4) Il y a quatre équipes de quart à l'usine, à tour de rôle en journée normale une fois par semaine, et 3 équipes de quart à la carrière.

(5) A l'usine chaque équipe effectue durant une semaine 56 heures, à tour de rôle. Le personnel des services d'entretien est astreint à effectuer des heures supplémentaires en cas de dépannage, de réparation urgente.

(6) Sauf celle effectuant 56 heures à l'usine.

travailleurs ont le repos hebdomadaire du week-end.

A l'usine il n'y a d'arrêt du travail que certains jours fériés.

Le congé payé réglementaire est d'un mois après 12 mois de travail. Il se fait par roulement.

### Conditions juridiques d'emploi

L'entreprise applique la convention collective des travaux publics. Les travailleurs sont recrutés par lettre d'engagement de l'entreprise; pour une durée indéterminée. Ils sont d'abord engagés à l'essai pour 3 mois, par contrat écrit, résiliable sans préavis. La lettre d'engagement couvre la période d'essai.

### Rémunération

Le paiement du salaire, horaire pour les manœuvres et les ouvriers, est effectué après un mois de travail, mais un acompte, correspondant au maximum à sa moitié, est versé aux travailleurs après 15 jours de travail. Les agents de maîtrise ont un salaire mensuel (1).

Tous les travailleurs ont une gratification annuelle correspondant à un mois de salaire au minimum (2).

Jusqu'en 1969 une gratification exceptionnelle, de 20 à 25 % du salaire, était accordée à tous les travailleurs à l'occasion de certains événements. Depuis le 2<sup>me</sup> semestre 1969 il existe une prime de rendement calculée en fonction du tonnage, de la productivité, (heures théoriques / heures réelles) et des accidents du travail. Cette prime a été de 35 % du salaire au 2<sup>me</sup> semestre 1969, 42 % au 1<sup>er</sup> semestre 1970, 39 % au 2<sup>me</sup> semestre 1970 (3).

Une prime de panier de deux fois le SMIG est accordée pour le travail de nuit.

- (1) Un avantage supplémentaire a été accordé aux ouvriers à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972 sous la forme d'un sursalaire de 10 %. Signalons une augmentation de 20 % du SMIG au 1.1.70 et une augmentation générale des salaires de 10 % au 1.1.71.
- (2) Le versement s'effectue en 2 fois (juin et décembre) pour les manœuvres et ouvriers. La gratification annuelle est réduite en cas d'avertissement au-delà du premier : de 25 % pour le 2<sup>me</sup>, 75 % pour le 3<sup>me</sup> ; elle est supprimée à partir du 4<sup>me</sup>.
- (3) 93 % pour l'année 1971.

Des allocations familiales sont versées aux épouses des travailleurs, sur la base de 500 francs par mois par enfant (1) par une caisse de compensation gérée par l'Etat.

En cas de maladie l'entreprise verse au travailleur, un salaire complet pendant la durée du préavis (2).

En cas d'accident du travail la caisse de compensation verse au travailleur un demi-salaire pendant 21 jours, puis deux tiers de salaire jusqu'à la fin de la période d'indisponibilité ; l'entreprise complète cette somme dans la limite du préavis.

L'entreprise verse à la caisse nationale de sécurité sociale des cotisations assises sur la totalité des salaires versés : allocations familiales (6 %) (3), accidents du travail (2,5 %), retraite (6 % dont 2,40 % à la charge des employés).

#### Avances - Prêts

A l'occasion de l'anniversaire de la prise de pouvoir par l'armée, le 13 janvier, l'entreprise fait une avance d'un mois de salaire à tous les manoeuvres et ouvriers qui en font la demande (4).

Le remboursement des prêts accordés aux travailleurs par la banque togolaise de développement se fait par l'intermédiaire de l'entreprise. Ces prêts concernent environ un tiers des travailleurs (1969).

Le total des retenues mensuelles effectuées dépasse souvent la quotité saisissable.

#### Logement

Le personnel expatrié est logé dans des cités à proximité du

- 
- (1) Jusqu'à 6 enfants pour l'ensemble des épouses. L'allocation cesse quand l'enfant atteint 16 ans (21 ans en cas de scolarité). Il faut qu'il y ait un mariage dit civil, c'est-à-dire devant un agent d'état civil auquel doivent être aussi déclarés les enfants (en milieu rural c'est le secrétaire du chef de canton).
  - (2) 8 jours jusqu'en 4<sup>me</sup> catégorie, 15 jours 5<sup>me</sup> catégorie, 1 mois 6<sup>me</sup> catégorie et agents de maîtrise.
  - (3) 8 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1972.
  - (4) Cette avance est remboursable en 6 mensualités. Près de 10 % s'en sont abstenus en 1969.

centre industriel et de la mine. Parmi le personnel local, seuls sont logés par l'entreprise les agents de maîtrise et un certain nombre d'ouvriers, et d'employés, compte tenu des postes occupés, au total une trentaine de travailleurs à l'époque de l'enquête tous au centre industriel (1). Au centre industriel les logements de ce personnel sont de 2 types :

- Eléments de béton contigus à 1 étage, 2 pièces en bas, 2 pièces en haut cuisine, douche et WC à l'extérieur des blocs. (28 logements).
- Bungalow : salle de séjour, 2 ou 3 chambres, cuisine, cabinet de toilette (douche, WC, chauffe-eau) (15 logements). Dans les bungalows sont aussi logés des agents expatriés (2).

Pour le personnel local une retenue de 2,5 % du salaire de base est effectuée au titre du logement, une autre retenue, de 200 frs est effectuée pour la redevance forfaitaire d'eau; l'électricité est facturée 1 francs le Kw jusqu'à 50 kw, (150 Kw pour les bungalows) 7 francs le Kw au dessus.

#### Dispensaire

L'entreprise entretient deux dispensaires : l'un avec un agent technique local, une infirmière, et un auxiliaire auprès du centre industriel, un autre dispensaire, plus petit, avec un infirmier et un auxiliaire, auprès de la mine. La famille du personnel de l'entreprise a accès à ces dispensaires. Les frais d'hospitalisation du personnel sont avancés par l'entreprise.

#### Ecole

L'entreprise a créé deux écoles, avec un couple d'agents expatriés, deux épouses d'agents expatriés et deux instituteurs locaux, auprès des cités d'habitation du centre industriel et de la mine. Ces écoles sont ouvertes aux enfants d'agents logés par l'entreprise. Dans deux villages à proximité du centre industriel et de la mine, l'entreprise a construit, pour les autres agents locaux et les habitants de ces villages, deux autres écoles qu'elle a remises à l'Etat.

- (1) 2 agents de maîtrise non logés perçoivent une indemnité correspondant à la différence entre le loyer de leur logement et la retenue effectuée sur les salaires au titre du logement.
- (2) En 1972, tous les agents de maîtrise locaux du centre industriel sont en bungalow ou dans un immeuble collectif où logent aussi les agents de maîtrise européens jusqu'au niveau M.T. Quelques agents de maîtrise locaux sont logés dans des villas de la cité de la mine.

### Approvisionnement

L'approvisionnement en produits manufacturés peut s'effectuer dans un local construit par l'entreprise dans chacune des deux cités d'habitation et concédé à une société commerciale togolaise. Les prix sont ceux de Lomé.

### Mutuelle

Une association mutuelle d'entraide du personnel de l'entreprise a été créée. La cotisation mensuelle varie de 50 à 250 francs en fonction de la catégorie professionnelle. L'entreprise verse un montant équivalent à 125 % des cotisations. Cette mutuelle fait des prêts pour l'achat de médicaments, pour l'hospitalisation de la famille des travailleurs, pour les funérailles, des dons pour les mises à la retraite, le décès du travailleur, de ses épouses ou de ses enfants (1).

En 1969 elle comptait environ 500 membres.

### Habitat

Le gisement est situé sur un plateau de basse altitude habité par les Ouatchi (2). C'est une population d'agriculteurs, qui cultivent surtout le manioc et le maïs et exploitent une importante palmeraie d'élacis. Le peuplement est très dense : de 500 à 600 habitants au km<sup>2</sup>, et toute la région est défrichée.

Pour commencer l'exploitation du gisement il a fallu

---

(1) Depuis 1972 la mutuelle prend en charge les frais d'hospitalisation des travailleurs.

(2) les Ouatchi (300.000) sont en général considérés comme un sous-groupe Ewé, principal groupe ethnique du Togo (330.000). il y a aussi un important groupe Ewé au Ghana en continuité avec le groupe du Togo).

déplacer un village d'un millier d'habitants (1). Le nouveau village est construit sur un plan géométrique comportant des rucs rectilignes contrastant avec les villages de type traditionnel. Il s'y est installé un certain nombre de gens étrangers au pays. L'entreprise fournit l'eau, dans un bassin, au milicu du village et a construit une école et un dispensaire. Les travailleurs de la mine proviennent de ce village et des villages traditionnels avoisinants.

Le centre industriel est situé dans la cocoteraie côtière entre la lagune (lac Togo) et la mer. La population des villages avoisinants, où logent les travailleurs du centre industriel, est composée d'Ewé et de Mina (2). Ce sont des cultivateurs et des pêcheurs. Les Mina sont aussi commerçants.

#### Climat

Il est chaud et humide, avec une grande saison des pluies, de la mi-avril à la mi-juillet, et une petite saison des pluies en septembre-octobre. Les précipitations sont faibles pour une région située à 6° Nord : environ 1000 mm par an. La température est assez uniforme toute l'année : 23-29 degrés; elle baisse peu la nuit, surtout au centre industriel, au bord de la mer, où l'humidité est plus grande qu'à la mine.

- (1) Les dispositions qui ont été prises et qui sont valables pour tous ceux ayant des terrains ou habitations sur l'emplacement du gisement au fur et à mesure de la poursuite de l'exploitation sont les suivantes :

Les villageois reçoivent de l'entreprise une indemnité d'occupation du terrain pour une période de 50 ans sous forme de loyer. Le taux, déterminé par l'Etat en fonction de la rentabilité de la terre au moment de l'occupation, est d'un franc CFA le H2. Les villageois ont d'autre part une indemnité pour reconstruire leurs maisons, versée en espèces et en matériaux de construction. Ils sont installés sur d'autres terrains pour lesquelles l'entreprise verse aux propriétaires un loyer dans les mêmes conditions. De plus l'entreprise s'est engagée à fournir l'eau dans le village déplacé et à y construire une école et un dispensaire. Lorsque le terrain qui leur est loué contient des cultures, des palmiers, les villageois reçoivent une indemnité de récolte.

- (2) Les Mina, d'origine ou en partie Gha, en partie Fanti, ont émigré du Ghana dans la seconde moitié du XVIIème siècle; ils parlent actuellement une langue très proche de l'Ewé. Ils occupent une petite portion du Sud-Est du Togo, incluant Anécho, ancienne ville de la côte, à 10 km à l'est du centre industriel. ( 120.000 )

Annexe

Situation des anciens stagiaires du Centre de Formation  
professionnelle en 1972

Ont débuté le stage C F P 69

échec ou abandon au Tronc Commun 14 soit 20,3 %  
 en 1/2 spécialisation 5 soit 7,3 % de l'effectif restant en  
 fin de Tronc Commun  
 en spécialisation 1 soit 1,4 % de l'effectif restant en  
 fin de 1/2 spécialisation.  
 ont terminé le cycle 71

Promotion sortie C F P par rapport à l'entrée :

M1 → II2	1	4 → 6	18
M1 → II1	2	4 → 5	7
6c → II1	3	5 → 6	5
6c → HC	3	3 → 5	2
6c → 6	3	3 → 4	1
5c → HC	1	2 → 5	1
5c → 6	16		

au total :

15 n'ont pas eu de promotion à la sortie (21 %), 28 ont été promus d'1 catégorie (39 %), 24 ont été promus de 2 catégories (34 %) 4 ont été promus de 3 catégories (6 %).

Promotion depuis la sortie des stagiaires ayant terminé en :

1968 (4 ans)

M2 → M3	1	5 ont accédé à la maîtrise.
II1 → M2	1	5 ont été promus de 2 catégories.
M1 → II1	1	4 ont été promus d'1 catégorie.
6c → II1	3	13 n'ont pas eu de promotion.
6c → HC	1	
6c → 6	10	
5c → 6	1	
5c → 5	2	
<b>Total</b>	<b>20</b>	

1969 (3 ans)

- 15 -

II1 → M2	2	..... 2 ont accédé à la maîtrise
II1 → II1	1	
HC → II2	1	1 a été promu de 2 catégories
HC → II1	1	5 ont été promus d'1 catégorie
6e → HC	1	15 n'ont pas eu de promotion
6e → 6	11	
5e → 5	1	
5e → 5	2	
4e → 4	1	
	<hr/>	
total	21	

1970 (2 ans)

HC → HC	1	..... 3 ont été promus d'1 catégorie
6e → HC	3	14 n'ont pas eu de promotion.
6e → 6	9	
5e → 5	4	
	<hr/>	
total	17	

1971 (1 an)

6e → 6	4	..... aucun n'a eu de promotion.
--------	---	----------------------------------

Note :

M1 = agent de maîtrise 1er échelon

M2 = agent de maîtrise 2me échelon

HC = hors catégorie = OP3

6e = OP2

5e = OP1

4e = OS2

3e = OS1

2e = MO2

## Méthodologie

### L'enquête

L'enquête a commencé en avril 1969 au centre industriel, où elle a duré quatre mois. Elle a repris en novembre 1969, à la mine, où elle a duré cinq mois.

Nous n'avons disposé que de deux enquêteurs, ayant le brevet de fin d'études du premier cycle secondaire, qui ont dû être formés sur le terrain; il a fallu un certain temps pour qu'ils remplissent convenablement les questionnaires et nous avons eu à reprendre un grand nombre de questionnaires passés au centre industriel et changer trois fois l'un des enquêteurs. L'enquête à la mine s'est déroulée depuis le début dans des conditions satisfaisantes. Cette enquête par questionnaire a été effectuée entièrement au domicile des travailleurs. L'accord de l'employeur n'était donc pas indispensable en théorie. En pratique il aurait été assez difficile de nous en passer; son service du personnel nous a communiqué la liste des travailleurs avec leur catégorie professionnelle et quelques autres informations; nous avons eu accès en permanence dans l'enceinte de l'entreprise, ainsi que nos enquêteurs, et cela nous a permis de prendre rendez-vous avec les travailleurs que nous voulions interviewer chez eux. De plus nous avons eu l'autorisation d'interroger brièvement tous les travailleurs sur le lieu de travail. Enfin nous avons pu nous rendre compte des conditions de travail à tous les postes.

L'essentiel était pour nous d'avoir la collaboration des organisations syndicales et en particulier des délégués du personnel. Deux syndicats étaient présents à l'entreprise mais en 1969 tous les délégués du personnel ouvrier appartenaient au même syndicat (1). Nous avons d'abord pris contact avec les secrétaires des deux centrales syndicales dont dépendaient ces syndicats puis avec les deux secrétaires généraux de ces syndicats, dont l'un était délégué de l'entreprise. Nous avons tenu ensuite des réunions d'information avec les délégués, au centre industriel et à la mine et aussi avec les responsables du syndicat n'ayant pas de délégués élus.

---

(1) L'autre syndicat avait eu un délégué les années précédentes.

L'entreprise avait en 1969 les délégués du personnel suivants :

	Mine		Centre industriel
Ouvriers	7 titulaires	Ouvriers	7 titulaires 7 suppléants
	7 suppléants	Employés	3 titulaires 3 suppléants
Employés	titulaires	Agents de	
	2 suppléants	maîtrise	2 titulaires 2 suppléants

Nous avons pu ainsi avoir l'aide de tous pour persuader les travailleurs d'accepter de se laisser interviewer chez eux.

Au centre industriel, où les syndicats avaient une audience certaine auprès des travailleurs, nous avons obtenu rapidement la confiance de ceux-ci et l'enquête a pu démarrer facilement.

A la mine, nous nous sommes vite aperçu que l'influence syndicale était réduite dans ce milieu coutumier (1). Nous avons alors demandé au chef coutumier local son appui, qu'il nous a accordé par l'intermédiaire de son fils, délégué du personnel de l'entreprise, en poste au centre industriel. Grâce à l'action de ce dernier, en tant que représentant de la chefferie traditionnelle, les travailleurs ont alors accepté de se laisser interroger.

Les agents de maîtrise étaient représentés par un délégué, que nous avons aussi contacté.

L'interview dure en moyenne trois heures. Elle se fait le plus souvent en deux séances, quelquefois davantage. Aussi peut-il y avoir un assez long espace de temps entre le début et la fin de l'interview, dépassant un mois dans quelques cas. Le travailleur en effet ne respecte pas toujours le rendez-vous pour des raisons qui tiennent surtout à ses obligations sociales. Il faut alors prendre un autre rendez-vous; certains questionnaires n'ont pu être achevés qu'après plusieurs rendez-vous. Mais nous avons mené à bien l'enquête auprès de tous ceux que nous avons choisi d'interroger. Dans quatre cas cependant nous avons fini par considérer que les nombreux rendez-vous non respectés équivalaient à un refus déguisé. D'autre part l'enquête n'a pu progresser que lentement à la mine, où nous avons affaire à des ouvriers dont beaucoup étaient aussi cultivateurs et ne trouvaient pas facilement le temps de se laisser interviewer.

Les travailleurs des équipes de quart peuvent fixer un rendez-vous n'importe quel jour, matin ou soir, en fonction de leur temps de travail. Ceux qui travaillent en journée normale peuvent être interrogés le samedi après-midi ou le dimanche, mais plus rarement le soir après le travail.

---

(1) Cependant les travailleurs de la mine se déclarent presque tous membre d'un syndicat. (voir tableau ci-après à caractéristiques des travailleurs C 4°).

Aussi l'enquête progressait-elle inégalement selon que nous avions affaire à des travailleurs de l'une ou l'autre catégorie. Et, pour des raisons psychologiques, il était préférable d'interroger à la même époque, les travailleurs d'une même équipe ou d'une même section.

Le choix de l'échantillon des travailleurs interviewés s'est fait différemment au centre industriel et à la mine . Au centre industriel nous avons interrogé tout le personnel de la fabrication travaillant en équipe. Il s'agit de travailleurs de la 1<sup>ère</sup> à la 4<sup>ème</sup> catégorie, c'est-à-dire de manœuvres et d'ouvriers spécialisés, et des agents d'encadrement, en 5<sup>ème</sup> , 6<sup>ème</sup> catégorie et dans la maîtrise.

Nous avons interrogé le personnel du service électromécanique des 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> catégories, c'est-à-dire les ouvriers professionnels, et aussi l'unique agent de maîtrise de ce service.

Au service maritime nous avons interrogé un représentant de chaque poste tiré au sort.

Notre échantillon au centre industriel comprend donc essentiellement, en plus des agents d'encadrement, les travailleurs non qualifiés de la production et les travailleurs qualifiés de l'entretien : au total 201 travailleurs.

A la mine nous avons procédé entièrement par tirage aléatoire, pondéré en fonction de la qualification et stratifié, compte tenu des quarts. Nous avons retenu la moitié de l'effectif de chaque catégorie professionnelle, à l'intérieur de chaque équipe éventuellement.

Nous avons cependant exclu de l'échantillon le personnel de la section d'entretien travaillant en atelier. Au total nous avons interrogé 150 travailleurs à la mine.

Les enquêteurs remplissaient eux-mêmes les questionnaires, interrogeaient en éwé (ouatchi) ou en nina, beaucoup plus rarement en français ou même en anglais. Nous avons interrogé personnellement tous les agents d'encadrement et quelques ouvriers.

L'enquêté devait toujours être interviewé seul à seul, la présence d'un tiers pouvant altérer les réponses.

Nous contrôlions chaque semaine le travail des enquêteurs et leur demandions parfois de revoir les enquêtés à propos de réponses obscures.

Les enquêteurs avaient des instructions écrites mais nous devions en répéter une partie chaque semaine lors des séances de contrôle des questionnaires. Nous avons pu ainsi homogénéiser la façon de procéder et unifier l'interprétation des questions qu'ils avaient à traduire.

En plus de l'enquête par questionnaire nos enquêteurs ont interrogé très brièvement (10 minutes) la grande majorité du personnel ouvrier, sur le lieu du travail (782 travailleurs sur environ 900, dont : centre industriel 442, mine 340. Il s'agissait d'avoir des informations de base que l'entreprise ne pouvait fournir, sinon très fragmentairement : groupe ethnique, religion, renseignements succints sur l'instruction, la formation professionnelle, la famille, la résidence.

Le questionnaire comporte des questions factuelles et des questions d'attitudes.

Les questions factuelles concernent l'instruction, la formation professionnelle, l'histoire professionnelle, (données sur l'emploi), les migrations, les conditions de vie, la vie sociale. Ces questions factuelles sont complétées par quelques questions d'attitudes, concernant la vie traditionnelle : opinion sur coutumes matrimoniales et funéraires, de façon à situer l'enquêté comme moderniste ou traditionaliste.

Mais la partie la plus importante du questionnaire est relative aux questions d'attitudes portant sur l'intégration à la vie industrielle, les aspirations des travailleurs, leurs attitudes en face du poste de travail, de l'entreprise, des agents d'encadrement, des compagnons du travail et de quelques problèmes en relation avec la vie professionnelle. Dans cette partie du questionnaire la présentation et le nombre des questions, dont beaucoup introduisent naturellement les suivantes, donnent à l'enquête un ton de conversation dirigée 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. Cette façon de procéder ne laisse en principe aucune marge d'initiative à l'enquêteur; celui-ci ne doit pas cependant se contenter d'enregistrer les réponses; il doit pouvoir se rendre compte si l'enquêté a compris la question d'après la réponse qui lui est faite et, s'il y a lieu, reprendre la traduction en se mettant à la portée de l'enquêté. La teneur du questionnaire rempli permet donc aussi de vérifier la qualité du travail de l'enquêteur.

C'est l'importance de ce questionnaire et son contenu qui nous ont fait décider en faveur des interviews à domicile, bien qu'ils aient l'inconvénient de nécessiter beaucoup de temps et de déplacements : d'une part l'employeur n'aurait pas accepté de distraire des travailleurs aussi longtemps de leur travail ; d'autre part les syndicats répugnaient à ce que certaines questions d'ordre confidentiel fussent posées dans l'enceinte de l'établissement et les travailleurs n'y auraient pas répondu aussi librement qu'ils l'ont fait comme on pourra en juger.

### L'analyse

L'analyse factorielle des correspondances, retenue pour l'exploitation de l'enquête, est une méthode qui révèle les tendances principales caractérisant un ensemble de données sans présupposer le choix d'un modèle (1).

Le cas qui nous intéresse ici est celui d'un ensemble d'individus dont les réponses à une série de questions centrées sur un thème donné font ressortir des attitudes diverses.

La méthode d'analyse factorielle des correspondances a la particularité de faire jouer aux individus et aux questions (c'est-à-dire aux diverses attitudes correspondant à chaque question) des rôles symétriques. On définit entre les individus

---

(1) Voir J.P. BENZECRI - L'analyse des données, Paris, Dunod, 1973.

de l'ensemble considéré des ressemblances, exprimées par des distances : deux individus sont d'autant plus proches qu'ils répondent de la même façon aux différentes questions. Les similitudes entre les individus sont définies à partir du tableau des données, c'est-à-dire de leurs réponses aux questions.

On définit de même une ressemblance pour les questions auxquelles les individus ont répondu de façon semblable. Deux questions sont d'autant plus proches que les réponses des individus sont les mêmes. Dans le même espace on peut représenter les individus et les questions, les distances entre individus et questions étant respectées. Dans le cas le plus général le nuage de points (individus ou questions) ayant plus de trois dimensions ne peut être représentée qu'en projection plane dans laquelle les axes principaux d'inertie du nuage de points, appelés axes factoriels en tant que supports des facteurs, donnent les axes des coordonnées. La représentation des questions permet de donner une signification aux axes factoriels (1). Il est habituel de voir le premier axe refléter l'idée centrale de l'analyse. Les questions que l'on ne peut classer selon cette idée apparaissent alors avec une projection quasiment nulle sur cet axe. Le premier facteur est donc d'habitude un facteur d'intensité.

Sur les axes les questions qui contribuent à leur signification se regroupent du même côté de l'origine et s'opposent de part et d'autre de l'origine ; elles sont d'autant plus éloignées de l'origine que la fréquence des réponses est plus faible.

Les axes peuvent être classés par ordre décroissant d'importance. La recherche est limitée aux 3, 4 ou au plus 5 axes principaux s'ils réunissent la majeure partie de l'information, et même un plus faible pourcentage en psycho-sociologie. Les nombreux autres axes ne sont que subsidiaires et n'apportent rien qui puissent être interprétés. Sur le plan défini par deux des axes principaux la projection du nuage de points déforme la réalité mais l'image donnée est une approximation de la réalité d'autant meilleure que les axes sont importants.

---

(1) L'orientation des axes (partie positive et négative) ne correspond qu'à des contingences statistiques et n'a aucune signification particulière dans l'interprétation.

On peut remplacer les points représentant les individus dans leur projection plane par des symboles codés (modalités) désignant une de leurs caractéristiques (identificateurs). Cela permet d'interpréter la situation des individus par rapport aux axes et aux questions, de voir notamment s'il y a regroupement d'individus ayant même modalité d'identificateur au voisinage d'une question ou alignement des modalités d'un identificateur selon un axe. Dans la pratique on remplace les points qui représentent les mêmes modalités par leur centre de gravité, ce qui facilite beaucoup l'interprétation.

En psycho-sociologie, où l'information apportée par les axes principaux peut être relativement faible, il y a lieu de tenir compte de l'importance de la contribution de chaque question pour l'interprétation du facteur. Aussi n'avons-nous retenu dans nos analyses que les questions dites "significatives" c'est-à-dire contribuant au facteur d'un pourcentage au moins égal à  $\frac{100}{\text{Nombre de questions}}$ .

Nous avons effectué des analyses selon cette méthode sur les attitudes relatives au thème de la satisfaction au travail d'une part, les aspirations des travailleurs et leurs motivations d'autre part.

Des essais d'analyse des attitudes des travailleurs à l'égard de l'africanisation de la maîtrise n'ont donné aucun résultat et il n'en sera pas fait autrement mention dans ce rapport.

Nous avons appliqué cette méthode de façon différente pour des analyses de données factorielles :

- 1 - principales caractéristiques générales et industrielles de la population ouvrière totale interrogée et de l'échantillon,
- 2 - histoire professionnelle (échantillon).

Dans ce cas l'analyse porte sur les tableaux des croisements de toutes les variables deux à deux ; les variables sont synétriques par rapport à elles-mêmes.

Il n'y a donc qu'une représentation, celle des variables, à partir de laquelle une signification est donnée aux axes factoriels. L'analyse permet de situer les variables par rapport aux axes, en dégagant des oppositions, des regroupements, sur ces axes entre variables. Dans une telle analyse, pour qu'il y ait opposition, il suffit que les variables apparaissent comme éloignées l'une de l'autre, même si elles se trouvent du même côté de l'origine sur un axe (l'une étant proche de l'origine). De même il y a regroupement lorsque les variables apparaissent comme proches, même si elles se trouvent de part et d'autre de l'origine sur l'axe (dont elles sont alors nécessairement proches).

CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

A - Caractéristiques générales de la population ouvrière totale interrogée (782) et de l'échantillon (391) (1)

Age : Chaque travailleur connaît l'année de sa naissance, qui ne correspond pas toujours à celle indiquée sur ses pièces d'état-civil : si son âge "réel" ne lui permettait plus d'entrer à l'école il a pu se faire rajeunir officiellement de quelques années. 14 % des travailleurs connaissent leur date exacte de naissance.

	Moyenne	Ecart-Type
Centre industriel	32,91	5,96
Mine	33,76	6,43
Total	33,28	7,52

	Centre industriel		Mine		Total	
	PT.	Ech.	PT.	Ech.	PT.	Ech.
19 - 24	12,0	8,5	2,9	3	8,1	6,5
25 - 29	28,1	24	22,1	25	25,5	24
30 - 34	28,1	32	37,5	30	32,1	35
35 - 39	13,2	16	16,5	13	14,6	14,5
40 - 44	9,1	9,5	13,0	14	10,8	11,5
45 - 49	4,3	4	6,5	5	5,3	4,5
50 - 54	3,2	4	1,5	2	2,4	3
55 - 67	2,0	2	0	0	1,2	1
	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0

La limite inférieure est de 21 ans pour la mine et pour l'échantillon ; la limite supérieure de croissance est de 60 ans (2 exceptions : 65 et 67 ans). Il est à noter, pour la mine, un palier aux approches de la quarantaine ; il est dû à une sous-évaluation volontaire, phénomène signalé par les démographes.

Situation matrimoniale

	Centre industriel	Mine	Total
Mariés	95,0	99,1	96,8
Célibataires	5,0	0,9	3,2
	100,0	100,0	100,0

(1) Pour chaque variable nous donnons d'abord les caractéristiques de la population ouvrière totale interrogée et complétons éventuellement par quelques informations sur l'échantillon.

Le relevé des fiches du personnel n'a pas permis de savoir s'il n'y a pas quelques divorcés parmi les célibataires ; cependant ils sont jeunes, entre 19 et 33 ans, et 48 % ont moins de 24 ans.

Dans les villages avoisinant la mine il est difficile à un célibataire de se faire préparer sa nourriture. Aussi les travailleurs de la mine sont-ils à peu près tous mariés. Au centre industriel on trouve quelques restaurants. Cependant les célibataires y sont peu nombreux : ils ont des difficultés à entretenir leur ménage.

L'échantillon a encore moins de célibataires au total : 1,7 % et au centre industriel 2 %, mais à la mine 1,3 %.

Nombre d'épouses (travailleurs mariés)

	Centre industriel	Mine	Total
Monogames	51,5	43,4	48,0
Bigames	41,1	35,4	38,6
3 femmes	6,4	17,3	11,2
4 femmes	1,0	3,3	2,0
5 - 6 femmes	0	0,6	0,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

L'échantillon comprend moins de monogames (41 %) surtout à la mine (33 %); les travailleurs de l'échantillon ayant trois femmes sont particulièrement représentés à la mine (24,5 %).

Nombre d'enfants à charge.

Le nombre d'enfants à charge relevé est celui de tous les enfants à charge entière ou partielle, vivant ou non avec l'enquêté, sans égard à la filiation : il peut s'agir aussi bien d'enfants légitimes, naturels, adoptifs, petits frères ou petites soeurs, neveux ou nièces, cousins ou cousines.

	Moyenne	Ecart-Type
Centre industriel	5,30	3,04
Mine	6,18	3,15
Total	5,69	3,12

La distribution passe pour un maximum pour 4 enfants (16 %). Limite supérieure de décroissance : 18 enfants (2 exceptions : 22 et 26 enfants). 64 % des célibataires ont de un à cinq enfants à charge.

99,5 % des travailleurs mariés ont au moins un enfant à charge.

L'échantillon a des caractéristiques très proches de celles de la population totale. Cependant, au centre industriel la distribution passe par un maximum pour 5 enfants (17 %).

### Groupe ethnique

Nous avons déjà mentionné les Ouatchi, sur l'habitat traditionnel desquels se trouve le terrain de la carrière, et les Mina et les Ewé dont l'habitat confine au centre industriel (1).

Ces trois groupes ethniques et les Fon représentent 95 % des travailleurs. Les Fon sont originaires du Sud Dahomey ; 82 % des travailleurs d'origine Fon sont de nationalité dahoméenne.

	Centre industriel	Mine	Total
Mina	42,2	19,8	32,5
Ouatchi	19,6	50,1	39,9
Ewé	19,0	17,4	18,3
Fon	14,4	7,7	11,5
Autres	4,8	5,0	4,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Les autres travailleurs appartiennent presque tous à des groupes ethniques du Togo :

Sud Togo : Akposso 0,8 , Ana 0,6 %

Nord Togo : Losso 1 %, Kabré 0,5 %, Bassari, Kotokoli, Lamba, Tchokossi, Moba 0,8 %.

Il faut ajouter quelques travailleurs Nago-Yorouba originaires du Sud-Est Dahomey et du Nigéria Occidental : 0,9 %, un travailleur Haoussa (Nord Nigeria) et un travailleur Fanti (Sud Ghana). Cependant, pour avoir une représentation ethnique des travailleurs de l'entreprise plus conforme à la réalité il v aurait lieu d'ajouter encore une vingtaine de travailleurs d'origine Kabré qui n'ont pu être interrogés sur le lieu de travail ; il s'agit de manoeuvres employés à l'entretien de la voie ferrée reliant la mine au Centre industriel. Les travailleurs Kabré représentent donc environ 3 % de la population ouvrière de l'entreprise (2).

(1) On peut distinguer un sous-groupe Ewé, composé surtout de pêcheurs, dont l'habitat principal est la côte entre Lomé et l'embouchure de la Volta au Ghana : les Awlon, ceux-ci représentent 17 % des travailleurs Ewé de l'entreprise.

(2) Les Kabré sont le second groupe ethnique du Togo. (320.000)

Les travailleurs font toujours partie du groupe ethnique de leur père. Mais leur mère peut être d'un autre groupe ethnique, tout comme leurs épouses: 14 % des travailleurs sont d'un groupe ethnique différent de celui de leur mère, 63 % des travailleurs ont des femmes qui sont toutes de leur groupe ethnique, 37 % ont au moins une femme d'un autre groupe ethnique. D'une génération à l'autre on peut constater l'élargissement des relations de parenté interethniques.

Groupes ethniques des épouses : Mina 30,2 % - Ouatchi 44,3 % - Ewé 15,2 % - Fon 6,8 % autres 3,5 %.

L'échantillon a des caractéristiques très proches de celles de la population totale. Cependant à la mine il y a nettement plus de Ouatchi (59 %) et moins d'Ewé (11 %).

#### Réligion

	Centre industriel	Mine	Total
Catholique	80,1	58,8	70,9
Protestant	11,7	15,0	13,2
Religion traditionnelle (participation aux cultes)	5,0	22,4	12,5
Religion traditionnelle (non participation aux cultes)	2,3	3,5	2,8
Musulman	0,9	0,3	0,6
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Nous avons distingué, parmi les travailleurs ayant déclaré une religion traditionnelle, ceux qui participent à divers degrés aux cultes traditionnels et ceux qui ont seulement le respect du Dieu supérieur et des ancêtres sans s'engager dans les pratiques religieuses traditionnelles (1). On remarquera que c'est surtout parmi les travailleurs de la mine, c'est à dire, en milieu rural relativement éloigné des courants de circulation côtière que prennent place les pratiques traditionnelles.

La comparaison avec la religion des parents montre que beaucoup de ceux-ci sont restés attachés aux croyances ancestrales. Si 84 % des travailleurs se déclarent chrétiens, c'est le cas seulement de 51 % de leur pères et 37 % de leurs mères.

Les épouses des travailleurs sont plus modernistes que les mères de ceux-ci : 56 % se déclarent chrétiennes. Cependant parmi les travailleurs

(1) Nos enquêteurs appelaient féticheurs les premiers, animistes les seconds.



Lieu de naissance

	Centre industriel	Mine	Total
Village	64,3	74,3	68,7
Anécho	8,4	0,4	6,6
Lomé	6,3	6,2	6,3
Vogan	5,0	7,4	6,0
Tsévié	1,8	1,8	1,8
Palimé	2,3	1,2	1,8
Atakpamé	2,3	0,6	1,5
Grand Popo (Dahomey)	2,9	1,2	2,2
Ouidah	1,1	0,3	1,0
Abomey	1,4	0,6	0,8
Autres villes	4,2	2,0	3,3
	100,0	100,0	100,0

Lieu de naissance du père

	Centre industriel	Mine	Total
Village	71,6	80,5	75,5
Anécho	8,8	4,7	7,0
Vogan	5,0	7,4	6,1
Lomé	1,8	1,8	1,8
Tsévié	1,6	1,5	1,5
Grand Popo (Dahomey)	2,0	0,9	1,5
Abomey	2,0	0,9	1,4
Ouidah	1,6	0,9	1,3
Palimé	0,2	0,3	0,3
Atakpamé	0,7	0	0,4
Autres villes	4,7	1,1	3,2
	100,0	100,0	100,0

La distinction entre ville et village a quelque arbitraire, d'autant plus qu'à l'époque de la naissance des travailleurs et surtout de leur père certaines agglomérations n'étaient que des villages.

On observe un déplacement du lieu de naissance des travailleurs du village vers l'agglomération par rapport aux pères.

Le caractère relativement ancien d'Anécho et récent de Lomé Palimé, Atakpamé apparaît. Vogan et Grand Popo ne peuvent guère être considérés comme de vraies villes : Vogan est un centre rural, Grand Popo un centre de pêche.

L'échantillon a des caractéristiques très proches de celles de la population totale.

Circonscription de naissance

	Centre industriel	Mine	Total
Circonscription du centre industriel	38,8	26,3	33,4
Circonscription de la mine	15,8	39,8	26,2
Circonscription avoisinante Sud Togo	17,9	18,9	18,3
Circonscription avoisinante Sud Dahomey	13,1	4,7	9,6
Autres circonscriptions Sud Togo	8,9	6,2	7,8
Autres circonscriptions	5,5	4,1	4,7
	100,0	100,0	100,0

Travailleur né dans la même circonscription que son père

	Centre industriel	Mine	Total
OUI	80,6	83,5	81,8
NON	19,4	16,5	18,2
	100,0	100,0	100,0

Dans le village ancien de Porto-Séguro, proche du centre industriel sont nés 4 % des travailleurs mais 3 % des pères seulement : cela confirme le caractère hétérogène de ce village.

Lieu de naissance, circonscription de naissances des mères et des épouses

80 % des mères sont nées dans la même circonscription que le père, 79 % dans un village ; 64 % des épouses sont nées dans la même circonscription que le travailleur, 64 % aussi dans un village.

On observe de même chez les femmes un déplacement du lieu de naissance du village à la ville d'une génération à l'autre. De plus les épouses sont souvent nées plus loin de leurs maris que les mères des pères de travailleur : il y a élargissement géographique du mariage d'une génération à l'autre.

Lieu de résidence

Villages très proches du centre industriel (1 km) .....	55	
Village de la mine.....		49
Village proche de la mine (4 km).....		36,5
Agglomération proche du centre industriel..... (Porto-Séguro 4 km)	18,5	
Villa proche du centre industriel (Anécho 10 km).....	7,5	
Ville proche de la mine (Vogan 20 km).....		6
Cité ouvrière du centre industriel.....	4	
Villages proches du centre industriel (3 à 4 km).....	13	
Autres : Centre industriel.....	2	
Mine.....		8,5
		<hr/>
		100,0
		<hr/>
		100,0

Très peu de travailleurs de l'entreprise habitaient dans les villages très proches du centre industriel avant la création de celui-ci : auparavant il n'y avait qu'un petit village et un campement de pêcheurs. Le village s'est beaucoup développé et le campement de pêcheurs s'est transformé en un village à l'aspect extra-coutumier caractérisé.

Les travailleurs résidant dans ces villages qui forment la majorité de la population ouvrière du centre industriel, n'ont donc pas, dans l'ensemble, d'autres ressources que le revenu de leur travail salarié à l'entreprise.

Niveau d'instruction

	Centre industriel	Mine	Total
Illettré	7,8	24,6	15,1
C P	2,7	5,7	4
C E	13,3	11,7	12,6
C M I	8,9	8,1	8,6
C M 2	51,9	41,8	47,5
C C	5,1	3,0	4,1
Ecole anglaise	3,0	1,8	2,5
Ecole française et anglaise	4,3	1,5	3,1
Autres (arabe , allemand, cours par correspondance, cours pour adultes, cours particulier , langues vernaculaires).	3,0	1,8	2,5
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Enumération des autres cas :

Cours par correspondance	2
Cours pour adultes	6
Leçon particulière	3
Cours en mina	1
Cours en éwé	1
Etudes arabes	1
Ecole allemande	5

19

Diplômes obtenus

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	62	70,0	65,4
C E P E	33	27,6	30,8
Diplôme anglais (fin d'études primaires)	3	1,2	2,2
C E P E français et anglais	2	1,2	1,6
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Nombre d'années de scolarisation

	Centre industriel	Mine	Total
0	8,8	24,5	15,6
1 à 2	2,1	6,0	3,8
3 à 5	17,3	16,4	17,0
6	18,9	17,1	18,1
7	25,6	18,3	22,4
8	13,9	9,6	12,0
9 à 11	10,2	7,2	8,9
12 à 16	3,2	0,9	2,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Connaissance du français

	Centre industriel	Mine	Total
Nulle	8	1,5	5
Sommaire	22	35,5	28
Courante	24	40,5	31
Correcte	46	22,5	36
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

La différence entre le pourcentage de non scolarisés et d'illettrés (15,6 % - 15,1 % = 0,5 %) correspond aux travailleurs qui ont pris des leçons particulières avec un moniteur. L'appréciation de la connaissance du français a été laissée à l'enquêteur. Le niveau d'instruction et le diplôme éventuel obtenu permettent un certain contrôle. On peut retenir de toute façon que les deux tiers des travailleurs semblent s'exprimer sans trop de difficultés en français et comprennent à peu près ce qu'on leur dit.

On notera que 70,5 % des travailleurs illettrés se trouvent à la mine. L'entreprise ne recrute plus que les travailleurs ayant un minimum d'instruction, dans la mesure du possible. Cependant à la mine le recrutement des travailleurs des basses catégories doit se faire dans le milieu rural environnant, où le niveau d'instruction est encore bas.

L'échantillon a des caractéristiques très proches de celles de la population totale. Cependant à la mine il y a nettement plus d'illettrés (30 %) et moins de travailleurs ayant atteint le cours moyen (43,5 %).

#### Niveau d'instruction du père

	Centre industriel	Mine	Total
Illettré	58,4	68,1	62,9
Ecole française (sans précision)	5,0	3,8	4,4
Instruction sommaire française (CP-CE)	3,2	1,5	2,4
Instruction primaire française (CM)	8,8	2,1	5,9
Etudes secondaires françaises	1,1	0,3	0,7
Ecole allemande	11,5	12,7	12,0
Ecole anglaise	5,0	4,4	4,7
Ecole française et anglaise	2,0	1,8	1,9
Ecole allemande et anglaise	2,7	2,7	2,7
Ecole allemande, anglaise et française (1)	0,7	1,2	0,9
Ecole allemande et française	0,7	0,3	0,5
Cours en langues vernaculaires	0,9	1,2	1,0
	100,0	100,0	100,0
Total école française	21,5	11,0	17,0
Total école allemande	15,6	16,9	16,1
Total école anglaise	10,4	10,1	10,2

(1) Les circonstances historiques de la colonisation du Togo ont fait que quelques pères d'enquêtés ont commencé leurs études primaires sous la colonisation allemande, les ont poursuivies de 1914 à 1919 sous la colonisation anglaise, qui s'est étendue dans le Sud Togo aux cercles de Lomé et de Palimé, et les ont achevées sous la colonisation française à partir de 1919.

Diplôme du père (niveau maximum)

	Centre industriel	Mine	Total
CEPE français	3,2	1,2	2,3
Brevet	0,2	0	0,1
Baccalauréat	0,2	0	0,1
CEP anglais	1,8	0,3	1,2
CEP allemand	0,7	0,3	0,5

Il se trouve quelques pères plus instruits que leurs fils

Niveau d'instruction et diplômes de la mère

Parmi les 3 % de mères de travailleurs non illettrées : 50 % ont eu une instruction en français, 25 % en langue vernaculaire, 20 % en allemand, 5 % en anglais, 15 % ont eu le CEP.

Niveau d'instruction des épouses

(Pourcentage des travailleurs ayant toutes leurs femmes illettrées : 72,6 %)

Illettrées	82,0
CP	2,3
CE	4,2
CM	8,3
CC	0,6
Etudes anglaises	2,0
Etudes françaises et anglaises	0,2
Vernaculaires	0,2
Autres cas (niveau de connaissance du français non précisé)	0,2
	<hr/>
	100,0

Diplômes obtenus par les épouses

CEPE français	3,2
CEPE anglais	0,2
CEPE français et anglais	2,0

B - Caractéristiques industrielles de la population ouvrière totale interrogée et de l'échantillon (1)

Nous n'avons pas cherché à établir un échantillon représentatif de l'ensemble de la population ouvrière de l'entreprise mais un échantillon représentatif de certaines catégories du personnel :

1) Au centre industriel

- a) personnel de l'usine de traitement du phosphate
- b) personnel qualifié du service de l'entretien

2) A la mine

- a) personnel de l'extraction du phosphate
- b) personnel de la section d'entretien travaillant sur le chantier

Cependant le fait d'avoir exclu de l'échantillon le personnel de la section d'entretien de la mine travaillant en atelier a réduit en une certaine mesure la surreprésentation des travailleurs qualifiés.

Malgré tout l'échantillon peut avoir certaines caractéristiques un peu différentes de celles de la population ouvrière totale et nous en donnons la plupart des tableaux de distribution.

Population ouvrière totale

Formation professionnelle (avant d'entrer à l'entreprise)

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	15,8	26,4	19,9
Apprentissage d'un métier	76,1	51,6	66,0
Apprentissage de deux métiers	3,2	17,2	9,4
Apprentissage de trois métiers	0,2	1,8	0,9
École professionnelle	2,1	2,7	2,3
Cours professionnel	2,6	0,3	1,5
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

(1) Les questions ouvertes peuvent donner lieu à des réponses multiples dont les plus importants éléments sont repris en fin de rubrique sous forme de pourcentages de totaux de réponses.

Nombre d'années d'apprentissage

	Centre industriel	Mine	Total
0	20,1	29,2	24,0
1	7,4	4,2	6,0
2	6,5	7,8	7,1
3	18,3	14,4	16,5
4	28,3	19,2	24,3
5	12,1	15,3	13,5
6	3,2	5,4	4,2
7	1,6	2,4	2,0
8	0,9	0,6	0,8
9	1,6	1,5	1,6
	100,0	100,0	100,0

Diplôme obtenu

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	16,0	27,3	21,0
1 certificat de fin d'apprentissage	78,4	52,5	67,1
2 certificats de fin d'apprentissage	2,8	18,1	9,5
3 certificats de fin d'apprentissage	0	1,2	0,5
Certificat d'Aptitude professionnelle (CAP)	2,8	0,9	1,9
	100,0	100,0	100,0

On remarquera les différences relativement grandes qui existent à certains niveaux entre le centre industriel et la mine, notamment en ce qui concerne l'apprentissage de deux métiers et le certificat d'aptitude professionnelle.

Peu d'apprentis s'arrêtent en 1ère année d'apprentissage (6 %) ou en 2ème (7,1 %). Un apprentissage complet est de durée variable selon le métier : il est au minimum de 3 ans. Les 9,4 % de travailleurs qui déclarent connaître deux métiers devraient donc totaliser au moins 6 ans d'apprentissage. Au total ces travailleurs ne sont que 8,6 % au lieu de 10,3 %. L'apprentissage d'un des métiers déclarés doit donc être incomplet chez 1,7 % des travailleurs.

Le cours professionnel n'est pas une école à proprement parler : un professeur y enseigne l'exercice d'un métier non manuel comme celui de sténo-dactylographe, comptable, géomètre.

Le nombre d'années d'apprentissage ne comprend pas les années d'école professionnelle ou de cours professionnel, réparties entre un et six ans. Mais le diplôme obtenu comprend les certificats de fin de cours professionnel assimilés à des certificats de fin d'apprentissage.

Echantillon

Formation professionnelle (avant d'entrer à l'entreprise)

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	17,4	38,7	26,5
Apprentissage d'un métier	69,1	41,3	57,6
Apprentissage de deux métiers	5,5	15,3	9,7
Apprentissage de trois métiers	0,5	2,0	1,1
Ecole professionnelle	4,5	2,0	3,4
Cours professionnel	3,0	0,7	1,7
	100,0	100,0	100,0

Nombre d'années d'apprentissage

	Centre industriel	Mine	Total
0	25,3	40,7	31,9
1	9,5	6,0	8,0
2	7,0	4,7	6,0
3	16,9	10,0	14,0
4	23,9	14,0	19,5
5	10,9	11,3	11,1
6	3,5	5,3	4,3
7	0,5	4,0	2,0
8	1,0	0,7	0,9
9	1,5	3,3	2,3
	100,0	100,0	100,0

Diplôme obtenu

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	19,9	38,7	27,9
1 certificat de fin d'apprentissage	71,6	42,6	59,2
2 certificats de fin d'apprentissage	4,5	16,7	9,7
3 certificats de fin d'apprentissage	0	1,3	0,6
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	4,0	0,7	2,6
	100,0	100,0	100,0

Métier appris avant d'entrer à l'entreprise (nécessitant un apprentissage manuel)

1) population ouvrière totale

Aucun	20	Mécanicien	20
Menuisier	5	Chauffeur	4
Tailleur	4	Maçon	2
Dactylo (sténo)	4	Peintre	1
Electricien	6	Tourneur	1
Soudeur	3	Conducteur d'engins lourds	1
Forgeron	3	Autres : (y compris éventuellement les métiers précédents)	23
Blanchisseur	1		
Bijoutier	1		
Tôlier (toujours associé à soudeur)	1		100

Total menuisier.....	6	Total soudeur.....	7
Total tailleur.....	6	Total forgeron.....	7
Total dactylo (sténo)....	4	Total mécanicien.....	34
Total électricien.....	7	(auto, diésel, monteur ajusteur)	
		Total chauffeur.....	8
		Total blanchisseur.....	2

Les autres métiers (23 %) cités une à quatre fois, seuls, associés entre eux ou aux métiers précédemment énumérés, sont les suivants :

comptable, géomètre, photographe, cuisinier, cordonnier, tisserand, horloger, infirmier, typographe, briquetier, frigoriste, fraiseur, radiotélégraphiste, vulcanisateur, ferrailleur, chaudronnier, plombier (1)

Il est à noter les cas suivants d'association de métier manuel et de bureau :

2 mécaniciens-dactylos  
1 électricien-dactylo

2) Echantillon

Aucun	26,5
Menuisier	6,3
Tailleur	5,1
Dactylo	4,8
Blanchisseur	1,4
Maçon	1,4
Electricien	4,3
Soudeur	1,1
Forgeron	2,0
Mécanicien	16,2
Chauffeur	4,3
Conducteur d'engins lourds	1,4
Autres (y compris éventuellement les métiers précédents)	25,2
	<hr/>
	100,0

Total :

Menuisier (charpentier)	7,7
Tailleur	7,7
Dactylo	6,8
Electricien	6,3
Soudeur	4,6
Forgeron	4,8
Mécanicien (auto, diésel, monteur, ajusteur)	28,5
Chauffeur	8,6
Blanchisseur	2,3
Tourneur	1,1

(1) Nous n'avons pas considéré comme ayant appris un métier, au même sens du terme, les agents commerciaux, les agents du chemin de fer, les militaires de carrière (au moins ceux qui n'ont pas de spécialité manuelle).

Autres métiers appris (nombre de cas) :

Plombier	2
comptable	2
géomètre	2
photographe	1
bijoutier	3
tôlier (associé à soudeur)	3
cuisinier	2
cordonnier	2
tisserand	1
typographe	1
fraiseur	1
radiotélégraphiste	1
ferrailleur	1

Population ouvrière totale

Professions que le père a exercées

Cultivateur	50
pêcheur	4
menuisier	4
cultivateur-pêcheur	3
cultivateur-éleveur	2
mécanicien	2
commerçant	2
forgeron	2
tisserand	1
blanchisseur	1
employé de commerce	1
autres (y compris éventuellement les métiers précédents)	28
	<hr/> 100
Total cultivateur (plus chasse, élevage, pêche)	69
total menuisier	6
total employé	4
total commerçant	3

Parmi les 28 % d'autres professions citées seules, associées entre elles ou aux professions précédemment énumérées, quelques-unes totalisent 1 % : moniteur, instituteur (en français ou en allemand), cuisinier, maçon, tailleur infirmier, bijoutier ; le reste est cité au maximum 5 fois : chauffeur, passeur (pirogue), comptable, photographe, douanier, horloger, cordonnier, serviteur, charpentier, réparateur de vélos, ferrailleur, conducteur de locomotive, poseur de rails, militaire de carrière, pasteur, tonnelier, sculpteur, ajusteur, tourneur, pointeur, féticheur (guérit les maladies), magasinier, boutiquier, acheteur de produits agricoles, radioélectricien, planteur, boucher, charcutier, briquetier, imprimeur, meunier.

Il est à noter que 59 % des pères des travailleurs n'ont jamais connu que des activités rurales ou la pêche. Avant d'entrer à l'entreprise actuelle 20 % seulement des travailleurs n'avaient jamais appris à exercer d'autres activités.

Professions que la mère a exercées

Cultivatrice	40
Revendeuse	49
Cultivatrice- revendeuse	2
Ménagère	7
Autres	2
	<hr/>
	100

Signalons 1 % de commerçantes et quelques boulangères, couturières, une monitrice.

Professions des épouses

(Pourcentage des travailleurs ayant toutes leurs femmes ménagères : 25 %)

Ménagère	28
Revendeuse	43
Cultivatrice	14
Couturière	13
Boulangère	1
Revendeuse-cultivatrice	1
Autres cas	2
	<hr/>
	100

Signalons deux monitrices, une employée de maison, une dactylo, une aide infirmière.

Il est à noter beaucoup moins de cultivatrices chez les épouses (15 %) que chez les mères (42 %). D'autre part la profession de couturière s'est beaucoup développée d'une génération à l'autre.

Classification professionnelle (1969)

1) Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
1ère catégorie	6,8	21,5	13,1
2ème "	20,5	16,8	19,0
3ème "	28,3	27,2	27,3
4ème "	28,4	19,8	24,7
5ème "	10,8	9,1	10,1
6ème "	3,6	5,3	4,3
AMI (agent de maîtrise) (1)	0,9	0,3	0,6
AM2 ( " " )	0,7	0	0,4
	100,0	100,0	100,0

2) Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
1	7,5	29,3	16,8
2	24,3	19,3	22,2
3	24,4	22,7	23,6
4	15,9	11,3	14,0
5	16,4	8,7	13,1
6	8,0	8,0	8,0
AMI (1)	2,0	0,7	1,4
AM2	1,5	0	0,9
	100,0	100,0	100,0

Classification professionnelle lors de l'engagement-

1) Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
1	66,1	56,0	61,7
2	19,5	18,0	18,9
3	10,7	19,8	14,6
4	2,3	5,9	3,9
5	0,7	0,3	0,5
6	0,7	0	0,4
	100,0	100,0	100,0

(1) y compris deux stagiaires chef de quart.

2) Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
1	75,0	70,7	73,1
2	14,5	12,7	13,7
3	0,7	13,3	9,7
4	0,5	3,3	1,7
5	1,5	0	0,9
6	1,5	0	0,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Ancienneté

Cette variable a été mesurée à l'époque de l'enquête : en 1969 au Centre Industriel et au début de 1970 à la mine.

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
6 mois	1,4	0	0,8
1 an	2,0	0,9	1,5
2 ans	4,1	1,8	3,1
3 ans	10,3	6,9	8,9
4 ans	11,5	16,3	13,6
5 ans	11,3	11,2	11,2
6 ans	9,5	21,5	14,6
7 ans	7,0	15,1	10,5
8 ans	29,1	4,2	18,5
9 ans	12,2	8,5	10,6
10 ans	0,7	10,3	4,8
11 à 14 ans	0,9	3,3	1,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

2) Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
1 an	1,0	0	0,6
2 ans	3,5	1,3	2,6
3 ans	7,0	8,0	7,4
4 ans	13,4	14,6	14,0
5 ans	14,9	6,7	11,4
6 ans	6,5	24,0	14,0
7 ans	6,0	16,6	10,5
8 ans	37,7	4,7	23,6
9 ans	8,0	10,0	8,8
10 ans	0,5	10,0	4,5
11 à 14 ans	1,5	4,1	2,6
	100,0	100,0	100,0

		<u>Moyenne</u>	<u>Ecart-Type</u>
Population ouvrière totale	Centre industriel	6,09	2,42
	Mine	6,30	2,34
	Total	6,18	2,41
Echantillon	Centre industriel	6,37	2,27
	Mine	6,50	2,34
	Total	6,43	2,30

C'est à la mine que l'on trouve le plus grand nombre de travailleurs ayant le plus d'ancienneté, ce qui donne aussi la moyenne la plus élevée. Il s'agit de travailleurs engagés par l'entreprise au stade de la recherche et de l'expérimentation. Certains d'entre eux ont d'ailleurs été mutés ensuite au centre industriel. Le nombre important de travailleurs ayant eu 8 ans d'ancienneté en 1969 (centre industriel) résulte du recrutement lors de la mise en route de l'exploitation en 1961, précédé de la mise en place des équipements (9 ans d'ancienneté au centre industriel en 1969, 10 ans à la mine en 1970).

Une autre anomalie de la courbe de distribution s'observe chez les travailleurs ayant 7 ans et surtout 6 ans d'ancienneté à la mine. C'est en relation avec le complément d'équipement mis en service en 1965.



Apprentissage d'un métier à l'entreprise (1)

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
OUI	14,8	8,0	11,8
NON	85,2	92,0	88,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

On notera que si 70,9 % des travailleurs ont appris leur travail à l'entreprise, 11,8 % seulement y ont appris un véritable métier.

2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
OUI	10,4	11,3	10,8
NON	89,6	88,7	89,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Stage au centre de Formation professionnelle de l'entreprise

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
Pas de stage	91,4	93,8	92,5
Stage avant enquête	3,6	3,8	3,7
Stage pendant ou après enquête (2)	5,0	2,4	3,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Si 11,8 % des travailleurs ont appris un métier à l'entreprise, 7,5 % seulement l'ont appris au centre de formation professionnelle.

2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
Pas de stage	85,1	90,7	87,4
Stage avant enquête	7,0	6,0	6,6
Stage pendant ou après enquête (2)	7,9	3,3	6,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

(1) voir annexe à B. Métier appris avant d'entrer à l'entreprise x apprentissage d'un métier à l'entreprise.

(2) travailleurs ayant commencé le stage en 1970 au plus tard.

Population ouvrière totale

Salaire

L'éventail des salaires mensuels moyens (y compris primes et gratifications) va de 7 000 francs (1) à 63 000 francs au centre industriel, de 8 000 francs à 50 000 francs à la mine. La différence des salaires minimum s'explique ainsi: l'enquête a eu lieu en 1969 au centre industriel et de fin novembre 1969 à fin avril 1970 à la mine, pour laquelle nous avons pris en considération les salaires de 1970. Or il y a eu une augmentation de 20 % du SMIG au 1/1/1970. A titre de comparaison le salaire mensuel de base d'un manoeuvre à la production (SMIG plus 4 %) pour 48 heures de travail par semaine était de 6 700 francs en 1969 et 7 800 francs en 1970.

	1969			1970		
	Centre industriel	Mine	Total	Centre industriel	Mine	Total
Moyenne	15 800	14 300	15 150	17 000	15 400	16 300
Ecart-Type	6 450	5 500	6 100	7 600	5 850	6 900

En 1969 - 1970 un ouvrier professionnel de 5e catégorie, 1er échelon, avait un salaire de base de 16 000 francs par mois pour 48 heures de travail par semaine.

Les différences entre 1969 et 1970 s'expliquent non seulement par l'augmentation du salaire des manoeuvres mais aussi par les changements de catégories ou d'échelon et les primes différentes d'ancienneté. De plus en ce qui concerne les travailleurs interrogés brièvement sur place nous n'avons tenu compte que de ceux présents au centre industriel ou à la mine à l'époque de l'enquête dans le secteur correspondant.

Les salaires les plus fréquents vont de 10 000 à 17 000 francs au centre industriel (1969 - 65,3 %), de 9 500 à 17 000 francs à la mine (1970 - 71,6 %). Les salaires inférieurs à ces taux représentent 7,3 % au centre industriel, 37 % à la mine, les salaires supérieurs à ces taux 27,4 % au centre industriel (16,3 % de 17 500 à 21 000 francs), 25,7 % à la mine (14,3 % de 17 500 à 21 000 francs).

(1) A l'exception de deux travailleurs (non interrogés à domicile) engagés courant 1969 et n'ayant pas bénéficié de toutes les primes et gratifications: leur salaire mensuel moyen s'établit aux environs de 6 500 francs.

Poste de travail

	Centre industriel	Mine	Total
1° Population ouvrière totale			
Ouvrier travaillant à l'usine de traitement	37,5	-	21,2
Ouvrier travaillant à la carrière	-	55,0	24,1
Mécanicien	9,9	20,4	14,5
Machine-outils	3,5	-	2,0
Electricien	10,1	8,7	9,5
Soudeur	5,1	0,6	3,1
Chaudronnier, tôlier, plombier, forgeron	3,9	0,3	2,3
Vulcanisateur	-	3,3	1,4
Maçon -menuisier-peintre-charpentier	2,5	-	1,4
Conducteur aide conducteur de locomotive	4,2	-	2,3
Conducteur d'engins, aide conducteur d'engins	1,4	4,2	2,6
Chauffeur	1,2	3,3	2,1
Aiguilleur	2,1	-	1,2
Agent de sécurité	3,0	-	1,7
Entretien wagons	3,9	-	2,2
Graisserieur	-	2,4	1,0
Centrale thermique	3,2	-	1,8
Marin	3,7	-	2,1
Divers (frigoriste, poseur et réparateur de téléphone, grutier, réparateur de rouleaux)	4,8	1,8	3,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
Ouvrier travaillant à l'usine de traitement	70,5	-	40,3
Ouvrier travaillant à la carrière	-	75,3	32,4
Mécanicien	4,5	10,7	7,1
Machines-outils	2,5	-	1,4
Electricien	7,0	6,7	6,9
Soudeur	2,0	0	1,1
Chaudronnier, tôlier, plombier, forgeron	2,0	0	1,1

Vulcanisateur	-	3,3	1,4
Maçon-menuisier Peintre-charpentier	0	-	0
Conducteur, aide conducteur de locomotive	3,5	-	2,0
Conducteur d'engins, aide conducteur d'engins	0	3,3	1,4
Chauffeur	0,5	0,7	0,6
Aiguilleur	0	-	0
Agent de sécurité	0,5	-	0,3
Entretien wagons	2,0	-	1,1
Graisser	-	0	0
Centrale thermique	1,0	-	0,6
Marin	1,0	-	0,6
Divers (frigoriste, poseur et réparateur de téléphones, grutier, réparateur de rouleaux)	3,0	0	1,7
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Travail de nuit

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	2,7	41,9	19,6
Périodique	41,1	50,7	45,4
Occasionnel	56,2	7,4	35,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	0,5	24,7	10,8
Périodique	72,6	71,3	72,1
Occasionnel	26,9	4,0	17,1
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Service

1° Population ouvrière totale :                      2° Echantillon :

Fabrication	27,4	42,6
Electromécanique	25,3	13,8
Maritime	3,8	0,6
Carrière	43,5	43,0
	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0

Durée du trajet du domicile au lieu de travail

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
5 minutes	8,6	0,6	5,0
10 minutes	11,3	8,8	10,2
15 minutes	27,3	13,9	21,5
20 minutes	12,2	13,9	12,9
30 minutes	24,3	32,5	27,8
45 minutes	5,9	16,2	10,4
60 minutes	9,3	9,4	9,5
90 minutes	1,1	4,7	2,7
	100,0	100,0	100,0

	Centre industriel	Mine	Total
Moyenne	24,38	32,56	27,94
Ecart-type	16,57	19,11	17,85

2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
5 minutes	12,9	1,3	8,0
10 minutes	13,4	8,7	11,4
15 minutes	30,8	12,7	23,1
20 minutes	11,0	10,0	10,6
30 minutes	20,4	34,7	26,5
45 minutes	4,5	15,3	9,1
60 minutes	6,5	11,3	8,5
90 minutes	0,5	6,0	2,8
	100,0	100,0	100,0

Moyen de transport utilisé du domicile au lieu de travail

1° Population ouvrière totale

	Centre industriel	Mine	Total
A pied	55,7	20,4	40,3
Bicyclette	37,6	64,8	49,4
Cyclomoteur	3,8	11,8	7,3
Scoter-moto	1,8	3,0	2,3
Autres (voiture, taxi, train)	1,1	0	0,7
	100,0	100,0	100,0

## 2° Echantillon

	Centre industriel	Mine	Total
A pied	52,2	21,3	39,0
Bicyclette	39,8	62,7	49,6
Cyclomoteur	4,0	11,4	7,1
Scooter-moto	2,5	4,6	3,4
Autres (voiture, taxi, train)	1,5	0	0,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

### Mouvement de la main d'oeuvre

Notre enquête n'a pas été étendue à l'étude du mouvement de la main d'oeuvre (engagements-départs). Nous donnerons cependant une information à ce sujet, concernant les départs de la population ouvrière totale interrogée, entre août 1969 et décembre 1970. Il y eut 43 départs, qui se répartissent ainsi :

démission	:	2
retraite	:	19
décès	:	5 (dont un par accident du travail)
licenciement	:	22

Les motifs de licenciement figurent dans les registres de l'entreprise pour 17 cas ; ils se répartissent ainsi :

Faute professionnelle	:	2
refus d'obéissance	:	3
vol	:	3 (dont un vol d'essence)
ivresse	:	2
endormi au poste	:	1
absent sans motif	:	6

Le nombre élevé des retraités résulte de mises à la retraite par anticipation (avant 55 ans) par l'entreprise.

La population ouvrière totale interrogée comprenait 18 travailleurs engagés entre janvier 1968 et mai 1969.

### Absentéisme

Nous reproduirons ici quelques résultats fournis par l'entreprise, en nous limitant aux taux annuels pour l'ensemble de l'exploitation (1).

(1) il ne s'agit pas seulement de la population ouvrière totale interrogée.

	Absences autorisées (1)	Absences non autorisées	Accidents du travail	Maladie	Total
1969	0,49	0,04	0,64	0,60	1,77
1970	0,70	0,09	0,45	0,90	2,14

Annexes

Métier appris avant d'entrer à l'entreprise  
 x Apprentissage d'un métier à l'entreprise

Population ouvrière totale

1° Métier appris avant d'entrer à l'entreprise

a) n'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise

A appris un métier à l'entreprise 12,3

N'a pas appris de métier à l'entreprise 87,7

100,0

b) A appris un métier avant d'entrer à l'entreprise

A appris un métier à l'entreprise 11,5

N'a pas appris de métier à l'entreprise 88,5

100,0

2° Apprentissage d'un métier à l'entreprise

a) N'a pas appris de métier à l'entreprise

A appris un métier avant d'entrer à l'entreprise 79,9

N'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise 20,1

100,0

b) A appris un métier à l'entreprise

A appris un métier avant d'entrer à l'entreprise 78,6

N'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise 21,4

100,0

(1) les absences autorisées ne sont payées que pour des motifs conventionnels ; dans les autres cas elles peuvent être éventuellement récupérées sur les heures de travail.

Métier appris avant d'entrer à l'entreprise  
 x Apprentissage d'un métier à l'entreprise

Echantillon

1° Métier appris avant d'entrer à l'entreprise

a) n'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise

a appris un métier à l'entreprise 8,5

n'a pas appris de métier à l'entreprise 91,5

---

100,0

b) a appris un métier avant d'entrer à l'entreprise

a appris un métier à l'entreprise 11,7

n'a pas appris de métier à l'entreprise 88,3

---

100,0

2° Apprentissage d'un métier à l'entreprise

a) n'a pas appris de métier à l'entreprise

a appris un métier avant d'entrer à l'entreprise 72,5

n'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise 27,5

---

100,0

b) a appris un métier à l'entreprise

a appris un métier avant d'entrer à l'entreprise 78,9

n'a pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise 21,1

---

100,0

Population ouvrière totale

Durée du trajet (minutes)	Moyen de transport		
	à pied	vélo	cyclomoteur
5	2,9	4,2	17,5
10	9,2	6,8	31,7
15	33,9	12,7	17,5
20	14,3	12,2	10,5
30	26,3	32,2	10,5
45	5,4	17,4	10,5
60	6,7	9,6	1,8
90	1,3	4,9	0
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Autres moyens de transport : maximum 30 mn (sauf 2 motards 45 mn et 60 mn).

Echantillon

Durée du trajet (minutes)	Moyen de transport		
	à pied	vélo	cyclomoteur
5	2,9	6,9	23,1
10	11,0	8,1	23,1
15	39,4	11,5	23,1
20	12,4	9,2	11,5
30	24,1	32,4	7,7
45	5,1	14,5	11,5
60	4,4	11,0	0
90	0,7	6,4	0
	100,0	100,0	100,0

Autres moyens de transport : maximum 30 minutes.

Population ouvrière totale

Moyen de transport	Durée du trajet (minutes)							
	5	10	15	20	30	45	60	90
à pied	22,5	36,3	63,3	44,6	38,2	18,7	35,0	17,4
vélo	40,0	32,5	29,0	46,5	57,1	73,6	61,6	82,6
cyclomoteur	25,0	22,5	5,9	5,9	2,8	6,6	1,7	0
scooter-moto	5,0	8,7	1,8	2,0	1,4	1,1	1,7	0
autres (voiture, taxi, train)	7,5	0	0	1,0	0,5	0	0	0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Echantillon

Moyen de transport	Durée du trajet (minutes)							
	5	10	15	20	30	45	60	90
à pied	14,9	37,5	65,9	46,0	35,5	20,0	24	9,1
vélo	44,4	35,0	24,4	43,2	60,2	71,4	76	90,9
cyclomoteur	22,2	15,0	7,3	8,1	2,1	8,6	0	0
scooter-moto	7,4	12,5	2,4	2,7	2,2	0	0	0
Autres (voiture)	11,1	0	0	0	0	0	0	0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0

C - Analyse des principales caractéristiques générales et industrielles de la population ouvrière totale et de l'échantillon

43 items :

- 1 - âge 19 à 29 ans
- 2 - 30 à 34 ans
- 3 - 35 à 39 ans
- 4 - 40 ans et plus
- 5 - Groupe ethnique Mina
- 6 - Ouatchi
- 7 - Ewé
- 8 - Fon
- 9 - Chrétien
- 10 - Religion traditionnelle
- 11 - Célibataire
- 12 - Monogame
- 13 - Deux épouses
- 14 - Trois épouses et plus
- 15 - 0 à 3 enfants à charge
- 16 - 4 à 6 enfants à charge
- 17 - 7 et plus enfants à charge
- 18 - Illettré
- 19 - Instruction sommaire (cours préparatoire, cours élémentaire)
- 20 - Instruction primaire (cour moyen)
- 21 - Instruction au-delà du primaire (cours complémentaire)
- 22 - Pas de formation professionnelle
- 23 - Un apprentissage
- 24 - Deux ou trois apprentissages
- 25 - Pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise
- 26 - Exercice à l'entreprise d'un métier appris avant d'y entrer
- 27 - Pas d'exercice à l'entreprise d'un métier appris avant d'y entrer
- 28 - Né dans un village
- 29 - Né dans une ville
- 30 - Catégorie : 1ère ou 2ème manoeuvre
- 31 - Catégorie : 3ème Aide-ouvrier
- 32 - Catégorie : 4ème Ouvrier spécialisé
- 33 - Catégorie : 5ème - 6ème ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 34 - Fonction d'encadrement
- 35 - Pas de fonction d'encadrement

- 36 - Ancienneté à l'entreprise (années de service) un an
- 37 - " deux à six ans
- 38 - " sept ans et plus
- 39 - A appris un métier à l'entreprise
- 40 - N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 41 - Pas de stage au Centre de formation professionnelle de l'entreprise (CCFP)
- 42 - Stage avant enquête
- 43 - Stage pendant ou après enquête

Nous ne reproduisons pas dans l'analyse la rubrique 25 qui ne fait que compléter les rubriques 26 et 27 et est identique à la rubrique 22.

- Population ouvrière totale

1° Analyse globale (centre industriel + mine)

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,518	0,297	0,171	0,133
% d'inertie	24,54	14,09	8,11	6,32

Premier facteur

Sur le premier axe, on trouve les oppositions suivantes :

- du côté positif, dans l'ordre décroissant :

- 10 - Religion traditionnelle
- 18 - Illettré
- 14 - Trois femmes ou plus
- 6 - Ouatchi
- 17 - Sept enfants ou plus
- 4 - 40 ans ou plus
- 3 - 35 à 39 ans
- 19 - Instruction sommaire
- 13 - Deux femmes
- 28 - Né dans un village

Du côté négatif, à partir de l'origine :

- 2 - 30 à 34 ans
- 16 - 4 à 6 enfants
- 9 - Chrétien
- 7 - Ewé

- 8 - Fon
- 5 - Mina
- 29 - Né dans une ville
- 1 - 19 à 29 ans
- 20 - Instruction primaire
- 21 - Instruction au-delà du primaire
- 15 - 0 à 3 enfants
- 11 - Célibataire

On notera que les illettrés sont très proches de ceux qui ont déclaré une religion traditionnelle dont beaucoup sont des Ouatchi, ruraux, polygames, d'un certain âge, ayant une nombreuse famille. Les représentants des autres groupes ethniques sont plus instruits, plus urbanisés dans l'ensemble, plus christianisés, plus fréquemment monogames, plus jeunes, avec moins de charges familiales.

Le premier facteur exprime donc le degré d'évolution de la population ouvrière de l'entreprise. C'est un facteur de culture générale.

#### Deuxième facteur

On constate sur le 2ème axe les oppositions suivantes : du côté positif avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 11 - Célibataire
- 36 - Un an d'ancienneté
- 22 - Aucune formation professionnelle
- 15 - 0 à 3 enfants
- 1 - Jeune (19 à 29 ans)
- 30 - Manoeuvre
- 37 - 2 à 6 ans d'ancienneté
- 12 - Monogame
- 34 - Pas de fonction d'encadrement
- 40 - Pas appris de métier à l'entreprise
- 41 - Pas fait de stage au C.F.P.

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 16 - 4 à 6 enfants
- 13 - Deux femmes

- 31 - A appris un métier à l'entreprise
- 23 - Un apprentissage
- 33 - Ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 38 - 7 ans d'ancienneté et plus
  - 3 - 35 à 39 ans
- 31 - Aide ouvrier
- 32 - Ouvrier spécialisé
- 14 - 3 femmes ou plus
- 34 - Fonction d'encadrement
  - 4 - 40 ans ou plus
- 17 - 7 enfants ou plus
- 24 - Deux apprentissages ou plus
- 42 - Stage au C.F.P. avant l'enquête

On notera le regroupement des manoeuvres, jeunes, célibataires ou monogames, avec peu ou pas d'enfants, avec peu d'ancienneté à l'entreprise, sans formation professionnelle alors que les ouvriers sont plus âgés, polygames, avec des charges familiales importantes, plus anciens ; ils ont un apprentissage au moins.

Le deuxième facteur exprime donc essentiellement le degré d'expérience professionnelle.

Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :

Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 42 - Stage au C.F.P. avant enquête
- 34 - Fonction d'encadrement
- 43 - Stage au C.F.P. pendant ou après enquête
- 39 - métier appris à l'entreprise
- 21 - Instruction au-delà du primaire
- 20 - Instruction primaire
- 38 - Ancienneté : 7 ans et plus

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 36 - Un an d'ancienneté
- 40 - N'a pas appris de métier à l'entreprise

- 18 - Illettré
- 41 - Pas de stage
- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 37 - Ancienneté : 2 à 6 ans
- 19 - Instruction sommaire

Le troisième facteur exprime donc la formation professionnelle à l'entreprise. On notera la présence de l'instruction et de l'ancienneté et l'absence de l'apprentissage et de la qualification dans les oppositions. C'est que les métiers que le travailleur peut avoir appris avant d'entrer à l'entreprise ne lui sont d'aucune utilité pour exercer les fonctions d'agent d'encadrement, ou bien ne sont pas nécessairement en rapport avec les postes des services d'entretien qu'il peut occuper.

D'autre part, pour l'ensemble de l'entreprise, le recrutement au centre de formation professionnelle n'est pas étroitement lié à la classification des travailleurs (1).

#### Quatrième facteur

Aucune opposition n'a pu être relevée sur le 4ème axe

#### 2° Analyse du Centre industriel

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,427	0,308	0,183	0,163
% d'inertie	19,69	14,82	7,84	7,21

#### Premier facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 1er axe :

- du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 14 - Trois femmes ou plus
- 4 - 40 ans ou plus
- 10 - Religion traditionnelle

-----  
(1) Voir aux généralités : situation des anciens stagiaires.

- 17 - 7 enfants ou plus
- 18 - Illettré
- 19 - Instruction sommaire
- 13 - 2 femmes
- 3 - 35 à 39 ans
- 6 - Ouatchi
- 2 - 30 à 34 ans
- 16 - 4 à 6 enfants
- 5 - Mina

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 9 - Chrétien
- 8- Fon
- 20 - Instruction primaire
- 12 - Monogame
- 7 - Ewé
- 1 - Jeune (19 à 29 ans)
- 15 - 0 à 3 enfants
- 21 - Instruction au-delà du primaire
- 11 - Célibataire

Les oppositions sont voisines de celles de l'analyse globale. On notera cependant l'absence d'opposition ville-village et la moins nette opposition ethnique, ce qui est en rapport avec la situation géographique du centre industriel.

Le premier facteur est de même un facteur de culture générale dans le contexte du centre industriel.

#### Deuxième facteur

La seule opposition qu'il soit possible de trouver sur le 2ème axe concerne la formation professionnelle : d'un côté ceux qui n'en ont aucune, qui n'ont pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise, de l'autre ceux qui ont eu au moins un apprentissage, qui ont appris un métier avant d'entrer à l'entreprise.

#### Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :

Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 42 - Stage avant enquête
- 34 - Fonction d'encadrement
- 39 - A appris un métier à l'entreprise
- 32 - Ouvrier spécialisé
- 33 - Ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 21 - Instruction au-delà du primaire
- 20 - Instruction primaire

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 40 - Pas appris de métier à l'entreprise
- 41 - Pas de stage
- 30 - Manoeuvre
- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 19 - Instruction sommaire
- 31 - Aide ouvrier
- 18 - Illettré

Les oppositions sont proches de celles de l'analyse globale : cependant on notera l'absence de l'ancienneté et la présence de la qualification.

Le troisième facteur exprime donc la formation professionnelle à l'entreprise : au centre industriel, les agents d'encadrement formés à l'entreprise ont été recrutés parmi les ouvriers professionnels dont un certain nombre ont appris leur métier à l'entreprise.

Quatrième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 4ème axe :

- du côté positif avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 42 - Stage avant enquête
- 43 - Stage pendant et après enquête
- 34 - Fonction d'encadrement
- 39 - A appris un métier à l'entreprise
- 38 - 7 ans ou plus d'ancienneté

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 39 - N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 41 - Pas de stage au centre de formation professionnelle

Les oppositions sont proches de celles du troisième facteur de l'analyse globale avec cependant l'absence de l'instruction ; elles diffèrent de celles du troisième facteur de l'analyse du centre industriel par la présence de l'ancienneté, l'absence de la qualification et de l'instruction.

Le quatrième facteur exprime donc la formation professionnelle à l'entreprise en relation avec l'ancienneté, qui a joué un rôle dans le recrutement du centre de formation professionnelle et dans la promotion.

On notera que dans ce facteur l'ancienneté est dissociée de l'instruction. Dans l'analyse du centre industriel, à partir du deuxième facteur, chaque facteur concrétise un regroupement d'oppositions à partir d'une caractéristique industrielle importante à l'exclusion d'une autre :

2ème facteur : formation professionnelle antérieure à l'entreprise

3ème facteur : qualification

4ème facteur : ancienneté

### 3° Analyse de la Mine

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,619	0,267	0,207	0,150
% d'inertie	27,95	12,04	9,36	6,75

#### Premier facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 1er axe :

Du côté positif avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

21 - Instruction au-delà du primaire

11 - Célibataire

5 - Mina

8 - Fon

20 - Instruction primaire

29 - Né en ville

15 - 0 à 3 enfants

12 - Monogame

7 - Ewé

9 - Chrétien

2 - 30 à 34 ans

1 - 19 à 29 ans

16 - 4 à 6 enfants

du côté négatif, à partir de l'origine :

- 13 - 2 femmes
- 28 - Né au village
- 19 - Instruction sommaire
- 3 - 35 à 39 ans
- 4 - 40 ans et plus
- 17 - 7 enfants et plus
- 6 - Ouatchi
- 14 - 3 femmes et plus
- 18 - Illétre
- 10 - Religion traditionnelle

Les oppositions sont celles de l'analyse globale ; le premier facteur est un facteur de culture générale dans le contexte de la mine.

Deuxième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :

- du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 39 - Métier appris à l'entreprise
- 42 - 43 - Stage au C.F.P.
- 32 - Ouvrier spécialisé
- 34 - Fonction d'encadrement
- 14 - 3 femmes et plus
- 17 - 7 enfants et plus
- 4 - 40 ans et plus
- 24 - 2 apprentissages ou plus
- 38 - Ancienneté : 7 ans et plus
- 3 - 35 à 39 ans
- 31 - Aide ouvrier
- 33 - Ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 2 - 30 à 34 ans
- 23 - Un apprentissage

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 41 - Pas de stage
- 40 - Pas de métier appris à l'entreprise

- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 16 - 4 à 6 enfants
- 12 - Monogame
- 37 - Ancienneté : 2 à 6 ans
- 22 - Pas de formation professionnelle
- 30 - Manoeuvre
  - 1 - Jeune (19 à 29 ans)
- 15 - 0 à 3 enfants
- 11 - Célibataire
- 36 - Un an d'ancienneté

Les oppositions sont celles de l'analyse globale ; le deuxième facteur exprime de même le degré d'expérience professionnelle.

#### Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :

- du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 42 - 43 - Stage
- 34 - Fonction d'encadrement
- 39 - Métier appris à l'entreprise
  - 1 - Jeune : 19 à 29 ans
- 38 - Ancienneté : 7 ans et plus
  - 2 - 30 à 34 ans

- du côté négatif, à partir de l'origine

- 40 - Pas de métier appris à l'entreprise
- 37 - Ancienneté 2 à 6 ans
- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 41 - Pas de stage
  - 4 - 40 ans et plus
  - 3 - 35 à 39 ans
- 36 - Ancienneté 1 an

Les oppositions sont proches de celles de l'analyse globale et de l'analyse du centre industriel. On notera l'absence de l'instruction, de la qualification et de la présence de l'âge et de l'ancienneté. Le troisième facteur exprime de même la formation professionnelle à l'entreprise. Le recrutement pour les fonctions d'encadrement n'est pas lié à la qualification car il s'est fait surtout parmi les ouvriers spécialisés, du moins dans la carrière, qui ont de l'ancienneté et ne sont pas âgés ; certains sont instruits, d'autres le sont moins.

#### Quatrième facteur

Aucune opposition n'a pu être relevée sur le 4ème axe

#### Echantillon

##### 1° Analyse globale (centre industriel + mine)

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,614	0,261	0,200	0,145
% d' inertie	27,74	11,80	9,01	6,56

##### Premier et deuxième facteurs

Les oppositions sont les mêmes que pour l'analyse globale de la population ouvrière totale.

##### Troisième et quatrième facteurs

Aucune opposition n'a pu être relevée

##### 2° Analyse du centre industriel

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,380	0,296	0,227	0,183
% d' inertie	17,51	13,66	10,44	8,43

##### Premier facteur

Les oppositions sont voisines de celles de l'analyse correspondante de la population ouvrière totale. On notera cependant la présence d'une opposition ville-village, comme dans l'analyse globale (échantillon et population totale).

##### Deuxième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :

- du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 4 - 40 ans et plus
- 17 - 7 enfants et plus
- 14 - 3 femmes et plus
- 34 - Fonction d'encadrement
- 42 - Stage au C.F.P. avant enquête
- 33 - Ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 38 - Ancienneté : 7 ans et plus
  - 3 - 35 à 39 ans
- 24 - 2 apprentissages ou plus
- 13 - 2 femmes
- 31 - Aide ouvrier

Près de l'origine :

- 41 - Pas de stage
- 35 - Pas de fonction d'encadrement
- 32 - Ouvrier spécialisé
- 12 - Monogame
- 37 - Ancienneté 2 à 6 ans
- 30 - Manoeuvre
  - 1 - 21 à 29 ans
- 22 - Pas de formation professionnelle

- du côté négatif, à partir de l'origine :

- 15 - 0 à 3 enfants
- 36 - Ancienneté : un an
- 11 - Célibataire

Les oppositions sont les mêmes que celles de l'analyse globale (population ouvrière totale et échantillon). Elles sont beaucoup plus nombreuses que celles qui apparaissent sur le 2ème axe de l'analyse du centre industriel pour la population ouvrière totale.

Troisième et quatrième facteur

Aucune opposition n'a pu être relevée

3° Analyse de la mine

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,707	0,265	0,228	0,186
% d'inertie	30,37	11,36	9,79	7,98

Premier facteur

Les oppositions sont les mêmes que pour l'analyse correspondante de la population ouvrière totale

Deuxième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :

Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 42 - Stage avant enquête
- 34 - Fonction d'encadrement
- 32 - Ouvrier spécialisé
- 39 - A appris un métier à l'entreprise
- 17 - 7 enfants et plus
- 24 - 2 apprentissages et plus
- 14 - 3 femmes et plus

Du côté négatif, à partir de l'origine

près de l'origine :

- 4 - 40 ans et plus

plus loin de l'origine :

- 3 - 35 ans à 39 ans
- 33 - Ouvrier professionnel et agent de maîtrise
- 2 - 30 à 34 ans
- 13 - 2 femmes
- 31 - Aide ouvrier
- 41 - Pas de stage
- 23 - Un apprentissage
- 40 - N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 34 - Pas de fonction d'encadrement
- 22 - Pas de formation professionnelle
- 16 - 4 à 6 enfants
- 12 - Monogame
- 30 - Manoeuvre
- 1 - 21 à 29 ans
- 15 - 0 à 3 enfants
- 11 - Célibataire

Les oppositions sont proches de celles de l'analyse correspondante de la population ouvrière totale.

On notera cependant l'absence de l'ancienneté.

Troisième et quatrième facteurs :

Aucune opposition n'a pu être relevée.

On notera que la variable relative à l'exercice à l'entreprise d'un métier appris avant d'y entrer ne donne lieu à aucune opposition.

D - Caractéristiques spéciales à l'échantillon

1° Complément aux caractéristiques générales :

Résidence de la femme

	Centre industriel	Mine	Total
femme avec mari	90	90	90
Monogame			
vit seul	10	10	10
	100	100	100
Polygame : toutes les femmes avec			
mari	50	68	59
une femme avec mari	17	19	28
deux femmes avec mari	3	8	5
vit seul	10	5	8
	100	100	100

Il est à remarquer que 10 % des hommes mariés vivent seuls, qu'ils soient polygames ou monogames, sauf chez les polygames de la mine où ce pourcentage tombe à 5 %.

### Charges familiales

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 contenté 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'enquêté 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.

La moyenne est de 6 au centre industriel, 7 à la mine, 6 et demi au total. L'écart-type d'un peu moins de 3. Tous les travailleurs ont au moins une personne à charge, le maximum est de 17 (16 à la mine) 58,5 % des travailleurs ont de 4 à 7 personnes à charge. La distribution passe par un maximum pour 6 personnes à charge au total (18,1 %) et à la mine (20,7 %), 7 au centre industriel (18,1 %).

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 va de 500 francs à 9 000 francs.

	Centre industriel	Mine	Total
Moyenne	2 600	2 100	2 300 (1)
Ecart-type	1 400	1 200	1 300

(1) Le total est hybride car on a pris les salaires du centre industriel de 1969 et ceux de la mine de 1970 avec les charges correspondantes. Il n'était pas possible de connaître les charges exactes des travailleurs en dehors de l'époque de l'enquête.

Les revenus les plus fréquents vont de 1 200 francs à 2 600 francs au centre industriel (70,7 %), de 1 100 francs à 2600 francs à la mine (57,9 %). Les revenus inférieurs à ces taux représentent 7,5 % au centre industriel, 10 % à la mine, les revenus supérieurs à ces taux 34, 6 % au centre industriel (17 % de 2 700 à 3 600), 19,3 % à la mine (13,3 % de 2 700 à 3 600).

Connaissance de l'anglais

Nulle	82,3	Courante	2,9
Sommaire	12,8	Correcte	2,0
		<hr/>	
		100,0	

On remarquera que les 4,9 % qui savent s'exprimer en anglais correspondent aux 3,8 % ayant un diplôme anglais de la population ouvrière totale.

Connaissance de l'allemand.

Nulle	98,8
Sommaire	0,6
Courante	0,6
<hr/>	
100,0	

2° Complément aux caractéristiques industrielles

Activité annexe

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	39,8	17,3	30,2
Culture	28,9	36,7	32,2
Pêche	9,0	1,3	5,7
Culture et pêche	7,0	2,0	4,8
Culture et élevage (1)	0	12,0	5,1
Réparation-mécanique	2,0	10,0	4,8
Menuisier-charpentier	4,0	0,3	3,1
Tailleur	2,5	2,0	3,3
Autres (y compris éventuellement activités ci-dessus)	6,8	18,4	11,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

(1) Petit bétail, volailles.

Comme autres activités annexes signalons : forgeron, bijoutier, horloger, tenancier de bar, sculpteur, commerçant, blanchisseur, chauffeur, maçon, cordonnier. Très peu d'enquêtés mentionnent la chasse.

Total des réponses incluant :

Culture	41,4	66,0	51,7
Pêche	17,5	8,9	13,6
Elevage	0	23,3	9,9

### Syndicat

	Centre industriel	Mine	Total
Non adhérent	11	1,3	7
Membre	84	93,4	88
Responsable	5	5,3	5
	100	100,0	100,0

### 3° Migrations

Il a été demandé à chaque enquêté d'énumérer tous ses déplacements depuis sa naissance, en donnant dans chaque cas des précisions sur le lieu d'arrivée, l'année du déplacement, la raison du déplacement. Nous avons pu ainsi déterminer quelques caractéristiques de migration.

#### Enquêtés ayant toujours résidé au lieu de naissance

Centre industriel	Mine	Total
3,0	10,0	6,0

#### Autres enquêtés

Ancienneté de la première migration (équivalent au temps total passé dans les différents lieux de résidence depuis le départ du lieu de naissance)

	Moyenne	Ecart type
Centre industriel	18,76	9,27
Mine	17,68	7,76
Total	18,32	8,69

La distribution va de 1 à 60 ans (43 ans à la mine) ; le maximum se situe à 12 ans (6,1 %) et 13 ans (6,1 %) (12 ans au centre industriel, 13 ans à la mine) 96,1 % des enquêtés ont plus de 7 ans, 52,3 % ont de 8 à 18 ans.

Nombre de déplacements

	Centre industriel	Mine	Total
1	9,2	4,4	7
2	26,2	31,9	28
3	21,6	20,7	21
4	16,4	17,8	17
5	8,7	14,1	11
6	7,7	5,2	7
7	4,6	3,0	4
8	1,5	2,2	2
9	4,1	0,7	3
	100,0	100,0	100

Durée moyenne de séjour en un lieu de résidence depuis la première migration :

	Moyenne	Ecart-type
Centre industriel	5,93	3,13
Mine	5,70	2,71
Total	5,84	2,96

La distribution va de 1 à 24 ans (18 à la mine) ; le maximum se situe à 4 ans (18,2 %) (3 ans au centre industriel, 6 ans à la mine) : 94,9 % des enquêtés ont plus de 2 ans, 62,2 % ont de 3 à 6 ans.

Raison du déplacement

(fréquence des raisons rapportée au nombre total de déplacements (1178))

Pour chercher du travail.....	35
Retour au pays d'origine (village ou ville) .....	12
Pour apprendre un métier .....	14
Pour faire ou achever des études .....	8
Pour servir un parent .....	4
Affectation de l'employeur (personnel domestique) .....	4
Mutation .....	1
Rapatriment (expulsion d'un autre Etat) .....	1
Pour cultiver .....	1
Pour ouvrir un atelier personnel .....	1
Divers : faire du commerce, se rapprocher de son lieu de travail, maladie, accident, engagement dans l'armée.....	1

Ancienneté du lieu actuel de résidence

	Moyenne	Ecart-type
Centre industriel	7,46	3,59
Mine	7,46	3,88
Total	7,46	3,71

La distribution s'étend de 1 à 27 ans (24 à la mine) ; le maximum se situe à 8 ans (19,1 %), 6 ans à la mine. 94,6 % des enquêtés ont plus de 2 ans, 83,7 % ont de 3 à 10 ans.

Relations avec le pays d'origine (village ou ville)

	Centre industriel	Mine	Total
Vit dans le pays d'origine	17,2	46,6	29,9
S'y rend 1 fois par semaine au moins	11,1	4,0	8,0
S'y rend deux fois par mois	13,1	25,3	18,4
S'y rend une fois par mois	10,1	10,7	10,3
S'y rend plusieurs fois par an	5,1	8,7	6,6
S'y rend une fois par an	18,2	4,0	12,1
S'y rend souvent	21,2	0	12,1
S'y rend rarement	4,0	0,7	2,6
	100,0	100,0	100,0

Il est à remarquer que 30 % des travailleurs vivent dans le pays d'origine, mais que seulement 6 % y ont toujours vécu.

4° Conditions de vie

Type de logement

a) Murs

	Centre industriel	Mine	Total
Dur	52,7	11,4	34,8
Banco	34,3	88,6	57,5
Autres (torchis, paillote, barraque)	13,0	0	7,7
	100,0	100,0	100,0

b) Toit

	Centre industriel	Mine	Total
Tôle	70,1	88,0	77,8
Paille	11,4	12,0	11,7
Tuile	9,5	0	5,4
Autres (toile goudronnée, béton, éverite)	9,0	0	5,1
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

c) plafond

	Centre industriel	Mine	Total
oui	33	36	34
non	67	64	66
	<hr/> 100	<hr/> 100	<hr/> 100

d) Sol

	Centre industriel	Mine	Total
Ciment	84,6	86	85
Terre (sablonneuse)	14,9	9	12
Argile	0,5	5	3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100	<hr/> 100

Confort

a) Eclairage

	Centre industriel	Mine	Total
Electricité	9,5	0	5,4
Lampe à pression	0,5	8,0	3,7
Lampe à pétrole	89,5	91,3	90,3
Bougie	0,5	0,7	0,6
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

b) eau

	Centre industriel	Mine	Total
Eau courante à domicile	8,4	0	4,8
Puits dans la cour	78,6	13,3	50,7
Bassin public	0	45,3	19,4
Puits public	8,0	37,4	20,5
Fontaine publique	4,5	3,3	4,0
Autres cas (rivière, lac, lavoir du centre industriel)	0,5	0,7	0,6
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

c) W.C.

	Centre industriel	Mine	Total
Dans la maison	8,4	0	4,8
Dans la cour	4,5	31	15,7
WC publics	1,0	6	3,1
Aucun	86,1	63	76,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100	100,0

Nombre de pièces occupées

	Centre industriel	Mine	Total
1	13,9	4,0	9,7
2	48,8	34,7	42,8
3	14,4	18,7	16,2
4	16,9	19,3	18,0
5	2,0	6,7	4,0
6	3,0	5,3	4,0
7	1,0	2,0	1,4
8	0	3,3	1,4
9	0	2,7	1,1
10 et plus	0	3,3	1,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Conditions d'occupation

	Centre industriel	Mine	Total
Propriétaire	20,9	24	22
Copropriétaire	0,5	15	7
Logé par la famille	4,5	13	8
Locataire	44,3	48	46
Locataire du terrain, propriétaire de la maison	21,4	0	12
Logé par l'entreprise	8,4	0	5
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100	100

Loyer mensuel (locataires)

	Centre industriel	Mine	Total
300-400	4,6	5,6	5,0
500	6,8	4,2	5,7
600	8,0	25,5	15,6
700	12,5	7,0	10,1
800	11,3	14,1	12,6
1 000	20,4	22,5	21,4
1 200 - 1 300	11,4	11,3	11,4
1 400 - 1 600	17,1	9,8	13,8
2 000	6,8	0	3,8
3 000	1,2	0	0,6
	100,0	100,0	100,0

Enquêtés nés au domicile actuel

Centre industriel	Mine	Total
4,5	18,7	10,5

Autres enquêtés

Ancienneté du domicile actuel

	Moyenne	Ecart-type
Centre industriel	5,13	5,27
Mine	3,57	3,52
Total	4,53	4,72

La distribution va de moins de 6 mois à 29 ans (27 au centre industriel où figure aussi une exception : 54 ans) ; le maximum se situe à 3 ans (18,2 % au total, 15,1 % au centre industriel, 23,0 % à la mine) 60,3 % des enquêtés ont de 1 à 4 ans.

Biens

a) Biens immeubles (en dehors du domicile)

	Centre industriel	Mine	Total
Maison	19,4	7	14,2
Aucune	80,6	93	85,8
	100,0	100	100,0

b) possessions rurales

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	55,5	38,6	48,2
Champ	35,5	28,0	32,3
Palmeraie	4,5	22,7	12,3
Plantation de café, cacao	1,5	2,0	1,7
Propriétaire louant son terrain	0,5	0	0,3
Locataire louant un terrain	2,5	2,0	2,3
Propriétaire ayant mis en gage son terrain	0	0,7	0,3
Terrain reçu en gage	0	6,0	2,6
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

c) biens meubles

machine à coudre

	Centre industriel	Mine	Total
oui : achetée	17,4	8,0	12,4
louée	0,5	0,7	0,6
non	82,1	91,3	86,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

tourne-disque, transistor

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun des deux	42,8	34	39
Transistor	47,2	56	51
Tourne-disque	1,0	1	1
Les deux	9,0	9	9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100	100

Réfrigérateur - glacière

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun des deux	94,5	98,7	96,3
Glacière	0,5	0,7	0,6
Réfrigérateur à pétrole	1,5	0,7	1,1
Réfrigérateur électrique	3,5	0	2,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Réchaud

	Centre industriel	Mine	Total
Pas de réchaud	70,6	82,0	75,5
Réchaud à pétrole	28,9	18,0	24,2
Réchaud électrique	0,5	0	0,3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

d) Biens de transport

	Centre industriel	Mine	Total
Aucun	35,8	9,3	24,5
Bicyclette	48,7	60,0	53,6
Cyclomoteur	3,5	8,0	5,4
Bicyclette et cyclomoteur	2,5	14,0	7,4
Scooter-moto	7,0	3,3	5,4
Bicyclette et scooter	0,5	4,7	2,3
Bicyclette, cyclomoteur, scooter	0	0,7	0,3
Auto (avec ou sans bicyclette ou cyclomoteur)	2,0	0	1,1
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0
Total bicyclette	53,2	79,4	63,9
Total cyclomoteur	6,3	22,7	13,1
Total scooter-moto	7,5	8,7	8,0

La comparaison avec le tableau concernant les moyens de transport utilisés montre que tous les enquêtés n'utilisent pas leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail. C'est à la mine que les distances sont les plus grandes entre le lieu de résidence et le lieu de travail, comme le montre le tableau concernant le lieu de résidence, et que la durée du trajet a la moyenne la plus élevée. C'est aussi à la mine que les enquêtés font le plus gros effort d'acquisition d'un véhicule personnel, bien que le revenu, tout au moins celui dû au salaire, y soit le moins élevé.

Moyen de transport utilisé	Biens de transport							
	Aucun	vélo	cyclomoteur	scooter-moto	cyclo-vélo	scooter-vélo	auto	auto-vélo
va à pied	96,5	18,6	42,1	52,6	3,8	0	0	0
vélo	2,3	80,9	5,3	5,3	42,3	55,6 (1)	0	50
cyclomoteur	1,2	0,5	52,6	5,3	46,1	0	0	0
scooter-moto	0	0	0	36,8	7,8	44,4	0	0
auto	0	0	0	0	0	0	100	50
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100

(1) Dont un scooter-vélo-cyclomoteur

Bien de transport	Moyen de transport utilisé				
	Va à pied	vélo	cyclo-moteur	scooter-moto	auto
Aucun	60,6	0,7	4,0	0	
vélo	25,6	87,8	0	7,7	
cyclomoteur	5,8	0,7	40,0	0	
scooter-moto	7,3	0,7	4,0	61,5	
cyclo-vélo	0,7	6,4	48,0	7,7	
scooter-vélo	0	3,0 (2)	4,0	23,1	
auto	0	0	0	0	66,7
auto-vélo	0	0,7	0	0	33,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(2) dont un scooter-vélo-cyclomoteur

On remarquera que si des travailleurs déclarent posséder un bien de transport qu'ils n'utilisent pas pour se rendre à leur travail, quelques autres déclarent utiliser un moyen de transport qu'ils ne possèdent pas.

d) Autres

- 4 enquêtés (centre industriel) ont déclaré posséder du matériel de pêche,
- 1 (centre industriel) un ventilateur,
- 2 (mine) un concasseur à palmiste,
- 1 (mine) un moulin à maïs.

5° Vie sociale

Relations

	Centre industriel	Mine	Total
a) Camarades parmi les travailleurs de l'entreprise :			
oui	77,1	83	80
non	22,9	17	20
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100	100
b) Camarades d'autres groupes ethniques			
oui	69	74	71
non	31	26	29
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

On a fait préciser à l'enquête les groupes ethniques de ses camarades de façon à vérifier s'il comprenait la question.

Camarades parmi les travailleurs de l'entreprise, Camarades d'autres groupes ethniques.

1° Travailleurs de l'entreprise

a) Camarades parmi les travailleurs de l'entreprise :

même groupe ethnique 17,6  
autres groupes ethniques 32,4

---

100,0

b) Camarades hors de l'entreprise

même groupe ethnique 73,6  
autres groupes ethniques 26,4

---

100,0

2°. Groupes ethniques

a) Camarades du même groupe ethnique

travailleurs de l'entreprise	48,0
Hors de l'entreprise	52,0
	<hr/>
	100,0

b) Camarades d'autres groupes ethniques

travailleurs de l'entreprise	92,4
hors de l'entreprise	7,6
	<hr/>
	100,0

Presque tous les camarades d'autres groupes ethniques sont aussi des camarades de l'entreprise : l'entreprise favorise les contacts inter-ethniques.

Appartenance à association

a) Ethnico-géographique (d'originaires)

	Centre industriel	Mine	Total
oui	61	34	49
non	39	66	51
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

b) religieuse

	Centre industriel	Mine	Total
oui	27	9	19
non	73	91	81
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

c) A caractère économique (tontine, etc.)

	Centre industriel	Mine	Total
oui	47	61	53
non	53	39	47
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

d) Artistique, culturelle	Centre industriel	Mine	total
oui	57	61	59
non	43	39	41
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

e) Sportive

oui	23	31	26
non	77	69	74
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100

f) D'anciens combattants

oui	3	0,7	2
non	97	99,3	98
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100,0	100

Occupation des loisirs

a) Traditionnelle

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	23,4	7,3	16,5
Tam-Tam : joue	49,2	52,7	50,8
écoute seulement	24,4	36,0	29,3
Danse	1,0	0,7	0,9
Fête (sans autre précision)	1,5	0	0,9
Causerie historique avec les vieux	0,5	3,3	1,6
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Lorsqu'il y a fête traditionnelle il y a tam-tam et danse: ces trois catégories de réponse ne s'excluent évidemment pas. Le chant n'est mentionné par personne, bien qu'il soit aussi un élément de la fête.

b) Moderne

	Centre industriel	Mine	Total
Aucune	10,4	4,0	7,7
Occupation déclarée	89,6	96,0	92,3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Total des réponses incluant :  
(travailleurs ayant déclaré une occupation)

	Centre industriel	Mine	Total
Football : joueur	13,3	13,2	13,3
spectateur	62,8	72,2	67,0
Cinéma	52,8	54,9	53,7
Cartes	10,6	23,6	16,4
Musique	2,8	2,1	2,5
Radio	11,7	17,4	14,4
Dames	2,8	13,2	7,4
Lecture	2,8	0	1,5
Ludo (jeu)	17,2	34,7	25,0
Bal, danse	10,0	6,9	8,6

Activité religieuse

Pratiquant	77	81	78
Non pratiquant	23	19	22
	100	100	100

Cette distinction est surtout valable pour les Chrétiens. Nous avons vu que les cultes traditionnels ne sont pas suivis par tous.

E- Coutumes matrimoniales et funéraires (1)

Nous avons introduit dans le questionnaire (échantillon) une courte rubrique sur quelques aspects très particuliers de la vie familiale traditionnelle : il a été demandé aux enquêtés leur opinion sur quelques coutumes matrimoniales et funéraires : polygamie, choix de la femme par les parents, dot, mariage intra ou inter-ethnique, funérailles. Ils avaient simplement à répondre en quelques mots s'ils étaient favorables ou non à chacune de ces coutumes, en donnant la raison de leur opinion. Ces réponses permettent, en une certaine mesure, de classer les enquêtés parmi les traditionalistes ou parmi les modernistes.

(1) Nous ne donnons ici que quelques indications succinctes, Nous avons développé le premier thème dans : "Note sur les attitudes des travailleurs de l'industrie à l'égard de quelques coutumes matrimoniales dans le Sud-TOGO". à paraître dans :  
Urban family studies : the second volume of proceedings of the institute of African Studies second interdisciplinary family research seminar held at Legon in June 1972. Legon family research paper n° 3, edited by C. Oppong.  
Cette note doit être reproduite dans Documents du centre d'Etudes et de Recherches de

Polygamie

	Centre industriel	Mine	Total
Travailleurs favorables à cette coutume	52	31	43
Travailleurs défavorables	45,5	69	55,5
Travailleurs estimant qu'il y a des cas où il est nécessaire d'être polygame	2,5	0	1,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Raisons données :

a) Favorable (réponse 99 %)

1° Indisponibilité d'une femme (maladie) Absence prolongée ou fréquente d'une femme	90	57,5	80
2° Culture	1	19,5	6,5
3° Aime les enfants, désire procréer	1	10,5	4
4° Aide des enfants dans la vieillesse	2	4,5	2,5
5° Autres raisons	6	8	7
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Enumération des autres raisons

- Pour empêcher la domination d'une femme unique
- La polygamie crée une concurrence entre les femmes pour travailler et plaire au mari
- En cas de mésentente avec une femme on peut se tourner vers l'autre
- Favorable seulement si les femmes ont bon caractère
- Pour augmenter la population du Togo
- En cas de divorce il reste une femme.

b) Défavorable (réponse : Centre industriel 91 %, mine 98 %, total 95 %)

	Centre industriel	Mine	Total
1° Charges familiales	33,5	26,5	30
2° Jalousie, querelle, difficulté dans les foyers	35	3	17
3° Mauvaise éducation des enfants	3,5	2	3
4° Autres : combinaison des 3 motifs précédents et éventuellement de la raison : les enfants de mères différentes ne s'aiment pas.	28	68,5	50
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100</u>

Il y a lieu d'ajouter une réponse au 4° : si l'on ne peut élever convenablement tous les enfants de toutes les femmes il est difficile de faire un choix.

Total des réponses incluant :

	Centre industriel	Mine	Total
Charges familiales	54	85	71
Jalousie	45	47	46
Mauvaise éducation des enfants	13	20	17
Les enfants de mères différentes ne s'aiment pas	2	34	19
	100	100	100

c) Polygamie nécessaire dans les cas suivants :

1° Si l'on n'a pas d'enfant de la première femme (3 réponses)

2° Si la première femme a trop mauvais caractère et que l'on ne puisse pas divorcer (2 réponses)

Choix de la femme par les parents

Il ne s'agit pas d'un choix exclusif des parents mais de l'intervention des parents dans le choix du conjoint.

(Réponse : centre industriel, mine, total 98,5 %)

	Centre industriel	Mine	Total
Travailleurs favorables à cet usage	14	13,5	14
Travailleurs défavorables	79	86,5	82
Travailleurs estimant qu'il faut choisir soi-même mais demander l'approbation des parents	7	0	4
	100	100,0	100

raisons données :

a) favorables

1° Les parents connaissent la famille de la femme, les parents de la femme, son caractère	46,5	30	40
2° Les parents savent choisir, aideront d'autant plus les jeunes mariés qu'ils auront choisi	39	70	52
3° La femme choisie par les parents leur obéit, obéit mieux au mari, même en son absence	10,5	0	6
4° Il est difficile de trouver seul une femme convenable	4	0	2
	100,0	100	100

b) défavorable

	Centre industriel	Mine	Total
1° Il faut qu'il y ait du sentiment, de l'affection dans le mariage ; un choix personnel est nécessaire	82	97	88,5
2° Un adulte doit être libre de choisir	14	2,5	9
3° Il est plus facile de résoudre les difficultés, de renvoyer la femme si on l'a choisie.	3	0,5	2
4° Le choix de la femme par les parents est un système de l'ancien temps	1	0	0,5
	100	100,0	100,0

Dot

	Centre industriel	Mine	Total
Travailleurs favorables	34	17	27
Travailleurs défavorables	45	28	38
Travailleurs faisant des restrictions	21	55	35
	100	100	100

Raisons données :

a) Travailleurs favorables

1° La dot honore la famille de la femme, satisfait la parenté	26,5	15,5	23,5
2° La dot permet la soumission de la femme à l'époux, son respect pour ses beaux-parents	25	15,5	22,5
3° La dot est une marque d'amour, de confiance, elle honore la femme, la valorise	17,5	23	19
4° La femme apporte le contenu de la dot chez son mari	9	38	17
5° La dot est une indemnité accordée aux parents de la femme pour la perte de leur fille	14,5	4	11,5
6° La dot est une coutume des lieux qu'il faut respecter	7,5	4	6,5
	100,0	100	100,0

b) Travailleurs défavorables

(% réponses : centre industriel 90, mine 93, total 91)

1° La femme est à la charge de l'époux	64,5	49	59
2° La dot rend le mariage plus difficile	15	23	17,5
3° La dot est un achat de la femme, une capitalisation d'épouse	10	18	12,5
4° La dot est une perte d'argent après le divorce, notamment en cas de stérilité de la femme	6,5	2,5	5
5° La dot n'a pas à être versée par une seule des deux parties : les deux côtés doivent aider le couple	1	5	2,5
6° La femme est plus libre sans dot	1	2,5	1,5
7° La dot ne suffit pas à faire respecter l'époux	1	0	1
8° Il n'y a pas de différence entre l'homme et la femme	1	0	1
	100,0	100,0	100,0

Les travailleurs qui font des restrictions estiment qu'il faut réduire la dot, la rendre modérée.

Mariage intra ou interethnique

Les principales ethnies du Sud fogo sont proches les unes des autres, assez proches aussi de la plupart des ethnies du Sud Dahomey.

(% réponses : centre industriel 94,5, mine 100, total 97).

Travailleurs favorables au mariage intra ethnique	23	24	23,5
Travailleurs favorables au mariage inter ethnique	77	76	76,5
	100	100	100,0

Raisons données

a) travailleurs favorables au mariage intra ethnique

1° Le mariage inter ethnique crée une confusion des coutumes		68	66,5	67,5
2° Le mariage inter ethnique provoque une dispersion de la famille en cas de divorce		20,5	19,5	20

3° Le divorce est plus fréquent dans les couples de groupes ethniques différents

11,5	14	12,5
-----	-----	-----
100,0	100	100,0

b) travailleurs favorables au mariage interethnique  
(% réponses : centre industriel 90,5, Mine 98, total 94)

1° Le mariage inter ethnique renforce l'union entre les ethnies

29	50	38,5
----	----	------

2° Le mariage interethnique élargit la parenté, fait connaître d'autres coutumes

29	46,5	37
----	------	----

3° Seul compte l'amour

38	3,5	22
----	-----	----

4° La femme obéit mieux à un mari d'un autre groupe ethnique

3	0	1,5
---	---	-----

5° Le mariage inter ethnique peut abaisser le coût de la dot (par comparaison entre les ethnies)

1	0	1
-----	-----	-----
100	100,0	100,0

### Funérailles

Un certain temps après la mort on célèbre les funérailles. Celles-ci sont l'occasion de dépenses ostentatoires dans certaines groupes ethniques, en particulier les Mina. La famille du défunt s'endette à cette occasion.

Travailleurs favorables aux funérailles

22	8	16
----	---	----

Travailleurs défavorables

32	26	29,5
----	----	------

Travailleurs favorables avec des restrictions

46	66	54,5
----	----	------

-----	-----	-----
100	100	100,0

Raisons données :

a) travailleurs favorables

1° Les funérailles réjouissent l'âme du défunt, le font sortir de la société des vivants

18	58	27
----	----	----

2° Les funérailles témoignent du chagrin des vivants

30	8,5	25
----	-----	----

3° Les funérailles permettent à la famille du défunt d'être honorée

20	0	16
----	---	----

4° C'est une cérémonie des aïeux à respecter

19	8,5	16
----	-----	----

5° Cette cérémonie d'au revoir au défunt informe ses camarades de son décès

7	0	5
---	---	---

6° Les funérailles permettent au défunt de se réjouir du nombre d'années passées parmi les vivants	2	16,5	5
7° Autres	4	8,5	6
	100	100,0	100

Enumération des autres :

- On ne peut enterrer le défunt comme un animal
- cela permet aux vivants de se souvenir qu'ils mourront
- les funérailles écartent les soucis de la famille du défunt, lui font oublier ses peines par le tam-tam, les chants et les danses

b) travailleurs défavorables

1° Les funérailles appauvrissent la famille du vivant, sont une dépense inutile pour un cadavre	59,5	10	41
2° C'est une coutume inutile à supprimer	9,5	49	24
3° Il ne faut faire que l'enterrement	26,5	31	28
4° Avec les funérailles il y a double perte pour la famille : perte humaine et perte d'argent	3	10	6
5° Dans les familles il y a concurrence entre tous : on se moque de ceux qui ne font rien	1,5	0	1
	100,0	100	100

Parmi les travailleurs favorables avec des restrictions, quelques-uns donnent les précisions suivantes :

- les funérailles sont devenues un moyen de richesse; il faut que les parents du défunt fassent seuls les dépenses.

- la cotisation funéraire dit être limitée : les dons funéraires sont devenus une concurrence entre les familles alliées aux filles du défunt.

Traditionalistes - Modernistes

A l'aide des réponses nous avons essayé de classer les travailleurs en traditionalistes et modernistes : nous n'avons pu retenir que deux variables : choix de l'épouse par les parents et mariage intra ou inter-ethnique, les autres n'étant pas assez discriminantes. Cependant, dans le tableau ci-dessous, nous indiquons les niveaux de la polygamie.

1° Modernistes : défavorable choix Femme ; favorable mariage inter-ethnique

	Total		Centre industriel		Mine
Polygamie	défav. 40,2	} 65,6	défav. 36	} 66	défav. 45,5
	fav. 25,4		fav. 30		fav. 19,5

2° Attitude moyenne (I) : favorable choix Femme ; favorable mariage interethnique

Polygamie	défav. 5,5	} 12	défav. 4,5	} 13,5	défav. 6	} 10
	fav. 6,5		fav. 9		fav. 4	

3° Attitude moyenne (II) défavorable choix Femme; défavorable mariage interethnique

Polygamie	défav. 10	} 19,2	défav. 7,5	} 19	défav. 13	} 19,5
	fav. 9,2		fav. 11,5		fav. 6,5	

4° Traditionalistes : favorable choix Femme ; défavorable mariage interethnique

Polygamie	défav. 2	} 3,2	défav. 0,5	} 1,5	défav. 4	} 5,5
	fav. 1,2		fav. 1		fav. 1,5	
	100,0		100,0		100,0	

Liaisons statistiques

Polygamie : Nombre de femmes :  $X_2 = 18,84 - dl = 1 - P < .001$   
(monogames - polygames)

Religion (mine) :  $X_2 = 3,94 - dl = 1 - P < .05$   
(Chrétiens-autres)

Choix de la femme : Instruction :  $X_2 = 16,25 - dl = 1 - P < .001$   
par parents (Illettrés-autres)

Religion (Chrétiens-autres) :  $X_2 = 16,07 - dl = 1 - P < .001$

Dot Instruction (mine) :  $X_2 = 4,45 - dl = 1 - P < .05$   
(Illettrés-autres)

Religion (mine) (Chrétiens-autres) :  $X_2 = 4,35 - dl = 1 - P < .05$

Mariage intra

ou inter ethnique : Instruction

(Illettrés-autres) :  $X_2 = 4,14 - dl = 1 - P < .05$

Religion

(Chrétiens-autres) :  $X_2 = 4,02 - dl = 1 - P < .05$

Groupe ethnique

(Ouatchi-autres) :  $X_2 = 5,49 - dl = 1 - P < .02$

La liaison est toujours dans le sens : traditionalistes = illettrés, non chrétiens, polygames, Ouatchi.

Funérailles : groupe ethnique :  $X_2 = 4,243 - dl = 1 - P < .05$   
(Mina-Ouatchi)

Les Mina sont plus fréquemment favorables aux funérailles.

Croisement de variables

Polygamie x Dot (1)

1° Polygamie	Centre industriel	Mine	Total
a) Favorable à Polygamie			
Favorable à Dot	48,3	57,9	50,0
Défavorable à Dot	51,7	42,1	50,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0
b) Défavorable à Polygamie			
Favorable à Dot	39,4	32,7	36,5
Défavorable à Dot	60,6	67,3	63,5
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

2° Dot

a) Favorable à Dot			
Favorable à Polygamie	61,8	40,7	55,8
Défavorable à Polygamie	38,2	59,3	44,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0
b) Défavorable à Dot			
Favorable à Polygamie	52,9	19,5	42,1
Défavorable à Polygamie	47,1	80,5	57,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Polygamie x choix de la Femme par parents

1° Polygamie	Centre industriel	Mine	Total
a) Favorable à polygamie			
Favorable à choix de la femme	21,7	25,0	22,1
Défavorable à choix de la femme	78,3	75,0	77,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

(1) Les informations ci-dessous ne figurent pas dans la note à paraître dans "Legon family research paper n° 3)".

b) Défavorable à polygamie			
Favorable à choix de la femme	7,0	29,1	17,9
Défavorable à choix de la femme	93,0	70,9	82,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

2° Choix de la femme par parents

a) Favorable à choix de la femme par parents			
Favorable à polygamie	81,8	15,8	51,2
Défavorable à polygamie	18,2	84,2	48,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Défavorable à choix de la femme par parents			
Favorable à polygamie	55,1	18,8	44,6
Défavorable à polygamie	44,9	81,2	55,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Polygamie x mariage inter-ethnique ou intra-ethnique

1° Polygamie	Centre industriel	Mine	Total
a) Favorable à polygamie			
Favorable à mariage inter-ethnique	75,3	73,7	75,0
Favorable à mariage intra-ethnique	24,7	26,3	25,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Défavorable à polygamie			
Favorable à mariage inter-ethnique	75,8	73,5	74,8
Favorable à mariage intra-ethnique	24,2	26,5	25,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

2° Mariage inter ou intra ethnique

a) Favorable à mariage interethnique

Favorable à polygamie	56,1	28,0	47,6
Défavorable à polygamie	43,9	72,0	52,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

b) Favorable à mariage intraethnique

Favorable à polygamie	56,8	27,8	47,3
Défavorable à polygamie	43,2	72,2	52,7
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Dot x choix de la femme par parents

1° Dot

a) Favorable à dot

a) Favorable à choix de la femme	18,5	23,1	19,8
Défavorable à choix de la femme	81,5	76,9	80,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

b) Défavorable à Dot

Favorable à choix de la femme	13,3	14,6	13,8
Défavorable à choix de la femme	86,7	85,4	86,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

2° Choix de la femme par parents

a) Favorable à choix de la femme par parents

Favorable à Dot	54,5	50,0	52,9
Défavorable à Dot	45,5	50,0	47,1
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

b) Défavorable à choix de la femme par parents

Favorable à Dot	44,9	36,4	42,2
Défavorable à Dot	55,1	63,6	57,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Dot x Mariage inter ou intra-ethnique

1° Mariage inter ou intra-ethnique

	Centre industriel	Mine	Total
a) Favorable à mariage interethnique			
Favorable à Dot	45,7	42,0	44,6
Défavorable à Dot	54,3	58,0	55,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0
b) Favorable à mariage intra-ethnique			
Favorable à Dot	40,5	33,3	38,2
Défavorable à Dot	59,5	66,7	61,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

2° Dot

a) Favorable à Dot			
Favorable à mariage interethnique	77,9	77,8	77,9
Favorable à mariage intraethnique	22,1	22,2	22,1
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0
b) Défavorable à Dot			
Favorable à mariage interethnique	74,1	70,7	73,0
Favorable à mariage intraethnique	25,9	29,3	27,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Choix de la femme par parents x mariage inter ou intra ethnique

1° Mariage inter ou intraethnique

a) Favorable à mariage inter ethnique			
Favorable à choix de la femme	17,9	12,5	15,6
Défavorable à choix de la femme	82,1	87,5	84,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

b) Favorable à mariage intra ethnique

	Centre industriel	Mine	Total
Favorable à choix de la femme	5,1	16,7	10,7
Défavorable à choix de la femme	94,9	83,3	89,3
	100,0	100,0	100,0

2° Choix de la femme par parents

a) Favorable à choix de la femme par parents

Favorable à mariage interethnique	92,9	70,0	83,3
Favorable à mariage intraethnique	7,1	30,0	16,7
	100,0	100,0	100,0

b) Défavorable à choix de la femme par parents

Favorable à mariage interethnique	76,3	76,6	76,4
Favorable à mariage intraethnique	23,7	23,4	23,6
	100,0	100,0	100,0

Les différences entre les nombres de travailleurs favorables à l'une des coutumes matrimoniales citées ci-dessus (1) sont toutes significatives (  $X^2$  d'échantillon apparié) à l'exception de :

polygamie x dot (mine et total) ! Polygamie x mariage intraethnique (Mine)  
 polygamie x choix de la femme par les parents (mine) ! Dot x mariage intraethnique (Mine)  
 ! Choix de la Femme x mariage intraethnique  
 ! (centre industriel)

- Il y a plus de travailleurs favorables à la polygamie qu'à la dot

- Il y a plus de travailleurs favorables à la polygamie qu'au choix de la femme par les parents

- Il y a plus de travailleurs favorables à la polygamie qu'au mariage intraethnique

- Il y a plus de travailleurs favorables à la dot qu'au choix de la femme par les parents

- Il y a plus de travailleurs favorables à la dot qu'au mariage intraethnique

(1) Pour le mariage interethnique ou intraethnique, afin de pouvoir comparer avec les autres attitudes traditionalistes il y a lieu de formuler ainsi : favorable au mariage intraethnique, défavorable au mariage intraethnique.

- Il y a plus de travailleurs favorables au mariage intraethnique qu'au choix de la femme par les parents.

$\chi^2$	Centre industriel	Mine	Total
Polygamie x dot	5,1 (P < 0,05)	2,0	1,3
Polygamie x choix de la femme	52,2	1,4	31,0
Polygamie x mariage intraethnique	28,8	0,04	22,4
Dot x choix de la femme	27,8	6,5 (P < 0,02)	36,5
Dot x mariage intraethnique	12,8	2,5	14,8
Choix de la Femme x mariage intraethnique	1,9	5,8 (P < 0,02)	6,2 (P < 0,01)

F) Histoire professionnelle (y compris à l'entreprise actuelle)

L'histoire professionnelle des travailleurs de l'échantillon a pu être connue de manière approfondie ; il a été demandé à chaque enquêté d'énumérer tous les emplois qu'il avait occupés, en les localisant, avec l'âge auquel il avait commencé à exercer chaque emploi, la durée dans chaque emploi, éventuellement la raison sociale de l'employeur, la classification professionnelle et le poste occupé, les motifs de changement d'emploi. Pour l'entreprise actuelle il a été demandé à chacun de préciser aussi le cas échéant ses changements de catégorie, de poste, le temps passé dans chaque poste, la raison du placement à un poste. Les périodes d'apprentissage et de chômage ont été signalées à leur place chronologique mais nous n'avons pas considéré le temps d'apprentissage comme un temps de travail.

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.

Nombre de secteurs :

	Centre industriel	Mine	Total
1	33,3	12,7	24,5
2	43,3	54,6	48,2
3	19,4	28,7	23,3
4	3,0	4,0	3,4
5	0,5	0	0,3
6	0,5	0	0,3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Nombre de métiers différents exercés (nécessitant un apprentissage manuel)

0	44,8	42,0	43,6
1	53,2	48,0	51,0
2	2,0	8,7	4,8
3	0	1,3	0,6
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Nous avons vu que 26,3 % des travailleurs de l'échantillon n'ont pas appris de métier nécessitant un apprentissage avant d'entrer à l'entreprise ; mais 2,3 % ont appris un métier à l'entreprise et il ne reste que 24,5 % à n'avoir jamais appris de métier. Le nombre des travailleurs qui n'ont jamais exercé de métier est de 43,6 %. Il y a donc 19,1 % de travailleurs qui ont appris un métier sans jamais l'exercer (1).

Métiers exercés (nécessitant un apprentissage manuel)

Aucun	43,6
Menuisier	4,3
Tailleur	3,4
Blanchisseur	1,4
Cuisinier	1,7
Electricien	5,4
Soudeur	1,4
Forgeron	1,1
Mécanicien	6,3
Chauffeur	2,3
Conducteur d'engins lourds	3,4
Autres (y compris éventuellement les métiers précédents)	25,7
	<hr/>
	100,0

Total	
Menuisier (charpentier)	4,8
Dactylo (sténo)	1,4
Tourneur	1,1
Electricien	7,4
Soudeur	4,3
Forgeron	3,4
Mécanicien (auto, diésel, monteur, ajusteur)	16,0
Chauffeur	4,6
Vulcanisateur	1,1
Chaudronnier	1,1
Plombier	1,1
Ferrailleur	2,8

Autres métiers exercés (nombre de cas)

(1) ce pourcentage n'est qu'approximatif car nous avons comparé des nombres obtenus de façons différentes (voir page suivante)

Maçon	2
Photographe	1
Bijoutier	2
Tôlier (associé à soudeur)	1
Chaudronnier	1
Tisserand	1
Horloger	1
Fraiseur	1
Imprimeur	1

Le pourcentage des métiers exercés peut être supérieur à celui des métiers appris car il s'agit des métiers appris avant d'entrer à l'entreprise actuelle et des métiers exercés éventuellement à l'entreprise actuelle où ils peuvent avoir été appris. C'est le cas pour les métiers suivants : ferrailleur, plombier, chaudronnier, vulcanisateur.

Mais il y a des métiers qui ont été moins exercés qu'appris :

dactylo, menuisier, tailleur, mécanicien, forgeron, chauffeur, maçon, blanchisseur.

Cependant il y a des métiers plus exercés qu'appris qui ne peuvent avoir été appris à l'entreprise : cuisinier, horloger, imprimeur.

C'est que l'on a demandé aux enquêtés d'énumérer les métiers appris. Pour les métiers exercés on s'est fié à l'histoire professionnelle décrite par les enquêtés, qui ont pu se souvenir d'un métier exercé en reconstituant la chronologie de leur vie active. Ce métier pouvait avoir été oublié dans la réponse aux métiers appris.

Nombre total d'employeurs

1	30,3	35,3	32,5
2	34,3	36,0	35,0
3	16,4	14,0	15,4
4	8,0	6,7	7,4
5	7,0	2,7	5,1
6	1,0	1,3	1,4
7	2,5	2,0	2,3
8	0	2,0	0,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Plus long temps passé chez un même employeur

	Centre industriel	Mine	Total
2 ans	3,0	0	1,7
3 ans	4,0	6,7	5,1
4 ans	13,4	14,7	14,0
5 ans	14,4	7,3	11,4
6 ans	9,5	22,6	15,1
7 ans	6,0	16,7	10,5
8 ans	35,7	5,3	22,8
9 ans	7,0	9,3	8,0
10 ans	1,5	10,7	5,4
11 à 15 ans	3,5	6,0	4,6
16 à 30 ans	2,0	0,7	1,4
	100,0	100,0	100,0
Moyenne	7,0	6,89	6,95
Ecart-type	3,36	2,67	2,96

Pour beaucoup d'enquêtés l'entreprise actuelle est l'employeur chez lequel ils ont passé le plus de temps ; aussi les commentaires donnés à propos de l'ancienneté sont-ils valables ici pour expliquer les anomalies de la courbe de distribution. Cependant la moyenne la plus élevée n'est pas à la mine.

Temps total de travail salarié

1° Agriculture			
0	97,5	90,0	94,3
2° Mines, travaux publics :			
1 - 2 ans	1,0	0,7	0,9
3 ans	5,0	3,3	4,3
4 ans	13,8	10,0	12,2
5 ans	10,4	4,7	8,0
6 ans	5,0	18,6	10,8
7 ans	8,0	16,6	11,7
8 ans	24,4	6,7	16,7
9 ans	11,4	10,7	11,1
10 ans	6,5	10,7	8,3
11 - 12 ans	4,0	6,7	5,1
13 - 14 ans	5,0	5,3	5,1
15 à 17 ans	2,0	4,0	2,9
18 à 24 ans	2,5	2,0	2,3
25 à 30 ans	1,0	0	0,6

3° Industrie	Centre industriel	Mine	Total
0	93,5	99,3	96,0
4° Commerce et services			
0 an	71,0	81,2	75,5
1 an	6,0	6,7	6,3
2 ans	6,5	2,7	4,9
3 ans	3,5	4,0	3,7
4 - 5 ans	3,5	3,3	3,4
6 - 7 ans	5,0	0,7	3,1
8 à 13 ans	2,5	0,7	1,7
14 à 23 ans	2,0	0,7	1,4
	100,0	100,0	100,0
5° Transports			
0	98,0	94,0	96,3
6° Artisanat			
0	98,0	98,7	98,3
<u>Temps total de travail salarié (tous secteurs)</u>			
2 ans	0,5	0	0,3
3 ans	2,5	2,7	2,5
4 ans	10,4	6,7	8,8
5 ans	5,5	2,7	4,3
6 ans	5,0	15,9	9,7
7 ans	7,5	12,7	9,7
8 ans	18,3	5,3	12,8
9 ans	11,8	14,0	12,8
10 ans	9,5	10,0	9,7
11 ans	5,0	8,0	6,3
12 - 13 ans	6,5	6,0	6,3
14 - 15 ans	5,5	7,3	6,3
16 - 17 ans	4,5	2,7	7,7
18 - 19 ans	3,0	2,0	2,6
20 - 21 ans	2,0	1,3	1,7
22 à 24 ans	1,0	2,0	1,4
25 à 47 ans	1,5	0,7	1,1
	100,0	100,0	100,0

	Centre industriel	Mine	Total
Moyenne	9,77	9,46	9,56
Ecart-type	5,79	4,56	4,63

Durée moyenne de service chez un même employeur

1 an	2,0	1,3	1,7
2 ans	10,9	10,7	10,8
3 ans	19,4	20,7	19,9
4 ans	24,9	16,0	21,1
5 ans	16,9	12,7	15,1
6 ans	4,5	15,3	9,1
7 ans	5,0	8,7	6,6
8 ans	12,4	4,0	8,9
9 ans	2,5	5,3	3,7
10 ans	0,5	3,3	1,7
11 à 14 ans	1,0	2,0	1,4
	100,0	100,0	100,0
Moyenne	4,67	5,03	4,83
Ecart-type	2,16	2,43	2,28

Temps total de travail non salarié

1°- Agriculture

0	66,6	26,0	49,3
1 - 2 ans	10,9	12,7	11,7
3 - 5 ans	5,5	8,7	6,8
6 - 7 ans	3,0	12,7	7,1
8 - 9 ans	2,5	6,7	4,3
10 - 11 ans	2,0	9,3	5,1
12 - 13 ans	3,0	3,3	3,1
14 - 15 ans	1,0	4,7	2,6
16 - 17 ans	2,0	4,0	2,9
18 - 19 ans	1,5	3,3	2,3
20 à 25 ans	1,5	5,3	3,1
26 à 34 ans	0,5	3,3	1,7
	100,0	100,0	100,0

2°) Mines, travaux publics

0	100	100	100
---	-----	-----	-----

3°) Industrie (atelier mécanique, électricité)

0	99,0	96,7	98,0
---	------	------	------

4°) Commerce et services

0	89,5	94,0	91,5
1 - 2 ans	4,5	0,7	2,8
3 - 4 ans	1,5	3,3	2,3
5 à 10 ans	1,5	1,3	1,4
11 à 21 ans	3,0	0,7	2,0
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

5°) Transports

0	98,0	99,3	98,6
---	------	------	------

6°- Artisanat

0	87,5	87,3	87,5
1 - 2 ans	4,0	7,3	5,4
3 à 6 ans	5,0	2,0	3,7
7 à 10 ans	1,5	2,7	2,0
11 à 21 ans	2,0	0,7	1,4
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Durée de vie active = temps total de travail salarié et non salarié

2 - 3 ans	1,5	0	0,9
4 - 5 ans	10,9	1,3	6,8
6 - 7 ans	8,0	8,7	8,3
8 - 9 ans	15,3	7,3	12,0
10 - 11 ans	13,4	8,0	11,1
12 - 13 ans	11,4	9,4	10,5
14 - 15 ans	7,5	9,3	8,3
16 - 17 ans	4,0	8,7	6,0
18 - 19 ans	4,0	6,0	4,8
20 ans	3,5	7,3	5,1
21 ans	3,0	7,3	4,8
22 - 23 ans	4,0	4,0	4,0
24 - 25 ans	3,0	4,7	3,7
26 - 27 ans	1,5	4,7	2,9
28 - 29 ans	4,0	3,3	3,7
30 à 32 ans	2,0	4,0	2,9
33 à 40 ans	2,0	4,7	3,1
41 à 49 ans	1,0	1,3	1,1
(Mine maximum 43 ans)	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Moyenne	13,99	17,93	15,67
Ecart-type	8,11	8,39	8,72

Chômage

oui	40,8	19,3	31,6
non	59,2	80,7	68,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Nombre de périodes de chômage

1	68,3	82,8	72,1
2	29,3	17,2	26,1
3	2,4	0	1,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Plus longue période de chômage

Moins de 6 mois	6,3	46,4	16,7
1 an (6 à 17 mois)	30,0	35,7	31,5
2 ans (18 à 29 mois)	33,7	10,7	27,8
3 ans	10,0	3,6	8,3
4 ans	12,5	3,6	10,2
5 à 8 ans	7,5	0	5,5
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Moyenne (en mois)	29,8	8,75	24,34
Ecart-type (en mois)	22,52	8,92	21,91

Temps total de chômage

Moins de 6 mois	6,3	13,8	8,3
1 ans (6 à 17 mois)	26,6	51,7	33,3
2 ans (18 à 29 mois)	24,1	13,8	21,3
3 ans	15,2	17,2	15,8
4 ans	16,4	3,5	13,0
5 à 8 ans	11,4	0	8,3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Moyenne	33,33	13,69	28,25
Ecart-type	21	12,97	23,69

Durée moyenne des périodes de chômage

Moins de 6 mois	6,3	17,2	9,2
1 an (6 à 17 mois)	32,5	51,8	37,1
2 ans (18 à 29 mois)	38,8	17,2	33,0
3 ans	7,5	13,8	9,2
4 ans	8,6	0	6,4
5 à 8 ans	6,3	0	4,6
	100,0	100,0	100,0
Moyenne (en mois)	26,48	15,21	23,48
Ecart-type (en mois)	20,35	10,86	18,95

Ancienneté dans la profession actuelle

1 an	0,5	0	0,3
2 ans	4,0	0,7	2,5
3 ans	7,5	7,3	7,4
4 ans	13,4	12,0	12,8
5 ans	13,4	4,0	9,4
6 ans	7,0	23,2	14,0
7 ans	5,0	16,7	10,0
8 ans	34,7	6,7	22,8
9 ans	7,0	10,7	8,5
10 ans	1,0	9,3	4,6
11 à 14 ans	3,5	6,0	4,6
15 à 19 ans	2,5	2,7	2,5
20 à 35 ans	0,5	0,7	0,6
(mine. 24 ans)			
	100,0	100,0	100,0
Moyenne	6,83	7,27	7,02
Ecart-type	3,52	3,27	3,42

L'ancienneté dans la profession a une courbe de distribution très proche de l'ancienneté dans l'entreprise actuelle, variable dont nous avons déjà expliqué la raison des anomalies de la courbe de distribution. L'ancienneté, ou nombre d'années de service, est évidemment équivalente au temps total passé dans tous les postes de l'entreprise.

Nombre de postes occupés à l'entreprise actuelle

	Centre industriel	Mine	Total
1	35,3	29,3	32,8
2	37,3	33,3	35,5
3	15,4	22,7	18,5
4	6,0	10,0	7,7
5	4,0	3,3	3,7
6	1,0	0,7	0,9
7	0,5	0,7	0,6
8	0,5	0	0,3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Plus long temps passé dans un poste

1 an	2,0	0,7	1,4
2 ans	12,9	10,7	12,0
3 ans	14,9	14,0	14,5
4 ans	16,4	24,6	20,0
5 ans	19,4	18,0	18,8
6 ans	8,0	16,0	11,4
7 ans	9,0	6,0	7,7
8 ans	12,4	4,0	8,8
9 ans	4,5	1,3	3,1
10 ans	0,5	2,0	1,1
11 ans	0	2,0	0,9
14 ans	0	0,7	0,3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Moyenne	4,92	4,86	4,89
Ecart-type	2,14	2,14	2,14

Durée moyenne dans un même poste

1 an	12,9	10,0	11,7
2 ans	19,4	26,0	22,2
3 ans	17,4	31,2	23,3
4 ans	23,9	10,7	18,2
5 ans	6,0	6,7	6,3
6 ans	4,0	6,7	5,1
7 ans	1,0	2,7	1,7
8 ans	10,9	1,3	6,8
9 ans	4,0	0,7	2,6
10 ans	0,5	1,3	0,9
11 ans	0	2,0	0,9
14 ans	0	0,7	0,3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

	Centre industriel	Mine	Total
Moyenne	3,89	3,52	3,73
Ecart-type	2,31	2,26	2,29

DURÉE dans le poste actuel

Moins de 6 mois	4,0	3,3	3,7
6 à 9 mois	2,5	6,0	4,0
1 an (10 à 15 mois)	8,5	8,0	8,3
1 an et demi (16 à 21 mois)	5,0	5,3	5,1
2 ans (22 à 27 mois)	6,5	10,0	8,0
2 ans 1/2 (28 à 33 mois)	2,5	3,3	2,8
3 ans (34 à 39 mois)	12,3	10,0	11,4
3 ans 1/2 (40 à 45 mois)	6,0	6,0	6,0
4 ans (46 à 51 mois)	8,0	8,7	8,3
4 ans 1/2 (52 à 57 mois)	2,0	5,3	3,4
5 ans	12,8	6,7	10,2
6 ans	6,0	12,6	8,8
7 ans	7,0	5,3	6,3
8 ans	8,0	3,3	6,0
9 à 14 ans	8,9	6,0	7,7
	100,0	100,0	100,0
Moyenne (en mois)	51,60	45,80	49,11
Ecart-type (en mois)	28,53	27,67	28,42

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.

	Centre industriel	Mine	Total
0,14 à 0,18	2,0	2,7	2,3
0,20 à 0,22	2,0	2,0	2,0
0,25 à 0,29	7,5	5,3	6,6
0,30 à 0,33	4,0	7,3	5,4
0,35 à 0,39	2,5	8,7	5,1
0,40 à 0,44	8,0	10,0	8,8
0,45 à 0,48	4,0	2,0	3,1
0,50 à 0,54	12,0	14,0	12,8
0,55 à 0,59	6,0	8,7	7,1
0,60 à 0,64	7,5	7,3	7,4
0,65 à 0,69	9,5	6,0	8,0
0,70 à 0,74	7,5	2,7	5,4
0,75 à 0,79	8,0	6,7	7,4
0,80 à 0,83	4,5	3,3	4,3
0,85 à 0,89	6,5	4,0	5,4
0,90 à 0,95	5,5	4,0	4,9
1,00	3,0	5,3	4,0
	100,0	100,0	100,0
Moyenne	0,60	0,56	0,58
Ecart-type	0,21	0,22	0,21

Pays où l'enquête a travaillé en dehors du Togo

(y compris l'apprentissage)

N'a pas travaillé hors du Togo	57,7	51	55,0
Ghana	10,9	31,5	19,7
Dahomey	14,0	8	11,4
Côte d'Ivoire	5,5	2,5	4,3
Nigéria	0,5	1,5	0,8
France	0,5	0	0,3
Autres cas (plusieurs des pays précédents)	10,9	5,5	8,5
	100,0	100,0	100,0

Pays où le père a travaillé en dehors du pays d'origine

Ne sait pas	14,9	22,0	18,0
A donné une réponse	<u>85,1</u>	<u>78,0</u>	<u>82,0</u>
N'a pas travaillé hors du pays d'origine (si Togo, ancien ou actuel)	100,0	100,0	100,0
	60,8	88,0	71,9
Togo	3,5	3,4	3,5
Ghana	13,5	1,7	8,7
Dahomey	4,7	3,4	4,2
Cameroun	5,8	0	3,5
Nigéria	2,3	0,9	1,7
Côte d'Ivoire	1,2	0,9	1,0
France	0,6	0	0,3
Autres cas (plusieurs des pays précédents)	<u>7,6</u>	<u>1,7</u>	<u>5,2</u>
	100,0	100,0	100,0

Déclassement d'une entreprise à l'autre

Travailleurs ayant déjà travaillé au moins deux fois comme ouvriers avant d'entrer à l'entreprise actuelle	17,9	12,3	15,1
Autres	82,1	88,7	84,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
A été déclassé	39	41	40
N'a pas été déclassé	61	59	60
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Déclassement en entrant à l'entreprise actuelle

Travailleurs ayant déjà travaillé comme ouvriers avant d'entrer à l'entreprise actuelle	42,8	24,7	35,0
Autres	57,2	75,3	65,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
A été déclassé	48	35	44
N'a pas été déclassé	52	65	56
	<u>100,</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Age du début de l'apprentissage

10 ans et moins	1,7
11 ans	2,0
12 ans	1,7
13 ans	4,6
14 ans	7,5
15 ans	12,1
16 ans	12,1
17 ans	17,5
18 ans	14,2
19 ans	7,1
20 ans	5,8
21 ans	5,4
22 ans	5,0
23 ans	1,3
24 ans	0,8
26 ans	0,8
28 ans	0,4
	<hr/>
	100,0

Age du début du travail salarié

14 ans	1,1
15 ans	3,1
16 ans	5,7
17 ans	7,7
18 ans	10,4
19 ans	7,1
20 ans	10,4
21 ans	9,1
22 ans	8,3
23 ans	7,7
24 ans	5,1
25 ans	5,1
26 ans	2,9
27 ans	3,4
28 ans	2,0
29 ans	2,6
30 - 31 ans	2,9
32 à 34 ans	2,3
35 à 39 ans	1,7
40 à 48 ans	1,4
	<hr/>
	100,0

Motifs de départ des emplois précédents

1° - Salariés (fréquence des motifs rapportée au nombre total d'employeurs précédents (475))

a) Démission :

Salaire insuffisant .....	28
Autres cas : travail trop dur, querelle avec chef, dévaluation de la monnaie ghanéenne raison de santé .....	3

b) Licenciement :

Compression, fin du chantier .....	30
Emploi temporaire .....	4
Faillite de l'employeur, fermeture de l'établisse- ment, départ de l'employeur (personnel domestique) .....	4
Autres cas de licenciement : accusation de vol, d'erreur professionnelle, accident, raison de santé, raison politique, refus de mutation .....	7

2° Changement de métier (nombres de cas)

L'agriculture ne marche pas .....	95
Faillite (commerce) .....	17
La pêche ne marche pas .....	38
Manque de clients(à son compte) .....	69

3° - Autres cas : (nombres de cas)

Fin des travaux agricoles pour le compte de sa famille ....	112
Rapatrié (expulsé d'un autre Etat) .....	24
Démobilisé, libéré de l'armée, service militaire .....	7
Retraité .....	2

N'a jamais quitté aucun emploi (fréquence rapportée au nombre de travailleurs de l'échantillon) ..... 12,8

Si l'on compare les 32,5 % de travailleurs n'ayant jamais eu d'autre employeur que l'entreprise actuelle aux 12,8 % de travailleurs n'ayant jamais quitté aucun emploi, non compris l'apprentissage, on constate que 19,7 % des travailleurs ont eu un ou plusieurs emplois non salariés (sans compter d'éventuels apprentissages) avant d'entrer à l'entreprise actuelle. Il s'agit, dans la majorité des cas, d'activité agricole.

2° Analyse de l'histoire professionnelle

74 items

1. Pas de formation professionnelle avant l'entrée à l'entreprise
2. 1 apprentissage avant l'entrée à l'entreprise
3. 2 apprentissages " " "
4. 3 apprentissages " " "
5. Ecole professionnelle
6. Pas de métier appris avant l'entrée à l'entreprise
7. Exercice à l'entreprise d'un métier appris avant d'y entrer
8. Pas d'exercice à l'entreprise d'un métier appris avant d'y entrer
9. Né dans un village
10. Né dans une ville
11. Classification professionnelle : 1er et 2ème catégories : manoeuvre
12. Classification professionnelle : 3ème catégorie : aide ouvrier
13. " " : 4ème catégorie : ouvrier spécialisé
14. " " : 5ème et 6ème catégories : ouvrier professionnel
15. " " : Agent de maîtrise
16. Pas de travail de nuit
17. Travail de nuit périodique
18. Travail de nuit occasionnel
19. Fonction d'encadrement
20. Pas de fonction d'encadrement
21. A appris un métier à l'entreprise
22. N'a pas appris de métier à l'entreprise
23. Pas de stage au centre de formation professionnelle de l'entreprise
24. Stage avant l'enquête
25. Stage pendant ou après l'enquête
26. Nombre total d'employeurs (y compris l'actuel) : 1
27. " " : 2
28. " " : 3 et plus
29. Plus long temps chez même employeur : inférieur à 8 ans
30. Plus long temps chez même employeur : 8 ans et plus
31. Nombre de secteurs professionnels : 1
32. Nombre de secteurs professionnels : 2
33. " " : 3 et plus
34. Pas de métier exercé (y compris à l'entreprise actuelle)
35. Un métier au moins exercé
36. Durée totale du travail salarié : inférieure à 10 ans
37. " " : 10 ans et plus

38. Durée moyenne de travail salarié par employeur : inférieure à 6 ans
39. " : 6 ans et plus
40. Durée totale de vie active : inférieure à 17 ans
41. " : 17 ans et plus
42. Pas de chômage
43. Chômage
44. Ancienneté dans la profession actuelle inférieure à 8 ans
45. " 8 ans et plus
46. Nombre de postes de travail à l'entreprise : 1
47. " : 2
48. " : 3 et plus
49. Plus long temps dans un poste : inférieur à 5 ans
50. " : 5 ans et plus
51. Durée totale des postes (= ancienneté) : inférieure à 7 ans
52. " : 7 ans et plus
53. Durée moyenne par poste : inférieure à 4 ans
54. " : 4 ans et plus
55. Durée dans le poste actuel : inférieure à 50 mois
56. " : 50 mois et plus
57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée : inférieur à 0,59
58. " : 0,59 et plus
59. Pas de déclassement d'une entreprise à l'autre
60. Déclassement d'une entreprise à l'autre
61. Pas de déclassement en entrant à l'entreprise actuelle
62. Déclassement en entrant à l'entreprise actuelle
63. Age : 21 à 29 ans
64. Age : 30 à 34 ans
65. Age : 35 à 39 ans
66. Age : 40 ans et plus
67. Groupe ethnique Mina
68. " Ouatchi
69. " Ewé
70. " Fon
71. Niveau d'instruction : illettré
72. Instruction sommaire (cours préparatoire, élémentaire)
73. Instruction primaire (cours moyen)
74. Instruction au delà du primaire (cours complémentaire)

Nous ne reproduirons pas dans l'analyse la rubrique 6 qui ne fait que compléter les rubriques 7 et 8 et est identique à la rubrique 1.

1° Analyse globale (centre industriel et mine)

facteurs	1	2	3	4
valeur propre	0,424	0,187	0,121	0,111
% d'inertie	31,50	13,85	8,99	8,27

Premier facteur :

Les oppositions suivantes apparaissent sur le premier axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 14. Ouvriers professionnels
- 25. Stage pendant et après enquête
- 7. Exercice d'un métier appris
- 18. Travail de nuit occasionnel
- 19. Fonction d'encadrement
- 21. A appris un métier à l'entreprise
- 24. Stage avant enquête
- 15. Agent de Maîtrise
- 45. Ancienneté professionnelle 8 ans et plus
- 30. Plus long temps chez même employeur 8 ans et plus
- 5. Ecole professionnelle
- 37. Durée totale de travail salarié : 10 ans et plus
- 52. Ancienneté 7 ans et plus
- 54. Durée moyenne par poste : 4 ans et plus
- 50. Plus long temps dans un poste : 5 ans et plus
- 56. Durée dans poste actuel : 50 mois et plus
- 3. 2 apprentissages
- 69. Ewé
- 28. 3 employeurs et plus
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée : 0,59 et plus
- 35. Métier exercé
- 16. Pas de travail de nuit
- 31. 1 secteur professionnel
- 74. Instruction au delà du primaire
- 46. 1 poste
- 43. Chômage
- 73. Instruction primaire

- 4. 3 apprentissages
- 64. 30 à 34 ans
- 67. Mina
- 2. 1 apprentissage
- 10. Né en ville
- 40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans
- 70. Fon
- 39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus
- 65. 35 à 39 ans

Près de l'origine

- 8. Pas d'exercice d'un métier appris
- Du côté négatif, à partir de l'origine :
- 72. Instruction sommaire
- 38. Durée moyenne de travail salarié inférieure à 6 ans
- 9. Né dans un village
- 32. 2 secteurs professionnels
- 48. 3 postes
- 22. N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 27. 2 employeurs
- 42. Pas de chômage
- 20. Pas de fonction d'encadrement
- 23. Pas de stage
- 63. 21 à 29 ans
- 56. 40 ans et plus
- 33. 3 secteurs professionnels
- 12. Aide ouvrier
- 47. 2 postes
- 41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
- 57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59
- 26. 1 employeur
- 36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans
- 55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois
- 53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans
- 68. Ouatchi
- 34. Pas de métier
- 29. Plus long temps chez même employeur inférieur à 8 ans
- 31. Ancienneté inférieure à 7 ans
- 49. Plus long temps dans un poste inférieur à 5 ans
- 1. Pas de formation professionnelle
- 11. Manoeuvre
- 71. Illettré

Toutes les variables utilisées dans l'analyse donnent lieu à des oppositions sur le 1er axe, sauf le déclassement. L'opposition relative à l'exercice d'un métier appris n'apparaît que si l'on compte avec la partie négative de l'axe le point qui se projette sur la partie positive, près de l'origine. La durée moyenne de travail salarié ne donne lieu qu'à une faible opposition.

L'opposition concernant l'âge apparaît entre les plus jeunes et les plus âgés d'une part, ceux d'âge intermédiaire (30 à 39 ans) d'autre part.

L'opposition concernant la durée totale de la vie active est en sens contraire des oppositions relatives à la durée de vie salariée.

On a d'un côté :  
des enquêtés d'origine urbaine, Mina, Fon ou Ewé, d'âge moyen, ayant un certain degré d'instruction, ayant appris au moins un métier avant d'entrer à l'entreprise, ou à l'entreprise, et l'ayant exercé ou l'exerçant, ayant fait un stage au CFP, ayant un minimum de qualification et une fonction d'encadrement, travaillant seulement occasionnellement de nuit (ou pas du tout), ayant une longue histoire professionnelle salariée avec du chômage, plus de deux employeurs mais n'ayant travaillé que dans un secteur professionnel, n'ayant occupé qu'un poste à l'entreprise,

d'un autre côté,  
des enquêtés d'origine rurale, Ouatchi, jeunes ou vieux, illettrés ou peu instruits, sans métier, non qualifiés, travaillant périodiquement la nuit, ayant une courte histoire professionnelle salariée mais une durée totale de vie active éventuellement longue et ayant travaillé dans plus d'un secteur professionnel.

Dans ce dernier regroupement figurent ceux qui ont commencé leur vie active dans l'agriculture, d'où le nombre de secteurs professionnels. Les plus âgés d'entre eux ont eu une longue vie active et sont venus tard à la vie industrielle lorsque l'activité minière s'est développée près de chez eux.

Le premier facteur reflète de façon générale l'histoire professionnelle, comme dans toute analyse, des correspondances centrée sur un thème, en situant l'histoire professionnelle salariée par rapport à la vie active.

deuxième facteur :

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :

Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 70. Fon
- 3. 2 apprentissages
- 5. Ecole professionnelle
- 51. Ancienneté inférieure à 7 ans
- 29. Plus long temps chez même employeur inférieur à 8 ans
- 49. Plus long temps dans le poste inférieur à 5 ans
- 43. Chômage
- 72. Instruction sommaire
- 10. Né dans une ville
- 44. Ancienneté dans la profession actuelle inférieure à 8 ans
- 67. Mina
- 38. Durée moyenne de travail salarié inférieure à 6 ans
- 2. 1 apprentissage
- 31. 1 secteur professionnel
- 35. Métier exercé
- 40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans
- 55. Durée dans le poste actuel inférieur à 50 mois
- 33. 3 secteurs professionnels et plus
- 73. Instruction primaire
- 74. Instruction au delà du primaire
- 28. 3 employeurs et plus
- 36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans
- 4. 3 apprentissages
- 57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieure à 0,59
- 27. 2 employeurs
- 64. 30 à 34 ans
- 53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans
- 22. N'a pas appris le métier à l'entreprise
- 65. 35 à 39 ans
- 63. 21 à 29 ans

Du côté négatif, à partir de l'origine :

- 9. Né dans un village
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
- 69. Ewé
- 66. 40 ans et plus

- 54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus
- 42. Pas de chômage
- 21. Appris un métier à l'entreprise
- 37. Durée totale de travail salarié 10 ans et plus
- 32. 2 secteurs professionnels
- 56. Durée dans le poste actuel 50 mois et plus
- 26. 1 employeur
- 50. Plus long temps dans un poste 5 ans et plus
- 34. Pas de métier exercé
- 45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus
- 41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
- 68. Ouatchi
- 52. Ancienneté 7 ans et plus
- 30. Plus long temps chez même employeur 8 ans et plus
- 39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus
- 71. Illettré
  - 1. Pas de formation professionnelle

Il n'y a pas d'opposition pour la classification professionnelle, le travail de nuit, le stage au CFP, la fonction d'encadrement, le nombre de postes, le déclassement, l'apprentissage d'un métier à l'entreprise.

L'opposition relative au nombre d'employeurs et celles relatives aux durées de travail apparaissent en sens contraire, à la différence du 1er axe.

L'opposition concernant le secteur professionnel est entre 2 secteurs d'une part, 1 ou 3 secteurs d'autre part.

On a d'un côté :

les enquêtés les plus âgés, d'origine rurale, Ouatchi, illettrés, ayant travaillé dans deux secteurs professionnels, ayant une longue histoire professionnelle salariée et une longue durée de vie active, n'ayant pas appris de métier avant d'entrer à l'entreprise.

de l'autre côté :

des travailleurs d'origine urbaine, plus jeunes, ayant un minimum d'instruction, ayant appris un métier avant d'entrer à l'entreprise mais ayant une plus courte histoire professionnelle, avec plusieurs employeurs, du chômage. Il est à souligner que la qualification n'intervient pas dans cet axe.

Dans le premier regroupement apparaissent ceux qui ont travaillé dans l'agriculture (2 secteurs) avant d'entrer à l'entreprise actuelle (un employeur). On notera que les oppositions concernant les durées à l'entreprise actuelle sont plus fortes que celles concernant l'ensemble de l'histoire professionnelle salariée. Le 2ème axe privilégie cet aspect et le deuxième facteur exprime l'apport de l'ancienneté à l'entreprise actuelle dans l'histoire professionnelle.

### Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 28. 3 employeurs et plus
- 33. 3 secteurs professionnels et plus
- 41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
- 71. Illettré
- 65. 35 à 39 ans
- 37. Durée totale de travail salarié 10 ans et plus
- 72. Instruction sommaire
- 11. Manoeuvre
- 38. Durée moyenne de travail salarié inférieure à 6 ans
- 74. Instruction au delà du primaire
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
  - 1. Pas de formation professionnelle
- 51. Ancienneté inférieure à 7 ans
- 68. Ouatchi
- 47. 2 postes
- 66. 40 ans et plus
- 23. Pas de fonction d'encadrement
- 20. Pas de stage
- 42. Pas de chômage
- 46. 1 poste
- 29. Plus long temps chez employeur inférieur à 8 ans
- 22. Pas appris de métier à l'entreprise
- 44. Ancienneté dans la profession inférieure à 8 ans
- 32. 2 secteurs professionnels
- 17. Travail de nuit périodique
- 12. Aide ouvrier
- 27. 2 employeurs

près de l'origine :

69. Ewé

13. Ouvrier spécialisé

sur l'origine :

63. 21 à 29 ans

67. Mina

45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus

du côté négatif :

30. Plus long temps chez même employeur 8 ans et plus

52. Ancienneté 7 ans et plus

43. Chômage

28. Travail de nuit occasionnel

57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59

70. Fon

64. 30 à 34 ans

36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans

48. 3 postes

73. Instruction primaire

40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans

14. Ouvrier professionnel

39. Durée moyenne du travail salarié : 6 ans et plus

25. Stage pendant ou après enquête

21. A appris un métier à l'entreprise

26. 1 employeur

19. Fonction d'encadrement

31. 1 secteur professionnel

15. Agent de maîtrise

24. Stage avant l'enquête

L'opposition relative au temps total de travail salarié et celle relative à la durée moyenne par employeur apparaissent en sens contraires. L'opposition concernant le nombre d'employeurs apparaît comme pour le total, l'opposition concernant l'ancienneté comme pour la durée moyenne par employeur.

Il n'y a pas d'opposition pour la formation professionnelle, le lieu de naissance, les variables de durée concernant le poste à l'entreprise, (sauf ancienneté). L'opposition est faible pour l'ancienneté dans la profession, le plus long temps chez un employeur, le travail de nuit.

On a :

d'un côté des enquêtés relativement jeunes (21 à 34 ans), qualifiés, travaillant occasionnellement de nuit, ayant fait un stage au CFP, ayant une fonction d'encadrement, ayant appris un métier à l'entreprise, instruits, avec une histoire professionnelle relativement courte en général, relativement longue à l'entreprise ,

d'un autre côté des enquêtés relativement vieux, non qualifiés, Ouatchi, n'ayant pas appris de métier à l'entreprise, travaillant périodiquement de nuit, pas ou peu instruits dans l'ensemble, n'ayant pas fait de stage, n'ayant pas de fonction d'encadrement, avec une histoire professionnelle relativement longue en général, relativement courte à l'entreprise.

Le troisième facteur différencie donc l'histoire professionnelle générale de celle à l'entreprise.

Quatrième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 4ème axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 15. Agent de maîtrise
- 74. Instruction au delà du primaire
- 48. 3 postes et plus
- 14. Ouvrier professionnel
- 55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois
- 53. Durée moyenne par poste inférieure à 3 ans
- 49. plus long temps dans un poste inférieur à 5 ans
- 11. Manoeuvre
- 73. Instruction primaire
- 47. 2 postes
- 71. Illettré

près de l'origine :

- 72. Instruction sommaire
- sur l'origine :
- 50. Plus long temps dans un poste : 5 ans et plus

du côté négatif, à partir de l'origine :

- 3. Aide ouvrier
- 4. Ouvrier spécialisé
- 56. Durée dans le poste actuel 50 mois et plus
- 54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus
- 46. 1 poste

Aucune autre opposition n'apparaît.

L'opposition concernant l'instruction n'apparaît que si l'on compte avec la partie négative de l'axe le point qui se projette sur la partie positive près de l'origine.

Les oppositions concernent le poste de travail à l'entreprise; on peut associer les enquêtés de 3ème et 4ème catégorie professionnelle (aide ouvrier et ouvrier spécialisé), ayant une instruction sommaire avec ceux ayant la plus grande durée dans le poste et le moins grand nombre de postes.

Le quatrième facteur exprime donc la stabilité dans le poste de travail à l'entreprise. Des précisions complémentaires seront apportées avec le troisième facteur de l'analyse de la mine.

## 2° Analyse du centre industriel :

facteurs	1	2	3	4
valeur propre	0,435	0,157	0,136	0,119
% d'inertie	31,63	11,41	9,92	8,64

### Premier facteur :

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 1er axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

4. 3 apprentissages et plus
7. Exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
14. Ouvrier professionnel
25. Stage pendant ou après enquête
18. Travail de nuit occasionnel
21. A appris un métier à l'entreprise
45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus
30. Plus long temps chez employeur 8 ans et plus
19. Fonction d'encadrement
52. Ancienneté 7 ans et plus
16. Pas de travail de nuit
56. Durée dans le poste actuel 50 mois et plus
50. Plus long temps dans un poste 5 ans et plus

- 24. Stage avant enquête
- 37. Durée totale de travail salarié 10 ans et plus
- 54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus
- 39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus
- 59. Pas de déclassement d'une entreprise à l'autre
- 13. Ouvrier spécialisé
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
- 35. Métier exercé
- 69. Ewé
- 28. 3 employeurs et plus
  - 3. 2 apprentissages
- 15. Agent de maîtrise
- 46. 1 poste
- 74. Instruction au delà du primaire
- 73. Instruction primaire
- 42. Pas de chômage
  - 2. 1 apprentissage
- 32. 2 secteurs professionnels
- 31. 1 secteur professionnel

Près de l'origine :

- 67. Mina
- 47. 2 postes

Du côté négatif à partir de l'origine :

- 22. Chômage
- 70. Fon
- 22. N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 60. Déclassement d'une entreprise à l'autre
- 33. 3 secteurs professionnels et plus
- 20. Pas de fonction d'encadrement
- 27. 2 employeurs
  - 8. Pas d'exercice de métier appris avant l'entrée à l'entreprise
- 23. Pas de stage auCFP
- 38. Durée moyenne chez un employeur inférieure à 6 ans
- 26. 1 employeur
- 68. Ouatchi
- 48. 3 postes et plus
- 72. Instruction sommaire
- 71. Illettré

1. Pas de formation professionnelle
17. Travail de nuit périodique
12. Aide ouvrier
36. Durée totale du travail salarié inférieure à 10 ans
57. Temps relatif d'exercice de l'activité salarié inférieur à 0,59
34. Pas de métier exercé
55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois
53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans
49. Plus long temps dans un poste inférieur à 5 ans
29. Plus long temps chez un même employeur inférieur à 8 ans
44. Ancienneté dans la profession inférieure à 8 ans
51. Ancienneté inférieure à 7 ans
11. Manoeuvre

Les oppositions relatives au chômage et au nombre de secteurs professionnels sont faibles. Aucune opposition n'apparaît pour le lieu de naissance, l'âge, la durée totale de la vie active, contrairement à l'analyse globale correspondante. Notons qu'une opposition apparaît, qui ne figurait sur aucun axe de l'analyse globale, pour le déclassement d'une entreprise à l'autre (59-60). (mais pas pour le déclassement à l'entreprise actuelle).

On a d'un côté :

des enquêtés instruits, ayant appris au moins un métier avant d'entrer à l'entreprise, ou à l'entreprise, et l'ayant exercé ou l'exerçant, ayant fait un stage au CFP, ayant un minimum de qualification et une fonction d'encadrement, travaillant occasionnellement de nuit, ayant une longue histoire professionnelle salariée avec plus de deux employeurs, ayant occupé un ou deux postes à l'entreprise.

De l'autre côté :

des enquêtés illettrés ou peu instruits, sans métier, non qualifiés, travaillant périodiquement de nuit, ayant une courte histoire professionnelle salariée.

Les oppositions qui apparaissent sont voisines de celles du 1er axe de l'analyse globale correspondante, sauf la durée totale de la vie active du fait que les activités agricoles ont relativement moins d'importance dans l'histoire professionnelle des travailleurs du centre industriel : l'opposition concernant cette variable va donc dans le même sens que les autres oppositions de durée de travail. Les oppositions faibles

signalées concernant le chômage et le secteur professionnel ne sont pas non plus les mêmes que les oppositions du 1er axe de l'analyse globale : le chômage semble avoir tendance à accompagner les enquêtés ayant une courte histoire professionnelle salariée ; les autres ne sont plus aussi nettement limités à un seul secteur que sur le 1er axe de l'analyse globale. C'est en relation avec le fait qu'au centre industriel beaucoup de travailleurs ne sont pas d'origine rurale ; on ne trouve d'ailleurs pas une opposition ethnique aussi nette que sur le 1er axe de l'analyse globale : les Fon sont du même côté que les Ouatchi, les Mina presque sur l'origine.

Le premier facteur reflète de façon générale l'histoire professionnelle comme celui de l'analyse globale, mais sans différencier la vie active de l'histoire professionnelle salariée.

#### Deuxième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 3. 2 apprentissages
- 28. 3 employeurs et plus
- 33. 3 secteurs professionnels et plus
- 37. Durée totale de travail salarié 10 ans et plus
- 4. 3 apprentissages et plus
- 65. 35 à 39 ans
- 19. Fonction d'encadrement
- 35. Métier exercé
- 10. Ville
- 70. Fon
- 51. Ancienneté inférieure à 7 ans
- 29. Plus long temps chez même employeur inférieure à 8 ans
- 38. Durée moyenne chez un employeur inférieure à 6 ans
- 44. Ancienneté dans la profession inférieure à 8 ans
- 66. 40 ans et plus
- 41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
- 49. Plus long temps dans un poste inférieure à 5 ans
- 5. Ecole professionnelle
- 55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois
- 2. 1 apprentissage
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
- 67. Mina
- 48. 3 postes et plus

47. 2 postes

64. 30 à 34 ans

32. 2 secteurs professionnels

près de l'origine :

20. Pas de fonction d'encadrement

27. 2 employeurs

sur l'origine :

40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans

42. Pas de chômage

du côté négatif, à partir de l'origine :

46. 1 poste

50. Plus long temps dans un poste 5 ans et plus

56. Durée dans le poste actuel 50 mois et plus

9. Village

57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59

69. Ewé

54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus

68. Ouatchi

52. Ancienneté 7 ans et plus

45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus

30. Plus long temps chez un même employeur 8 ans et plus

36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans

31. 1 secteur professionnel

34. Pas de métier exercé

63. 21 à 29 ans

39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus

26. 1 employeur

1. Pas de formation professionnelle

Les oppositions relatives à la fonction d'encadrement, au chômage et au nombre de postes à l'entreprise, sont faibles. Il n'y a pas d'opposition pour la classification, l'instruction, le métier appris à l'entreprise, l'exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise, le travail de nuit, le stage au CFP, le déclassement. On notera que les oppositions relatives à la durée totale de travail salarié, à la durée totale de vie active, et au temps relatif d'exercice de l'activité salariée sont en sens contraire des autres oppositions relatives à la durée de travail.

On a :

d'un côté de jeunes ruraux sans métier, sans formation professionnelle, ouatchi ou Ewé, sans chômage, n'ayant eu qu'un employeur et un secteur professionnel, ayant une courte histoire professionnelle en général mais une relativement longue histoire professionnelle à l'entreprise.

de l'autre,

des enquêtés plus âgés, urbains, ayant eu une formation professionnelle et exercé un métier, surtout Mina et Ewé, ayant chômé, ayant eu plus d'un employeur et plus d'un secteur professionnel, ayant une longue histoire professionnelle en général mais une courte histoire professionnelle à l'entreprise.

Le deuxième facteur différencie donc l'histoire professionnelle générale de celle à l'entreprise comme le troisième facteur de l'analyse globale.

#### Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :  
Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

#### 71. Illettrés

1. Pas de formation professionnelle
4. Trois apprentissages
41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
33. 3 secteurs professionnels et plus
65. 35 à 39 ans
30. Plus longue durée chez même employeur 8 ans et plus
28. 3 employeurs
58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
34. Pas de métier exercé
45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus
52. Ancienneté 7 ans et plus
66. 40 ans et plus
32. 2 secteurs professionnels
39. Durée moyenne de travail salarié par employeur 6 ans et plus
42. Pas de chômage
48. 3 postes
47. 2 postes
23. Pas de stage au CFP
22. Pas de métier appris à l'entreprise
9. Né dans un village

67. Mina

68. Ouatchi

69. Ewé

Près de l'origine :

72. Instruction sommaire

63. 21 à 29 ans

du côté négatif, à partir de l'origine :

24. Stage avant enquête

38. Durée moyenne de travail salarié par employeur inférieure à 6 ans

27. 2 employeurs

10. Né dans une ville

5. Ecole professionnelle

43. Chômage

73. Instruction primaire

35. Métier exercé

44. Ancienneté dans la profession inférieure à 8 ans

36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans

46. 1 poste

2. 1 apprentissage

51. Ancienneté inférieure à 7 ans

26. 1 employeur

3. 2 apprentissages

70. Fon

29. Plus long temps chez même employeur inférieur à 8 ans

57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59

40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans

64. 30 à 34 ans

31. 1 secteur professionnel

21. Métier appris à l'entreprise

25. Stage pendant ou après l'enquête

Les oppositions relatives au nombre de postes à l'entreprise, au chômage, au lieu de naissance, au groupe ethnique, à la durée moyenne de travail salarié par employeur sont faibles.

L'opposition relative à la formation professionnelle groupe d'un côté de l'axe les travailleurs n'ayant pas eu de formation professionnelle et ceux ayant eu 3 apprentissages. De même l'opposition relative à l'instruction place ceux ayant eu une instruction au delà du primaire du même côté de l'axe que les illettrés, beaucoup plus près de l'origine cependant.

Il n'y a pas d'opposition pour la classification professionnelle, l'exercice d'un métier appris, les variables de durée concernant le poste à l'entreprise (sauf l'ancienneté), le déclassement, le travail de nuit, la fonction d'encadrement.

On trouve d'un côté :

des enquêtés relativement jeunes et instruits, d'origine plutôt urbaine, Fon, ayant appris et exercé un métier avant d'entrer à l'entreprise ou ayant appris un métier à l'entreprise, ayant fait un stage au CFP, ayant une courte histoire professionnelle, avec 1 ou 2 employeurs, 1 secteur professionnel, du chômage.

d'un autre côté :

des enquêtés relativement vieux, illettrés (à l'exception d'un très petit nombre ayant une instruction au delà du primaire), d'origine plutôt rurale, Ouatchi, Mina ou Ewé, n'ayant pas appris ni exercé de métier avant d'entrer à l'entreprise ni appris de métier à l'entreprise, (à l'exception d'un très petit nombre ayant eu 3 apprentissages), n'ayant pas fait de stage au CFP, ayant une longue histoire professionnelle, avec 3 employeurs et plus d'un secteur professionnel mais pas de chômage.

Si l'on fait abstraction des oppositions faibles on a seulement en présence les plus jeunes, instruits, à courte histoire professionnelle et les plus vieux, illettrés, à longue histoire professionnelle.

Le troisième facteur exprime donc l'apport de la durée dans l'histoire professionnelle ; le deuxième facteur de l'analyse globale concernait la durée à l'entreprise.

Quatrième facteur

Aucune opposition n'apparait.

3° Analyse de la mine

facteurs	1	2	3	4
valeur propre	0,489	0,244	0,169	0,105
% d'inertie	32,03	15,99	11,07	6,90

Premier facteur :

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 1er axe :  
du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

15. Agent de maîtrise
24. Stage avant enquête
19. Fonction d'encadrement
5. Ecole professionnelle
14. Ouvrier professionnel
31. 1 secteur professionnel
21. A appris un métier à l'entreprise
43. Chômage
3. 2 apprentissages
13. Ouvrier spécialisé
45. Ancienneté professionnelle 8 ans et plus
16. Pas de travail de nuit
70. Fon
74. Instruction au delà du primaire
25. Stage pendant ou après enquête
69. Ewé
67. Mina
35. Métier exercé
18. Travail de nuit occasionnel
73. Instruction primaire
30. Plus long temps chez employeur 8 ans et plus
10. Né dans une ville
46. 1 poste
28. 3 employeurs et plus
37. Durée totale du travail salarié
64. 30 à 34 ans
54. Durée moyenne par poste
40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans
58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
50. Plus long temps dans un poste 5 ans et plus
52. Ancienneté 7 ans et plus
56. Durée dans le poste 50 mois et plus
4. 3 apprentissages
2. 1 apprentissage
72. Instruction sommaire
48. 3 postes et plus

12. Aide ouvrier

38. Durée moyenne de travail salarié par employeur inférieure à 6 ans

Du côté négatif, à partir de l'origine :

27. 2 employeurs (très près de l'origine)

33. 3 secteurs professionnels et plus

9. Né dans un village

22. N'a pas appris de métier à l'entreprise

39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus

23. Pas de stage

65. 35 à 39 ans

57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59

20. Pas de fonction d'encadrement

53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans

55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois

32. 2 secteurs professionnels

66. 40 ans et plus

42. Pas de chômage

29. Plus longue durée chez un employeur inférieure à 8 ans

51. Ancienneté inférieure à 7 ans

63. 21 à 29 ans

36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans

49. Plus long temps dans un poste inférieur à 5 ans

17. Travail de nuit périodique

26. 1 employeur

41. Durée totale de vie active 17 ans et plus

44. Ancienneté professionnelle inférieure à 8 ans

68. Ouatchi

47. 2 postes

11. Manoeuvre

1. Pas de formation professionnelle

34. Pas de métier exercé

71. Illettré

L'opposition est faible pour la durée moyenne de travail salarié, en sens contraire des autres oppositions de durée de travail salarié, pour l'âge il y a opposition entre les enquêtés de 30 à 34 ans - le groupe le plus important à la mine, comprenant 38 % des enquêtés - et les autres, plus jeunes et plus âgés. IL y a une opposition pour le poste de travail entre ceux qui ont occupé un poste et ceux qui en ont occupé deux mais ceux qui ont occupé 3 et plus se trouvent sur l'axe du côté de ceux qui ont occupé un poste,

assez près de l'origine : cela réduit beaucoup l'intérêt de cette variable dans l'analyse sur cet axe. Il n'y a pas d'opposition pour le déclassement, l'exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise. Pour la durée totale de la vie active l'opposition est en sens contraire des oppositions concernant la durée de travail salarié, comme sur le 1er axe de l'analyse globale. Les deux analyses donnent des oppositions voisines sur cet axe ; il y a cependant deux petites différences : le nombre de postes de travail ne donne pas lieu aux mêmes regroupements, la durée moyenne de travail salarié par employeur - faible dans les deux analyses sur cet axe - ne donne pas des oppositions dans le même sens.

On a d'un côté des travailleurs d'âge moyen (30 à 34 ans), d'origine urbaine, Mina, Ewé, Fon, ayant un certain degré d'instruction, de formation professionnelle et de qualification, avec une longue histoire professionnelle salariée, mais, dans un seul secteur professionnel, ce qui exclut les travailleurs ayant commencé leur vie active dans l'agriculture.

D'un autre côté :

des travailleurs jeunes ou relativement âgés (35 ans et plus), d'origine rurale, Ouatchi, illettrés, sans métier ni aucune qualification, ayant une courte histoire professionnelle mais une durée totale de vie active éventuellement longue et ayant travaillé dans plus d'un secteur professionnel.

Le premier facteur reflète donc de façon générale l'histoire professionnelle comme celui de l'analyse globale, en situant de même l'histoire professionnelle salariée par rapport à la vie active.

Deuxième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 2ème axe :

Du côté positif, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

30. Plus long temps chez même employeur 8 ans et plus

21. A appris un métier à l'entreprise

14. Ouvrier professionnel

19. Fonction d'encadrement

45. Ancienneté dans la profession 8 ans et plus

52. Ancienneté 7 ans et plus

24. Stage avant enquête

37. Durée totale de travail salarié 10 ans et plus

60. Déclassement d'une entreprise à l'autre

50. Plus long temps dans un poste 5 ans et plus

- 18. Travail de nuit occasionnel
- 56. Durée dans le poste 50 mois et plus
- 61. Pas de déclassement en entrant à l'entreprise
- 15. Agent de maîtrise
- 58. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée 0,59 et plus
- 48. 3 postes
- 39. Durée moyenne de travail salarié 6 ans et plus
- 13. Ouvrier spécialisé
- 41. Durée totale de vie active 17 ans et plus
- 64. 30 à 34 ans
- 67. Mina
- 66. 40 ans et plus
- 54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus
- 32. 2 secteurs professionnels
- 25. Stage pendant l'enquête
- 31. 1 secteur professionnel

près de l'origine :

- 68. Ouatchi
- 17. Travail de nuit périodique
- 70. Fon
- 62. Déclassement en entrant à l'entreprise
- 23. Pas de stage
- 46. Un poste
- 53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans
- 20. Pas de fonction d'encadrement
- 22. N'a pas appris de métier à l'entreprise
- 38. Durée moyenne de travail salarié par employeur inférieure à 6 ans
- 40. Durée totale de vie active inférieure à 17 ans

du côté négatif, à partir de l'origine :

- 57. Temps relatif d'exercice de l'activité salariée inférieur à 0,59
- 11. Manoeuvre
- 33. 3 secteurs
- 55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois
- 47. 2 postes
- 69. Ewé
- 12. Aide ouvrier
- 36. Durée totale de travail salarié inférieure à 10 ans
- 29. Plus longue durée chez employeur inférieure à 8 ans

- 63. 21 à 29 ans
- 44. Ancienneté dans la profession inférieure à 8 ans
- 49. Plus long temps dans le poste inférieur à 5 ans
- 51. Ancienneté inférieure à 7 ans
- 59. Pas de déclassement d'une entreprise à l'autre.

Aucune opposition n'apparaît pour le lieu de naissance, l'instruction, la formation professionnelle, le métier exercé, l'exercice d'un métier appris avant l'entrée à l'entreprise, le chômage, le nombre d'employeurs.

Un certain nombre d'oppositions n'apparaissent que si l'on compte avec la partie négative de l'axe les points qui se projettent sur la partie positive près de l'origine.

on a d'un côté :

des jeunes, d'origine plutôt Ouatchi, Ewé ou Fon, peu qualifiés, à courte histoire professionnelle, mais ayant déjà travaillé dans d'autres secteurs professionnels (l'un d'eux pouvant être l'agriculture)

de l'autre côté :

des enquêtés plus âgés, plutôt d'origine Mina, plus qualifiés grâce à l'entreprise (stage au CFP, métier appris à l'entreprise, fonction d'encadrement) à longue histoire professionnelle salariée et non salariée, ayant déjà travaillé dans un autre secteur professionnel au plus pouvant être le commerce d'après l'origine ethnique, avec des déclassements d'une entreprise à l'autre mais pas en entrant dans l'entreprise.

Le deuxième facteur exprime donc la durée de l'histoire professionnelle comme le troisième facteur de l'analyse du centre industriel mais les oppositions ne sont pas toutes les mêmes.

Troisième facteur

Les oppositions suivantes apparaissent sur le 3ème axe :  
du côté positif avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- 74. Instruction au delà du primaire
- 5. Ecole professionnelle
- 15. Agent de maîtrise
- 14. Ouvrier professionnel
- 48. 3 postes
- 55. Durée dans le poste actuel inférieure à 50 mois

- 53. Durée moyenne par poste inférieure à 4 ans
- 49. Plus long temps dans un poste inférieure à 5 ans
- 28. 1 employeur
- 17. Travail de nuit périodique
- 8. Pas d'exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
- 31. 1 secteur professionnel
- 32. 2 secteurs professionnels
  - 1. Pas de formation professionnelle
- 11. Manoeuvre
- 71. Illettrés
- 73. Instruction primaire
  - 2. 1 apprentissage
- 47. 2 postes
- 27. 2 employeurs

près de l'origine :

- 28. 3 employeurs
- 4. 3 apprentissages
- 33. 3 secteurs professionnels
- 12. Aide ouvrier

sur l'origine :

- 50. Plus long temps dans même poste 5 ans et plus

du côté négatif, à partir de l'origine :

- 16. Pas de travail de nuit
- 72. Instruction primaire
  - 3. 2 apprentissages
- 56. Durée dans le poste actuel 50 mois et plus
  - 7. Exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
- 54. Durée moyenne par poste 4 ans et plus
- 46. 1 poste
- 18. Travail de nuit occasionnel
- 13. Ouvrier spécialisé.

Aucune opposition n'apparaît pour l'âge, le lieu de naissance, le groupe ethnique, le chômage, le nombre de métiers exercés, le métier appris à l'entreprise, le stage au CFP, la fonction d'encadrement, le déclassement et les variables de durée de travail autres que le poste de travail.

Un certain nombre d'oppositions n'apparaissent que si l'on compte avec la partie négative de l'axe les points qui se projettent sur la partie positive près de l'origine.

On a d'un côté :

un regroupement homogène des enquêtés ayant une instruction sommaire, aide-ouvriers et ouvriers spécialisés (3ème et 4ème catégories), ayant déjà travaillé chez d'autres employeurs, dans d'autres secteurs professionnels, connaissant plusieurs métiers et exerçant l'un de ceux-ci à l'entreprise, ne travaillant pas de nuit ou seulement occasionnellement n'ayant occupé qu'un poste à l'entreprise et ayant la plus grande durée dans le poste.

d'un autre côté :

un regroupement hétérogène comprenant des enquêtés n'ayant pas de telles caractéristiques : illettrés et plus instruits, manoeuvres et plus qualifiés etc...

Le premier regroupement correspond au personnel d'entretien, le deuxième au personnel de production. Le troisième facteur exprime donc la stabilité dans le poste de travail à l'entreprise telle qu'elle apparaît chez le personnel d'entretien. Il est analogue au quatrième facteur de l'analyse globale.

Quatrième facteur

Aucune opposition n'apparaît sur le 4ème axe.

A T T I T U D E S   A U T R A V A I L

---

Le questionnaire d'attitudes qui a été soumis à l'échantillon des travailleurs est centré sur les problèmes du travail ; il comprend dix-sept thèmes. Les treize premiers thèmes qui sont développés sous forme de questions ou groupes de questions (au total soixante quatorze), sont les suivants :

- 1 - Intégration industrielle
- 2 - Aspirations
- 3 - Poste de travail
- 4 - Compagnons de travail
- 5 - Entreprise
- 6 - Séparations
- 7 - Absences
- 8 - Encadrement
- 9 - Relations inter-ethniques
- 10 - Travail de nuit
- 11 - Promotion
- 12 - Formation professionnelle à l'entreprise
- 13 - Conditions physiques de travail

Les quatre autres thèmes du questionnaire d'attitudes ne sont que mentionnés dans le questionnaire de façon à laisser une certaine latitude à l'enquêteur pour poser des questions et à l'enquêté pour répondre sur ces thèmes. Ce sont les suivants :

- 14 - Sécurité et hygiène du travail
- 15 - Avantages divers :
  - Primes
  - Gratification annuelle
  - Avantages en nature
- 16 - Equipement social
  - Coopérative
  - Dispensaire
  - Transport
  - Logement
  - Autres
- 17 - Avances de salaire

I. INTEGRATION INDUSTRIELLE (1)

1) Quand on est cultivateur, pêcheur, éleveur, artisan, on organise soi-même son temps de travail ; quand on est salarié dans l'industrie, le commerce l'administration ; on doit commencer son travail à heure fixe, travailler un grand nombre d'heures chaque jour.

a) - Quelle sorte travail préférez-vous

	Centre Industriel	Mine	Total
Salarié	44	64	52,7
Non salarié	<u>56</u>	<u>36</u>	<u>47,3</u>
	100	100,0	100,0

b) - Pourquoi le préférez-vous ?

- Salarié

1° Gain régulier, travail assuré, permanent, préférable pour soutenir sa famille

	85,4	90	87,6
--	------	----	------

2° Obligation de travailler quand commandé l'habitude des horaires de travail

	9,0	2	5,4
--	-----	---	-----

3° Avantages sociaux : retraite, allocations familiales

	2,5	7	4,9
--	-----	---	-----

4° Intérêt éducatif : le contrôle permet d'apprendre à diriger la famille

	1,1	1	1,1
--	-----	---	-----

5° Préférable pour quelqu'un qui a fait des études et ne "peut" plus être cultivateur

	1,1	0	0,5
--	-----	---	-----

6° Au Togo difficulté de s'installer à son compte

	1,1	0	0,5
--	-----	---	-----

	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>
--	--------------	------------	--------------

Non salarié :

1° Liberté pour organiser son horaire du travail diriger ses activités

	63	83	69,9
--	----	----	------

2° Pas d'embêtement, pas de commandements à recevoir

	29	17	24,7
--	----	----	------

3° Un "homme de métier" (artisan) réussit mieux à son compte

	6	0	4,1
--	---	---	-----

4° Gain supérieur pour moins de fatigue dans le commerce (à son compte)

	2	0	1,2
--	---	---	-----

	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>
--	------------	------------	------------

1) Avec les résultats relatifs aux attitudes figurent les numéros des questions du questionnaire utilisé. L'ordre n'est, **pas nécessairement respecté dans l'exposition des résultats**. Les numéros manquent lorsque la question correspondante n'a pas été exploitée. Il est indiqué éventuellement le pourcentage des réponses. Les pourcentages qui suivent ne portent alors que sur l'effectif des travailleurs ayant répondu. Dans la colonne de gauche figurent les pourcentages correspondant au Centre Industriel (C.I.) dans celle du milieu ceux de la mine (M) dans celle de droite ceux de l'échantillon global (T)

2 - Préférez-vous travailler dans l'industrie, comme vous le faites, ou souhaiteriez-vous plutôt un travail salarié de bureau ou de comptoir ?

a) indiquez votre préférence entre les trois

	C.I.	M.	T.
Industrie	63,7	59,3	61,6
Bureau	22,9	22,7	22,8
Comptoir	11,9	17,3	14,2
Pas de préférence	1,5	0,7	1,2
	100,0	100,0	100,0

b) Donnez la raison de votre préférence :

- Industrie :

1° Travail actif, force physique	36,7	16,9	28,6
2° Exercice, perfectionnement d'un métier appris	20,3	14,6	18,0
3° Apprentissage d'un métier	6,3	10,1	7,8
4° Pas d'instruction	3,1	20,2	10,1
5° Apprentissage d'autres métiers qui peuvent servir pour l'avenir	7,0	11,2	8,8
6° Acquisition de connaissance sur les machines, étude des techniques du métier	10,9	1,1	6,9
7° Gain plus élevé	3,9	5,6	4,6
8° Autres motifs et combinaisons de quelques motifs précédents deux à deux	11,8	20,3	15,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Total apprentissage d'un métier	6,3	20,2	12,0
Total gain	3,9	21,4	11,1

Enumération des autres motifs (nombre de cas) :

Famille de forgerons	1
Vie en plein air	2
Faire quelques chose soi-même	4
Intérêt personnel (réparation des engins chez soi)	1
Pas de chômage en cas de licenciement	4
Si l'on a un métier	
Activité manuelle et intellectuelle en même temps	1

	C I	M	T
Bureau			
1° Travail moins fatigant	13,2	11,8	12,7
2° Travail tranquille, aisé, libre	15,6	5,9	11,4
3° Travail à l'ombre, au frais	2,2	11,8	6,3
4° Utilisation des connaissances (études, dactylographie)	11,1	2,9	7,6
5° Gain	8,9	2,9	6,3
6° Travail libre, propre, dans une chambre climatisée	20,0	41,2	29,1
7° Autres motifs et combinaisons de quelques motifs précédents deux à deux	28,9	23,5	26,6
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Total

Travail moins fatigant	15,6	23,5	19,0
Travail aisé, tranquille, libre	51,1	64,7	57,0
Travail à l'ombre, au frais, dans une pièce climatisée	33,3	52,9	41,8
Gain	15,6	8,8	12,7

Énumération des autres motifs (nombre de cas) :

Pas d'accident	1
Travail au mois (pas de diminution de salaire pour maladie)	1
Ne craindrait plus d'endommager les machines	1
Journée normale (on peut dormir la nuit)	2
Licenciement pas possible pour faute involon- taire dans les écritures	1
À l'abri de la pluie	1
Travail considéré	1

Comptoir

1° Aime le commerce	20,8	7,7	14,0
2° Désire apprendre le commerce	12,5	34,6	24,0
3° Travail facile, libre	20,8	3,8	12,0
4° Gain	25,0	7,7	16,0
5° Autres motifs et combinaisons de quelques motifs précédents par deux ou trois	20,9	47,2	34,0
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

	CI	M	T
Total			
Désire apprendre le commerce	12,5	53,9	34,0
Libre	20,8	34,6	28,0
Gain	25,0	42,3	34,0

Énumération des autres motifs (nombre de cas)

Aime mettre de l'ordre dans les objets	1
Organiser soi-même son travail	1
Pas de travail de nuit, pas de punitions	1
Travail tranquille	1
Travail propre	1

Le comptoir donne l'habitude du commerce, pour s'installer plus tard à son compte 2

On a les moyens de connaître plusieurs facilités d'achats et de vente 1  
(Ces deux derniers motifs sont proches de "désire apprendre le commerce")

4 - Que pensez-vous que vous gagnez à travailler ici (en dehors de votre salaire)?

Réponse . . . . .	97	100	98,3
1° Rien . . . . .	64	60,0	62,3
2° Acquisition de connaissances, instruction, formation . . . . .	19	31,3	24,6
3° Habitude de se lever tôt . . . . .	7	1,3	4,6
4° Heures régulières de travail . . . . .	3	4,7	3,8
5° Rapidité, habitude . . . . .	3	0	1,4
6° Force physique . . . . .	3	1,3	1,5
7° Accès au centre de formation professionnelle . . . . .	0	2,0	0,9
8° Intelligence . . . . .	1	0	0,6
9° Vie en société, échange d'idées . . . . .	0	0,7	0,3
	100	100,0	100,0

5 a - A la fin de votre journée normale de travail, si l'on vous laissait le choix entre des heures supplémentaires et l'arrêt du travail, que choisiriez-vous?

Réponse	98	68	83,9
Heures supplémentaires	70	61	66,2
Arrêt de travail	30	39	33,8
	100	100	100,0

b) Pourquoi?	C.I.	M.	T.
- Heures supplémentaires			
1° Gain.....	94	68	83,9
2° Nécessité de compléter le salaire qui est insuffisant	4	32	44,8
3° J'aime pas laisser le travail inachevé	2	0	1,3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100,0

- Arrêt de travail			
1° Fatigue .....	39,7	55,9	47,9
2° Repos nécessaire (maladie, vieillissement)	41,4	40,7	41,0
3° Activités annexes	3,4	0	1,7
4° Pour continuer des études	3,4	0	1,7
5° Accident possible, que le gain ne compense pas	0	1,7	0,9
6° Heures supplémentaires insuffisamment payées	12,1	1,7	6,8
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

7 a - Lorsque vous avez travaillé comme salarié pour la première fois,  
qu'est - ce qui vous a semblé nouveau (en dehors du travail lui-même)?

1° Le salaire.....	23,6	38,0	29,8
2° Les heures de travail et le salaire	24,1	34,0	28,4
3° Les heures de travail.....	7,0	4,7	6,0
4° Les commandements, le salaire, les heures de travail .....	4,5	10,7	7,2
5° Le commandement et le salaire.....	1,5	8,0	4,3
6° La dépendance vis-à-vis des autres..	6,5	0	3,7
7° Les permissions.....	3,5	0	2,0
8° Autres(y compris réponse précédentes éventuellement) : .....	28,3	3,9	17,7
9° Rien.....	1,0	0,7	0,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Total des réponses incluant :

Le salaire	65,3	90,7	76,2
Les heures de travail (horaire)	46,7	51,3	48,7
Les commandements (ordres)	14,6	19,3	16,6

Autres

Total Punitions	8,0	0	4,6
Exactitude	4,5	0,7	2,9
Travail de nuit	3,5	0	2,0

Énumérations des autres réponses (nombre de cas)

Déplacements réguliers	2
Maladies (dus à la fatigue)	3
Accidents	1
Politesse	1
Discipline	2
Rapidité du travail	1

b) - Êtes-vous bien habitué à l'entreprise actuelle ?

	C.I	M.	T.
Oui .....	63,2	0	4,6
Non .....	36,3	0,7	2,9
Un peu.....	0,5	0	2,0

c) - Comment avez-vous fait pour vous y habituer ?

Réponse	86,1	98,5	92,4
1° Répétition des mêmes choses, régularité au service	66,5	96,2	83,6
2° Connaissance des machines	15,2	0	7,0
3° Réorganisation des activités non professionnelles	9,0	0,8	4,5
4° Persévérance dans l'effort	0,9	3,0	2,1
5° Liens de camaraderie	2,7	0	1,2
6° Autres réponses	3,6	0	1,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

Patience envers les gens de l'équipe	1
Habitude des travaux pénibles	2
Aide des agents de maîtrise européens	1

d) - Aurait-il été possible de vous faciliter les choses?

Réponse	78	97	85,8
Oui	46,8	43	45,2
Non	47,4	57	51,8
Difficilement	5,8	0	3,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

e) - Comment ?

Réponse	15,6	62,4	32,0
1° En me donnant plus de formation technique, plus d'instruction..	65	74	71,4
2° En m'apprenant le réglage, le dépannage les petites réparations	35	26	28,6
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

II. A S P I R A T I O N S

8c) Quel est le meilleur travail que vous voudriez avoir dans la vie ?

1° Mécanicien	30,5	32,7	31,4
2° Electricien	9,0	4,0	6,9
3° Soudeur	2,5	5,3	3,7
4° Agent d'encadrement	5,0	2,7	4,0
5° Chauffeur (1)	7,0	12,7	9,4
6° Commerçant	11,5	12,0	11,7
7° Employé de bureau	3,5	4,0	3,7
8° Tailleur	2,0	7,2	4,3
9° Menuisier	6,2	1,3	4,3
10° Maçon	2,0	2,7	2,3
11° Elevé (petit bétail, volailles)	4,0	4,0	4,0
12° Comptable	2,0	0,7	1,4
13° Médecin	0,5	2,7	1,4
14° Autres	14,3	7,9	11,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumérations des autres (nombre de cas) :

Mécanicien soudeur	3
Mécanicien électricien	1
Tôlier	1
Tourneur-Fraiseur	2
Diéséliste	2
Forgeron	4
Chaudonnier	3
Ajusteur	2
Ingénieur	4
Géomètre	3
Chimiste	1
Magasinier	2
Bijoutier	2
Blanchisseur	1
Infirmier	1
Instituteur	4

(1) Chauffeur de véhicule utilitaire; le chauffeur de particuliers n'a guère de prestige au TOGO ; il est parmi les moins bientribués des gens de maison.

Militaire	4
Douanier	2
Agent agricole	1

8 d) - Pourquoi est-ce le meilleur travail ? (1)	C.I.	M.	T.
1° Gain .....	22,0	26	23,6
2° Choix dès l'enfance.....	17,5	24	20,3
3° Intérêt professionnel.....	22,5	7	15,7
4° Débouchés.....	15,5	13	14,6
5° Liberté dans le travail.....	5,5	13	8,6
6° Possibilité de travailler à son compte.....	8,0	5	6,6
7° Métier appris.....	2,0	6	3,7
8° Travail facile, tranquille, propre..... meilleures conditions de travail.....	4,0	5	4,6
9° Responsabilité, prestige.....	3,0	1	2,3
e) Pourrez-vous l'avoir un jour?	100,0	100,0	100,0
réponse	93	100	96
Oui	69,1	67	68
Non	19,2	23	21
Peut-être	8,0	8	8
l'exerce déjà	3,7	2	3
f) - Si non pourquoi ?	100,0	100,0	100,0
Réponse .....	88,6	97,1	92,9
1° Manque d'aide financière, charges familiales	26	35	30,9
2° Trop âgé.....	23	26	24,6
3° Métier non appris, occasion manquée.....	26	12	18,5
4° Pas d'instruction suffisante.....	13	21	16,9
5° Pas possible au Togo.....	6	0	3,1
6° Non rentable.....	3	3	3,0
7° Manque de soutien à l'entreprise..... pour être transféré à ce poste .....	3	0	1,5
8° Il n'y a plus de place .....	0	3	1,5
	100	100	100,0

11 - C'est-ce que vous désireriez que vos enfants fassent quand ils seront grands ?

a) - les garçons :	Réponse...		
1° "Homme de métier", travailleur manuel qualifié, artisan.....	22,4	7,8	15,8
2° Ingénieur (chimiste) .....	24,7	13,4	19,6
3° Médecin (chirurgien) .....	5,3	8,5	6,8
4° Médecin, ingénieur.....	1,8	16,3	8,4
5° Médecin, instituteur (professeur).....	1,8	16,3	8,4

\*) voir en annexe à II meilleur travail dans la vie x raison

6° Instituteur, Professeur,..... directeur d'Ecole, inspec- teur de l'enseignement.....	2,9	3,6	3,2
7° Comptable.....	2,4	1,2	1,9
8° Agronome.....	1,2	2,1	1,6
9° Médecin, avocat ou magistrat .....	1,8	2,8	2,3
10° Médecin, ingénieur, magistrat.....	0	4,6	1,9
11° Ingénieur, technicien, insti- tuteur.....	1,8	2,1	1,9
12° Médecin, agronome.....	2,9	0,7	1,9
13° Autres (y compris éventuellement un ou plusieurs des métiers pré- cédents.).....	18,1	34,8	25,7
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Total des réponses incluant choix :

manuel	25,3	16,3	21,8
ingénieur (chimiste)	38,8	43,5	41,8
médecin (chirurgien)	31,2	54,6	40,8
instituteur (professeur, etc)	10,6	36,9	22,8
agronome	6,5	5,7	6,1
employé de bureau	4,1	2,1	3,2
infirmier	3,5	3,5	3,5
technicien	1,8	6,4	3,9
avocat	4,1	6,4	5,1
magistrat	1,8	12,1	6,4
gendarme	0,6	2,8	1,6
armée (officier)	1,8	1,2	1,6

autres réponses (nombre de cas):

Armée (sans précision)	3
Cadre supérieur	2
Commerçant	2
Entrepreneur	1
Pharmacien	1
Administrateur	1

b) Pourquoi ? (1)

Réponse.....	97,7	99,3	98,4
1° Gain.....	21,1	34,3	27,8
2° Utilité pour le pays (développement, africanisation).....	15,9	30,0	21,2

1) Voir en annexe à II métier pour garçons raison

	- 149 - C.I.	M.	T.
3° Aide à la famille (financière, soins aux malades, éducation)	21,7	19,3	20,6
4° Prestige, avenir	17,5	10,7	14,4
5° Travail assuré	10,8	2,1	6,7
6° Intérêt professionnel	7,2	1,4	4,6
7° Intérêt moral (médecin, avocat, magistrat)	4,2	2,1	3,3
8° Autres	3,6	1,2	2,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Enumération des autres (nombre de cas)			
Intérêt dans la vie courante (maison, réparations diverses)	3		
Métier en rapport avec une intelligence moyenne	3		
c) les filles ? ....			
Pas de métier	16,9	6,0	12,3
Métier	83,1	94,0	87,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Métier sans précision	8,4	0,7	4,9
Métier défini	91,6	99,3	95,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
1° Sage-femme, matrone	30,7	12,1	21,8
2° Institutrice ou sage-femme	7,8	28,6	17,7
3° Couturière	17,0	4,3	10,9
4° Institutrice	11,8	7,1	9,6
5° Couturière ou sage-femme	4,6	5,0	4,8
6° Dactylo, secrétaire	1,4	6,5	4,1
7° Infirmière	2,6	2,1	2,4
8° Autres (y compris éventuellement un ou plusieurs métiers précédents)	24,1	34,3	43,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Total des réponses incluant choix :			
Sage-femme	52,9	65,7	59,0
Institutrice (professeur, directrice d'école)	26,1	61,4	43,0
Infirmière	7,2	17,9	12,3
Dactylo	13,1	10,0	11,6
Doctoresse	2,6	2,9	2,7
Magistrat	0,7	3,6	2,1
Couturière	26,1	17,1	21,8
Autres réponses (nombre de cas)			
Aide comptable, comptable	3		
Pharmacienne	2		
Technicienne (électricité)	1		
Avocate	1		
Revendeuse	3		

commerçante 2  
Boulangère 1

d) Pourquoi ? (si métier) (1)

1° Gain	20,9	38,6	29,0
2° Aide à la famille (maladie, éducation, argent, droit, (magistrat, avocat), habillement, hygiène)	31,7	25,0	28,7
3° Utilité pour le pays	14,4	18,6	16,3
4° Facilite le passage à la vie moderne	6,6	15,7	10,7
5° Métier qui convient bien aux femmes	7,8	0,7	4,6
6° Autonomie vis-à-vis du mari	7,2	0	3,9
7° Prestige	6,0	1,4	3,9
8° Travail assuré, salarié ou à son compte	4,8	0	2,6
9° Pas de métier mais instruction ménagère à l'école	0,6	0	0,3
	100,0	100,0	100,0

12a) Si vous aviez eu davantage d'instruction, pensez-vous que vous auriez mieux réussi ?

Oui	94,5	98,0	96,0
Non	2,0	0,7	1,4
Peut-être	1,0	0	0,6
Ne sait pas	2,5	1,4	2,0
	100,0	100,0	100,0

B) Si oui, qu'est ce que vous auriez fait?

- Ingénieur			
dont :	40,0	25,5	33,5
Mécanicien	20,5	11,5	16,6
Electromécanicien	3,2	1,4	2,4
Travaux Publics, bâtiment	0,5	6,1	3,0
Agronome	2,1	3,8	2,7
autres (arts et métiers, ponts et chaussées, mines, électricien, électronicien, chimiste)	4,7	2,7	3,8
Sans précision	9,0	0	5,0
- Médecin	13,2	11,5	12,4
- Chirurgien	1,1	6,1	3,3
- Instituteur (professeur)	8,9	21,0	14,2
- Mécanicien	6,8	7,4	7,1
- électricien	2,6	0	1,5
- comptable	4,2	5,4	4,7
- employé de bureau	6,3	2,0	4,4
- officier	3,2	2,0	2,7

1) voir en annexe à II métier pour filles x raison

magistrat.....	1,1	2,7	2,8
avocat	1,1	2,0	1,5
Autres	11,5	14,4	12,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Autres réponses (nombre de cas)

Soudeur	1
agent de maîtrise	1
géomètre	1
infirmier	0
commerçant	2
technicien	3
dessinateur	2
aviculteur	1
chef de bureau d'études	1
chef de bureau	2
gérant d'une maison de commerce	1
inspecteur	2
inspecteur des douanes	1
politicien	1
aviateur	2
architecte	3
officier de gendarmerie	2
gendarme	2
diplomate	1
administrateur	2
chef de circonscription	1
acheteur de produits agricoles	1
pointeur	1
menuisier	2
ébéniste	1
agent agricole	1
pharmacien	1
caissier	1

c) - Si non (ne sait pas) pourquoi?

Réponse	70	50	66,7
L'instruction n'est pas une garantie de réussite.....	85,7	0	75
Désirait un métier dès la sortie de l'école.....	14,3	100	25
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

## Annexes

Raison	Meilleur travail dans la vie									
	Electric.	Mécanic.	Soudeur	Agent	Tailleur	Employé de Bureau	Commerçant	Eleveur (volailles)	Chauffeur	Menuisier
Intérêt prof.	12,5	22,7	7,7		13,3				12,1	25,0
Gain	8,3	15,5	15,4	28,6	20,0	7,7	53,7	64,3	21,2	8,2
Débouchés	37,5	20,0	38,4		13,3				9,1	16,7
Travail facile					6,8	76,9			9,1	
Possibilité à son compte	8,3	15,4								16,7
Liberté dans travail			10,9		13,3	7,7	41,5	35,7	15,2	
Responsabilités, prestige				71,4						
Choix dès l'enfance	29,2	29,1	7,7		20,0	7,7	4,8		21,2	16,7
Métier appris	4,2	1,8	15,4		13,3				12,1	16,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Métier pour garçons

Raison (réponse simple : un métier)	Manuel	Ingénieur	Médecin	Enseignant			
Gain	25,0	28,8	3,6	40			
Aide à la famille		6,8	60,7	40			
Utilité pour pays	6,2	23,7	21,4	20			
Prestige, avenir	27,1	22,0	3,6				
Travail assuré	29,2	6,8					
Intérêt dans vie courante	4,2	1,7					
Intérêt professionnel	2,1	10,2					
Intérêt moral			10,7				
Métier en rapport avec une intelligence moyenne	6,2						
	100,0	100,0	100,0	100,0			



III - P O S T E D E T R A V A I L,

I 5b) - Pourquoi avez-vous été placé à ce poste (actuel)?

Réponse	98	100	99
Ne sait pas	25,9	17,3	22,2
Donne une raison	74,1	82,7	77,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
1° Habileté, capacité reconnue, dévouement, activité.....	19,9	39,5	28,9
2° Poste correspondant au métier appris.....	21,2	19,4	20,4
3° Promotion.....	13,7	4,8	9,6
4° Complément d'effectif.....	7,5	6,5	7,0
5° Remplacement.....	4,1	8,1	5,9
6° Stage, apprentissage.....	5,5	4,0	4,8
7° A cause de mon instruction..	7,5	0	4,1
8° Examen psychotechnique.....	1,4	3,2	2,2
9° accident du travail.....	1,4	4,0	2,6
10° Difficultés avec chef .....	2,7	2,4	2,6
11° Manque d'instruction.....	3,4	0	1,9
12° Autres réponses.....	11,7	7,1	10,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Trop de travailleurs au poste précédent	2
Manoeuvre, ne connaît aucun métier	3
Dissolution de l'équipe	1
Formation d'une équipe	3
Sens des responsabilités, habitude du commandement	3
Trop de difficultés au poste précédent	2
Certificat de travail	2
Trop jeune (pour le poste précédent ou pour le poste prévu)	2
Pas de poste correspondant au métier appris	3
Aptitude spéciale pour le poste (sait nager pour service maritime)	3
A dû céder son ancien poste à un travailleur promu agent de maîtrise	1
Déplacé pour avoir endommagé un organe	1
Pas de critère retenu au début de l'entreprise	1

14 Si vous avez occupé d'autres postes dans cette entreprise, quelle est la raison principale du placement à ces postes?

Réponse	99,1	95,4	97,0
Ne sait la raison du placement à aucun des autres postes	34,7	44,8	39,3
Donne une raison principale du placement à un ou plusieurs autres postes	65,3	55,2	60,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
1° Habileté, capacité reconnue, dévouement, activité	14,8	51,7	30,2
2° Poste correspondant au métier appris	17,3	10,3	14,4
3° Promotion	12,3	3,4	8,6
4° Apprentissage, stage	8,6	8,6	8,6
5° Complément d'effectif	11,1	5,2	8,6
6° Remplacement	8,6	6,9	7,9
7° Trop de travailleurs au poste précédent	7,4	0	4,3
8° Aptitude spéciale pour le poste (sait nager pour service maritime)	4,9	1,7	3,6
9° Autres réponses	15,0	12,2	13,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

Difficultés avec chef	1
Manoeuvre, ne connaît aucun métier	2
Condition physique trop pénibles au poste précédent (chaleur, poussière..)	2
Dissolution de l'équipe	1
Formation d'une équipe	2
A cause de mon instruction	3
Manque d'instruction	1
Sans des responsabilités, habitude du commandement	1
Certificat de travail	2
Examen psychotechnique	2
Pas de poste correspondant un métier appris	2

On notera que les raisons données au placement au poste actuel et les raisons principales données du placement à un ou plusieurs postes n'apparaissent pas toutes avec des fréquences voisines. C'est ainsi que l'instruction est très rarement évoquée parmi les raisons principales du placement à d'autres postes et de même l'excédent de travailleurs au poste précédent, l'aptitude spéciale pour le poste figurent très peu parmi les raisons du placement au poste actuel. Les accidents du travail ne sont évoqués qu'à propos du poste actuel.

Le cas du placement au poste actuel n'est évidemment pas représentatif à tous égards de l'histoire professionnelle des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise

15a) Aimez-vous en général changer de poste ?

Réponse	99,0	98,7	98,9
Oui	47,7	36,5	42,9
Non	52,3	63,5	57,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Réponse	89,9	86,7	88,5
Si oui :			
pour connaître tous les postes	46,6	30,0	39,6
pour connaître plusieurs métiers	53,4	70,0	60,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Autre raison donnée au oui (non cas) fatigué de faire toujours la même chose

Si non :

1° Pour mieux connaître le métier, avoir une connaissance approfondie du travail à un seul poste	38,3	75,8	56,8
2° Il n'y a pas de considération pour ceux qui n'ont pas de poste fixe	14,9	14,3	14,6
3° La question ne se pose pas : ai un poste de commandement, ai le poste le plus élevé que je puisse avoir	14,9	4,4	9,7
4° Perte de connaissances	7,5	1,1	4,3
5° Spécialiste, homme de métier	4,3	1,1	2,7
6° Aucun avantage	9,6	2,2	5,9
7° Autres raisons	10,5	1,1	6,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres raisons (nombre de cas) :

A chaque changement de poste, travail différent à apprendre	2
Ne veut plus se déranger	2
Manque d'instruction	1
Aime rester à un poste qui plaît	3
Habitué à son poste	1
L'ancienneté dans un poste rend le travail facile	1
Ne connaît que ce qu'il a appris	1

16a) - En plus de votre travail principal vous demande-t-on de faire autre chose ?

Réponse	96,0	98,0	96,5
Oui	54,4	44,9	50,3
Non	45,6	55,1	49,7
	100,0	100,0	100,0

c) Pourquoi (si oui)

Réponse	100	96,9	98,8
1° Pour m'éprouver, m'embêter	15,5	50,8	29,0
2° Le travail l'exige, métier attaché au mien, besoin de moi pour un autre travail que je connais.....	42,8	1,6	27,1
3° Pour remplacer un absent, par manque de travailleurs	15,0	34,9	22,9
4° Pour aider les camarades surchargés, pour aider en cas de panne.....	10,7	11,1	10,8
5° Quand je suis libre.....	9,7	1,6	6,6
6° Je suis un manoeuvre.....	3,9	0	2,4
7° Pour le nettoyage.....	1,9	0	1,2
	100,0	100,0	100,0

17a) Y a-t-il quelque chose qui vous plaît dans votre travail actuel ?

Réponse	97,5	100	98,6
Oui	28,1	28,7	28,3
Non	71,9	71,3	71,7
	100,0	100,0	100,0

b) Quel ?

Réponse	99,7	100	93,7
1° Les félicitation reçues	5,8	44,2	21,8
2° La bonne marche des machines, du travail	34,0	25,6	30,2
3° La responsabilité, le commandement.....	10,2	9,3	11,5
4° L'acquisition des connaissances .....	11,3	4,7	8,3
5° L'exercice du métier appris	5,7	2,3	4,1
6° La liberté, la tranquillité	7,5	2,3	5,2
7° Regarder les machines travailler.....	5,7	2,3	4,1
8° autres réponses et combinaison deux à deux de quelques-unes des réponses précédentes	18,8	9,3	14,8
	100,0	100,0	100,0

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

La variété	2
l'équipe	2
tout	2
la technique employée	2
la régularité du travail	2

c) Y a-t-il quelque chose qui vous déplaît dans votre travail actuel ?

Réponse	57,0	100	98,3
Oui	67,7	93,3	78,8
Non	32,3	6,7	21,2
	100,0	100,0	100,0

d) Quoi ?

Réponse	50,9	98,6	95
1° Condition physiques : chaleur, froid (la nuit), humidité, soleil, boue, pluie, bruit poussière	1,2	37,7	35,1
2° Annus, sanctions, commandements, encadrement, .....	10,7	27,5	19,7
3° Conditions physiques et encadrement.....	0,8	12,3	6,9
4° Travail dur.....	5,0	3,6	4,2
5° Pannes.....	5,8	2,2	3,8
6° Conditions physiques et station debout .....	5,0	0	2,3
7° Travail sans intérêt technique (on n'y apprend rien).....	6,6	0	3,1
8° Déplacements.....	5,0	0	2,3
9° Travail de quart, de nuit	5,8	0	2,7
10° Trop de machines à surveiller.....	4,1	0	1,9
11° Difficultés d'être obéi...	1,7	2,2	1,9
12° Autres réponses (y compris éventuellement les réponses précédentes)	17,3	14,5	16,1
	100,0	100,0	100,1

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

Trop de travail	2
Nettoyages	2
Équipe (paresse des autres, mauvaise entente)	2
Travail qui change sans cesse	2
Travail monotone	2
Saleté	2
Discussions avec chef	2
Changement brusque des heures de travail	2

Danger	1
Solitude	1
Bruit des moteurs	1
Manque d'outils	1
Manque de personnel	1

Total des réponses incluant :

les conditions physiques	41,5	60,1	51,4
l'encadrement	14,9	42,8	29,7

18a) Croyez-vous que les conditions de travail pourraient être améliorées au poste que vous occupez ? (1)

réponse	98,0	100	98,9
oui	51,9	89,3	68,0
non	43,1	10,7	29,1
peut-être	1,0	0	0,6
je ne crois pas	2,5	0	1,4
je ne sais pas	1,5	0	0,9
	100,0	100,0	100,0

19a) - Y a t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise?

Réponse	98	99,3	98,6
Oui	76,6	94,0	84,1
Non	25,4	6,0	15,9
	100,0	100,0	100,0

c) Pourquoi? (si oui)

1° Gain.....	22,7	54,6	38,1
2° Métier appris.....	52,7	7,8	20,6
3° Pour connaître un métier (un autre métier) pour connaître les différents postes du service.....	20,0	14,9	17,5
4° Intérêt professionnel.....	6,7	20,6	13,4
5° Aptitude .....	15,0	0	6,9
6° Autres réponses.....	4,6	2,1	3,5
	100,0	100,0	100,0

(1) Nous n'avons pas dépouillé la question 17c : votre travail est-il monotone ? qui a été mal comprise par les enquêtés

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Meilleures conditions physiques de travail	3
Travail pénible, propre	3
Liberté dans le travail	2
Je ne peux faire que cela d'autre (pas instruit)	1
Proximité du village d'origine (poste de landé à la mine par travailleur du centre industriel)	1

d) Pourquoi ne le faites-vous pas ?

Réponse	98,7	98,6	98,6
1° Pas de place vacante, ne trouve pas cette place.....	49,6	39,1	44,6
2° N'a pas encore demandé, trop tôt	12,1	48,7	29,6
3° N'a pas encore eu l'occasion	8,1	6,7	9,8
4° Refus de mutation	10,1	9,4	9,8
5° Métier non appris	5,4	0,7	3,1
6° Manque d'instruction	1,5	1,4	1,4
7° Trop tard	3,4	0	1,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

e) - Pensez-vous que vous avez quelque chance de la faire un jour ?

Oui	55,0	61,5	58,1
Non	25,8	7,1	16,8
Peut-être	15,2	24,3	19,6
Je ne crois pas	1,3	5,0	3,1
Je ne sais pas	2,7	2,1	2,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

20 a) Y a-t-il un autre travail que vous voudriez faire ailleurs

Réponse	98	100	98,9
Oui	48	87	64,8
Non	52	13	35,2
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

b) Lequel ? (Si oui)

1° Mécanicien	26,4	23,7	24,0
2° Commerçant	14,7	14,6	14,7
3° Chauffeur	5,2	14,6	10,7
4° Electricien	4,2	6,2	5,3
5° Soudeur	3,2	6,2	4,9
6° Menuisier	7,4	2,4	4,4
7° Eleveur (petit bétail, volaille)	1,1	4,6	3,1
8° Agriculture	4,2	0,8	2,2

9° Employé de bureau	1,1	3,1	2,2
10° Conducteur d'équipement lourd	1,1	3,1	2,2
11° Haçon	0	3,9	2,2
12° Comptable	3,2	0,8	1,8
13° Tailleur	0	3,1	1,8
14° Peintre	0	2,3	1,3
15° Agent de maîtrise	3,2	0	1,3
16° Autres	26,9	12,1	17,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Chef de garage	2
Mécanicien - soudeur	1
Mécanicien - électricien	1
Chauffeur - mécanicien	2
Forgeron	2
Chaudronnier	1
Géomètre	1
Magasinier	1
Blanchisseur	1
Infirmier	1
Médecin	2
Éleveur, agriculteur	2
Militaire	1
Douanier	2
Aviculteur	1
Instituteur	1
Gendarme	1
Cheminot	1
Ferrailleur	1
Aiguilleur	1
Conducteur de train	1
Conducteur de machine à soc	1
Conducteur de locomotive	1
Tôlier	1
Alombier	2
Fisserand (salarié usine)	1
Cordonnier	1
Secrétaire d'état-civil	1
Agent sanitaire	1
Éleveur commerçant	1
Agent agricole	1

c) Pourquoi ?

Si oui (1)

Réponse	59	99	96,5
1° Gain .....	26,3	46,4	38,2
2° Liberté dans le travail.....	12,1	25,6	20,0
3° Intérêt professionnel.....	12,1	17,1	15,0
4° Métier appris.....	25,5	5,4	13,6
5° Aptitude.....	18,7	1,6	8,6
8° Intérêt pour le pays.....	2,2	3,9	3,2
9° Travail facile.....	2,2	0	0,9
10° Travail actif.....	1,1	0	0,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si non

Réponse	31	5	27,0
1° Difficulté d'emploi.....	30,3	0	29,4
2° Mécontent de l'entreprise...	33,3	0	32,4
3° Résigné .....	18,2	0	17,6
4° Trop vieux .....	6,1	100	8,8
5° Autres.....	12,1	0	11,8
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

Pas d'intérêt à exercer actuellement son métier à son compte	2
Espère conserver un jour son métier à l'entreprise	1
Manque d'instruction	1

d) (Si oui) Pourquoi n'essayez-vous pas de le faire?

Réponse	95	97	96
1° Manque d'occasion.....	54,8	45,2	49,3
2° Manque d'argent, charges familiales	19,4	26,2	23,3
3° Métier non appris (ou non appris complètement)	11,8	23,8	18,7
4° Indécision	6,5	0,8	3,2
5° Attente de promotion	5,4	0	2,3
6° Refus du père	0	2,4	1,4
7° Autres	2,1	1,6	1,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres (nombre de cas) :

Trop âgé	2
Manque d'instruction	1
Trop de volours (éleveur)	1

1) voir en annexe à III travail ailleurs x raison

c) Pensez-vous que vous avez quelque chance de le faire un jour ?

Réponse	95,9	97,7	96,9
Oui	66	66,1	66,0
Non	26	22,8	24,0
Peut-être	3	8,7	8,6
Je ne crois pas	0	2,4	1,4
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

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

Réponse	98,5	100	99,1
Oui	86,9	91,3	88,8
Non	9,6	4,0	7,2
On ne m'a jamais posé de question	3,5	4,7	4,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) - Que leur dites-vous?

1° Réponse technique.....	52,0	67,9	47,9
2° Difficultés, inconvénients du travail salaire insuffisant.....	15,7	11,7	13,9
3° Difficultés, inconvénients du travail .....	8,1	5,8	7,1
4° Eloge du métier exercé,...	9,9	0	5,5
5° Bonne marche du travail...	1,7	0,7	1,3
6° Salaire insuffisant.....	3,5	0	1,9
7° Autres (y compris éventuellement réponses précédentes)	29,1	13,9	22,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Réponses techniques	41,5	79,6	58,6
Difficultés, inconvénients du travail	25,0	29,9	35,0
Salaire insuffisant	32,6	24,1	28,8

Total des autres réponses (nombre de cas, réponses seules ou combinées avec les précédentes ou entre elles) :

Pas d'avancement	1
Mauvaises conditions physiques, intempéries	9 (C.I.)
Manque de considération	4 (C.I.)
Ancienneté non respectée	1
Travail de nuit pénible	2
Sanctions	2

Danger permanent	2
La convention (collective des travaux publics) ne convient pas	2
Avancement à la chance	2
Trop de racisme	1
Travail permanent	1
Responsabilité (agent de maîtrise)	1
Mauvais encadrement	4
Travail malpropre	1
Rendement professionnel	1

22 a) - Éprouvez-vous une certaine fierté du travail que vous faites?

Réponse	98,5	100,0	99,1
Oui	45,	55,3	48,3
Non	57	44,7	51,7
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui

Réponse	94	100	97,1
1° Raison professionnelle....	68	22	44
2° Gain, entretien de la famille.....	15	46	29,8
3° Le fait de n'être pas chômeur	6	22	13,9
4° Travail supérieur à travail dans l'agriculture.....	1	9	4,8
5° Prestige du travail industriel.....	8	0	4,2
6° Travail permanent.....	4	1	2,4
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

On notera que les raisons professionnelles et les raisons matérielles n'ont pas la même importance au centre industriel et à la mine.

Si non

Réponse	95,7	100	97,3
1° Salaire insuffisant.....	65	85,2	71,5
2° Travail pénible.....	19	1,5	12,5
3° Travail peu considéré....	6	7,4	6,7
4° Travail ennuyeux.....	7	0	4,5
5° Métier non exercé.....	3	1,5	2,2
6° Travail inférieur à l'agriculture.....	0	4,4	1,7
7° Pas de promotion.....	2	0	1,1
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

23 a - Y a-t-il quelque chose qui vous empêche de travailler le mieux que vous pouvez ?

Réponse	98,5	100	99,1
Oui	59,6	75,3	66,4
Non	40,4	24,7	33,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Quoi ?

Réponse	89,1	89,4	89,2
1° Condition physiques, y compris froid, (nuit, mer) .....	68,9	67,3	68,1
2° Mauvais encadrement.....	3,8	6,9	5,3
3° Autres.....	27,5	25,8	26,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Conditions physiques	75,6	85,1	79,2
Mauvais encadrement	3,8	11,9	7,7

Total des autres réponses (nombre de cas, réponses seules, combinés avec les précédentes ou entre elles) :

Pannes	4
Mauvais fonctionnement des machines	4
Sommeil	3
Accident du travail	5
Trop de machines à surveiller	5
Pas de poste fixe	2
Pas assez de travail	1
Manque d'outils	5
Manque de connaissances	1
Mauvaise santé	5
Manque de promotion	1
Station debout	2
Le service de plusieurs patrons (commandement de plusieurs chefs)	4
Bruit des engins	2
Cables qui traînent par terre	1
Serpents, insectes	3
Déplacements	1

24a) Pensez-vous que dans votre travail vous utilisez toutes vos connaissances ?

Réponse	98,5	100	99,1
Oui	54,5	80,0	65,5
Non	45,5	20,0	34,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) - Si non expliquez-vous			
N'exerce pas son métier	98,9	86,7	95,8
Le chef n'en laisse pas le temps	0	3,3	0,8
Pas de réponse valable	1,1	10,0	3,4
	100,0	100,0	100,0

Annexe page 182.

IV COMPAGNONS DE TRAVAIL

25a) Avez-vous à aider vos compagnons de travail ?

Réponse	: 92,5	: 96,0	: 94,0	:
oui	: 94,7	: 92,3	: 93,7	:
non	: 4,8	: 4,2	: 4,5	:
pas trop	: 0,5	: 3,5	: 1,8	:
	: 100,0	: 100,0	: 100,0	:

b) Avez-vous à recevoir de l'aide de vos compagnons de travail ?

Réponse	: 91,5	: 95,3	: 93,2	:
oui	: 87,0	: 71,3	: 80,1	:
non	: 12,5	: 26,6	: 18,7	:
pas trop	: 0,5	: 2,1	: 1,2	:
	: 100,0	: 100,0	: 100,0	:

Annexe  
- Travail ailleurs

Raison	Electric.	Mécanic.	Soudeur	Commerçant	Chauffeur	Menuisier	Eleveur volailles	Agricul- teur	Employé Bureau	Conduc- teur équipement lourd
Gain	25,0	33,5	54,5	42,4	39,1	55,3	66,7	40	80	80
Liberté dans travail	16,7	3,9	9,1	57,6	26,1		33,3	40	20	
Métier appris	8,3	21,6			21,7	44,5				
Travail facile					4,4					
Intérêt profession- nel	33,3	21,6	18,2		8,7	22,2				
Intérêt pour pays								20		
Aptitude	16,7	19,6	18,2							20
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

25c) Préférez-vous un poste où l'on est seul ou un travail d'équipe ?

Réponse	92	95	93,2
Seul	29	33	30,6
En équipe	66	65	65,7
Aucune préférence : selon nécessité du travail	5	2	3,7
	100,0	100	100,0

d) Pourquoi ?

-- si seul

1° Raison professionnelle : "qualifié", dévouement, activité.....	49	53	51
2° Responsabilité .....	30	45	37,0
3° Tranquillité (pas de bavardages, pas de querelles)	21	2	12,0
	100	100	100,0

Si en équipe

1° Raison professionnelle : rapidité, échange de connaissances, entraî- de, .....	56,5	71,0	62,9
2° Raison de sécurité : secours en cas d'accident.....	18,0	18,2	18,1
3° Raison sociale : causer, chanter, habitude de la vie en société, pas d'ennui dans le travail.....	18,9	5,4	13,0
4° Raison psychologique : encourage- ment au travail, oubli de la fa- tigue, concurrence, pas de sanc- tions collectives .....	6,6	5,4	6,0
	100,0	100,0	100,0

26 a) Y a-t-il des gens que vous n'aimez pas mais avec qui vous devez travailler ?

Réponse	92	95	93,5
Oui	24	20	22,3
Non	76	80	77,7
	100	100	100,0

b) Si oui

Combien ?

1	11,1	23,3	16,0
2	24,6	23,3	24,0
3	40,0	20,0	32,0
4	11,1	16,8	13,4
5	4,4	3,3	4,0
6	4,4	3,3	4,0
8	4,4	3,3	1,1
9	0	6,7	5,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

c) Pourquoi ne les aimez-vous pas?

1° Ils sont paresseux, n'aident pas les autres.....	43	21,4	34,7
2° Ils font des rapports contre les travailleurs.....	11	16,4	25,0
3° Ils ne sont pas obéissants.	23	3,6	15,3
4° Mauvais caractère, ne sait pas vivre en société...	11	7,1	9,7
5° Trop autoritaire (aiment commander sans être des chefs)	5	10,7	6,9
6° Raison personnelle (histoire de femme)	5	3,6	4,2
7° Autres	2	7,2	4,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses  
(nombre de cas) :

Dérangent dans le travail (bavardages) 1  
 Égoïstes, ne veulent pas expliquer les difficultés 1  
 Racistes (antagonisme interethnique) 1

V. E N T R E P R I S E

27 a) Est-ce votre premier emploi ? (1)

Réponse	99	100	99,4
Oui	30,7	57,3	42,1
Non	69,3	42,7	57,9
	100,0	100,0	100,0

B-) Que pensez-vous du travail en général dans cette entreprise ?

Réponse valable	96,0	100,0	97,7
A réponse ne comprenant que des avantages	20,2	4,7	13,4
B Réponse comprenant des avantages et des inconvénients	19,7	10,0	15,5
C Réponse ne comprenant que des inconvénients	60,1	85,3	71,4
	100,0	100,0	100,0
Si A			
1° Travail profitable, normal, sérieux intéressant, bonne entreprise, le travail marche bien.	87,2	28,6	78,3
2° Travail permanent, qui permet d'entretenir sa famille	2,6	71,4	13,0
3° Autres réponses	11,2	0	8,7
	100,0	100,0	100,0

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Lourde entreprise qui s'améliorera tôt ou tard	1
Intéressant possibilités de promotion	1
Bon pour ceux qui veulent travailler	1
Le travail développe l'énergie physique de l'homme	1

Si B

1° Le travail marche bien mais le salaire est insuffisant	57,9	0	41,5
2° Travail permanent mais difficile, salaire insuffisant	0	46,7	13,2
3° Le travail marche bien mais les ouvriers sont maltraités, les punitions abondent.	15,8	0	11,3
4° Travail permanent, salaire insuffisant.	2,6	13,3	5,7

(1) Nous commentons ci-dessous les différences constatées avec les données concernant le nombre d'employeurs.

1° Travail permanent mais difficile, salaire insuffisant, embêtements de la part des expatriés	10,0	20,0	5,7
6° Autres	23,7	22,7	22,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Les éléments des autres réponses seront totalisés ci-dessous avec les réponses comportant des avantages et les réponses comportant des inconvénients

Si C

1° Travail pénible, salaire trop bas	47,2	35,9	41,3
2° Travail pénible, dur, difficile, fatigant, dangereux.....	11,2	26,7	24,6
3° Travail mal payé, salaire et primes insuffisants	15,4	5,5	10,3
4° Autres	26,2	21,9	23,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant travail pénible difficile.....	36,8	57,5	59,8
------------------------------------------------------------	------	------	------

Total des réponses incluant travail mal payé	59,6	51,3	56,0
----------------------------------------------	------	------	------

Total des réponses incluant travail qui marche bien, permet d'entretenir sa famille	39,4	14,7	28,6
-------------------------------------------------------------------------------------	------	------	------

Total des autres éléments de réponse (nombre de cas) :

Mauvaise ambiance.....	5
Sanctions, punitions, mauvais traitements	45
Manque de considération	9
Manque de liberté dans le travail	3
Mauvais encadrement	6
Mauvais avec les expatriés	12
Travail inorganisé	4
Manque de convention collective des mines	10
Manque de salle d'attente	5
Manque de logement	5
Manque de transport	4
Assistance sanitaire insuffisante	7
Travail de nuit pénible, non récompensé suffisamment	7
Injustice dans l'avancement, ancienneté non reconnue	3
Manque de trop d'accidents	3
Manque de reprise "triche" le Togo	13
Travail les jours de fête	2

Les postes tenus par des Européens empêchent les Africains  
d'avancer 1

c) Si vous avez déjà travaillé dans une autre entreprise, préférez-vous  
la présente entreprise ?

n'a jamais travaillé dans une autre entreprise	38,8	37,5	47,7
Autres	61,2	62,7	52,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si a déjà travaillé dans une autre entreprise

Réponse	89,1	100,0	92,6
Oui	61,0	51,6	57,8
Non	38,2	48,4	41,7
Pas de préférence	0,8	0	0,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

d) Pourquoi ?

Si oui

1° Travail permanent.....	24,6	32,5	30,4
2° Meilleur salaire.....	27,5	24,2	26,5
3° Arrive à entretenir sa famille	13,0	6,1	10,8
4° Entreprise située au Togo sécurité, on se sent chez soi	8,7	6,1	7,8
5° Travail permanent, meilleur salaire	2,9	9,1	4,9
6° Autres (y compris éventuel- lement motifs précédents)	23,3	12,0	19,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant

Travail permanent	30,4	62,6	40,2
Meilleur salaire	31,9	35,3	32,3

Annulation des autres réponses (nombre de cas) :

Entreprise d'avenir	2
Travail sérieux	2
Droit à la retraite	1
Gratifications	1
Avancement	4
Apprend un métier	2
Espérances d'amélioration de vie	1
Espérance d'utilisation des connaissances	1

Si non

1° Salaire inférieur, bas	46,5	56,7	50,7
2° Travail difficile, pénible	11,6	0	6,8
3° Travail pénible, salaire inférieur	4,7	13,3	8,2
4° Autres (y compris éventuellement motifs précédents)	37,2	30,0	34,3
	100,0	100,0	100,0

Total des réponses incluant un salaire bas	62,8	80,0	69,9
Travail pénible, difficile	18,6	16,7	17,8

Total des autres réponses (nombre de cas) ;

Injustice, punitions	5
Travail de nuit	2
La plus gêne pour travailler	1
Commandements abusif	4
Pas d'équipe ent gratuit	1
Pas de mutation	11
Pas de prime mensuelle	1
Pas de logement	1
Assistance sanitaire inférieure	1
Accidents de travail	2
Pas de liberté dans le travail	5
Mauvaise ambiance	1

Les données relatives au premier emploi, à la première entreprise et au premier employeur ne coïncident pas comme le montre le tableau suivant :

1 <sup>er</sup> emploi	30,7	57,3	42,1
1 <sup>ère</sup> entreprise	38,8	57,3	47,7
1 <sup>er</sup> employeur	30,3	35,3	32,5

Les travailleurs de la mine répondent de même à la question du premier emploi et de la première entreprise mais il s'agit pour eux du premier emploi dans une entreprise industrielle et non du premier emploi salarié comme le montre la comparaison avec la statistique du premier employeur.

Les travailleurs du centre industriel répondent de même (aux erreurs près) à la question du premier emploi et du premier employeur mais un peu différemment à la question de la première entreprise : ils peuvent avoir été déjà employés comme salariés sans que ce fût dans une entreprise industrielle et faire la distinction dans leur réponse.

28 a) Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise ?

Réponse	98,5	99,3	98,9
OUI	51,0	43,0	47,6
NON	<u>49,0</u>	<u>57,0</u>	<u>52,4</u>
	100,0	100,0	100,0

b) Si oui

Réponse	98,0	100,	98,8
1° Salaire insuffisant	70,7	79,7	74,2
2° Pour exercer mon métier	9,1	0	5,5
3° Travail trop pénible	5,1	1,6	3,7
4° Autres (y compris éventuellement motifs précédents)	15,1	18,7	16,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Salaire insuffisant	74,8	92,2	81,6
Exercer mon métier	11,1	4,7	8,6
Travail trop pénible	6,1	4,7	5,5

Total des autres réponses (nombre de cas) :

Pour être plus libre	5
Trop de punitions	5
Commandements abusifs	4
Ennuis des expatriés	2
Pour ne plus travailler la nuit	1
Pour trouver une meilleure ambiance	2
Ennuis des habitants du village (mine)	1
Pour apprendre de nouvelles choses	1

Si non

Réponse	89,7	85,9	87,9
1° Craint le chômage, plus de place ailleurs.....	26,4	46,6	35,6
2° Ancienneté retraite.....	21,8	19,2	20,6
3° Habitué à l'entreprise, la meilleure du Togo, l'entreprise me plaît.....	19,5	4,1	12,5
4° Age, famille, étude des enfants...	9,2	4,1	6,9
5° Partout la même chose, pas d'entreprise meilleure (situation due à la faiblesse du gouvernement).....	3,4	6,8	5,0
6° Espère meilleures conditions, promotion.....	3,4	9,6	6,2
7° Autres (y compris éventuellement motifs précédents).....	16,3	9,6	13,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

N'est que manoeuvre (pas de poste supérieur ailleurs)	3
Entreprise proche du lieu de résidence	1
Arrive à gagner sa vie quoiqu'illettré	2
Entreprise située au Togo (pas de danger de rapatriement)	2
Meilleures habitudes de fréquentation et de boisson qu'à Lomé	1
Travail permanent	1
Entreprise d'avenir	4
Veut travailler comme particulier	1

c) Pourquoi n'y travaillez-vous pas ?

1° N'a pas encore trouvé de place	94,1	96,9	95,2
2° indécis	5,9	3,1	4,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

29a) Conseilleriez-vous à vos camarades de s'engager dans votre entreprise actuelle plutôt que dans une autre ?

Réponse	93,5	99,3	96,0
Oui	46,5	44,3	45,4
Non	48,4	49,0	48,7
Indifférent	5,3	6,7	5,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui			
Réponse	74,7	69,7	72,6
	<u>74,7</u>	<u>69,7</u>	<u>72,6</u>
1° Ont une chance d'être bien placés, leur donnerai des conseils pour réussir, y auront peut-être de l'avenir	52,3	45,7	37,8
2° Travail permanent, avenir assuré	16,9	39,1	26,1
3° Meilleure formation	12,5	0	7,2
4° Plus importante usine du Togo	9,2	0	5,4
5° Autres	29,3	15,2	23,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Entreprise pas trop mauvaise (centre industriel)	5
Proximité du lieu de résidence	5
A condition d'entrer à certains services (centre industriel)	5
Bonne place à condition d'avoir un diplôme	1
Il y aura certainement une amélioration de la situation	5

Avancement fonction du travail 2  
 Pas de meilleure place ailleurs 3  
 Si non

A. Réponses critiquant l'entreprise où l'enquêté travaille

Réponse	93,4	100	96,3
1° Travail difficile, dangereux, salaire insuffisant	34,1	52,6	31,6
2° Salaire insuffisant	31,8	31,1	31,6
3° Injustices, punitions, licenciements	14,1	4,0	9,5
4° Travail difficile, pénible(soleil, pluie)	9,4	8,1	8,9
5° Autres (y compris éventuellement raisons ci-dessus)	10,6	5,5	7,0
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Total des réponses incluant :

Salaire insuffisant	70,6	85,1	77,8
Travail difficile, pénible	43,5	60,7	51,9

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Chefs trop autoritaires	1
Habitants du village proche de la carrière pas accueillants	1
Ennuis des expatriés	1
Mauvaise organisation	1
Difficile d'être promu agent de maîtrise	1

B. Autre réponse

On ne peut conseiller sans connaître la stabilité dans l'autre entreprise et le coût de la vie dans le milieu de celle-ci :

4 cas : 2 Centre industriel, 2 mine.

Si indifférent :

1° C'est partout la même chose, question de chance	72,7	77,8	75,0
2° Pas de choix, pas beaucoup d'entreprises au Togo	18,2	11,1	15,0
3° L'essentiel est d'être embauché	9,1	11,1	10,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100</u>

30a) Comment avez-vous été recruté ici ?

Réponse	97,5	100	99,1
---------	------	-----	------

1° Lettre de demande d'emploi	50,0	32,0	42,0
2° Recommandation	24,0	26,7	25,0
3° Demande verbale	5,1	29,3	15,6
4° Examen, sélection, concours	13,3	7,3	10,6
5° Embauché sur place, au hasard (manoeuvre)	6,1	0	3,4
6° Autres	1,5	4,7	3,4
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Diplôme, attestation d'apprentissage, connaissances (français etc...)	4
Par le service de la main d'oeuvre	4
En remplacement d'un frère	1
Par l'intermédiaire d'un centre d'apprentissage	1

b) Est-ce la manière habituelle de recrutement?

Lettre de demande d'emploi

OUI	70,4	45,8	62,3
NON	16,5	39,6	24,0
Ne sait pas	13,3	14,6	13,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100</u>

Recommandation

OUI	6,4	0	3,5
NON	89,4	100	94,3
Ne sait pas	4,2	0	2,2
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

Demande verbale

OUI	20	4,6	7,4
NON	60	77,3	74,1
Ne sait pas	20	18,1	18,5
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100</u>

Examen, sélection, concours

OUI	57,7	45,4	54,1
NON	38,5	27,3	35,1
Ne sait pas	3,8	27,3	10,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Embauché sur place

OUI	41,7	0	41,7
NON	58,3	0	58,3
	<u>100,0</u>	<u>0</u>	<u>100,0</u>

Autres (nombre de cas)

Diplome, etc...

OUI	1	0	1
NON	0	3	3

Service main d'oeuvre

NON	1	1	2
Ne sait pas	1	1	2

Remplacement d'un frère, intermédiaire d'un centre d'apprentissage : Non

1	1	2(1)
---	---	------

31 a) Est-ce que l'entreprise vous semble faire un effort en faveur des travailleurs ?

Réponse	98,5	100	99,1
OUI	51,8	20,0	26,7
NON	68,2	80,0	73,3
	100,0	100	100

b) Lequel ?

Réponse	100	93,3	97,9
1° Gratifications, primes	49,2	14,3	38,5
2° Centre de formation professionnelle, stages	20,0	71,4	36,2
3° Autres (ycompris éventuellement réponses précédentes)	30,8	14,3	25,3
	100,0	100,0	100,0

Total des réponse incluant :

Gratification, primes	55,6	17,9	45,1
Centre de Formation professionnelle, Stages	27,0	78,6	42,9

Total des autres réponses (nombres de cas) :

Dispensaire.....	4
Ecole.....	2
Logement .....	2
Mutuelle .....	1
Casques,.....	8
Lunettes imperméables.....	3
Vélos .....	1
Avancement, augmentation .....	4
prêt d'argent.....	1

1) A part ceux recrutés par lettre de demande d'emploi, les enquêtés donnent des opinions sur la manière habituelle de recrutement qui diffèrent beaucoup de la réalité. En particulier ceux qui ont été recommandés croient que leur cas est exceptionnel.

C) Que devrait-elle faire ?

Réponse	92,5	98,0	94,9
1° Augmenter les salaires	25,9	17,0	21,9
2° Faire passer les travailleurs dans une catégorie supérieure chaque année	17,7	0,7	10,2
3° Augmentation de salaire et transport	0,5	15,0	6,9
4° Augmentation de salaire, logement et transport	2,2	11,6	6,3
5° Logement	5,9	0,7	3,6
6° Equipement de travail	5,4	0	3,0
7° Tenir compte du rendement (primes, salaires, promotion)	4,3	1,4	3,0
8° Adopter la convention des mines	2,7	1,4	2,1
9° Augmentation de salaire, équipement de travail	2,7	2,0	2,4
10° Autres (y compris éventuellement les réponses précédentes)	32,8	50,2	40,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Augmentation des salaires	47,8	87,8	65,5
Transport	6,5	51,0	26,1
Logement	12,4	33,3	21,6
Equipement de travail	11,8	15,7	13,5
Convention des mines	3,2	4,8	3,9

Total des autres réponses (nombre de cas) :

Protection contre chaleur, pluie, soleil, poussière, ventilation, couvrir le chantier	9		
Primes de poussière, saleté, hauteur	5		
Augmentation des primes de nuit	3		
Donner les médicaments, améliorer le dispensaire, médecin en permanence, maternité	22		
Faire des WC, améliorer l'hygiène	2		
Améliorer la sécurité	2		
Salle d'attente pour travailleurs de nuit qui arrivent en avance	4		
Centre de couture	1		
Cantine	1		

Cinéma .....	1
Assurance-maladie.....	2
Prêts.....	6
Bourses de stage.....	7
Fontaines publiques.....	1

Réorganiser le centre de formation professionnelle  
 allonger la durée de formation, donner un diplôme  
 aux stagiaires, faire accéder à la maîtrise en  
 sortant..... 4

Congé les jours de fête.....	1
Coopérative d'achat de vivres.....	1
Paie le dernier jour du mois.....	1

32a) Cette entreprise vous a-t-elle déjà créée  
 des difficultés ?

Réponse	98,5	100	99,1
OUI	43,4	42,7	43,1
NON	56,6	57,3	56,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Lesquelles ?

Réponse	89,5	100	94,0
1° Mise à pied	80,5	82,8	81,6
2° Avertissement	6,5	14,1	9,9
3° Autres	13,0	3,1	8,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Fausse accusation, ...	
Arrestation temporaire par la gendarmerie maltraité	
Renvoi du Centre de Formation professionnelle	1
Refus de changement de poste après accident du tra- vail.....	2
Mutations, changements fréquents de postes, pas de poste fixe.....	3
Licenciement abusif après accident (repris à même catégorie peu après).....	1
Licenciement temporaire (5 mois) pour transformations	1
Délogé .....	1
Rétrogradé.....	1

c) Cette entreprise a-t-elle déjà créé des difficultés à d'autres travailleurs ?

réponse	97,0	100	98,3
oui	63,1	94,6	76,8
non	24,1	2,7	14,8
ne sait pas	12,8	2,7	8,4
	100,0	100,0	100,0

d) Lesquelles ?

réponse	86,2	91,3	93,2
Mise à pied	71,7	90,1	82,2
Licenciement abusif	25,6	5,0	13,0
Fausse accusation	4,7	2,1	3,2
Retraite illégale (avant l'âge)	0	2,8	1,6
Annexe à II et III :	100,0	100,0	100,0

Nous n'avons pas dépouillé les réponses aux questions suivantes :

8a) Quel est le meilleur travail que vous pourriez avoir ici en travaillant dur?

b) Pourquoi est-ce le meilleur travail ?

19b) Lequel ? (suite à 19 a) Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise ?)

Mais nous avons comparé ces réponses à celles relatives aux questions suivantes :

8c) Quel est le meilleur travail que vous voudriez avoir dans votre vie ?

19c) Pourquoi ? (suite à 19 a et 19 b reproduits ci-dessus)

20b) Lequel ? (suite à 20a) Y a-t-il un autre travail que vous voudriez faire ailleurs ?)

Les résultats sont les suivants :

1° Meilleur travail dans la vie - meilleur travail à l'entreprise

réponse permettant la comparaison	89,6	100	94,0
oui	40,0	26	33,6
non	60,0	74	66,4
	100,0	100	100,0

2° Autre travail entreprise = Autre travail ailleurs

réponse permettant la comparaison	41,3	86,7	60,7
oui	43,4	18,5	28,2
non	56,6	81,5	71,8
	100,0	100,0	100,0

3° Meilleur travail à l'entreprise = autre travail à l'entreprise

réponse permettant la comparaison	71,6	96,7	82,3
oui	78,5	95,8	86,2
non	21,5	6,2	13,8
	100,0	100,0	100,0

4° Pourquoi ? (meilleur travail à l'entreprise et autre travail à l'entreprise)

réponse permettant la comparaison	70,6	96,7	81,8
même motivation	70,4	88,3	79,4
autre motivation	29,6	11,7	20,6
	100,0	100,0	100,0

5° Meilleur travail dans la vie = autre travail ailleurs

réponse permettant la comparaison	47,3	87,3	64,4
oui	64,2	68,7	66,8
non	35,8	31,3	33,2
	100,0	100,0	100,0

VI SÉPARATIONS

69 a) Avez-vous parfois eu envie de quitter cette entreprise?

oui	62,5	:	55,3	:	59,4	:
non	37,5	:	44,7	:	40,6	:
	<u>100,0</u>	:	<u>100,0</u>	:	<u>100,0</u>	:

b) si oui pourquoi?

réponse	97,6		98,8		98,1
---------	------	--	------	--	------

1° Salaire insuffisant.....	55,3	:	45,1	:	51,2	:
2° Travail pénible.	5,7	:	4,9	:	5,4	:
3° Salaire insuffisant et travail pénible.....	3,3	:	21,9	:	10,7	:
4° Pas de promotion	9,8	:	1,2	:	5,4	:
5° Ennuis, sanctions	4,9	:	1,2	:	3,4	:
6° Autres (y compris éventuellement motifs précédents)	21,0	:	25,7	:	23,9	:
	<u>100,0</u>	:	<u>100,0</u>	:	<u>100,0</u>	:

total des réponses incluant :

salaire insuffisant.....	66,7		85,4		74,1
travail pénible	12,2		41,5		23,9
ennuis, sanctions	9,8		1,2		6,3

total des autres réponses (nombre de cas) :

Intempéries (pluie, soleil).....	5
Accidents .....	3
Travail de nuit.....	3
Dispute avec chef.....	4
Ennuis des habitants du village.....	1
N'exerce pas son métier.....	4
Trop de commandements.....	7
Mutation arbitraire.....	2
Pas de considération de la part des Européens.....	1

c) Cela vous arrive-t-il encore ?

oui	70,1	67,9	69,2
non	29,9	32,1	30,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

d) Pourquoi ne la quittez-vous pas ?

réponse	96,7	100	98,0
1° Plus de place ailleurs, craint le chômage.....	87	93,0	89,5
2° Le moment n'est pas encore arrivé, pas encore assez d'argent.....	5	5,3	4,9
3° Espère promotion, augmentation....	5	1,7	3,5
4° Autres.....	3	0	2,1
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Agé.....	1
Ne veut pas perdre son ancienneté.....	1
Pas de métier, illettré.....	1

e) Si non combien de temps voudriez-vous travailler ici ?

(réponse de ceux qui n'ont jamais eu envie de quitter l'entreprise et de ceux qui n'ont plus envie de la quitter).

1° Jusqu'à la retraite (carrière).....	78,0	90,2	83,4
2° Temps indéterminé (jusqu'à amasser une certaine somme, etc...).....	9,3	6,5	8,1
3° De 1 à 5 ans.....	6,8	1,1	4,3
4° Plus de 5 ans.....	5,9	2,2	4,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

f) Pourquoi ?

1° Bénéfice de la retraite .....	16,2	42,6	28,8
2° Craint le chômage.....	14,4	21,8	17,9

3° Espère amélioration de la situation	11,7	5,0	8,5
4° Veut faire des économies (pour commerce personnel).....	8,1	3,0	5,7
5° Agé.....	9,9	0	5,2
6° Ancienneté.....	4,5	3,0	3,8
7° Espère promotion .....	6,3	3,0	4,7
8° Habitué à l'entreprise .....	7,2	0	3,8
9° Autres (y compris éventuellement raisons ci-dessus) .....	21,7	21,6	21,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant

retraite	16,2	54,5	34,4
chômage	15,3	32,7	23,6
ancienneté	5,4	19,8	12,3

total des autres réponses (nombre de cas) :

Ne veut plus se déranger.....	1
Est mieux que dans une grande ville.....	1
Gagne sa vie.....	3
A des charges familiales.....	4
Aime être dans les mines.....	2
La situation s'améliore, les chefs ne m'ennuient plus.....	3
Est dans son pays, ne veut plus être rapatrié (se souvient des souffrances du rapatriement d'Abidjan).....	1
Aucun intérêt à ouvrir un atelier personnel (les clients ne paient pas).....	1
Veut rester seulement un temps assez court à l'entreprise à cause de la perte d'énergie physique...	3
Est obligé de rester le plus longtemps possible à l'entreprise car il gagnera moins lorsqu'il sera à la retraite.....	2

70 a) Aimerez-vous changer souvent d'entreprise ?

réponse	98,5	100	99,1
oui	8,1	10,0	8,9
non	91,9	90,0	91,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui			
réponse (valable)	18,8	6,7	12,9
1° Pour connaître d'autres métiers..	33,3	100	50
2° Pour savoir ce qui se passe ailleurs	66,7	0	50
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Si non			
réponse	83,5	90,4	86,4

1° Pour ne pas perdre l'ancienneté	93,4	94,3	93,8
2° Perte des connaissances de la spécialité	3,3	1,0	2,6
3° Autres.....	3,3	4,1	3,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Aime la stabilité, la continuité.....	5
C'est une mauvaise habitude professionnelle.....	1
On n'apprend rien, on perd son temps.....	3
On perd ses chances.....	1

c) Si non, que pensez-vous des gens qui le font ?

réponse	39,0	87,4	59,6
1° Perte de l'ancienneté.....	35,3	28,8	31,2
2° Imprudents, risquent le chômage, inconvenients, aventuriers	5,6	24,6	17,5
3° Instables.....	0	23,7	14,8
4° Perte des chances d'avancement dans le métier, de l'avantage professionnel....	14,1	11,9	12,7
5° Paresseux, ne veulent rien faire.....	15,5	4,2	8,5
6° Refus de juger, ont leurs raisons .....	16,9	3,4	8,5

7° Ils ont tort	7,0	3,4	4,8
8° Ils sont jeunes, sans charges	5,6	0	2,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Le terme d'instable, qui n'apparaît qu'à la mine, nous semble dû à l'interprétation des enquêteurs.

#### VII. ABSENCES

40a) Quelles sont les raisons qui vous feraient absenter sans permission ?

1° Aucune.....	55,1	34,0	46,2
2° Maladie.....	22,4	40,0	29,9
3° Accident.....	8,0	44,0	6,3
4° Maladie ou mort de quelqu'un de la famille.....	7,5	4,0	6,0
5° Voyage.....	4,0	2,0	3,2
6° Voyage, maladie ou accident (ensemble ou deux par deux)..	2,5	15,3	8,1
7° Autres (panne arrêté par la police).....	0,5	0,7	0,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

maladie	57,6	49,3	54,3
accident	10,5	9,0	9,8
voyage	4,5	14,0	8,7

b) Avez-vous déjà agi ainsi ?

réponse	47,8	85,3	63,8
oui	24,0	10,9	16,5
non	76,0	89,1	83,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

41 - Que disent les autres travailleurs lorsque vous êtes absent sans permission ?

1° Ne disent rien, ne m'accusent pas....	60,9	42,9	54,1
2° Se plaignent de moi, disent que je suis fautif.....	4,3	42,9	18,9
3° Disent qu'il doit y avoir une raison grave.....	17,5	7,1	13,5
4° Ne conseillent de ne plus recommencer.....	13,0	0	8,1
5° Autres : paresseux a trop bu.....	4,3	7,1	5,4
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

42a) Que pensez-vous d'un homme qui est absent sans permission ?

réponse	91,0	58,0	94,0
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
1° Fautif.....	32,2	40,7	36,1
2° Paresseux, négligent, n'a pas l'esprit d'un bon travailleur...	16,4	15,0	15,8
3° Je ne le juge pas.	7,1	26,5	15,8
4° Doit avoir une raison.....	22,4	2,7	13,0
5° Est malade.....	15,3	6,8	11,5
6° A eu un accident..	4,4	2,0	3,3
7° N'aime pas son travail.....	2,2	3,4	2,7
8° N'est pas fautif..	0	2,7	1,2
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

b) Pourquoi

réponse	45,8	60,0	51,9
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
1° Nécessité de demander la permission.....	75,0	76,7	75,8
2° Son absence peut déranger le travail de l'usine, gêner le travail des autres, immobiliser le chantier.....	10,9	11,1	11,0

3° Il triche avec l'entreprise, viole la loi du travail.....	6,5	11,1	8,8
4° Nécessité de venir au service.....	7,6	1,1	4,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

43a) Etes-vous parfois en retard ?

réponse	91,5	100	94,6
oui	27,5	42,0	34,0
non	72,5	58,0	66,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Si oui pourquoi?

1° Panne.....	30,0	61,8	47,8
2° Fatigue, réveil tard	32,0	28,6	30,1
3° Revenu trop tard de voyage.....	20,0	1,6	9,7
4° Parti trop tard de la maison.....	10,0	1,6	5,3
5° Parent malade.....	2,0	6,4	4,4
6° Pas de pirogue pour traverser la lagune	6,0	0	2,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

VIII ENCADREMENT

48 b) En quelle langue votre chef vous donne t-il des ordres ?

1° Français (un cas de français-anglais)	37,5	98,7	63,8
2° Mina à la mine)	26,5	0	15,1
3° Français et Mina	33,5	0	19,1
Swé, Français et Swé	2,5	1,3	2,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

e) Que fait votre chef si vous ne faites pas comme il dit ?

réponse	93	98	95,2
Travailleurs faisant toujours comme il dit	10	24	16,2
Travailleurs ne faisant pas toujours comme il dit	90	76	83,8
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>
1° Réprimande	59,2	76,6	66,1
2° Sanction	39,6	19,8	31,8
3° Autres : le chef donne des conseils, explique à nouveau le travail	1,2	3,6	2,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

49a) Arrive-t-il à votre chef de discuter avec vous la façon de faire le travail?

réponse	94	99	96,3
oui	50	43	46,7
non	50	57	53,3
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

Si non pourquoi ?

1° Le travailleur obéit toujours(1)	61	12	37,9
-------------------------------------	----	----	------

1) La réponse "Le travailleur obéit toujours" signifie que le rôle du travailleur consiste uniquement à obéir aux ordres. Les travailleurs faisant toujours comme le chef dit (48 c) expriment ainsi que non seulement ils obéissent aux ordres mais qu'ils ne commettent jamais d'erreur .

2° Le chef n'aime pas discuter	17	73	43,3
3° Le poste ne nécessite pas de discussion.....	12	11	11,1
4° Le chef a confiance en le travailleur .....	7	1	4,4
5° Le chef est incompetent.....	2	2	2,2
6° Le chef dit que le travailleur est illettré.....	1	1	1,1
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

50 a) Votre chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?

réponse	80	79	79,5
oui	68	35	53,8
non	32	65	46,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Si oui comment ?

1° Humanité, tolérance dans le travail (accueillant, pardonne les erreurs).....	69	0	50,0
2° Aide pour avancement.....	20	98	41,3
3° Conseils professionnels.....	11	2	8,7
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

c) si non pourquoi ?

1° Pas d'aide pour l'avancement.....	9,6	81	51,9
2° Sévère, autoritaire.....	67,3	0	27,1
3° Ne cherche que son intérêt personnel.....	0	18	10,9
4° Hostile aux travailleurs.	11,5	1	5,4
5° Pas d'aide dans le travail (bottes, gants) ni en dehors (logement).....	7,7	0	3,1
6° Favoritisme.....	3,9	0	1,6
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

51a) Votre chef sait-il vous aider à mieux faire votre travail ?

réponse	93	96	94,0
oui	93	83	88,5
non	7	17	11,5
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

b) si oui comment ?

1° Participe au travail en cas de besoin, arrange les pannes	19,6	47,1	30,8
2° Donne des explications.....	74,6	52,1	65,4
3° Donne des conseils.....	<u>5,8</u>	<u>0,8</u>	<u>3,8</u>
	100,0	100,0	100,0

Dans le 1° est comptée une réponse : remplace parfois un travailleur (C.I)

c) Si non pourquoi ?

1° Se contente de surveiller le travail	0	68	44,7
2° Incompétent (non technicien).....	54	32	39,5
3° Ne s'intéresse pas aux travailleurs.	23	0	7,9
4° Donne trop de sanctions.....	15	0	5,3
5° Dit aux travailleurs de se débrouiller	8	0	2,6
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

52 a) Votre chef vous laisse -t-il de la liberté dans le travail ?

réponse	<u>92</u>	<u>95</u>	<u>93,2</u>
oui	55	55	54,7
non	<u>45</u>	<u>45</u>	<u>45,3</u>
	100	100	100

b) Si oui comment ?

1° Ne dérange p s, n'intervient qu'en cas de besoin.....	85	97,4	90,5
2° Laisse les travailleurs réfléchir.....	9	2,5	6,1
3° Sait que le travailleur fait bien son travail (consciencieux)	<u>6</u>	<u>0</u>	<u>3,4</u>
	100	100,0	100,0

c) si non pourquoi ?

1° Dérange dans le travail.....	16	89	48,1
2° Fait travailler beaucoup dans son intérêt personnel.....	74	6	44,5
3° Surveillance trop stricte...	6	5	5,4
4° Le travail ne permet pas de liberté.....	4	0	2,0

Dans le 1° est comptée une réponse ; dérange les travailleurs du contremaître (C.I).

par peur

53 a) - Votre chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail dans sa section (atelier, chantier) ?

réponse	72	96	82,3
oui	73	78	75,8
non	27	22	24,2
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

b) Si oui comment ?

1° Change le matériel usé, donne des outils de rochange.....	50	79	64,8
2° Signale ce qui ne va pas, les défauts des machines.....	31,1	11	21,0
3° Donne ou demande du matériel de protection (casque, gants).....	16,0	10	12,8
4° Autres : place les travailleurs aux postes qui leur conviennent, en fonction de leur compétence, modifie le règlement.....	2,8	0	1,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

c) Si non pourquoi ?

1° Refuse de demander des équipements, des outils.....	44	97	67,2
2° L'amélioration des conditions de travail dépend du contre-maitre.....	36	0	20,0
3° Craint le Contremaitre, les Européens.....	20	0	11,4
4° N'aime pas envoyer les engins en révision, au graissage	0	3	1,4
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

54 a) Pensez-vous que votre chef fait son travail comme l'entreprise le voudrait ?

réponse	88	91	89,2
oui	95	83	89,8
non	5	17	10,2
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui

1° Félicité par le contremaître	49	61,5	53,7
2° Fait travailler beaucoup...	38,	2,6	23,5
3° Surveillance souvent, contrôle.	10	28,9	17,8
4° Fait les dépannages, des innovations.....	1	6,1	3,2
5° Exécute les consignes du contremaître, de l'ingénieur	2	0,9	1,8
	<u>100</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si non

1° Ne fait rien lui même.....	44,4	65	59,3
2° Le contremaître lui fait des reproches.....	44,4	26	31,3
3° Ne connaît pas son travail..	11,2	0	6,3
4° Ne contrôle pas régulièrement	0	9	3,1
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

55 a) Votre chef vous crée-t-il quelquefois des difficultés

réponse	<u>98</u>	<u>99</u>	<u>98,3</u>
oui	38	13	27,0
non	<u>62</u>	<u>87</u>	<u>73,0</u>
	100	100	100,0

b) Si oui lesquelles ?

1° Mise à pied, avertissement sanction.....	81	84	81,6
2° Insultes.....	7	5	6,4
3° Presse dans le travail.....	4	11	5,4
4° Pas de liberté (manger, besoins).....	3	0	2,2
5° Ordres et contre-ordres....	3	0	2,2
6° Trop de travail pour un seul	1	0	1,1
7° Empêche l'avancement .....	1	0	1,1
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

c) Que faites-vous alors ?

réponse	<u>95,9</u>	<u>100</u>	<u>96,8</u>
1° Rien.....	39,5	53	42,2
2° Un rapport	39,5	5	32,2
3° Protesse, discute	7,0	11	7,8

4° Explique les difficultés (poliment) .....	5,6	5	5,6
5° Demande l'intervention des délégués.....	1,4	21	5,6
6° S'excuse.....	2,8	5	3,3
7° Abandonne le travail après discussion.....	2,8	0	2,2
8° Désobéit.....	1,4	0	1,1
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

e) Votre chef crée-t-il quelquefois des difficultés à d'autres travailleurs ?

réponse	85,6	94,0	89,2
oui	55,8	79,4	66,4
non	44,2	20,6	33,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

On notera les grandes différences entre les pourcentages des réponses oui et non aux questions 55 a et 55 e.

f) Si oui lesquelles ?

1° Mise à pied, avertissement, sanction	89,6	100	95,2
2° Insultes.....	4,2	0	1,9
3° Presse dans le travail.....	3,1	0	1,4
4° Pas de liberté (manger, besoins).....	2,1	0	1,0
5° Fausses accusations.....	1,0	0	0,5
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

g) Que font-ils alors ?

réponse	99,0	97,3	98,1
1° Ils demandent l'intervention des délégués.....	6,3	65,2	37,7
2° Un rapport.....	62,0	0,9	29,4
3° Rien.....	11,6	17,4	14,7
4° Ils protestent.....	8,4	8,3	8,3
5° Ils s'excusent.....	7,4	7,3	7,4
6° Expliquent les difficultés (poliment).....	1,1	0,9	1,0
7° Abandonnent le travail après discussion.....	2,1	0	1,0
8° Désobéissent.....	1,1	0	0,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Difficultés créées par le chef x ce que fait l'enquêté

1° Difficultés

a) Sanction :

ne fait rien	42,6
fait un rapport	38,7
discute (poliment)	2,7
proteste énergiquement	5,3
demande l'intervention des délégués	5,3
s'excuse	2,7
abandonne le travail après discussion	2,7

---

100,0

b) insultes

ne fait rien	83,7
discute (poliment)	16,3

---

100,0

2° Ce que fait l'enquêté

a) ne fait rien :

Sanction	84,2
pas de liberté (manger, toilette)	2,6
insultes	13,2

---

100,0

b) fait un rapport

sanction	100
----------	-----

Difficultés créées par le chef aux autres x ce qu'ils font

1° Difficultés :

Sanction :

ne font rien	14,6
font un rapport	31,2
discutent poliment	1,0
protestent énergiquement	6,3
déobéissent	0,5
Demandent l'intervention du délégué	39,6
s'excusent	6,3
Abandonnent le travail après discussion	0,5

---

100,0

Difficultés créées par le chef aux autres x ce qu'ils font

2° Ce que font les autres :

a) ne font rien ;

Sanction	93,3
insultes	<u>6,7</u>
	100,0

b) font un rapport :

Sanction	100
----------	-----

c) protestent énergiquement

Sanction	80,0
presse dans le travail	6,7
pas de liberté (manger, toilette)	<u>13,3</u>
	100,0

d) Demandent l'intervention des délégués

Sanction	100
----------	-----

e) s'excusent :

Sanction	85,7
presse dans le travail	<u>14,3</u>
	100,0

56a) Votre chef est-il européen ou africain ? (1)

Africain	69,0	0	39,4
Européen	31,0	100	60,6
	<u>100,0</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

56 b à e) A un chef africain

Préfère chef africain	51,1		51,1
européen	41,6		41,6
Sans préférence	7,5		7,3
	<u>100,0</u>		<u>100,0</u>

A un chef européen

préfère chef africain	30,7	58,5	50,4
européen	51,6	38,5	42,5
sans préférence	17,7	3	7,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

préfère chef africain	45	59	50,4
préfère chef européen	44	39	41,9
sans préférence	11	3	7,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si préfère africain

1° Raison de meilleure compréhension (meilleure entente, pas de racisme)	42	55	48,3
2° Raison politique (africanisation, nationalisation)	18	15	16,3
3° Raison de langue, compréhension des ordres (illettrés).	21	11	16,3
4° Raison d'aide dans le travail (avancement, souci des doléances, compréhension des absences)	12	1	11,8
5° Raison d'aide en dehors du travail (prêt, secours, visite)	7	8	7,3
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

1) Les enquêtés me considèrent comme des chefs que les agents de maîtrise au minimum. Au centre industriel tous les postes de chef de quart du service de la fabrication étaient tenus par des agents de maîtrise africains au moment de l'enquête. A la mine aucun chef de quart n'était africain ; l'unique agent de maîtrise interrogé n'était qu'un adjoint au chef de la section d'entretien. Les deux agents de maîtrise africains qui figurent dans le tableau du personnel de la section travaux du service de la carrière appartiennent au personnel de la prospection, non interrogé. Il y eut une crise d'autorité au cours de l'africanisation des postes de chef de quart, quelque temps avant l'enquête : les travailleurs ont cru qu'il y aurait un commandement de style traditionnel, d'où un relâchement dans la discipline et les nouveaux chefs africains ont dû se montrer sévères pour manifester leur autorité, surtout les stagiaires. Certains travailleurs leur en voulaient au moment de l'enquête et venaient même d'essayer de saboter leur action. Ces chefs africains passaient pour plus sévères que les anciens chefs européens ; cependant il a été possible de constater que le nombre de sanctions ne s'est pas élevé avec l'africanisation de l'encadrement. Mais les travailleurs ressentaient davantage les sanctions comme venant d'un africain.

Si préfère européen

1° Raison de morale, de caractère (juste, honnête, non rancunier, pas de distinction entre les travailleurs, ne craint pas le contremaître).....	34	55	42,2
2° Raison d'appréciation du travail et des conditions de travail (liberté, compréhension de la fatigue, appréciation du rendement, promotion)	28	21	25,2
3° Raison de caractère, par opposition au caractère de l'Africain qui est déclaré égoïste, rapporteur, fumiste, envieux, injuste, rancunier, pas humain, abusant de son autorité.....	26	19	25,1
4° Raison de capacité (sait mieux diriger) sans des responsabilités.....	12	5	9,5
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

Préfère chef africain

A un chef africain	78,7	39,5
A un chef européen	21,3	60,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Préfère chef européen

A un chef africain	64,0	38,8
A un chef européen	36,0	61,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Sans préférence

A un chef africain	47,0	40,0
A un chef européen	52,4	60,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Voici les réponses des 6 agents de maîtrise africains et assimilés de l'usine et des 5 chefs d'équipe dépendant d'eux au sujet de l'africanisation du poste de contremaître de l'usine tenu par un européen :

1° Agents de maîtrise : tous chefs de quart sauf un ayant un rôle plus général

a) Défavorable à l'africanisation prochaine du poste ; 3

- il n'est pas possible actuellement à un africain de remplir ce poste

- africain pas possible actuellement ; il faut une grande expérience pour être contremaître

- ne préfère pas africain actuellement ; nous nous bouffons le nez entre nous

b) Favorable à l'africanisation du poste : 1

- Préfère africain : le poste doit être africanisé un jour

c) Indifférent : 2, dont une réponse motivée : question de capacité

2° Chefs d'équipe

a) Défavorable à l'africanisation prochaine du poste : 1

- Pour l'instant presque tous nos chefs africains ne sont pas encore mûrs pour commander ; mais je suis d'accord pour que plus tard on africanise.

b) Favorable à l'africanisation du poste : 3

- il n'est pas obligatoire que les Européens dirigent le chantier ; c'est une entreprise contractuelle qui sera nationalisée dans peu de temps.

- Préfère africain : meilleure compréhension des ordres

- un africain nous comprendrait mieux

c) Indifférent : 1

IX - RÉLATIONS INTERETHNIQUES (1)

65 b) - Avec des gens de quelles ethnies aimeriez-vous le mieux travailler ?

pas de préférence	84,6	77,3	81,5
préférences	15,4	22,7	18,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant une préférence pour :

Ewé	48,4	50,0	49,2
Mina	51,6	47,1	49,2
Ouatchi	41,9	61,8	52,3
Fon	16,1	17,6	16,9
Kabré	38,7	44,1	41,5

c) Pourquoi ?

Si pas de préférence

réponse	90,5	95,3	92,6
1° Aime tout le monde, tous sont frères, égaux.....	57,8	97,2	74,1
2° Bonne entente.....	16,9	0,9	10,3
3° Veut s'habituer à vivre avec toutes les ethnies, à comprendre le langage des autres.....	10,4	0	6,1
4° La question ne s'est jamais posée.....	5,2	0	3,0
5° Autres.....	9,7	1,9	6,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

---

1) En réalité les travailleurs emploient un terme qu'ils traduisent en français par race. Mais dans l'exposé des résultats nous préférons utiliser le terme d'ethnie pour éviter une confusion avec la race prise au sens biologique (africain, européen); même lorsqu'il s'agit d'Européens les comparaisons portent entre ethnies européennes éventuellement.

Enumération des autres réponses (nombre de cas)

Nous ne cherchons que l'argent.....	2
Le travail ne demande pas le choix d'ethnies.....	1
Solidarité africaine.....	2
Raison syndicale (délégué).....	1
Raison religieuse (pas de haine).....	1
Il y a de bonnes et de mauvaises têtes dans toutes les ethnies.....	1
Raison de commandement (chef d'équipe).....	1
Travailleur étranger au Togo.....	1
Le problème ethnique ne m'intéresse pas.....	3

Si préférences (1)

1° Dévoués, gentils, sympathiques, accueillants "jovials".....	32,1	70,5	53,2
2° Travailleurs.....	28,6	5,9	16,1
3° Même origine (ethnie, région, pays (Togo).....	28,6	5,9	16,1
4° Comprennent vite.....	3,6	11,8	8,1
5° Francs (expliquent le travail aux autres).....	7,1	5,9	6,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

66a) Avec des gens de quelles ethnies aimeriez-vous le moins travailler ?

Pas d'antagonismes	84,1	77,3	81,2
Antagonismes	15,9	22,7	18,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant un antagonisme vis à vis des :

Fon	53,1	73,5	63,6
Mina	34,4	44,1	39,4
Ewé	12,5	11,8	12,1
Ouachi	25,0	17,6	21,2
Kabré	12,5	14,7	13,6

b) Pourquoi ?

Si pas d'antagonismes

(1) Voir en annexe à IX Préférences interethniques dans le travail x raison

réponse	40,8	42,7	41,6
1° Ne hait personne	32,7	93,3	54,9
2° Nous sommes tous les mêmes	55,8	6,7	37,8
3° Autres	11,5	0	7,3
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Énumération des autres (nombre de cas) :

Il y a du bien dans toutes les ethnies 3  
On peut toujours comprendre les autres 3

Si antagonismes (1)

1° rapporteurs, traîtres	16,7	44,1	31,3
2° Ne comprennent pas vite	3,3	14,7	9,4
3° Paresseux	16,7	2,9	9,4
4° Autres (y compris éventuellement réponses précédentes)	63,3	38,3	49,9
	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0	<hr/> 100,0

Total des réponses incluant :

paresseux	26,7	8,8	17,2
ne comprennent pas vite	20,0	14,7	17,2
autre langue (nous ne pouvons nous comprendre)	6,7	17,6	12,5
mauvais caractère	6,7	20,6	14,1

Total des autres réponses (nombre de cas)

Egoïstes	1
Rancuniers	3
Fumistes	1
autoritaires	2
Querelleurs	4

67a) De quelle ethnie est votre chef ?

réponse	91,9	96,6	94,0
Mina	55,3	0	31,1
Ouachi	9,7	0	5,4
Ewé	0,6	0	0,3
Fon	4,8	0	2,7

1) Voir annexe à IX antagonismes interethniques dans le travail x raisons, préférences interethniques dans le travail x antagonismes interethnique dans le travail, entente avec compagnons de travail x antagonismes interethniques dans le travail

Français	24,2	84,9	50,9
Italien	1,1	7,6	3,9
Polonais	0	4,1	1,8
Allemand	0	2,0	0,9
Européen sans précision	3,2	1,4	2,4
Africain sans précision	1,1	0	0,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Total Européens (1)	28,5	100	59,8
Total Africains	71,5	0	40,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Quelles sont les ethnies dont vous accepteriez le plus facilement le commandement ?

pas de préférence	82,1	80,7	81,5
préférences	17,9	19,3	18,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Allemands	2,8	68,9	32,3
Mina	27,8	0	13,9
Ouachi	25,0	0	15,4
Ewé	25,0	0	13,9
Européen (sans précision)	25,0	3,4	15,4
Africain (sans précision)	11,1	0	6,2

Total des autres réponses (nombre de cas) :

Fon	3		
Kabré	2		
Français	4		
Italien	2		
Anglais	1		
Belge	3		
Polonais	2		
Togolais	1		
Français ruraux	1		
Total Européens	30,6	100	61,5
Total Africains	69,4		38,5
	<u>100,0</u>		<u>100,0</u>

1) Les légères différences de pourcentage avec 56a) sont dues aux non réponses

Aucune réponse ne comprend à la fois des Européens et des Africains. Il est à noter que les travailleurs de la mine, n'ayant pas de chefs africains, n'ont indiqué de préférence que pour des Européens.

c) Quelles sont les ethnies dont vous accepteriez le moins facilement le commandement ? (1)

Aucun rejet	85,1	81,3	83,5
Rejets.....	<u>14,9</u>	<u>18,7</u>	<u>16,6</u>
	100,0	100,0	100,0
Total des réponses incluant un rejet vis à vis des :			
Français.....	6,7	89,3	40,6
Italiens.....	0	21,4	10,3
Européens (sans précision).....	16,7	0	8,6
Fon .....	36,7	0	19,0
Min.....;	30,0	0	15,5
Africains (sans précision).....	16,7	3,6	10,3
Total des autres rejets. (nombre de cas) :			
Ouâchi	4		
Kabré	1		
Polonais	1		
Français citadins	1		
Total Européens	<u>23,3</u>	<u>96,4</u>	<u>58,6</u>
Total Africains	<u>76,7</u>	<u>3,6</u>	<u>41,4</u>
	100,0	100,0	100,0

Aucune réponse ne comprend à la fois des Européens et des Africains.

68 a) Quelles qualités attribuez-vous aux ethnies que vous préférez ?

réponse	<u>83,6</u>	<u>87</u>	<u>84,9</u>
1° Humains.....	54,5	40	49,0
2° Compréhensibles (on les comprend (A) savent s'exprimer (E))	27,3	10	20,7
3° Savent commander	0	30	11,3
4° Justes.....	9,1	5	7,6

1) voir en annexe à IX préférences ethniques dans le commandement x rejets ethniques dans le commandement

5° Pardonnent	6,1	5	5,7
6° Autres	3,0	10	5,7
	100,0	100	100,0

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

patients 2 (1)

punissent rarement 1

b) Quels défauts attribuez-vous aux ethnies que vous dépréciez ?

réponse	84	89	86,3
1° Sèvères....	48,8	29	41,8
2° Autoritaires	19,4	12	16,7
3° Méchants (n'aiment pas leur prochain)	6,5	35	16,7
4° Rancuniers....	6,5	6	6,3
5° Autres.....	19,2	18	18,5
	100,0	100,0	100,0

Enumération des autres (nombre de cas) :

Ne pardonnent pas..... 2

Manque de patience 1 (1)

Incompréhensibles

(langue).....2

Racistes..... 2

Trop exigeants..... 2

1) Un travailleur reproche leur impatience à certains Européens (Français) et attribue de la patience à d'autres Européens (Allemands)

Qualités attribuées dans le commandement aux Africains et aux Européens  
par ceux qui les préfèrent.

Préférence	juste	Compréhensible	Humain	sait commander	Punit rarement	Patient	juste et humain	pardonne
Africain		72,7	48				36,7	
Européen	100	27,3	52	100	100	100	33,3	100
		100,0	100,0				100,0	

Défauts attribués dans le commandement aux Africains et aux Européens:  
par ceux qui les rejettent

Rejet	Sévère	Autoritaire	trop exigeant	Raciste	Méchant	Manque de patience	Incompréhensible	Ne pardonne pas	Rancunier
Africain	72,2	57,1			28,6			50	66,7
Européen	27,8	42,9	100	100	71,4	100	100	50	33,3
	100,0	100,0			100,0			100,0	100,0

Annexes

Préférences interethniques dans le travail

Dévoués, gentils etc.	51,6	57,6	65,6	59,5	45,8
Comprennent vite	6,5	9,1	3,1	9,1	8,3
Travailleurs	16,2	12,1	15,6	28,3	25,0
Francs	3,2	3,0	6,3	9,1	16,7
Même origine	22,5	18,2	9,4	0	4,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Antagonismes interethniques dans le travail

Raison	Mina	Ouatchi	Ewé	Fon	Kabré
Rapporteurs	44	33,3	37,5	34,8	
Ne comprennent pas vite	4	8,3		9,3	11,1
Paresseux	12	33,3	25,0	9,3	11,1
Mauvais caractère	8	8,3		7,0	
Autre langue...	4		12,5	4,7	11,1
Egoïstes	4				
Aiment commander	8			2,3	11,1
Querelleurs			12,5	2,3	11,1
Rancuniers				7,0	11,1
Plusieurs des réponses précédentes	16	16,8	12,5	23,3	33,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Antagonisme interethnique dans le travail (suite)

Total des réponses incluses :	Mines	Ouatchi	Ewé	Fon	Kabré
Ne comprennent pas vite	12	16,7		16,3	22,2
Paresseux	24	41,7	37,5	16,3	33,3
Mauvais caractère	8	8,3		16,3	11,1
Autre langue	4		12,5	4,7	22,2

Préférences inter ethniques dans le travail  
x Antagonismes inter ethniques dans le travail

1° Préférences inter ethniques dans le travail

a) pas de préférences	
antagonisme	1,7
pas d'antagonisme	98,3
	<u>100,0</u>
b) Préférences	
antagonisme	93,9
pas d'antagonisme	6,1
	<u>100,0</u>

2° Antagonismes inter ethniques dans le travail

a) pas d'antagonisme	
préférence	1,4
pas de préférence	98,6
	<u>100,0</u>
b) Antagonismes	
préférence	92,4
pas de préférence	7,6
	<u>100,0</u>

Entente avec compagnons de travail x antagonismes inter ethniques dans le travail

1° Entente avec compagnons de travail	C.I.	M.	T.
a) Bonne entente			
pas d'antagonisme	91,7	87,5	89,8
antagonisme	8,3	12,5	10,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
b) Mésestente			
pas d'antagonisme	57,8	36,7	49,3
antagonisme	42,2	63,3	50,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

2° Antagonismes inter ethniques dans le travail

a) Pas d'antagonisme			
Bonne entente	84,6	90,5	87,0
Mésestente	15,4	9,5	13,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
b) Antagonisme			
Bonne entente	40,6	44,1	42,4
Mésestente	59,4	55,9	57,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Préférences ethniques dans le commandement  
x rejets ethniques dans le commandement

1° Préférences ethniques dans le commandement

a) Pas de préférence

rejets	0,7
pas de rejets	<u>99,3</u>
	100,0

b) Préférences

rejets	86,1
pas de rejets	<u>13,9</u>
	100,0

2° Rejets ethniques dans le commandement

a) Pas de rejets

préférences	3,1
pas de préférences	<u>9,6</u>
	100,0

b) Rejets

préférences	96,6
pas de préférences	<u>3,4</u>
	100,0

La différence entre le nombre de travailleurs manifestant des préférences inter ethniques dans le travail et le nombre de ceux manifestant des antagonismes inter ethniques dans le travail n'est pas significative.

$X^2$  (échantillon apparié) = 0

Les différences entre les nombre de travailleurs manifestant de la mécontente avec les compagnons de travail et le nombre de ceux manifestant des antagonismes inter ethniques dans le travail ne sont significative qu'au centre industriel, où il y a plus de travailleurs manifestant de la mécontente que de l'antagonisme inter ethnique.

$X^2$ (échantillon apparié) =	G.I.	II.	I.
	4,33 (P < .05)	0,62	1,25

La différence entre le nombre de travailleurs manifestant des préférences dans le commandement et le nombre de ceux manifestant des rejets dans le commandement est faiblement significative : il y a plus de travailleurs manifestant des préférences que des rejets.

$X^2$  (échantillon apparié) = 3,27 (P < .10)

X - TRAV. IL DE NUIT. (1)

33 a) Ne croyez-vous pas à'inconvénient à travailler la nuit ?

ne travaille pas la nuit	16,4	26,7	20,8
Travaille la nuit.....	83,6	73,3	79,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si	95,8	90,9	93,9
non	4,2	9,1	6,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui réponse	96,9	100	98,1
-------------------	------	-----	------

1° Manque de sommeil	62,8	61,0	62,1
2° Maladie par manque de sommeil.....	12,8	5,0	9,8
3° Fatigue par manque de sommeil.....	1,9	15,0	7,0
4° Autres (y compris éventuellement ré- ponses précédentes)	22,5	19,0	21,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Manque de sommeil.....	70,5	92,0	78,9
Difficulté de rester éveillé.....	5,1	0	3,1
Maladie.....	18,0	8,0	14,1
Fatigue.....	6,4	22,0	12,1
Froid.....	3,9	3,0	3,5
Moustiques.....	1,9	5,0	3,1
Accidents.....	0	5,0	2
Famille laissée seule..	1,9	0	1,2

Autre réponse : perte de poids - 1 cas.

Si non réponse	71,4	100	88,2
-------------------	------	-----	------

1° Habitude.....	20,0	30,0	26,7
2° Habitude militaire..	60,0	20,0	20,0
3° Autres.....	20,0	50,0	53,3

1) Questions posées seulement aux enquêtés qui travaillent la nuit, pé-  
riodiquement ou occasionnellement.

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Le travail est le même	2
Dort bien le jour	2
Médicament contre sommeil	1
Bon Vent	1
Les machines ne dérangent pas	1
Je ne sens rien	1

34 a) N'êtes-vous pas gêné pour dormir le jour chez vous ?

Si	75,5	91,7	85,5
Non	24,5	8,3	14,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi?

réponse Si

1° Bruit (enfants, extérieurs)	51,8	63,0	42,8
2° Chaleur	23,4	6,2	17,4
3° Bruit et chaleur	21,4	21,0	21,2
4° Manque d'habitude	13,6	4,9	10,6
5° Autres (y compris éventuellement réponses précédentes)	9,8	4,9	8,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Total des réponses incluant :

Bruit	55,2	86,4	66,1
Chaleur	47,4	27,2	40,3
Manque d'habitude	16,2	7,4	13,1
Visite des camarades	1,9	1,2	1,7
Mouches	1,3	1,2	1,3
Sommeil léger le jour	1,9	0	1,3

Autres réponses (nombre de cas) :

Maux d'yeux après avoir veillé	1
Dérangements (affaires familia- les).....	1
Pas le temps de dormir le jour	1

Si non réponse	78,6	66,7	70,7
1° Peut s'isoler dans la maison	36,3	77,7	62,1
2° Va dormir hors de la maison (chez parents ou dans case spéciale)	9,1	5,6	6,9
3° Va dormir de- hors (plage, sous cocotier)	18,2	0	6,9
4° Est seul	18,2	16,7	17,2
5° Autres (fraicheur dans la chambre habitude)	18,2	0	6,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

35a) Arrivez-vous seul à l'établissement la nuit ?

oui	61,1	70,0	64,6
non	<u>38,9</u>	<u>30,0</u>	<u>35,4</u>
	100,0	100,0	100,0

b) Quittez-vous seul l'établissement la nuit ?

oui	62,3	55,5	59,6
non	<u>37,7</u>	<u>44,5</u>	<u>40,4</u>
	100,0	100,0	100,0

36a) Pensez-vous qu'il y a plus de gens sans permission  
de nuit que de jour ?

oui	4,8	9,1	6,5
non	93,4	81,8	88,8
ne sait pas	<u>1,8</u>	<u>9,1</u>	<u>4,7</u>
	100,0	100,0	100,0

b) Pourquoi?

Si non réponse	93,0	100	95,6
1° Crainte de sanction	72,6	76,7	74,2
2° Crainte de renvoi	14,4	21,1	16,9
3° Occupations possibles le jour	13	2,2	8,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si oui			
réponse	50	100	77,8
1° Mécontentement	75	20	35,7
2° Maladie, (trop loin pour demander une permission), fatigue, (réveil trop tard)..	25	30	28,6
3° Paresse.....	0	50	35,7
	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100,0</u>

37a) Pensez-vous que le travail de nuit incite les travailleurs à chercher un emploi où ils ne travailleraient que le jour ?

oui	84,5	78,2	82,0
non	10,1	14,5	11,9
ne sait pas	4,8	1,8	3,6
personne ne s'est jamais plaint	0,6	5,5	2,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi?

Si oui			
réponse	86,6	90,7	88,2
1° Maladie	58,5	25,6	45,7
2° Fatigue	7,3	39,8	19,9
3° Sommeil	10,6	28,2	17,4
4° Travail difficile .....	9,8	5,1	8,0
5° Primes insuffisantes.....	13,0	1,3	8,5
6° Maison seule..	0,8	0	0,5
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si non

réponse	76,5	43,8	60,6
1° Crainte du chômage....	30,8	57,1	40,0
2° Adaptation, habitude....	69,2	42,9	60,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

38a) Pensez-vous qu'il soit plus utile d'organiser le transport des travailleurs de nuit que de jour ?

oui	87,8	98,2	90,6
non	12,2	1,8	9,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui

réponse	97,9	99,1	98,4
1° Serpents	8,5	14,2	10,9
2° Malfaiteurs	13,5	4,7	9,7
3° Serpents et malfaiteurs	7,8	22,6	14,2
4° Danger, peur, fantômes, fées	42,6	8,5	28,0
5° Accidents très nombreux, très dangereux.....	11,3	47,2	26,7
6° (Si transport), meilleures conditions pour commencer le travail, (car pas de salle d'attente, risque de dormir) on peut venir plus tard.....	11,3	2,8	7,7
7° Difficile d'aller à pied ou à vélo sur sentiers étroits la nuit	5,0	0	2,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
Si non	100	100	100

Transport nécessaire autant le jour

39) Pensez-vous qu'il y a plus d'accidents de nuit que de jour ?

oui	20,8	57,3	35,3
non	78,0	42,7	64,0
ne sait pas	1,2	0	0,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

XI PROMOTION

44a) Avez-vous eu de l'avancement depuis que vous êtes dans cette entreprise ?

oui	90,5	57,3	78,9
non	9,5	42,7	21,1
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) - Espérez-vous avoir de l'avancement à l'avenir ?

oui	76,0	78,5	77,1
non	14,5	14,1	14,3
peut-être	4,0	4,7	4,3
ne sait pas	5,5	2,7	4,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

c) Si oui vous faudra-t-il un complément de formation professionnelle ?

Oui	15,5	24,0	19,2
non	78,5	72,9	76,1
peut-être	1,2	0,8	1,0
ne sait pas	4,8	2,3	3,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

d) Comment l'aurez-vous ?

réponse	85,7	68,8	76,7
1° Stage	91,7	100,	95,7
2° Cours du soir, de l'après-midi, par correspondance	8,3	0	4,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

e) S'il ne vous faudra pas de complément de formation professionnelle, pourquoi ?

réponse	87,9	100	95,6
1° Aide du chef,	9,5	0	5,1
2° Dévouement, assiduité, rendement zèle, travail dur	87,0	91,0	88,9
3° Mutation	2,6	6,0	4,2
4° Autres	0,9	3,0	1,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas)

Ancienneté	2
Par une lettre à la direction	1
En priant Dieu de m'aider	1

e2) Si vous n'espérez pas avoir de l'avancement à l'avenir pourquoi ?

1° Pas assez d'instruction pour suivre des cours de Formation professionnelle.	7,4	26,1	16,0
2° Plafond du poste	22,2	17,4	20,0
3° Hostilité du chef	18,5	21,7	20,0
4° Agé	3,7	4,3	4,0
5° Plusieurs années sans avancer	44,5	26,2	36,0
6° Avancement rare chez les manoeuvres	3,7	4,3	4,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

45a) Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement travaillent mieux que ceux qui n'en ont pas ?

réponse	95,0	100	97,2
oui	<u>52,9</u>	<u>74,0</u>	<u>62,2</u>
non	46,6	21,3	35,5
ne sait pas	<u>0,5</u>	<u>4,7</u>	<u>2,3</u>
	100,0	100,0	100,0

46a) -Pensez-vous que les travailleurs qui ont une chance d'avoir de l'avancement restent plus longtemps dans les entreprises que les autres ?

réponse	94,5	100	96,9
oui	<u>76,3</u>	<u>63,3</u>	<u>70,5</u>
non	20,5	36,0	27,4
ne sait pas	<u>0,5</u>	<u>4,7</u>	<u>2,1</u>
	100,0	100,0	100,0

Nous n'avons pas reproduit les motifs des réponses aux deux dernières questions, qui n'ajoutent rien.

47a) Estimez-vous normal que les jeunes qui sortent d'écoles professionnelles avancent plus facilement que les autres?

oui	83,5	74,0	79,4
non	8,5	4,0	6,6
ne sait pas	<u>8,0</u>	<u>22,0</u>	<u>14,0</u>
	100,0	100,0	100,0

b) Pourquoi ?

Si oui			
réponse	97,0	99,1	97,8
Etudes, formation professionnelle , théorie,diplôme, plus instruits.?.	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100	100	100
Si non			
réponse	47,1	66,7	52,2
1° .. ne savent pas tout, le di- plôme ne prouve rien, ne connaissent pas la pratique,	62,5	75	66,7
2° Nous faisons tous le même travail	37,5	0	25,0
3° Il faut tenir compte aussi de l'ancienneté	0	25	9,3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

XII FORMATION PROFESSIONNELLE A L'ENTREPRISE

58) Quelle formation avez-vous eue pour votre poste actuel ?

N'a pas eu de formation	55,7	82,7	67,2
A eu une formation	44,3	17,3	32,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>
1° Stage.....	23,6	53,9	30,4
2° Brèves explications formation sommaire.....	29,2	26,9	28,7
3° Apprentissage plus approfondi.....	27,0	19,2	25,2
4° Sur le tas, en travaillant.....	12,4	.0	9,6
5° Apprentissage antérieur.....	4,5	0	3,5
6° Formation, apprentissage en cours....	2,2	0	1,7
7° Formation personnelle par des livres	1,1	0	0,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

59a) Qui vous a formé pour votre poste actuel ?

réponse	88	100	90
1° Agent africain.....	59,0	34,6	52,9
2° Agent européen.....	12,8	11,5	12,5
3° Centre de formation professionnelle	23,1	53,9	30,8
4° Formation antérieure à l'entrée à l'entreprise.....	5,1	0	3,8
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) que vous a-t-il appris de votre travail ?

réponse	100	92	98
1° Très peu	7,7	4,2	6,9
2° Un peu	17,9	50,0	25,5
3° Beaucoup	50,0	33,3	46,0
4° Tout	24,4	12,5	21,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

60a) Combien de temps a duré votre formation ?

réponse	88	88	88
1° Moins d'un jour.....	1,3	0	1,0
2° 1 jour.....	0	4,3	1,0
3° Quelques jours, 1 semaine.....	23,1	4,3	18,8
4° Quelques semaines, 1 mois.....	1,3	13,1	4,0
5° Quelques mois.....	16,7	26,1	18,8
6° Un an.....	7,7	26,1	11,8
7° Quelques années .....	46,2	26,1	41,6
8° Temps indéterminé, durant tout le travail.....	3,8	0	3,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Cela a-t-il suffi ?

réponse	97	100	98
oui	71,1	47,8	65,7
non	28,9	52,2	34,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

c) Si non pourquoi

1° Difficulté dans le travail	27,3	0	17,6
-------------------------------	------	---	------

2° Il reste des connaissances à acquérir (car métier vaste)	54,7	25,0	44,2
3° Stage trop court pour ce qu'on apprend.....	4,5	41,7	17,6
4° Stage trop général.....	4,5	25,0	11,8
5° J'ai dû me débrouiller tout seul.....	4,5	8,3	5,9
6° La formation ne concerne pas le travail même	4,5	0	2,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

61 a) Votre formation a-t-elle été approfondie ?

réponse	85	88	86
oui	<u>63,2</u>	<u>52,2</u>	<u>60,6</u>
non	<u>36,8</u>	<u>47,8</u>	<u>39,4</u>
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Pourquoi ?

Si oui

réponse	29	50	33
1° A appris beaucoup grâce à chef, surveillant.....	71,5	16,7	55,0
2° Expérience personnelle, a étudié, dans des livres	21,4	66,6	35,0
3° Formation de longue durée.	7,1	16,7	10,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Si non

réponse	57	100	69
1° Il n'y a personne pour ne former de façon approfondie .....	15,8	37,4	22,2
2° Temps de formation insuffisant .....	13,2	12,5	13,0
3° Manque de formation pratique.....	7,9	18,8	11,1
4° Travail facile ne nécessitant pas une formation approfondie.....	63,1	31,3	53,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

c) Si non serait-il possible de la compléter ?

Réponse	91	89	90
Oui	<u>72,0</u>	<u>60,0</u>	<u>68,5</u>
Non	<u>24,0</u>	<u>20,0</u>	<u>22,9</u>
Peut-être	4,0	10,0	5,7
Je ne sais pas	0	10,0	2,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

62a) Après la formation que vous recevez au début du travail y a-t-il d'autres choses que l'on vous apprenne plus tard dans le même travail ?

réponse	73	77	74
oui	44,6	10,0	36,4
non	53,9	90,0	62,4
ne sait pas	1,5	0	1,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Si oui pourquoi ?

réponse	93	100	94
1° 1ère formation insuffisante, nécessité de perfectionnement, on ne peut tout apprendre en même temps .....	48,2	0	44,8
2° Secrets professionnels appris plus tard.....	40,7	50,0	41,4
3° La pratique vient après la théorie.....	3,7	50,0	6,9
4° Encas d'amélioration, de nouvelle machine au poste, on apprend autre chose.....	7,4	0	6,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

63a) Votre formation vous permettrait-elle d'occuper d'autres postes dans l'entreprise ?

réponse	87	81	85
oui	51,9	52,4	52,0
non	48,1	47,6	48,0

64 - Si vous avez travaillé dans une autre entreprise, cette formation vous aide-t-elle dans votre travail actuel ?

oui	38,0	75,9	52,8
non	<u>61,4</u>	<u>24,1</u>	<u>47,2</u>
	100,0	100,0	100,0

ATIII - CONDITIONS PHYSIQUES  
DE TRAVAIL.

71) Quelles sont les conditions physiques de travail un poste que vous occupez : total des réponses incluant :

Poussière .....	59	92	73
Chaleur .....	56	73	63
Humidité .....	25	36	30
Saleté.....	7	1	5
Bruit.....	13	9	11
Station debout.....	37	28	33
Fraîcheur .....	10	9	9
Pluie .....	8	0,7	5
Nuits éveillées .....	1		0,6
Insomnie .....	2	0,7	1
Boue.....	3		1
Travail de nuit.....	0,5	0,7	0,6
Odeur nauséabonde.....	2	0,7	1
Position inconfortable	0,5	21	9
Grains de phosphate....	0,5		0,3
Tremblements des machi- nes	0,5		0,3
Travaux durs.....	1	3	2
Eclats de lumière .....	0,5		0,3
L'eau .....	0,5		0,3
Moustiques.....	0,5		0,3
Inconvénients divers...	0,5		0,3
Travail en plein air...	0,5		0,3
Longs trajets à pied...	1		0,6

72) Quels en sont les effets sur votre santé ?

Total des réponses incluant :

Paludisme.....	9	51	27
Rhume .....	15	56	31
Maux de tête.....	9	49	26
Maux d'yeux.....	15	9	13
Maux de reins .....	20	33	26
Refroidissement.....		19	8
Bronchite.....	2	1	1

Pneumonie ou maladie des poumons.....	3	3	3
Fatigue.....	6	8	7
Toux.....	21	19	20
Fièvre.....	33	14	25,
Rhumatisme.....	10	6	8
Maux de coeur.....	4	2	3
Maux de poitrine.....	2	1	2
Ictère.....	2	1	1
Maux de cou.....		0,7	0,3
Vertige.....	2	1	2
Maux de ventre.....	2	1	2
Hernie .....	1	1	1
Colique.....		0,7	0,3
Déformation de la..... colonne vertébrale....		0,7	0,3
Maux de côte.....		0,7	0,3
Maladie du foie.....	6		3
Faiblesse des nerfs....	3		2
Maigrissement.....	1		1
Maux de pieds.....	3	0,7	2
Affaiblissement du cerveau.....	0,5		0,3
Anémie.....	1		1
Insomnie.....	0,5		0,3
Courbatures.....	2		1
Maux d'oreilles.....	3	0,7	2
Asthme.....	0,5		0,3
Blessures.....	0,5		0,3
Baisse de tension.....	0,5		0,3
Trop de sueur.....	0,5		0,3
Grippe.....	1		0,6
Manque de respiration.	0,5		0,3

73a) L'entreprise prend-elle des mesures pour améliorer les conditions physiques de travail ? (ventilateurs, éclairage, etc.).

réponse	96,5	100	98,0
oui	25,3	46,7	34,6
non	67,0	39,3	54,9
quelquefois	7,2	12,7	9,6
ne sait pas	0,5	0	0,3
avec difficulté	0	1,3	0,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

b) Lesquelles ?

réponse	30,8	58,7	42,7
L'éclairage seulement	88,7	96,6	93,3
Climatisation ou ventilateur dans la cabine et électricité partout	1,6	3,4	2,7
Autres	9,7	0	4,0
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Balayage des poussières	1
Lunettes	1
Ventilateur	1
Équipement de protection	2
Remplacement des cribles par des séparateurs	1

74) Les mesures prises sont-elles efficaces ?

réponse	31,3	59,3	53,3
oui	55,6	6,7	27,0
non	42,8	93,3	72,3
quelquefois	1,6	0	0,7
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

XIV - SECURITE ET HYGIENE  
DU TRAVAIL.

réponse.....	95,5	98,0	96,6
1° Se plaint de la sécurité et de l'hygiène.....	33,9	35,3	34,5
2° Se plaint de la sécurité.....	45,3	42,8	44,2
3° Se plaint de l'hy- giène (douches, WC)	9,4	15,7	12,1
4° Dit qu'il n'y a pas lieu de se plaindre.....	10,9	0,7	6,5
5° Il faut que les travailleurs soient prévoyants (sécurité)	0	4,8	2,1
6° Autres.....	0,5	0,7	0,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Enumération des autres réponses (nombre de cas) :

Difficulté de faire respecter les installations  
sanitaires par les ouvriers..... 1

Difficulté d'installer une douche dans la  
carrière..... 1

XV - AVANTAGES DIVERS

Prime

réponse	96,5	100	98,0
A une prime	96,4	98,7	97,4
Satisfait	6,4	11,5	8,7
Non satisfait	93,6	88,5	91,3
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Dans les satisfaits nous avons inclu la réponse : on doit s'en contenter (1 cas).

Gratification annuelle

réponse	96,0	100	97,7
satisfait	23,3	23,3	23,3
non satisfait	56,5	76,7	65,3
trop de condition pour l'avoir	20,2	0	11,4
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Dans les non satisfaits nous avons inclu la réponse : pas tellement important (2 cas).

Avantages en nature (1)

Chaque année l'entreprise donne à ses travailleurs 12 vélos par tirage au sort

	C.I.	h.	T.
Travailleurs ayant eu un vélo	9,5	15,3 (2)	12,0 (2)

1) Voir chapitre sur le logement

(2) y compris un travailleur ayant reçu aussi des plaques de tôle anciennes par tirage au sort

XVI - EQUIPEMENT SOCIAL.

Coopérative (Mutuelle)

réponse	90,5	100	94,6
Fait partie de la mutuelle	72,0	28,0	52,1
Ne fait pas partie de la mutuelle	28,0	72,0	47,9
	100,0	100,0	100,0

Si en fait partie :

satisfait	71,0	45,2	64,7
non satisfait	29,0	54,8	35,3
	100,0	100,0	100,0

Si n'en fait pas partie :

La critique	45,1	76,9	66,7
N'a pas d'opinion	47,1	25,8	25,8
Envisage d'en faire partie	7,8	7,4	7,5
	100,0	100,0	100,0

Dispensaire

réponse	98,5	100	99,1
satisfait	14,1	68,0	37,4
non satisfait	85,9	32,0	62,6
	100,0	100,0	100,0

Les travailleurs de la mine, plus éloignés des formations sanitaires des centres urbains, se contentent plus facilement de l'équipement sanitaire dont ils disposent.

Transport

réponse	94,5	98,7	96,3
1° Désire être transporté	36,8	4,7	22,8
2° Désire être transporté ou avoir une indemnité	15,8	70,9	39,9

3° Désire être transporté ou avoir un moyen de transport personnel.....	7,9	22,3	14,2
4° Donne une raison pour être transporté : utile la nuit	5,8	0,7	3,6
5° Pour éviter les retards au service	12,6	0	7,1
6° Pour les travailleurs qui habitent loin	20,0	0	11,2
7° Autres.....	1,1	1,4	1,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Désire avoir une indemnité de transport 2  
Ce n'est pas un problème personnel 2

Logement

Enquêtés logés	8,5	0	4,8
Enquêtés ayant une indemnité de logement	0,5	0,7	0,6
Autres .	91,0	99,3	94,6
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Réponses des autres 99,5 99,3 99,4

1° Désire être logé ou avoir une indemnité	45,2	47,3	46,1
2° Désire être logé....	50,1	5,4	30,0
3° Désire une indemnité ou un prêt pour logement .....	0,6	21,6	10,0
4° Désire être logé ou avoir un prêt.....	0,6	16,2	7,6
5° Désire une indemnité	2,2	2,7	2,4
6° Désire logement, indemnité ou prêt.....	0	6,1	2,7
7° Autres réponses ....	2,3	0,7	1,2
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

Énumération des autres réponses (nombre de cas) :

Ne désire pas être logé 4  
Il est difficile de loger tout le monde 1

Total en faveur :

logement	95,6	75,0	86,4
indemnité	47,8	77,7	61,2
prêt	1,1	43,9	20,3

Autres Equipements sociaux

réponse	18,9	42,7	29,1
---------	------	------	------

1° Désire Cantine	31,7	9,4	17,6
2° Désire eau (pompe, borne fontaine)	2,6	67,1	43,2
3° Désire électricité (dans le village)	10,5	0	3,9
4° Désire eau et électricité (dans le villa- ge)	2,6	9,4	6,9
5° Désire pharma- cie	28,9	14,1	19,6
6° Désire bonne école	10,5	0	3,9
7° Désire foyer, club	5,3	0	2,0
8° Désire boutique d'alimentation générale	7,9	0	2,9
	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

AVII AVANCES DE SALAIRE

réponse	92	100	95,4
Satisfait de l'avance du			
13 Janvier (1)	28,6	68,7	46,5
Non satisfait de l'avance du			
13 Janvier (désire un don)	31,4	28,0	29,8
Est contre les avances de sa-			
laire	8,6	3,3	6,3
Se plaint de la rareté des			
avances de salaire	22,2	0	12,3
Demande qu'il y ait d'autres			
des avances que celle du			
13 janvier	7,0	0	3,9
Demande un remboursement des			
avances sur une longue	2,2	0	1,2
période			
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	100,0	100,0	100,0

<sup>1)</sup> Voir aux Généralités la rubrique "Avances".

ANALYSE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL (1)

Attitudes 108 items

Questions	Items
1 a)	1 - Préfère travail salarié 48 - Préfère travail non salarié
2 a)	2 - Préfère l'industrie 3 - Préfère le bureau 4 - Préfère le comptoir
4	5 - Gagne quelque chose en dehors du salaire 52 - Ne gagne rien en dehors du salaire
5 a)	6 - Préfère faire des heures supplémentaires 53 - Préfère l'arrêt du travail
7 b)	7 - Bien habitué à l'entreprise 54 - Pas bien habitué à l'entreprise 95 - Un peu habitué à l'entreprise
7 d)	8 - Pas possible de faciliter les choses 55 - Possible de faciliter les choses 96 - Difficile de faciliter les choses Y7 - Non réponse
8ax8c	9 - Meilleur travail entreprise = meilleur travail vie 56 - Meilleur travail entreprise ≠ meilleur travail vie
8 c)	10 - Aura un jour meilleur travail dans la vie 57 - N'aura jamais meilleur travail dans la vie 97 - Exerce déjà meilleur travail dans la vie
13 b)	11 - Raison valable d'être mis au poste actuel 58 - Pas de raison valable d'être mis au poste actuel
15 a)	12 - Aime changer de poste de travail 59 - N'aime pas changer de poste de travail

(1) Version abrégée du rapport de M. F. de Costa Nicolaou (Laboratoire de Statistiques mathématiques de l'Université de Paris VI - Professeur J.-P. Benzécri). Ce rapport peut être consulté dans les bibliothèques de l'ORSTOM de Paris et de Lomé.

17 a)	13 - Quelque chose plaît dans travail actuel 60 - Rien ne plaît dans travail actuel
17 c)	14 - Rien ne déplaît dans travail actuel 61 - Quelque chose déplaît dans travail actuel
19 a)	15 - Ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise 62 - Voudrait faire autre travail dans l'entreprise
19b)x8a)	16 - Autre travail entreprise = meilleur travail entreprise 63 - Autre travail entreprise ≠ meilleur travail entreprise
19 c)	17 - Fera un jour autre travail entreprise 64 - Ne fera jamais autre travail entreprise
20 a)	18 - Voudrait faire autre travail ailleurs 65 - Ne voudrait pas faire autre travail ailleurs
20b)x8c)	19 - Autre travail ailleurs = meilleur travail vie 66 - Autre travail ailleurs ≠ meilleur travail vie
20b)x19b)	20 - Autre travail ailleurs = autre travail entreprise 67 - Autre travail ailleurs ≠ autre travail entreprise
20 c)	21 - Fera un jour autre travail ailleurs 68 - Ne fera jamais autre travail ailleurs 98 - Peut-être
22 a)	22 - Fier de son travail 69 - Pas fier de son travail
23 a)	70 - Quelque chose empêche de mieux travailler 23 - Rien n'empêche de mieux travailler
24 a)	24 - Utilise toutes ses connaissances dans travail 71 - N'utilise pas toutes ses connaissances dans travail

25 c)	25 - Préfère travailler seul 72 - Préfère travailler en équipe X9 - Selon la nécessité du travail (= indifférence)
26 a)	26 - Ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas 73 - Travaille avec des gens qu'il n'aime pas
27 b)	27 - Satisfait avec le travail/entreprise (réponse ne comprenant que des avantages) X1 - Partiellement satisfait avec le travail/entreprise (réponse comprenant des avantages et des inconvénients) 74 - Insatisfait avec le travail/entreprise (réponse ne comprenant que des inconvénients) Y8 - Non réponse
27 c)	28 - Ayant travaillé ailleurs préfère cette entreprise 75 - Ayant travaillé ailleurs ne préfère pas l'entreprise
28 a)	29 - Ne veut pas travailler dans autre entreprise 76 - Veut travailler dans autre entreprise
29 a)	30 - Conseille son entreprise 77 - Ne conseille pas son entreprise X4 - Indifférent Y9 - Non réponse
31 a)	31 - Entreprise fait effort social/travailleurs 78 - Entreprise ne fait pas effort social/travailleurs
32 a)	32 - Entreprise a créé des difficultés 79 - Entreprise n'a pas créé de difficultés
44 b)	33 - Espère de l'avancement 80 - N'espère pas de l'avancement X6 - Réponse évasive : peut-être, ne sait pas
50 a)	34 - Chef sait bien s'occuper de ses hommes 81 - Chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes Y0 - Non réponse

51 a)	<p>35 - Chef aide à mieux faire le travail              82 - Chef n'aide pas à mieux faire le travail              Y1 - Non réponse</p>
52 a)	<p>36 - Chef laisse de la liberté dans le travail              83 - Chef ne laisse pas de la liberté dans le travail              Y2 - Non réponse</p>
53 a)	<p>37 - Chef essaie d'améliorer les conditions de travail              84 - Chef n'essaie pas d'améliorer les conditions de travail              Y3 - Non réponse</p>
54 a)	<p>38 - Chef fait son travail comme l'entreprise voudrait              85 - Chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait              Y4 - Non réponse</p>
55 a)	<p>39 - Chef crée quelquefois des difficultés              86 - Chef ne crée pas de difficultés              Y5 - Non réponse (anomalie de notation)</p>
<p>56a)X              56b)x              56d)</p>	<p>40 - Préfère chef qu'il a à un autre de groupe ethnique différent              X7 - Indifférence au groupe ethnique du chef              87 - Préfère chef de groupe ethnique différent de celui du chef actuel</p>
65 b)	<p>41 - Préférence de groupes ethniques pour compagnons              88 - Pas de préférence de groupes ethniques pour compagnons</p>
66 a)	<p>42 - Rejets de groupes ethniques pour compagnons              89 - Pas de rejets de groupes ethniques pour compagnons</p>
67 b)	<p>43 - Préférence de groupes ethniques pour commandement              90 - Pas de préférence de groupes ethniques pour commandement</p>

67 c)	44 - Rejets de groupes ethniques pour commandement 91 - Pas de rejets de groupes ethniques pour commandement
69 a)	45 - N'a jamais eu envie de quitter l'entreprise 92 - A déjà eu envie de quitter l'entreprise
69 c)	46 - N'a plus envie de quitter l'entreprise 93 - A encore envie de quitter l'entreprise Y6 - Non réponse ( $\equiv$ 45)
21 a)	47 - Aime parler de son travail 94 - N'aime pas parler de son travail X8 - N'a jamais eu à parler de son travail

Nous avons introduit quelques attitudes qui ne semblaient pas en rapport direct avec le thème de façon à voir par leurs projections dans quelle mesure elles lui sont liées.

Identificateurs socio-professionnels : 41 items

1. AGE - Classes d'âge :

- A1 - de 21 à 24 ans
- A2 - de 25 à 29 ans
- A3 - de 30 à 34 ans
- A4 - de 35 à 39 ans
- A5 - de 40 à 44 ans
- A6 - de 45 à 49 ans
- A7 - de 50 à 54 ans
- A8 - plus de 54 ans

2. INSTRUCTION

- I1 - illettré
- I2 - cours préparatoire
- I3 - cours élémentaire
- I4 - cours moyen (1re année)
- I5 - cours moyen (2me année)
- I6 - cours complémentaire
- I7 - autres cas

3. FORMATION PROFESSIONNELLE

- F1 - aucune formation professionnelle
- F2 - 1 apprentissage
- F3 - 2 apprentissages
- F4 - 3 apprentissages
- F5 - école professionnelle
- F6 - cours professionnel
- F7 - 1 apprentissage + cours professionnel

4. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

- C1 - 1re catégorie
- C2 - 2me catégorie
- C3 - 3me catégorie
- C4 - 4me catégorie
- C5 - 5me catégorie
- C6 - 6me catégorie
- C8 - agent de maîtrise 1er échelon
- C9 - agent de maîtrise 2me échelon

5. ANCIENNETE

- 1A - moins de 6 mois
- 2A - de 6 mois à 1 an 5 mois
- 3A - de 1 an 6 mois à 2 ans 5 mois
- 4A - de 2 ans 6 mois à 3 ans 5 mois
- 5A - de 3 ans 6 mois à 4 ans 5 mois
- 6A - de 4 ans 6 mois à 5 ans 5 mois
- 7A - de 5 ans 6 mois à 6 ans 5 mois
- 8A - de 6 ans 6 mois à 7 ans 5 mois
- 9A - de 7 ans 6 mois à 8 ans 5 mois
- AA - de 8 ans 6 mois à 9 ans 5 mois
- BA - plus de 9 ans 5 mois

6. AVANCEMENT

- AV - a eu avancement
- NA - n'a pas eu avancement

1° Analyse globale (centre industriel + mine)

Facteurs	1	2	3	4
Valeur propre	0,145	0,105	0,076	0,072
% d'inertie	9,8	7,1	5,1	4,8

Premier facteur :

Les groupes d'attitudes suivantes apparaissent en opposition "significative" (1) sur le 1er axe :

Du côté positif avec des coordonnées dans l'ordre décroissant :

- Y5. Non réponse à "chef crée-t-il quelquefois des difficultés ?"
- Y1. Non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"
- Y2.-Non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté dans le travail ?"
- 27. Satisfait avec le travail dans l'entreprise.
- Y4. Non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait ?"
- 15. Ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise
- 28. Ayant travaillé ailleurs préfère cette entreprise
- 45. N'a jamais eu envie de quitter l'entreprise
- 14. Rien ne déplaît dans le travail
- Y0. Non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?"
- Y3. Non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- 13. Quelque chose plaît dans le travail
- 23. Rien n'empêche de mieux travailler
- 29. Ne veut pas travailler dans une autre entreprise
- 65. Ne voudrait pas faire autre travail ailleurs
- 22. Epreuve une certaine fierté de son travail
- 30. Conseille son entreprise

Du côté négatif, à partir de l'origine :

- 75. Ayant travaillé ailleurs, ne préfère pas l'entreprise
- 69. N'éprouve aucune fierté de son travail
- 81. Chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes

---

(1) Contribution au moins égale à 1,3 % en égard au nombre d'attitudes utilisées dans l'analyse.

- 39. Chef crée quelquefois des difficultés
- 77. Ne conseille pas son entreprise
- 92. A déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 76. Veut travailler dans une autre entreprise
- 54. N'est pas bien habitué à l'entreprise
- 93. A encore envie de quitter l'entreprise
- 73. Travaille avec des gens qu'il n'aime pas
- 83. Chef ne laisse pas de liberté dans le travail
- 41. Exprime préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 42. Exprime rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 82. Chef n'aide pas à mieux faire le travail
- 43. Exprime préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44. Exprime rejets de groupes ethniques pour commandement

Ces attitudes expliquent plus de 80 % du facteur, les meilleures indications de l'axe étant surtout celles qui se rapportent au désir de quitter ou non l'entreprise.

Quelques unes de ces attitudes apparaissent en opposition complémentaire : 28-75 ; 45-92 ; 29-76 ; 22-69 ; 30-77 ; (X4, indifférent, proche de 30).

Pour d'autres il apparaît une attitude complémentaire en opposition plus faible : 27-X1 et 74 ; 15-62 ; 14-61 ; 13-60 ; 23-70 ; 65-18 ; 54-7 ; 73-26 ; 41-88 ; 42-89 ; 43-90 ; 44-91.

Pour l'attitude 93 le complément 46 est situé sur la même partie négative de l'axe. Pour les attitudes relatives aux questions sur le chef on observe les cas suivants :

1° - Non réponse sur axe positif - autre attitude sur axe négatif - attitude complémentaire en opposition faible sur axe positif :

Y5 }  
39 } - 86

Y2 }  
83 } - 36

Y0 }  
81 } - 34

non réponse "chef  
améliore-t-il les conditions  
de travail?" Y3

non réponse "chef aide-t-il  
à faire le travail?" Y1

non réponse "chef laisse-t-il  
liberté dans travail" Y2

CB

Y4

non réponse "chef  
fait-il travail comme  
l'entreprise voudrait?"

Y5

non réponse à  
"chef crée-t-il des  
difficultés?"

Y0 • non réponse "chef sait-il bien occuper  
de ses hommes?"

13 • quelque chose plait  
dans le travail

• 1A • C6

15 • ne voudrait pas faire autre  
travail dans l'entreprise

22 fier de son travail  
conseille son entreprise

• C5

• AA

65 • ne voudrait pas faire autre travail ailleurs

satisfait avec travail dans l'entreprise  
• 27

28 • ayant travaillé ailleurs  
préfère cette entreprise

AXE 1 (+)

ne veut pas travailler dans autre  
entreprise

• 29

n'a jamais  
eu envie de quitter l'entreprise

• 45

• X9  
travaille seul,  
ou en équipe selon nécessité

• 2A

AB →

rien n'empêche de mieux travailler

• 23

rien ne déplaît dans le travail

• 14

36 • indifférence à "conseillez-vous  
chef laisse de la  
liberté dans le travail  
l'entreprise?"

• X4

ANALYSE GLOBALE  
PLAN (1,2). Échelle - 1cm: 0,065  
Pourcentage d'inertie: 16,9%

difficile de faciliter les choses.  
96 ↓

AXE 2 (+)

$\lambda_2 = 0.106$

%2 = 7.1%

•39  
chef crée des difficultés

•F4

non réponse "êtes vous satisfait  
•Y8 travail/entreprise"

gagne quelque chose  
•5

•34  
entreprise fait effort social  
•F5

partiellement satisfait travail  
•X1 entreprise

autre travail ailleurs =  
•20 autre travail entrep.  
entreprise a créé difficultés  
•F3

chef pas liberté  
rejets ethnies commandement •83  
44

•4 préfère comptoir  
•84 pas conditions travail  
n'utilise pas toutes connaissances •71  
55 possible faciliter choses •A7

43  
préférences ethnies commandement

chef aide pas travail  
82

ne préfère pas l'entreprise •75  
•4A quelque chose empêche travailler •C4  
•76 veut travailler autre entrep.  
•70  
•Y7 fera autre travail ailleurs  
•9

pas bien habitué entreprise  
ne envie quitter entreprise

a déjà  
•54 en envie quitter entreprise  
•46  
n'a plus envie quitter entreprise  
•61 quelque chose défait travail  
•19  
•92  
•64  
•48  
ne fera pas autre travail entrep.  
•87  
•10  
A3 A4

•I6  
•I5  
•33 espère avancement  
•A5

AV  
•59  
F7  
9A  
40  
préfère chef qu'il a  
•88 89 2 industrie

ne conseille pas entreprise  
travaille gens n'aime pas

16 17 53 •F2  
18 62 25 47  
I3

rejets ethnies  
compagnons

préférences ethnies  
compagnons •41  
chef ne sait pas s'occuper hommes •C2  
•81  
•66

•56 •I4 •A6 •90 •1  
•57 91  
F6 8A  
•24

•85  
chef ne travaille pas entrep. voudrait

•67 pas fier travail  
•69  
•70 ne plaie travail  
•C3  
•7A  
•78 entreprise pas effort social  
•98  
•NA  
•3 préfère le bureau  
•C1

•F1  
•63  
•34 chef sait bien s'occuper des hommes  
•8

•52 gagne rien  
•68

•86 chef pas difficultés  
•79 entreprise pas difficultés  
•X8  
•37 chef améliore cond. travail

•I2

80 n'espère pas d'avancement

réponse évasive à "espérez-vous de l'avancement?"  
•X6

non réponse "conseillez-vous l'entreprise?"  
•Y9

2° - Non réponse sur axe positif. - autre attitude sur axe négatif - attitude complémentaire sur axe négatif :

Y1 - 82 - 35 (près de l'origine).

3° - Non réponse sur axe positif - pas d'autre attitude "significative" - attitudes complémentaires sur axe négatif :

Y4 - 38 (près de l'origine) - 85

Y3 - 37 (sur l'origine) - 84.

Mais dans les 3 cas on a une critique du chef "significative" ou non sur l'axe négatif, un éloge du chef relativement près de l'origine, une attitude de non réponse "significative" sur l'axe positif.

Les autres oppositions complémentaires que l'on peut relever sur le 1er axe sont les suivantes :

- Du côté positif :

2. Préfère l'industrie
1. Préfère le travail salarié
5. Gagne quelque chose en dehors du salaire
31. L'entreprise fait un effort social en faveur des travailleurs
7. Bien habitué à l'entreprise
8. Pas possible de faciliter les choses
24. Utilise toutes ses connaissances dans son travail
79. L'entreprise n'a pas créé de difficultés
33. Espère de l'avancement
40. Préfère chef qu'il a à un autre d'ethnie différente

- Du côté négatif :

3. Préfère le bureau
4. Préfère le comptoir
48. Préfère le travail non salarié
52. Ne gagne rien en dehors du salaire
78. L'entreprise ne fait pas d'effort social en faveur des travailleurs
55. Possible de faciliter les choses
54. Pas bien habitué à l'entreprise
71. N'utilise pas toutes ses connaissances
32. L'entreprise a créé des difficultés
80. N'espère pas d'avancement
87. Préfère chef d'ethnie différente de celle du chef actuel

Les identificateurs socio-professionnels donnent les résultats suivants :

- Pour l'ancienneté les modalités 1 A, 2 A (les moins anciens) et 8 A, 9 A, A A, B A (les plus anciens), c'est-à-dire les extrêmes de l'échelle, se situent du côté positif, les autres, c'est-à-dire le milieu de l'échelle, se situent du côté négatif. Les moins anciens se situent sur le 1er axe près des attitudes "significatives", les plus anciens plus près de l'origine.
- L'âge, l'instruction, la formation professionnelle, ne semblent pas avoir de rapport avec le premier axe.

Sur le premier axe on a donc :

- D'un côté des travailleurs non qualifiés, d'ancienneté moyenne, insatisfaits du travail industriel, du travail salarié, du poste de travail, de l'entreprise - même s'ils n'ont plus envie de la quitter - des compagnons de travail, du chef.
- D'un autre côté, des travailleurs qualifiés et des agents de maîtrise, ayant peu <sup>ou beaucoup</sup> d'ancienneté, satisfaits du travail industriel, du travail salarié, du poste de travail, de l'entreprise, des compagnons de travail, réservés à l'égard du chef (non réponse).
- Près de l'origine, des travailleurs peu qualifiés, ayant de l'ancienneté, satisfaits du chef.

On peut considérer que les non réponses aux questions relatives au chef représentent en général des sentiments d'insatisfaction camouflés de travailleurs des catégories supérieures et en particulier d'agents d'encadrement qui ne veulent pas trop se manifester malgré le caractère confidentiel de l'enquête.

Le premier facteur reflète de façon générale, dans les réponses des différentes catégories de travailleurs, le thème de la satisfaction au travail ; c'est le facteur d'intégration de l'ouvrier au travail industriel.

#### Deuxième facteur :

Les groupes d'attitudes suivants apparaissent en opposition "significative" sur le 2me axe :

- du côté positif de l'axe, avec des coordonnées dans l'ordre décroissant, on a les attitudes :

- Y1. Non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"
- Y2. Non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté dans le travail ?"
- Y5. Non réponse à "chef crée-t-il quelquefois des difficultés ?"
- Y4. Non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait ?"
- Y3. Non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- 39. Chef crée quelquefois des difficultés
- Y0. Non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?"
- 31. Entreprise fait effort social en faveur des travailleurs
- 5. Pense gagner quelque chose en dehors du salaire
- 32. L'entreprise a créé des difficultés
- 13. Quelque chose plaît dans le travail actuel
- 83. Chef ne laisse pas de liberté dans le travail

- du côté négatif de l'axe, on a les attitudes suivantes dans l'ordre décroissant de leurs coordonnées :

- 52. Ne pense rien gagner en dehors du salaire
- 86. Chef ne crée pas de difficultés
- 79. L'entreprise n'a pas créé de difficultés
- 23. Rien n'empêche de mieux travailler
- 37. Chef essaie d'améliorer les conditions de travail
- 14. Rien ne déplaît dans le travail actuel
- 36. Chef laisse de la liberté dans le travail
- 80. N'espère pas d'avancement
- 96. Difficile de faciliter les choses
- Y9. Non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?"

L'ensemble des attitudes ci-dessus donne 81 % de l'interprétation de l'axe, le groupe d'attitudes envers le chef en représentant 55 %.

Quelques unes de ces attitudes apparaissent en opposition complémentaires :

39 - 86 ; 5 - 52 ; 32 - 79 ; 83 - 36.

Pour d'autres, il apparaît une attitude complémentaire en opposition plus faible :

31 - 78 ; 13 - 60 ; 23 - 70 ; 37 - 84 ; 14 - 61 ; 80 - 33.

Les attitudes de non réponse à l'égard du chef sont toutes sur la partie positive de l'axe ; Y2 et Y5 sont du même côté de l'axe que l'attitude critique "significative" correspondante (83 - 39), Y3 est en opposition avec l'attitude "significative" d'éloge du chef correspondante (37). Y1 est du même côté que la partie critique correspondante 82 de l'opposition faible 82 - 35. Y0 et Y4 sont en opposition avec les attitudes complémentaires correspondantes 81 - 34 et 85 - 38 respectivement, toutes situées sur la partie négative de l'axe.

Dans aucun cas l'attitude de non réponse n'est du même côté de l'axe que l'attitude d'éloge du chef.

L'attitude 96 (difficile de faciliter les choses) est située du même côté négatif de l'axe que 8 (pas possible de faciliter les choses), en opposition à 55 (possible de faciliter les choses) et Y7 (non réponse à cette question).

L'attitude Y9 (non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?") est située du même côté négatif de l'axe que 77 (ne conseille pas l'entreprise), X4 (indifférent à cette question) en opposition à 30 (conseille l'entreprise).

Il semble donc que le deuxième facteur explique surtout l'attitude générale envers l'encadrement.

Le deuxième facteur sépare les attitudes 4 - "préfère le comptoir" (positif) et 3 - "préfère le bureau" (négatif) qui étaient confondues sur le premier axe ; l'attitude 2 - "préfère l'industrie" est toute proche de l'origine. De même, les attitudes 13 - "quelque chose plait dans le travail" et 14 - "rien ne déplaît dans le travail" sont éloignées l'une de l'autre (elles étaient toute proches sur le premier axe) ; cela arrive aussi à leurs complémentaires 60 - "rien ne plait dans le travail" et 61 - "quelque chose déplaît dans le travail".

Comme autres oppositions signalons : "fierté du travail" (22 - 69) et "utilisation des connaissances" (71 - 24).

On recueille quelques attitudes évasives ou indifférentes du côté négatif de l'axe :

- X8 - on ne m'a jamais posé de questions sur mon travail
- X4 - indifférence à "conseillez-vous l'entreprise".
- X6 - réponse peut-être, ne sait pas à "espérez-vous de l'avancement ?"
- ainsi que 96 - Difficile de faciliter les choses - déjà cité.

On remarquera que les questions de relations interethniques et de séparation de l'entreprise ont des coordonnées faibles.

Les identificateurs socio-professionnels donnent les résultats suivants :

- l'instruction et la classification professionnelle suivent le 2ème axe : du côté positif davantage d'instruction (15 - 16) et de qualification (C4 à C6) du côté négatif moins d'instruction (I1 à I4) et de qualification (C1 à C3)

- la formation professionnelle suit aussi le 2ème axe si l'on ne tient compte que de l'apprentissage : pas d'apprentissage (F1) du côté négatif, un apprentissage (F2) près de l'origine, deux et trois apprentissages du côté positif (F3, F4).

- l'âge et l'ancienneté ne semblent pas avoir de rapport avec le 2ème axe.

Sur le deuxième axe on a donc :

- d'un côté des travailleurs ayant de l'instruction, de la formation professionnelle et de la qualification, partiellement satisfaits du travail (quelque chose plait dans le travail, fier du travail, gagne quelque chose en dehors du travail ; mais possible de faciliter les choses, quelque chose empêche de mieux travailler, n'utilise pas toutes ses connaissances, quelque chose déplaît dans le travail) insatisfaits du chef, ou réservés à son égard. (non-réponse, difficultés, pas de liberté) partiellement insatisfaits de l'entreprise (l'entreprise a créé des difficultés mais l'entreprise fait un effort social en faveur des travailleurs) conservant cependant une certaine confiance dans l'avenir (espère de l'avancement).

- d'un autre côté des travailleurs avec peu d'instruction, de formation professionnelle et de qualification, plutôt satisfaits du chef (pas de difficultés, essaie d'améliorer les conditions

du travail, liberté mais : chef ne travaille pas comme l'entreprise voudrait, chef ne sait pas s'occuper de ses hommes), de l'entreprise (pas de difficultés, mais pas d'effort social) manifestant à l'égard du travail une satisfaction ou une insatisfaction sans réserve (rien ne plaît, rien ne déplaît, rien n'empêche de mieux travailler mais ne montrant aucun intérêt pour le travail même), répondant de façon évasive ou indifférente à un certain nombre de questions (aurait-il été possible de faciliter les choses, aimez-vous parler de votre travail, conseillez-vous l'entreprise) n'espérant pas d'avancement (ou répondant évasivement à ce sujet).

Le deuxième facteur apparaît donc comme une échelle d'attitudes fonction du niveau des connaissances, où s'opposent une attitude active de critique et de confiance en soi, et un conformisme, une passivité et même une certaine aliénation.

Dans le plan factoriel constitué par les deux premiers axes les questions d'insatisfaction du chef apparaissent sur les 2ème et 3ème quadrants, sous forme de deux noyaux séparés par des attitudes d'insatisfaction et de séparation de l'entreprise. L'insatisfaction du travail recoupe en partie les zones d'insatisfaction du chef au 3ème quadrant et d'insatisfaction de l'entreprise au 2ème quadrant. Etant l'insatisfaction la moins éloignée du demi-plan de la satisfaction (1er et 4ème quadrant) l'insatisfaction du travail semble être le point de passage de l'insatisfaction à la satisfaction.

La satisfaction du travail est répartie dans tout le demi-plan, la satisfaction de l'entreprise est surtout circonscrite au 4ème quadrant. La satisfaction du chef recoupe certaines questions de satisfaction du travail (4ème quadrant) et certaines questions d'insatisfaction du travail (3ème quadrant) et se prolonge par des attitudes de réponses évasives vers le bas du 4ème quadrant. La réserve à l'égard du chef (non réponses) est tout entière dans le 1er quadrant.

Dans le demi-plan de l'insatisfaction, l'opposition sur le 2ème axe entre les attitudes 4 - "préfère le comptoir" et 3 - "préfère le bureau" correspond à deux types de travailleurs : on a dans le 2ème quadrant un groupe d'attitudes qui se développe autour de 4, avec les critiques envers le chef :

facteurs de liberté, difficultés

non réponse aux questions de chef

satisfaction de l'entreprise

satisfaction du chef  
préférences ethniques

insatisfaction du travail

insatisfaction

satisfaction du chef

attachement au travail

attachement à l'entreprise  
satisfaction travail

indifférence

ANALYSE GLOBALE  
Plan (1,2)  
Distribution AGE d'ANCIENNETÉ

1+

2+

2-

GA

EA

A7+

A5

A3

A4

9A

AA

A2+

SA/A1

A6

3A

7A

BA

2A

1A

F4

facteurs de chef

satisfaction de l'entreprise

insatisfaction du travail

insatisfaction du chef

satisfaction du chef

rattachement au travail

attachement à l'entreprise  
satisfaction travail

indifférence

non réponse à chef...

ANALYSE GLOBALE  
Plan (1,2)  
Distribution CLASSIF. PROF., FORM. PROF. et INSTRUCTIO

1+

2+

2-

F3

C4

F2

I3

C2

C3

I1

I2

F7

I4

F6

F1

F5

I5

I6

C5

C6

A8

C8

84. Chef n'améliore pas les conditions de travail

83. Chef ne laisse pas de liberté dans le travail

Les critiques envers l'entreprise :

32. L'entreprise a créé des difficultés

75. Ayant travaillé ailleurs, ne préfère pas cette entreprise

Et encore :

71. Pense qu'il n'utilise pas toutes ses connaissances

Situés dans ce même quadrant les attributs suivants aident à mieux définir le type de travailleur concerné :

39. Chef crée quelquefois des difficultés

55. Possible de faciliter les choses

70. Quelque chose empêche de mieux travailler

Il s'agit de travailleurs en conflit avec le chef et l'entreprise, ayant déjà l'expérience du travail salarié (75) déçus par l'industrie et préférant un autre travail qui leur laisse plus de liberté d'action et où les rapports entre eux et l'encadrement soient d'un autre modèle (le comptoir).

L'attitude 3 (préfère le bureau) concerne des travailleurs du 3ème quadrant mais il est plus difficile de lui adjoindre d'autres attitudes.

Ces travailleurs ne sont pas satisfaits de leur travail sans savoir très bien ce qu'ils veulent, ne manifestent pas aussi nettement que les travailleurs concernés par l'attitude 4 le désir de quitter l'entreprise :

66 - autre travail ailleurs = meilleur travail dans la vie

67 - autre travail ailleurs = autre travail à l'entreprise

Ils n'espèrent pas grand chose de leur avenir professionnel à l'entreprise :

80 - n'espère pas d'avancement

### Troisième facteur

Le troisième facteur est celui des relations sociales dans le travail. On relève en effet, sur la partie positive du 3ème axe, les attitudes "significatives" suivantes :

- 41 - préférences de groupes ethniques chez compagnons
- 42 - rejets de groupes ethniques chez compagnons
- 43 - préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44 - rejets de groupes ethniques pour commandement
- 73 - travailla avec des gens qu'il n'aime pas
- qui s'opposent aux attitudes complémentaires "significatives":
- 26 - ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas
- 91 - pas de rejets de groupes ethniques pour commandement
- 90 - pas de préférences de groupes ethniques pour commandement
- 89 - pas de rejets de groupes ethniques chez compagnons
- 88 - pas de préférences de groupes ethniques chez compagnons

qui ont des coordonnées négatives. Ces 10 attitudes donnent à elles seules 55 % de l'interprétation de l'axe.

Du côté de ceux qui expriment préférences et rejets sortent :  
- des non réponses aux questions sur le chef (Y1 , Y2, Y4, Y5)  
- des réponses exprimant des torts de la part du chef :

- 85 - le chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait
- 82 - le chef n'aide pas à faire le travail
- 81 - le chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes

- les réponses suivantes :

- 45 - n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise
- 22 - fier de son travail
- 97 - exerce déjà meilleur travail dans la vie

Sur la partie négative on remarque :

d'une part :

39 - chef créé quelquefois des difficultés  
mais :

34 - chef sait bien s'occuper de ses hommes

d'autre part :

69 - pas fier de son travail

54 - pas bien habitué à l'entreprise

mais :

65 - ne voudrait pas faire autre travail ailleurs

14 - rien ne déplaît dans le travail

96 difficile de faciliter les choses

Y9 non réponse à "conseillez-vous l'autre entreprise?"

AXE 4 (+)

F6 réponse évasive à "espérez-vous de l'avancement?" X6

$\lambda_4 = 0.072$

$\%_4 = 4.8\%$

Y8 non réponse à "êtes vous satisfait avec le travail dans cette entreprise?"

autre travail entreprise ≠ meilleur  
63 travail entreprise  
14 rien déplaît dans le travail

Y3

indifférence à conseiller X4 l'entreprise

54 pas bien habitué à l'entreprise

A7

65 ne voudrait pas faire autre travail ailleurs

X7 indifférence à l'ethnie du chef

23 rien empêche de mieux travailler

97 exerce déjà meilleur travail dans la vie

6A

Y7 non réponse à "était-il possible de faciliter les choses?"

chef sait bien s'occuper de ses hommes 34

I4 71

69 pas fier du travail 93

9A 31 92 64

3 préfère le bureau

non réponse "chef sait-il s'occuper de ses hommes" Y0

40

ec6 28 préfère cette entreprise

F7

3A

X1 16 partiellement satisfait avec travail/entreprise

94 n'aime pas parler de son travail

travaille X9 seul ou en équipe, 26, 88 89 selon nécessité 83 pas préférences parjets ethnies/complignons chef pas libéré

préfère le comptoir 4

84 chef n'améliore pas les conditions de travail

AXE 4 (-)

8 pas possible faciliter choses

ec6 28 préfère cette entreprise

A2 75 15 80 A5

8A 52

36 47 X8 79

72 27 11 86

68 13 C1 78

5A 1 F1 NA

16 61 24 I3

autre travail ailleurs = 20 entre travail entrep. 21 voudrait faire autre travail ailleurs

conseille entrep. 30 autre travail ailleurs = 19 meilleur travail vie 67 autre travail ailleurs ≠ autre travail entreprise

87 préfère chef d'ethnie ≠

22 fier du travail

Y6 45 n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise

A6 F3 7A

81 chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes

chef n'aide pas à mieux faire le travail 82

non réponse à "chef  
laisse-t-il liberté...?" Y2 ↑

Y1 ↑ C8  
non réponse à "chef  
aide-t-il à faire travail?"

préférences ethnies compagnons  
• 41  
• 42 rejets ethnies compagnons

• Y4 non réponse à "chef fait-il son travail  
comme l'entreprise voudrait?"

73 • travaille avec des gens  
qu'il n'aime pas

• F4

non réponse à "chef  
crée-t-il difficultés?" • Y5

AXE 3 (+)

$\lambda_3 = 0.076$  %3 = 5.1%

• 1A

• BA

ANALYSE GLOBALE

PLAN (3,4) . Échelle - 1cm : 0,054

Pourcentage d'inertie : 9,9 %

98 • fera peut-être un jour  
autre travail ailleurs

43 • préférences d'ethnies pour commandement

44 • rejets d'ethnies pour commandement

chef ne fait pas son travail comme  
l'entreprise voudrait.  
• 85

Le troisième facteur oppose :

- un type de travailleur qui exprime des préférences et des rejets à l'égard de l'ethnie des compagnons de travail et du chef, sur lequel il émet des réserves ou des critiques, s'entend mal avec certains compagnons, tout en exprimant son attachement à l'entreprise et au poste de travail.

à :

- un type de travailleur sans préférences ni rejet inter-ethnique à l'égard des compagnons ou du chef, sans animosité à l'égard des compagnons, partiellement satisfait du chef et du travail, peu satisfait de l'entreprise.

Les relations sociales dans le travail que le 3ème facteur exprime ne sont pas toutes inter-ethniques ; nous avons vu que la moitié seulement des cas de mésentente avec les compagnons de travail sont accompagnés d'antagonismes inter-ethniques (tableau ententes x antagonismes).

#### Quatrième facteur

Sur le 4ème axe on a les attitudes "significatives" suivantes :

- Avec des coordonnées positives successivement décroissantes :

Y9. Non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?"

Y1. Non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"

Y2. Non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté ?"

41. Préférences de groupes ethniques chez compagnons

42. Rejets de groupes ethniques chez compagnons

X6. Réponse "peut-être, ne sais pas" à "espérez-vous de l'avancement ?"

Y4. Non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait ?"

73. Travaille avec des gens qu'il n'aime pas

Y3. Non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"

14. Rien ne déplaît dans le travail

23. Rien n'empêche de mieux travailler

54. Pas bien habitué à l'entreprise

- 65. Ne voudrait pas faire autre travail ailleurs
- 34. Chef sait bien s'occuper de ses hommes
- 93. A encore envie de quitter l'entreprise
- 69. Pas fier de son travail
- 92. A déjà eu envie de quitter l'entreprise

- Avec des coordonnées négatives successivement décroissantes :

- 89. Pas de rejet de groupe ethnique chez compagnons
- 88. Pas de préférence de groupe ethnique chez compagnons
- 70. Quelque chose empêche de mieux travailler
- 22. Fier de son travail
- 45. N'a jamais eu envie de quitter l'entreprise
- 84. Chef n'essaie pas d'améliorer les conditions de travail
- 43. Préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44. Rejets de groupes ethniques pour commandement
- 81. Chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes
- 82. Chef n'aide pas à mieux faire le travail
- 85. Chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait

L'ensemble d'attitudes ci-dessus rend compte de 79 % de l'interprétation de l'axe, dont 54 % pour les attitudes sortant du côté positif du 4<sup>me</sup> axe, et 25 % pour celles qui se projettent du côté négatif. Cette disproportion de 2 contre 1 en faveur de la moitié positive du 4<sup>me</sup> axe, laisse supposer que le 4<sup>me</sup> facteur sera surtout expliqué par ce qui se passe de ce côté de l'axe. L'attitude 26 "ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas" est proche des attitudes significatives de la partie négative de l'axe.

Le fait le plus saillant apporté par ce facteur est la séparation nette des deux formes de rejets et préférences de groupes ethniques que les trois facteurs précédents avaient laissés proches. D'autre part le facteur fait coïncider l'antagonisme et la préférence interethnique (compagnons) avec l'abstention de critique du chef et la non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?" (Y9) et mêle la préférence et le rejet de groupes ethniques dans le commandement avec des attitudes de critique du chef ; on remarquera que du côté des préférences et rejets de groupes ethniques dans le commandement se projettent, contribuant significativement au facteur, les attitudes de non préférence, non rejet envers les compagnons 88 et 89, tandis que la satisfaction mais non la fierté du travail accompagnent les préférences et antagonismes interethniques à l'égard des compagnons.

On conclura donc que le 4<sup>me</sup> facteur oppose :

- un type de travailleur qui entretient des relations peu amicales avec certains de ses compagnons, qui s'abstient de critiquer le

chef et l'entreprise (soumission ? peur ? solidarité ?), satisfait des conditions dans lesquelles son travail se déroule mais pas vraiment satisfait du travail lui-même (pas fier... ) et qui, peut-être pour cette même raison, songe à quitter l'entreprise pour une autre occupation de laquelle il soit plus fier.

à :

- un type de travailleur apparemment plus volontaire puisqu'il n'hésite pas à critiquer le chef, soit du point de vue de ses défauts, soit en général du point de vue ethnique, qui est solidaire de ses compagnons de travail quel que soit leur groupe ethnique, attaché à l'entreprise et fier de son travail.

Le plan factoriel constitué par les troisième et quatrième axes est celui des relations sociales, surtout interethniques, dans le travail. Les antagonismes et préférences interethniques à l'égard des compagnons figurent dans le 1er quadrant, les attitudes complémentaires correspondantes dans le 3me quadrant, les attitudes de préférence et de rejet de groupes ethniques pour le commandement figurent dans le 4me quadrant, les attitudes complémentaires correspondantes dans le 2me quadrant.

On vérifie que les non réponses aux questions sur le chef et l'entente avec les compagnons de travail sont liées aux préférences et rejets de groupes ethniques pour compagnons, ainsi que la non réponse à "êtes-vous satisfait avec le travail dans cette entreprise ?" (Y8), l'indifférence à conseiller l'entreprise (manière commode de ne pas répondre ?) et l'affirmation d'exercer déjà le meilleur travail de sa vie (97) ; d'autre part, les rejets et préférences de groupes ethniques pour commandement sont liés à certaines critiques du chef (relations de cause à effet ?), comme 85 - chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait, 82 - chef n'aide pas à mieux faire le travail, 81 - chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes ; il y a encore une certaine proximité entre les préférences et rejets de groupes ethniques dans le commandement, la fierté du travail (22) et l'attachement à l'entreprise (45).

Les attitudes complémentaires correspondant aux rejets et préférences ethniques (compagnons et commandement) sont accompagnées de certaines critiques du chef : 84 - chef n'améliore pas les conditions de travail, 83 - chef ne laisse pas de liberté, 39 - chef crée des difficultés - mais en même temps 34 - chef sait bien s'occuper de ses hommes ; pour le travail il y a une certaine

contradiction puisqu'il y a des travailleurs à qui rien ne déplaît dans le travail (14) et d'autres qui ne sont pas fiers de leur travail (69) ; enfin, il y a une certaine gêne envers l'entreprise : 54 - pas bien habitué à l'entreprise, 93 - a encore envie de quitter l'entreprise, 92 - à déjà eu envie de quitter l'entreprise.

2° Analyse du centre industriel

Facteur	:	1	:	2	:	3	:	4	:	5
valeur propre	:	0,162	:	0,125	:	0,089	:	0,081	:	0,065
% d'inertie	:	10,9	:	8,4	:	6,0	:	5,4	:	4,4

Premier facteur

Le premier facteur est celui de l'intégration au travail dans l'entreprise. Il fait opposer, de manière générale, des attitudes de satisfaction pour lesquelles le facteur est positif, à des attitudes d'insatisfaction pour lesquelles le facteur est négatif.

Les meilleures indicatrices de ce facteur sont :

- Avec des coordonnées positives :

- 36. "chef laisse de la liberté"
- 45. "n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise"
- 86. "chef ne crée pas de difficultés"
- 79. "l'entreprise n'a pas créé de difficultés"

- Et avec des coordonnées négatives :

- 83. "chef ne laisse pas de liberté"
- 32. "l'entreprise a créé des difficultés"
- 39. "chef crée des difficultés"
- 92. "a déjà eu envie de quitter l'entreprise"

On recueille donc comme bons indicateurs du premier facteur des attitudes d'attachement à l'entreprise et de séparation de l'entreprise et des attitudes de satisfaction et d'insatisfaction du chef en rapport avec le travail et la situation professionnelle du travailleur.

BA

96 difficile de faciliter choses

x4 • indifférence à conseil l'entreprise

-travail seul ou en équipe selon nécessité x9

rien déplaît dans le travail • 14

• 36 chef laisse de la liberté

• 23 rien empêche de mieux travailler

non réponse à "conseillez-vous l'entreprise?" y9

• 1A

pas possible de faciliter choses • 8

chef crée des difficultés 86

utilise toutes connaissances 24

• 79 entreprise n'a pas créé des difficultés

exerce déjà meilleur travail dans la vie • 97

préfère l'entreprise 28

• 98 fera peut-être un jour autre travail ailleurs

• 63 autre travail entreprise ≠ meilleur travail entreprise

• 78 entreprise ne fait pas effort social • 40

réponse évasive à "espérez-vous de l'avancement?" x6

chef essaye d'améliorer cond. de travail ne gagne rien en dehors du salaire • 52

• 34 chef sait bien s'occuper de ses hommes • 53

• 68 ne fera pas autre travail ailleurs • 54

AXE 2 (+)

80 • n'espère pas de l'avancement

rien plaît dans travail actuel • 60

insatisfait avec travail entreprise • 74

n'a jamais eu à parler du travail x8

pas fier de son travail • 69

autre travail ailleurs ≠ meilleur travail vie • 66

travaille gens même pas • 73

préfère le bureau • 3

préfère ethnies compagnons • 41

rejets ethnies compagnons • 42

pas bien habitué entreprise • 54

• 82 chef n'aide pas à mieux faire le travail

rejets ethnies commandement 44 • 42 préférences ethnies commandem. = autre travail ailleur = autre travail entrip. •

AXE 1 (+)  $\gamma_6 = 0.45$   
 $\lambda_1 = 0.162$   
 10.9 %

15  
 ne voudrait pas faire  
 autre travail entreprise  
 AB  
 27 2A  
 C6

non réponse à  
 "chef crée-t-il des  
 difficultés?"  $\gamma_5$

ne veut pas travailler dans  
 29 • autre entreprise

AA

fierté de son travail  
 22

85  
 chef ne fait pas son travail  
 comme entreprise voudrait

quelque chose plaît dans le travail  
 13 • C8

ne voudrait pas faire  
 65 autre travail ailleurs  
 préfère travail  
 1 • salaire • 2 préfère l'industrie  
 7 bien habitué à l'entreprise

indifférence à ethnies du chef  
 • X7  
 non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté?"  $\gamma_2$   
 non réponse à "chef aide-t-il à faire travailler?"  $\gamma_4$

8A 80  
 pas de rejets ethnies commandement  
 94  
 17  
 59 n'aime pas changer de poste  
 57 n'aura pas meilleur travail vie  
 26 ne travaille pas sans n'aime pas  
 9A 88 préfère ethnies compagnons  
 11 89 pas rejets " "

30  
 conseille son entreprise

non réponse à "chef fait-il travail comme entreprise voudrait?"  $\gamma_4$

A4 F7

A3

I6

F5

AXE 2 (-)

$\lambda_2 = 0.125$  8.4 %

33 espère de l'avancement

non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes?"  $\gamma_0$

15  
 78  
 C4  
 meilleur travail  
 9 entreprise =  
 meilleur travail vie

non réponse à "chef améliore-t-il les conditions de travail?"  $\gamma_3$

5  
 gagne quelque chose en dehors du salaire

n'importe de quitter  
 l'entreprise  
 46 autre travail ailleurs = meilleur  
 19 travail vie  
 NA 99 chose déplaît  
 dans travail  
 61

possible de faciliter choses  
 55

75 ne préfère pas  
 l'entreprise  
 84 chef n'améliore pas conditions  
 de travail  
 partiellement satisfait avec travail/entreprise  
 X1  
 entreprise fait effort  
 social / travailleurs 31  
 n'aime pas parler de son travail  
 94

77  
 quelque chose empêche de mieux travailler  
 70  
 F3

n'utilise pas toutes  
 connaissances  
 21 fera autre travail ailleurs

entreprise a créé des difficultés  
 32

4A

4  
 préfère le comptoir

AXE 1 (-)

chef ne laisse pas de liberté

39  
 chef crée des difficultés

ANALYSE DU CENTRE  
 INDUSTRIEL  
 Plan (1,2). Echelle - 1 cm : 0,055  
 Pourcentage d'inertie : 19.3 %

F4

Des identificateurs socio-professionnels, seule la classification est en liaison avec le premier facteur. Les modalités en sont en échelle de la zone de non adaptation à celle d'adaptation, à l'exception de C8 (agents de maîtrise) qui se situe entre C4 (O.S.2) et C5 (O.P.1) assez près de l'origine. C'est en relation avec la projection sur le premier axe près de l'origine des non réponses aux questions sur le chef (voir ci-après plan factoriel 3, 4).

### Deuxième facteur

Le deuxième facteur a des caractéristiques semblables au deuxième facteur de l'analyse globale : il oppose une attitude d'acceptation (de soumission) non critique glissant vers l'indifférence des conditions de travail, qui entraîne soit la satisfaction soit l'insatisfaction sans réserve (côté positif du deuxième axe) à une attitude réaliste vis à vis de la situation du travailleur qui est associée à une satisfaction partielle et à une insatisfaction qui se manifestent par la critique des conditions de travail. Ce facteur est sans doute en relation avec l'ambition dans le travail.

On retiendra comme bons indicateurs du deuxième facteur, les attitudes suivantes, avec des coordonnées positives :

- 52. ne pense rien gagner en dehors du salaire
- 60. rien ne plaît dans le travail
- 69. aucune fierté de son travail
- 37. chef essaie d'améliorer les conditions de travail
- 86. chef ne crée pas de difficultés
- 74. insatisfait du travail dans l'entreprise
- 80. n'espère pas d'avancement
- Y9. non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?"

et avec des coordonnées négatives :

- 5. gagne quelque chose en dehors du salaire
- 33. espère de l'avancement
- 13. quelque chose plaît dans le travail
- 22. éprouve fierté du travail
- Y0. non réponse à "chef sait-il s'occuper de ses hommes ?"
- Y3. non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- 30. conseille son entreprise
- 32. entreprise a créé des difficultés
- 39. chef crée des difficultés

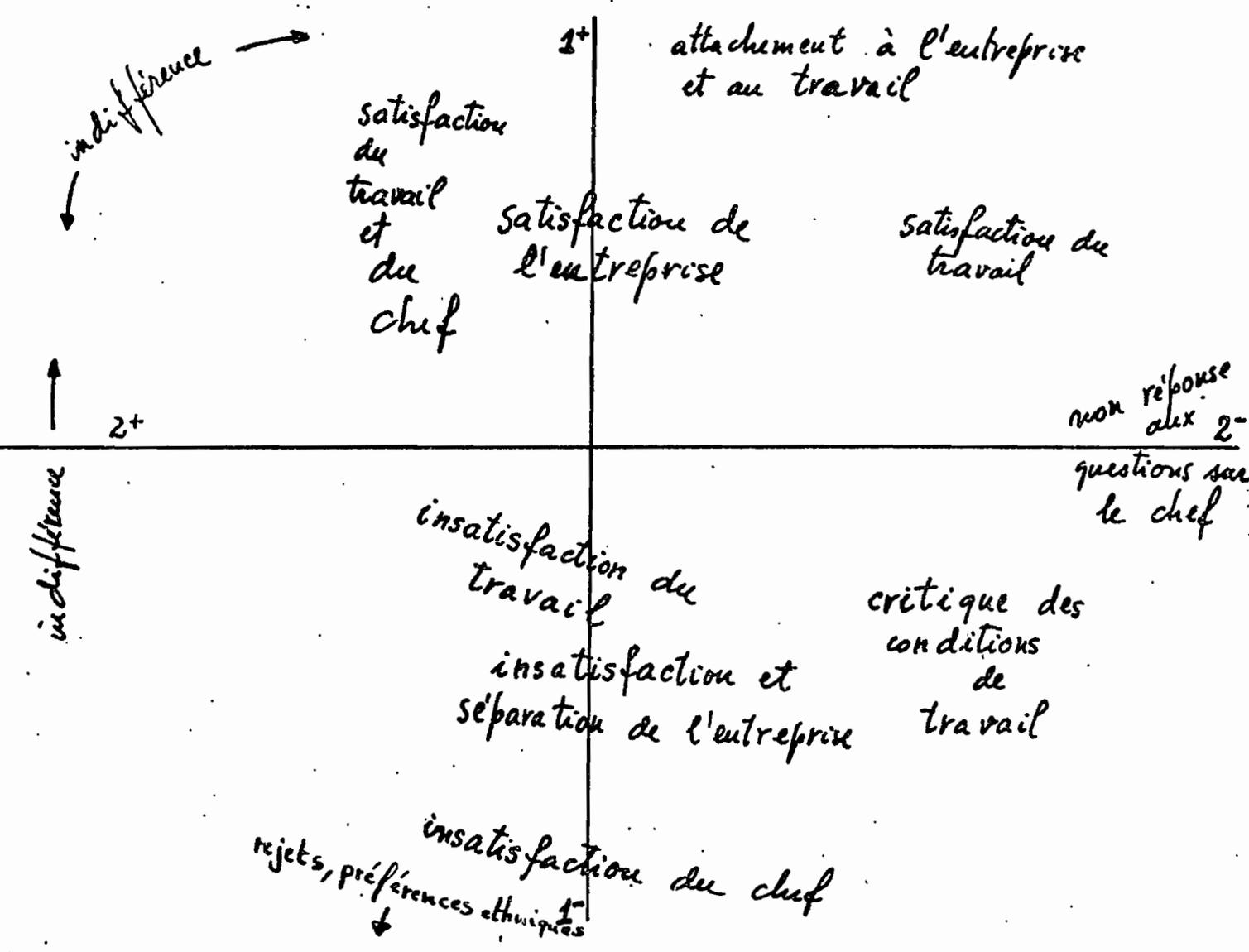
En ce qui concerne les identificateurs socio-professionnels l'ancienneté n'a apparemment pas d'importance.

Le deuxième axe fournit des échelles pour l'âge, l'instruction et la classification professionnelle sous réserve d'effectuer les regroupements suivants : A2 - A3, I1 à I3, C1 à C3. Davantage d'âge, d'instruction et de formation professionnelle est associé à un plus grand sens critique et à une plus grande confiance en soi-même : la fierté du travail (22) est liée à la satisfaction partielle du travail (13) plutôt qu'à la satisfaction totale (14) ; l'espoir de l'avancement fait que le travailleur ne veut pas quitter l'entreprise bien que celle-ci et le chef créent des difficultés (32 et 39). D'autre part moins d'instruction et de formation professionnelle, et âge et classification professionnelle plus bas entraînent soit une acceptation totale (passive) du chef et du travail, soit une insatisfaction profonde par rapport au travail et à l'entreprise.

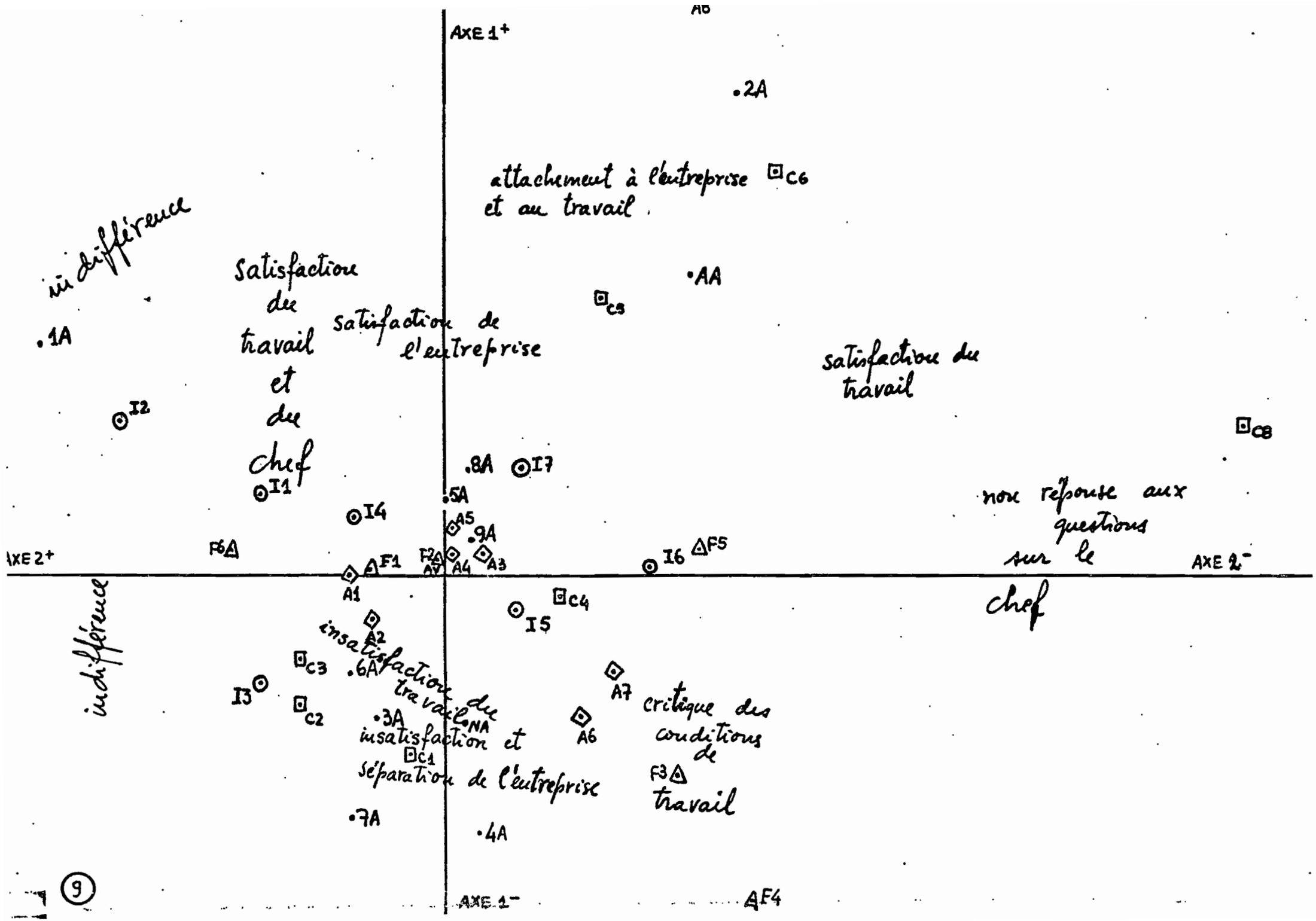
Dans le plan factoriel constitué par les deux premiers axes on remarque dans le quadrant (1+, 2+) une satisfaction générale du travail et du chef qui se prolonge par une attitude fluide d'indifférence si l'on va vers la périphérie. Dans le quadrant (1+, 2-) on rencontre la satisfaction de l'entreprise qui prend des aspects d'attachement à l'entreprise et au travail actuel si on progresse vers l'extrémité de 1+ ; dans ce même quadrant (1+, 2-) se constitue un deuxième noyau de satisfaction du travail formé des attitudes 22 - fier du travail et 13 - quelque chose plaît dans le travail. Enveloppant l'axe 2+ d'un côté et d'autre se situent les non réponses aux questions de critique du chef. Des attitudes de critique objective du travail occupent le quadrant (1-, 2-) ; si on s'approche de l'extrémité négative du premier axe, on rencontre des réponses exprimant les torts de la part du chef et de l'entreprise, et l'insatisfaction du travail apparaît quand on passe au quadrant (1-, 2+) dans lequel se présentent enfin, vers l'extérieur, les attitudes d'antagonismes et préférences interethniques.

#### Comparaison avec l'analyse globale

Les caractéristiques du facteur d'adaptation au travail dans l'entreprise (1er facteur) sont quelque peu différentes de celles du facteur analogue de l'analyse globale. Les non réponses aux questions sur le chef sont à la limite soit de l'adaptation, soit de la non adaptation à l'entreprise, tandis que dans l'analyse globale elles apparaissent comme un prolongement de l'adaptation consciente au tra-



3)



vail. En même temps, des attitudes de satisfaction du chef (36 - chef laisse de la liberté, 86 - chef ne crée pas de difficultés) se placent près des attitudes de satisfaction de l'entreprise, au quadrant (1+, 2+).

D'autres attitudes envers le chef semblent ici avoir un autre sens. En effet, l'attitude 34 - chef sait bien s'occuper de ses hommes et sa contraire 81 - chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes, se placent relativement proches de l'origine, tandis que dans l'analyse globale il y a corrélation certaine entre 81 et 89 - pas fier du travail. De même l'attitude 85 - chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait, a changé de sens : dans l'analyse globale elle se place au 3<sup>me</sup> quadrant, ayant une grande corrélation avec 69 - pas fier du travail, tandis qu'ici elle prend un aspect de défense des intérêts de l'entreprise puisqu'elle tombe dans le quadrant (1+, 2-), toute proche du centre de gravité des 3 attitudes suivantes : 22 - fier de son travail, 7 - bien habitué à l'entreprise et 29 - ne veut pas travailler dans autre entreprise.

La paire d'attitudes 31 et 78 a été quelque peu bousculée, car 31 - entreprise fait effort social, apparaît franchement dans la zone d'insatisfaction, proche de X1 - partiellement satisfait avec le travail dans l'entreprise ; et 78 - entreprise ne fait pas d'effort social va se situer du côté de la satisfaction dans le quadrant (1+, 2+) ; or dans l'analyse globale, 31 était proche de 5 - gagne quelque chose en dehors du salaire, au premier quadrant, du côté de l'adaptation à l'entreprise, et 78 était au 3<sup>me</sup> quadrant, proche des attitudes 35 - chef aide à mieux faire le travail et 98 - fera peut-être autre travail ailleurs, un jour.

On remarquera enfin que l'attitude 5 - gagne quelque chose en dehors du salaire et sa complémentaire 52 - ne gagne rien - basculent chacune de l'autre côté du premier axe, puisque 5 se projette maintenant du côté de la non adaptation à l'entreprise et 52 du côté de l'adaptation.

### Troisième facteur

Voici la liste des attitudes qui apportent une contribution significative au facteur :

- Avec facteur positif :

- 88. pas de préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 89. pas de rejets de groupes ethniques pour compagnons

- Avec facteur négatif :

- 8. pas possible de faciliter les choses
- 3. préfère le bureau
- Y3. non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- 43. préférences de groupes ethniques pour commandement
- Y0. non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?"
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement
- X6. réponses évasives à "espérez-vous de l'avancement ?"  
(peut-être, ne sait pas)
- 42. rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 41. préférences de groupes ethniques pour compagnons
- Y4. non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait ?"
- Y2. non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté ?"
- Y5. non réponse à "chef crée-t-il des difficultés ?"
- Y1. non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"

Les attitudes sortant sur la partie négative du 3<sup>me</sup> axe expliquent à elles seules 75 % du facteur, dont 46 % pour les non réponses (Y0, Y1, Y3, Y4, Y5) et 22 % pour les attitudes inter-ethniques envers le chef et les compagnons. Ce facteur sert donc à définir un type de travailleur manifestant des préférences et des antagonismes interethniques, qui se refuse à critiquer l'encadrement et préfère le travail salarié de bureau au comptoir et même à l'industrie ; il s'exprime parfois évasivement au sujet de l'avancement.

Examinons les attitudes et identificateurs sortant sur le 3<sup>me</sup> axe avec des coordonnées négatives qui sont susceptibles de contribuer à une meilleure connaissance du type de travailleur concerné. Il s'agit, en partie, de travailleurs avec responsabilités d'encadrement (C6 et C8). L'attitude relative au travail actuel n'est pas unanime, car quelques-uns affirment exercer déjà le meilleur travail qu'ils voudraient faire dans la vie (97), tandis que d'autres indiquent un autre travail qu'ils voudraient faire ailleurs (18) ; ce travail est soit le même que celui qu'ils ont indiqué comme le meilleur de leur vie (19), soit un autre travail qu'ils voudraient bien faire dans l'entreprise (20) ; mais les projets d'avenir sont sombres puisque les travailleurs ont la conviction qu'ils ne feront pas cet autre travail ailleurs (68) ni l'autre travail dans l'entreprise non plus (64) ; ils se rattachent à l'entreprise (45) bien qu'ils n'espèrent pas finalement de l'avancement (80). Enfin ces travailleurs travaillent avec des gens qu'ils n'aiment pas (73).

ethnies compagnons 41

42 compagnons

73 travaille avec gens qu'il n'aime pas

- 43 préférences ethnies commandement
- 44 rejets ethnies commandement

AXE 4(+)  
 $\lambda_4 = 0.081$   
 $\%_4 = 5.4\%$

chef ne fait pas travail entreprise voudrait • 85

quelque chose plaît travail

13 C5

• 46 n'a plus envie de quitter l'entreprise

• 27 satisfait avec travail dans l'entreprise

BA

F3

22

fier du travail

AA

BA

ANALYSE DU CENTRE INDUSTRIEL  
 PLAN (3,4) . Échelle - 1cm : 0,065  
 Pourcentage d'inertie : 11.4%

ne voudrait pas faire autre travail dans entreprise

5 gagne quelque chose en dehors du salaire

exerce déjà meilleur 97 travail dans la vie

autre travail ailleurs + autre travail entreprise

préfère l'entreprise

28

7 bien habitué à l'entreprise

66

A6

30 conseille entreprise

Peut-être fera autre travail ailleurs, un jour

• 98

fera autre travail ailleurs, un jour 21

86 • Y9 = A2

25 = 72

difficile de faciliter les choses

• 96 • 84 chef n'améliore pas les conditions de travail

indifférence à conseiller l'entreprise

X4

I1

A8

36

2

33

82

34

31

34

31

38

A3

83

chef pas de liberté

65

ne voudrait pas faire autre travail ailleurs

AXE 3(-)

Y0

non réponse à "êtes vous satisfait avec le travail dans l'entreprise?"

Y8

C6

F6

réponse évasive à "espérez-vous de l'avancement"

X6

préfère le comptoir

Y6 45

pas possible faciliter voudrait faire autre travail ailleurs

A5

n'espère pas d'avancement

57

autre travail ≠ meilleur travail dans l'entreprise

63

autre travail ailleurs = autre travail entrep.

20

chef n'aide pas travail

82

ne fera pas autre travail ailleurs

63

ne fera pas autre travail ailleurs

64

ne fera pas autre travail ailleurs

54

pas bien habitué entreprise

AXE 3(+)  
 $\lambda_3 = 0.089$   
 $\%_3 = 6.0\%$

préfère le comptoir

4

travaille seul ou en équipe selon nécessité

X9

C1

94

n'aime pas parler du travail

pas fier du travail

AXE 4(-)

3A

Le 3<sup>me</sup> facteur du centre industriel est semblable à celui de l'analyse globale : il exprime les relations sociales dans le travail (1). Mais au centre industriel la contribution des attitudes interethniques envers le chef et les compagnons et des attitudes d'entente à l'égard des compagnons est moins importante pour l'interprétation de l'axe que dans l'analyse globale. D'autre part, au centre industriel les non réponses aux questions sur le chef, qui accompagnent les préférences et les rejets, ont plus d'importance que dans l'analyse globale où les travailleurs qui expriment des préférences et des rejets émettent non seulement des réserves mais aussi des critiques sur le chef.

#### Quatrième facteur

On relève :

- sur la partie positive du 4<sup>me</sup> axe, avec des coordonnées décroissantes, les attitudes "significatives" suivantes :

- 42. rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 41. préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 73. travaille avec des gens qu'il n'aime pas
- 43. préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement
- 13. quelque chose plaît dans le travail
- 46. n'a plus envie de quitter l'entreprise
- 27. satisfait avec travail dans l'entreprise
- 22. fier de son travail
- 7. bien habitué à l'entreprise

- sur la partie négative, à partir de l'origine :

- 26. ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas
- 60. rien ne plaît dans travail
- 88. pas de préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 89. pas de rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 69. pas fier du travail
- 54. pas bien habitué à l'entreprise
- 82. chef n'aide pas dans le travail
- Y4. non réponse à "chef travaille-t-il comme l'entreprise voudrait ?"
- Y2. non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté ?"
- Y1. non réponse à "chef aide-t-il dans le travail ?"

Les attitudes recensées représentent 84 % de l'explication de l'axe dont : 44,5 % pour préférences et antagonismes (42, 41, 43, 44, 88, 89) et entente avec compagnons de travail (73, 26)

---

(1) Non toutes interethniques (voir tableau entente x antagonismes). Au centre industriel moins de la moitié des cas de mésentente entre compagnons sont accompagnés d'antagonismes interethniques.

- 15,7 % pour satisfaction du travail (13, 27, 22) et insatisfaction du travail (60, 69).

- 14,5 % pour non réponses aux questions relatives au chef (Y1, Y2, Y4). Toutes les attitudes citées ont déjà été utilisées une fois au moins dans l'interprétation des 3 premiers facteurs ; c'est dû au fait qu'une réponse oui, non ou une non réponse peut avoir plusieurs causes.

Le 4<sup>me</sup> facteur est donc aussi un facteur de relations sociales dans le travail. Ce sont des travailleurs bien adaptés à l'entreprise, satisfaits de leur travail (13, 46, 27, 22, 7) qui manifestent des antagonismes et des préférences interethniques et de l'animosité à l'égard de certains compagnons alors que des travailleurs insatisfaits du travail et ne répondant parfois pas aux questions d'appréciation du chef s'en abstiennent.

Ce facteur est responsable de la distinction entre d'une part 46 "n'a plus envie de quitter l'entreprise" (positif éloigné de l'origine), d'autre part 92 "a déjà eu envie de quitter l'entreprise" (positif proche de l'origine) et surtout 93 "a encore envie de quitter l'entreprise" (négatif).

Les trois premiers facteurs et aussi le 5<sup>me</sup>, comme nous le verrons, confondent ces attitudes : le 1<sup>er</sup> facteur présente la séparation de l'entreprise en corrélation avec l'insatisfaction du travail et du chef. Or pour le 4<sup>me</sup> facteur on note la proximité de 46 et des attitudes 13 "quelque chose plaît dans le travail" et 27 "satisfait avec le travail dans l'entreprise" et des identificateurs C5 (5<sup>me</sup> catégorie) et F3 (2 apprentissages).

Il semble que le travailleur, depuis l'époque où il a eu envie de quitter l'entreprise, a appris un nouveau métier, a éventuellement changé de chef, a eu de l'avancement et exerce des fonctions d'encadrement. Cet ensemble de circonstances l'auront évidemment fait changer d'avis.

Les relations sociales sont le fait prédominant du plan factoriel constitué par les 3<sup>me</sup> et 4<sup>me</sup> axes, où les antagonismes et les préférences caractérisent l'attitude des travailleurs des catégories supérieures (C5, C6, C8). Le plan sépare même, parmi ces travailleurs, ceux satisfaits, fiers de leur travail, surtout de 5<sup>me</sup> catégorie (1<sup>er</sup> et 2<sup>me</sup> quadrant) de ceux en qui on devine une certaine désillusion, caractérisés par le 3<sup>me</sup> facteur, c'est-à-dire les non réponses (3<sup>me</sup> quadrant). Cela semble lié à l'espoir de promotion :

les attitudes X6 - réponse évasive au sujet de l'avancement et 80 "n'espère pas d'avancement" figurent dans le 3<sup>me</sup> quadrant, avec les travailleurs des catégories les plus élevées (C6, C8) qui estiment avoir moins de chance de promotion que ceux de 5<sup>me</sup> catégorie. Chez ceux-ci l'espoir de promotion les rend satisfaits de l'entreprise (30 : conseille l'entreprise ; 28 : préfère l'entreprise) et ils prennent même la défense des intérêts de l'entreprise (85 : chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait). Les agents de maîtrise (C8) ne semblent effectivement pas tous entièrement satisfaits, comme nous l'avons vu à propos du 1<sup>er</sup> facteur. C'est en relation avec la situation du centre industriel où tous les postes de chef de quart à l'usine ont achevé d'être africanisés quelque temps avant l'enquête, ce qui a créé une certaine tension entre les ouvriers et leurs chefs africains.

#### 5<sup>me</sup> facteur

Voici la liste des attitudes qui contribuent significativement à l'explication de 5<sup>me</sup> facteur :

- sur la partie positive de l'axe, avec des coordonnées successivement décroissantes :

- Y2. non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté ?"
- Y1. non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"
- Y9. non réponse à "conseillez-vous l'entreprise ?"
- 96. difficile de faciliter les choses
- X4. indifférence à "conseillez-vous l'entreprise ?"
- Y0. non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?"
- 93. a encore envie de quitter l'entreprise
- 92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 46. n'a plus envie de quitter l'entreprise
- 76. veut travailler dans autre entreprise
- 13. quelque chose plaît dans le travail

- sur la partie négative de l'axe, à partir de l'origine :

- 31. entreprise fait effort social/travailleurs
- 29. ne veut pas travailler dans autre entreprise
- 81. chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes
- 43. préférence de groupes ethniques pour commandement
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement
- 45. n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise

Les 17 attitudes citées contribuent à 69 % de l'interprétation du facteur dont 40 % pour 93, 92, 76 ( $>0$ ) et 29, 45 ( $<0$ ).

Le 5<sup>me</sup> facteur oppose donc les attitudes d'attachement à l'entreprise à celles de séparation de l'entreprise.

Le 1<sup>er</sup> facteur en dépendait déjà, notamment 92, 45 mais l'action de ces attitudes est plus forte ici, ainsi que l'action de 93, 76, 29.

Le plan des facteurs 1 et 5 permet d'étudier le mécanisme de la séparation de l'entreprise et de l'attachement à l'entreprise.

On remarquera 3 attitudes de séparation à proximité dans le 2<sup>ne</sup> quadrant : 92, 93, 76 et en opposition à celles-ci 2 attitudes d'attachement dans le 4<sup>me</sup> quadrant : 45, 29.

Dans les autres quadrants les attitudes situées à peu près à égale distance de ces deux groupes d'attitudes peuvent être considérées comme neutres du point de vue de l'attachement.

Ce sont :

- au 1<sup>er</sup> quadrant :

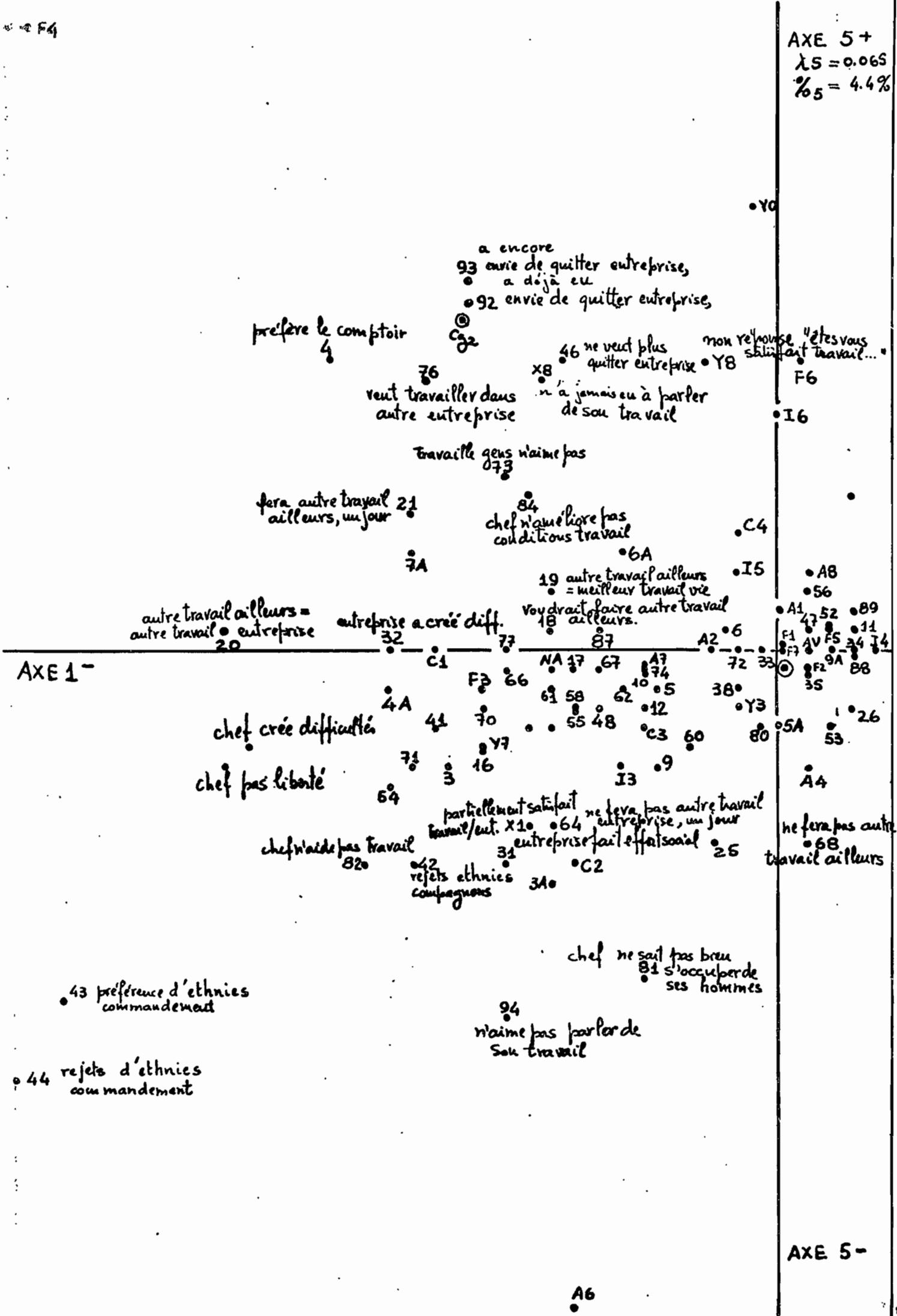
- X4. indifférent à conseiller l'entreprise
- 96. difficile de faciliter les choses
- 85. chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait
- 78. l'entreprise ne fait pas d'effort social

- au 3<sup>me</sup> quadrant :

- 33. espère de l'avancement
- 80. n'espère pas d'avancement
- 60. rien ne plaît dans le travail
- 9. meilleur travail dans la vie = meilleur travail entreprise
- 64. ne fera pas autre travail dans l'entreprise
- 31. l'entreprise fait un effort social

On remarquera que 3 attitudes contribuant significativement à l'interprétation du facteur n'expriment pas l'opposition attachement-séparation : X4, 96, 31. L'effort social de l'entreprise, et aussi l'avancement, apparaissent dans notre analyse comme des questions neutres du point de vue de l'attachement-séparation.

AXE 5+  
 $\lambda_5 = 0.065$   
 $\%_5 = 4.4\%$



a encore  
 93 envie de quitter entreprise,  
 a déjà eu  
 92 envie de quitter entreprise,  
 préfère le comptoir  
 4  
 76  
 veut travailler dans  
 autre entreprise  
 46 ne veut plus  
 quitter entreprise  
 48  
 n'a jamais eu à parler  
 de son travail  
 non réponse "êtes vous  
 satisfait travail..."  
 Y8  
 F6  
 16

travaille gens n'aime pas  
 73  
 fera autre travail  
 ailleurs, un jour  
 21  
 84  
 chef n'aime pas  
 conditions travail  
 7A  
 6A  
 19 autre travail ailleurs  
 = meilleur travail vie  
 voudrait faire autre travail  
 ailleurs.  
 18  
 87  
 6  
 A2  
 33  
 35  
 89  
 11  
 14  
 88  
 9A  
 9A  
 88  
 35  
 26  
 53  
 44

AXE 1-  
 autre travail ailleurs =  
 autre travail • entreprise  
 20  
 entreprise a créé diff.  
 32  
 77  
 66  
 67  
 74  
 72  
 33  
 35  
 89  
 11  
 14  
 88  
 9A  
 9A  
 88  
 35  
 26  
 53  
 44

chef crée difficultés  
 41  
 70  
 71  
 16  
 54  
 chef pas liberté  
 71  
 3  
 16  
 54  
 partiellement satisfait  
 travail/ent. X1  
 64  
 ne fera pas autre travail  
 entreprise, un jour  
 entreprise fait effort social  
 25  
 80  
 5A  
 53  
 44  
 ne fera pas autre  
 travail ailleurs  
 68

43 préférence d'ethnies  
commandement

44 rejets d'ethnies  
commandement

chef ne sait pas bien  
s'occuper de  
ses hommes  
81

94  
n'aime pas parler de  
son travail

AXE 5-

A6

Y1 • Y2

CB

Y9 non réponse à "conseillez-vous l'entreprise?"

BA

difficile de faciliter choses...

• 2A

96

• x4 indifférence à conseiller l'entreprise

autre travail entreprises  
meilleur travail entreprise

• 85 chef ne fait pas travail comme entrep. voudrait

97 exerce déjà meilleur travail vie

13 qq chose plaît dans travail  
non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait"

• C5

27 • satisfait avec travail dans l'entreprise

entrepreneur ne fait pas d'effort  
98  
91 90 7  
59 x7

22

• AA

15 ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise

rien empêche de travailler  
23 14 rien de plus dans travail  
86  
• 8 pas possible faciliter choses

x9 travaille seul ou en équipe selon nécessité

• x6 I7 • 2  
• 40 • 65  
• 37

79

36 chef laisse liberté

AXE 1+  
 $\lambda_1 = 0,162$   
 $\%_1 = 10,9\%$

• C6

conseille entreprise  
30 I2  
n'aura pas meilleur travail dans la vie  
57  
8A

ne veut pas travailler dans autre entreprise  
29

• I1

ANALYSE DU CENTRE INDUSTRIEL  
Plan (1,5). Échelle - 1cm : 0,065  
Pourcentage d'inertie : 15.3%

• Y5

A8

© G1

1A n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise  
• Y6

On rencontre du côté de la séparation de l'entreprise (1) des attitudes significatives de non réponse aux questions sur le chef (Y0, Y1, Y2) ainsi que :

- Y8. non réponse à "êtes-vous satisfait avec le travail dans l'entreprise ?"
- 4. préfère le comptoir
- X8. on ne m'a jamais posé de questions. (en réponse à : "aimez-vous parler de votre travail ?")
- 21. fera un jour autre travail ailleurs
- 73. travaille avec des gens qu'il n'aime pas
- 84. chef n'améliore pas les conditions de travail
- 19. autre travail ailleurs = meilleur travail dans la vie
- 20. autre travail ailleurs = autre travail à l'entreprise
- 32. l'entreprise a créé des difficultés
- 77. ne conseille pas son entreprise
- 18. voudrait faire autre travail ailleurs
- 63. autre travail entreprise ≠ meilleur travail entreprise

L'attitude "significative" 46 : n'a plus envie de quitter l'entreprise figure de façon aberrante près des attitudes typiques de séparation.

Les non réponses ont ici le sens d'indifférence, montrant le peu d'intérêt que le travailleur porte à l'ensemble du travail dans l'entreprise. On notera le rôle du chef et des compagnons (84, 73) dans le sentiment de torts venant de l'entreprise, ainsi que le rôle de l'insatisfaction du travail qui entraîne la recherche d'un autre travail, hors de l'entreprise.

L'attachement à l'entreprise est lié à une satisfaction certaine du travail (attitudes sortant sur le 1er quadrant, juste au dessus du 1er axe)(1) et aussi à une déception (68 : ne fera pas autre travail ailleurs - 57 : n'aura pas meilleur travail dans la vie) ; le travailleur, soit parce qu'il n'a pas confiance dans ses moyens pour se reconvertir à un autre travail, soit parce que les conditions du marché du travail ne lui facilitent pas une adaptation hors de l'entreprise, choisit d'y rester.

---

(1) Les attitudes citées ici sont situées par rapport à une droite passant par les attitudes neutres.

3° Analyse de la mine

Facteurs	1	2	3	4	5
Valeur propre	0,180	0,108	0,089	0,074	0,060
% d'inertie	12,9	7,8	6,4	5,4	4,3

Premier facteur :

On recueille du côté positif de l'axe1, des attitudes significatives de non réponse aux questions sur le chef :

- Y3. non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- Y1. non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"
- Y2. non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté dans le travail ?"
- Y5. non réponse à "chef crée-t-il parfois des difficultés ?"
- Y4. non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes ?"

Ces attitudes apportent 37 % du facteur ; il y a encore des attitudes significatives de satisfaction et d'attachement à l'entreprise et au travail :

- 14. rien ne déplaît dans le travail
- 65. ne voudrait pas faire autre travail ailleurs
- 27. satisfait avec le travail dans l'entreprise
- 31. entreprise fait effort social/travailleurs
- 23. rien n'empêche de mieux travailler
- 13. quelque chose plaît dans le travail
- 30. conseille son entreprise
- 29. ne veut pas travailler dans autre entreprise

qui rendent compte de 28 % du facteur.

Du côté négatif du 1er axe apparaissent des attitudes d'insatisfaction du chef et de l'entreprise et des antagonismes et préférences interethniques :

- 81. chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes
- 83. chef ne laisse pas de liberté dans le travail
- 77. ne conseille pas son entreprise
- 92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 76. veut travailler dans autre entreprise



77 Non réponse à "était-il possible de faciliter les choses?"

29 ne veut pas travailler dans autre entreprise

conseille son entreprise • 30

• X4 indifférence à "conseiller l'entreprise"

• 45 n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise

• Y6 non réponse à "avez vous encore envie de quitter l'entreprise?"

quelque chose plaît travail • 13

rien n'empêche de mieux travailler • 23

• X8 n'a jamais à parler de son travail

entreprise fait effort social • 34

satisfait avec le travail/entreprise • 27

25 rien ne déplaît dans travail

AXE 1(+)  
 $\lambda_1 = 0.180$   
 $\%_1 = 12.9\%$

5 • gagne quelque chose en dehors du salaire

97 exerce déjà meilleur travail vie

ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise • 45

non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait?" • Y4

intéresse pas parler de son travail • 24  
• 65

non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes?" • Y0

ANALYSE DE LA MINE  
PLAN (1,2) . Echelle = 1cm : 0.053  
Pourcentage d'inertie : 20.7%

66

1A

ne voudrait pas faire autre travail ailleurs • 65

non resp. "chef amel. cond. travail" • 73  
non resp. "chef aide faire travail" • Y1  
non resp. "chef laisse liberté travail" • Y2  
indiff. avec chef • X7  
non resp. "chef laisse-t-il liberté dans travail?" • Y5

42. rejets de groupes ethniques pour compagnons

41. préférences de groupes ethniques pour compagnons

Ces attitudes représentent 13 % du facteur, ce qui est 5 fois moins que la contribution totale des attitudes recensées sur la partie positive du 1er axe.

Il s'agit du facteur général d'intégration au travail dans l'entreprise, rencontré dans les deux analyses précédentes : insatisfaction du travail, du chef et de l'entreprise du côté négatif, quelques attitudes de satisfaction du chef autour de l'origine, la satisfaction du travail et de l'entreprise et les non réponses aux questions sur le chef du côté positif. Ce facteur est cependant plus proche du 1er facteur de l'analyse globale que de celui du centre industriel à cause du comportement des non réponses. On a même le sentiment que ce facteur d'intégration au travail sert à distinguer les travailleurs des catégories supérieures des autres travailleurs, à cause de la distribution des modalités de l'identificateur classification professionnelle, semblable à celle de l'analyse générale (coordonnées régulièrement décroissantes des agents de maîtrise aux manoeuvres) et aussi à cause de l'importance des contributions des attitudes recensées plus haut et sortant du côté positif de l'axe : 65 % contre 13 % seulement pour celles qui se projettent du côté négatif. Il s'agit d'un phénomène identique à celui qu'on avait observé pour le 3me facteur de l'analyse du centre industriel, où les travailleurs des catégories supérieures apparaissaient comme des gens manifestant des antagonismes et préférences interethniques.

Au centre industriel nous avons distingué, parmi les travailleurs des catégories supérieures, entre les travailleurs de 5me catégorie et les autres (6me et agents de maîtrise) d'après leur attitude différente à l'égard de la promotion et de la satisfaction au travail. Ici tous les travailleurs des catégories supérieures sont bien intégrés et satisfaits de leur travail, mais refusent toujours de commenter l'action de leur chef.

C'est qu'à la mine aucun poste d'agent de maîtrise de l'extraction (chef de quart) n'était africanisé à l'époque de l'enquête et aucun travailleur susceptible d'être promu à ce poste ne voulait risquer par une critique de compromettre son avenir dans l'entreprise, malgré le caractère confidentiel de l'enquête. Les travailleurs de la mine étaient d'ailleurs plus réticents que ceux du centre industriel pour répondre à certaines questions confidentielles.

Comme différence avec le 1er facteur de l'analyse globale, on remarquera qu'à la mine l'augmentation de l'importance des non réponses aux questions sur le chef est accompagnée d'une diminution de l'importance des antagonismes et préférences à l'égard du commandement, des attitudes d'insatisfaction du chef, comme 83 : chef ne laisse pas de liberté et 39 : chef crée des difficultés et des attitudes de séparation - attachement (92, 93, 45).

Deuxième facteur :

Le 2me facteur est positif pour les attitudes suivantes :

- Y3. non réponse à "chef essaie-t-il d'améliorer les conditions de travail ?"
- Y1. non réponse à "chef aide-t-il à mieux faire le travail ?"
- Y2. non réponse à "chef laisse-t-il de la liberté dans le travail ?"
- Y4. non réponse à "chef fait-il son travail comme l'entreprise voudrait ?"
- 15. "ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise"
- 82. "chef n'aide pas à faire le travail"
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement
- 43. préférences de groupes ethniques pour commandement
- 84. chef n'améliore pas les conditions de travail
- 39. chef crée des difficultés
- 93. a encore envie de quitter l'entreprise
- 76. veut travailler dans autre entreprise
- 92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 83. chef ne laisse pas de liberté dans le travail

Les attitudes ci-dessus ont une contribution totale qui vaut 59 % du facteur, dont 29 % pour les non réponses Y1, Y2, Y3, Y4, 16,5 % pour les critiques envers le chef (attitudes de rejet ethnique incluses), 8 % pour les attitudes de séparation de l'entreprise.

Le 2me facteur est négatif pour les attitudes suivantes :

- 38. chef fait son travail comme l'entreprise voudrait
- 35. chef aide à mieux faire le travail
- 37. chef améliore les conditions de travail
- 29. ne veut pas travailler dans autre entreprise
- 36. chef laisse de la liberté dans le travail
- 45. n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise
- 34. chef sait bien s'occuper de ses hommes
- 3. préfère le bureau

Les attitudes citées rendent compte de 26,5 % du facteur, ce qui est encore moins que la somme des contributions des non réponses aux questions sur le chef qui se projettent à l'extrémité positive de cet axe ; les attitudes de satisfaction du chef représentent à elles seules 12 % du facteur.

Comme dans l'analyse globale le 2me facteur concerne l'attitude envers le chef puisque les attitudes de satisfaction, insatisfaction (antagonismes et préférences à l'égard du commandement inclus) et les non réponses recueillent 57,5 % de l'interprétation de l'axe.

La satisfaction du chef est accompagnée de la satisfaction de l'entreprise, et l'insatisfaction du chef du désir de quitter l'entreprise. Cela montre déjà un peu ce qui porte l'ouvrier à vouloir quitter l'entreprise : il est satisfait de l'entreprise si le chef est bon, il en est insatisfait si le chef ne lui convient pas ; cette corrélation était d'ailleurs déjà montrée par le 1er facteur, où la séparation de l'entreprise, liée au chef, était aussi une attitude conséquente du fait que le travailleur n'était pas satisfait du travail, et où l'attachement à l'entreprise était lié à la satisfaction du travail.

On remarquera que, par rapport au 2me facteur de l'analyse globale, les attitudes d'insatisfaction du chef et de l'entreprise constituent un groupe avec une plus grande cohésion, sur la partie positive du 2me axe ; y figurent notamment :

81. chef ne sait pas s'occuper de ses hommes

85. chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait

qui étaient sur la partie négative de l'axe dans l'analyse globale,

43. préférences de groupes ethniques pour commandement

44. rejets de groupes ethniques pour commandement

92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise

93. a encore envie de quitter l'entreprise

qui deviennent "significatives" comme nous l'avons vu.

39. chef crée quelquefois des difficultés

qui se rapproche du groupe.

Mais quelques attitudes de satisfaction, comme 5 - "gagne quelque chose en dehors du salaire", 22 - "fier du travail", 30 - "conseille son entreprise", 13 - "quelque chose plaît dans le travail, se sont déplacées dans le sens négatif de l'axe, ce

qui a eu comme effet de faire disparaître l'aspect critique des conditions de travail, satisfaction partielle contre satisfaction totale (sans conditions) dont le 2me facteur de l'analyse globale rendait compte.

Identificateurs :

- Age : les tranches d'âge extrêmes (A1 - A2 et A6 - A7) manifestent de la satisfaction à l'égard du chef ; l'insatisfaction monte graduellement quand on passe des moins de 30 ans à ceux âgés de 30 à 39 ans et de ceux-ci à ceux âgés de 40 à 44 ans.

- Instruction : les illettrés sont satisfaits de leur chef. L'insatisfaction à l'égard du chef augmente avec le degré d'instruction jusqu'au niveau du cours moyen 1re année et diminue ensuite un peu.

- Formation professionnelle : ceux qui n'ont aucune formation professionnelle sont satisfaits du chef. L'insatisfaction augmente d'un à deux apprentissages et diminue ensuite avec trois apprentissages.

Remarquons qu'il y a liaison entre le nombre d'apprentissages et l'âge du travailleur ; il est donc normal que les deux identificateurs suivent la même courbe.

- Classification professionnelle : l'insatisfaction augmente avec la catégorie jusqu'à la 4me (à condition de regrouper la 2me et la 3me) et diminue ensuite.

Dans le plan factoriel constitué par les deux premiers axes les attitudes d'insatisfaction du chef et de l'entreprise forment un groupe assez cohérent dans le 2me quadrant ; dans l'analyse globale les critiques du chef se projetaient en partie sur le 2me quadrant (39, 83, 84, 82), en partie sur le 3me (81, 85). D'autre part certaines attitudes de satisfaction passent du 1er au 4me quadrant :

30. conseille son entreprise

13. quelque chose plaît dans le travail

ou se rapprochent du 1er axe :

22. fier de son travail

5. gagne quelque chose en dehors du salaire

satisfait  
chef et de l'entreprise  
(séparations)

insatisfait  
du  
travail

non répon-  
aux questions  
sur le chef

insatisfait  
de  
travail  
désillusion  
(pas de projets)

Satisfait  
du  
chef

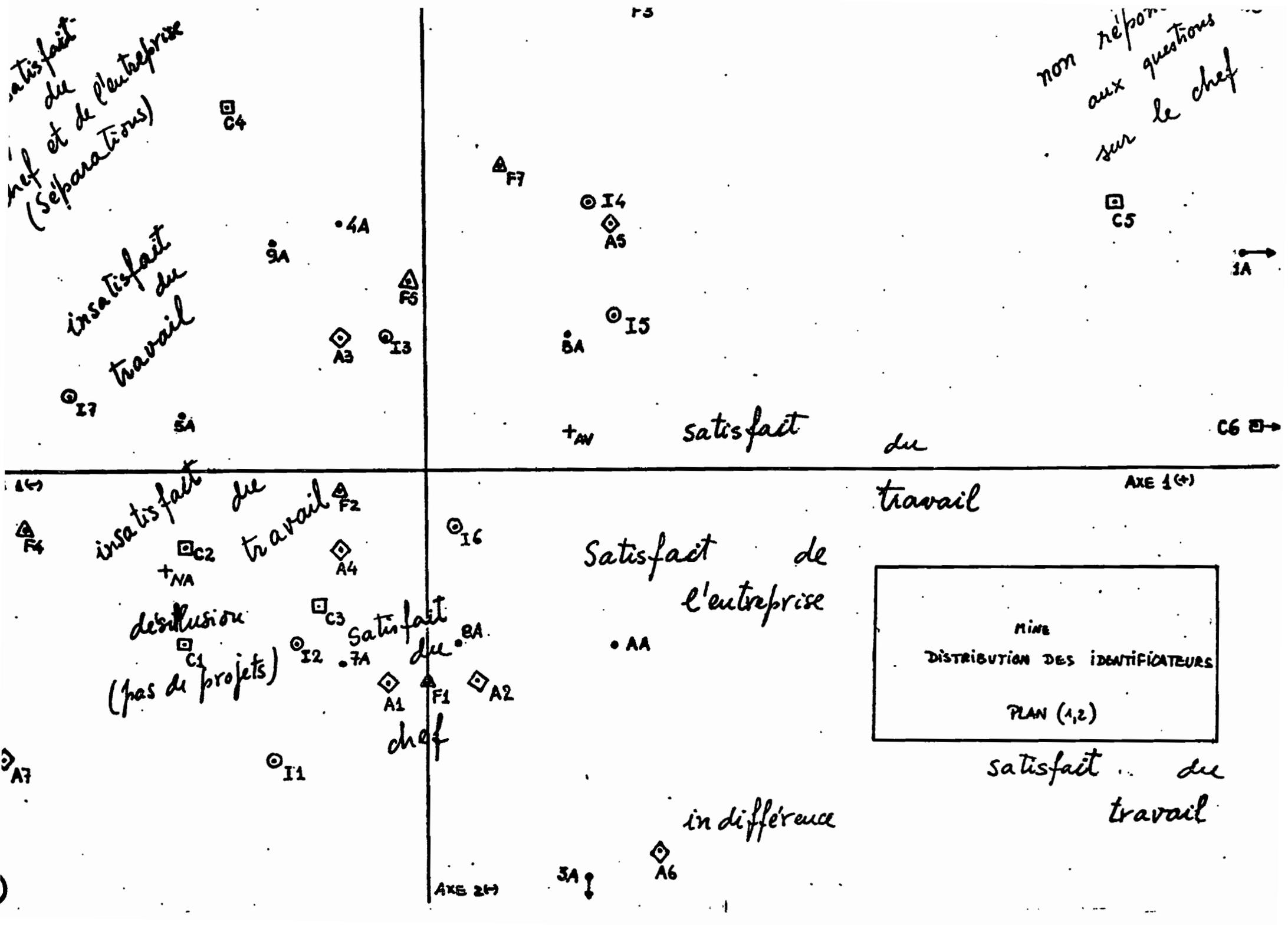
Satisfait de  
l'entreprise

indifférence

satisfait  
du  
travail

satisfait du  
travail

MINE  
DISTRIBUTION DES IDENTIFICATEURS  
PLAN (1,2)



Deux attitudes d'attachement au travail :

15. ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise

65. ne voudrait pas faire autre travail ailleurs

se sont éloignées des autres attitudes de satisfaction au travail, comme si elles avaient été entraînées par les attitudes de non réponses aux questions sur le chef dans leur mouvement d'éloignement de l'origine dans le sens positif du 2<sup>me</sup> axe (à l'exception de Y0 : non réponse à "chef sait-il bien s'occuper de ses hommes", qui s'est rapprochée du 1<sup>er</sup> axe).

Dans le 3<sup>me</sup> quadrant un regroupement de questions et d'identificateurs dénote une certaine résignation chez les manoeuvres :

80. n'espère pas d'avancement

57. n'aura jamais meilleur travail dans la vie

68. ne fera jamais autre travail ailleurs

52. ne gagne rien en dehors du salaire

et

C1. 1<sup>re</sup> catégorie

C2. 2<sup>me</sup> catégorie

NA. pas d'avancement depuis l'entrée à l'entreprise

Si les travailleurs des catégories supérieures sont dans le 1<sup>er</sup> quadrant avec des attitudes de satisfaction du travail et des non réponses aux questions sur le chef, les travailleurs de 4<sup>me</sup> catégorie (ouvriers spécialisés) sont dans le 2<sup>me</sup> quadrant proches de la zone d'insatisfaction du chef et de l'entreprise. Ils ont une certaine expérience professionnelle mais attendent une promotion qui ne vient pas ; leur espoir de passer à des fonctions d'agent d'encadrement n'a pas été exaucé et ils en veulent à leur chef et à l'entreprise.

Troisième facteur :

Pour le troisième facteur, on relève les oppositions suivantes :

- du côté positif du 3<sup>me</sup> axe :

42. rejets de groupes ethniques pour compagnons

41. préférences de groupes ethniques pour compagnons

73. travaille avec des gens qu'il n'aime pas

71. n'utilise pas toutes ses connaissances

X6. réponse évasive à espérez-vous de l'avancement (peut-être, ne sait pas)

- 69. pas fier de son travail
- 93. a encore envie de quitter l'entreprise
- 92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 90. pas de préférences de groupes ethniques pour commandement
- 91. pas de rejets de groupes ethniques pour commandement

- du côté négatif du 3<sup>me</sup> axe :

- 26. ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas
- 22. fier de son travail
- 45. n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise
- 89. pas de rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 88. pas de préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 4. préfère le comptoir
- 43. préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement

Les attitudes ci-dessus ont une contribution totale qui représente 82,5 % du facteur ; mais les attitudes inter-ethniques (préférences, rejets ou absences) et celles exprimant la bonne ou mauvaise entente avec les compagnons (26 et 73) contribuent, à elles seules, avec 65,5 % du facteur.

Le 3<sup>me</sup> facteur exprime l'opposition entre les travailleurs ayant des préférences et des rejets interethniques à l'égard du chef, sans en avoir à l'égard des compagnons et les travailleurs ayant des préférences et des rejets interethniques à l'égard des compagnons sans en avoir à l'égard des chefs.

On peut y voir une opposition entre les travailleurs encore imprégnés de la culture traditionnelle, où les antagonismes inter-ethniques ont une place parfois importante, et les travailleurs plus évolués, solidaires de leurs compagnons de travail, n'acceptant pas leurs chefs européens. A la mine, comme nous l'avons déjà dit, lors de l'enquête.

Le 3<sup>me</sup> facteur de la mine exprime donc la même opposition que le 4<sup>me</sup> facteur de l'analyse globale. Cependant il n'y est pas possible d'y associer l'hostilité au chef avec une satisfaction relative du travail et de l'entreprise et l'hostilité à certains groupes ethniques avec une relative inadaptation au travail et à l'entreprise comme dans l'analyse globale.

AXE 4 (+)

$\lambda_4 = 0.074$

$\%_4 = 5.4\%$

3A

16

indifférence à faire autre travail ailleurs  
98

travaille  
← X9 Seul ou en équipe  
selon nécessité

ne fera pas d'autre travail  
entreprise 64

fait du travail  
22

AA

préfère l'entreprise  
28

respire pas du moment 80

Y6 n'a jamais eu envie de quitter entrep.

C3

BA

chef n'aime pas cond. travail 84

n'aime pas travailler 94

89 aime en dehors salaires 5

ne préfère pas l'entreprise  
75

I3  
4 préfère le comptoir

48 préfère travail mieux  
salarié

36 15 Y0 F2

autre travail ailleurs = autre travail  
20 entreprise

19 autre travail ailleurs = meilleur travail

I2 A2

AXE 3 (-)

C4 n'a jamais eu à parler de son travail 7A

X4 partiellement satisfait travail dans l'entreprise  
F3

53 30 86 47 11 56 2

85 70 61 62 37 NA

59 78 F1 77 3 1

24 83 52 33 32 76

pas de préférences ethnies compag 88  
pas de rejets ethnies compag 89

26 87 5A C2

ne travaille pas gens n'aime pas 57

n'aura pas meilleur vie 34 17 66

chef n'aide pas travail 82 9A

348 17 fera autre travail entreprise

54 pas bon habitué à l'entreprise

Y4 ne fera pas autre travail ailleurs 68

Y5

A1

AXE 4 (-)

A7

↓

ne veut plus quitter l'entreprise 46

\* X4  
indifférence à conseiller l'entreprise

ne voudrait pas faire autre travail  
• 15 dans l'entreprise

réponse évasive à "espérez-vous de travailler avec des gens  
X6 l'avancement?" 73 qu'il n'aime pas

71 n'utilise pas toutes ses  
connaissances

préférences rejets  
41 • 42  
d'éthnie pour compagnons

61 •  
14  
rien ne déplaît dans travail

entreprise fait effort social  
31 • 97 exerce déjà meilleur travail ou  
F7

66  
préfère chef qu'il a à autre  
40 d'éthnie +

12 aime changer de poste  
de travail

23 rien empêché de mieux travailler

chef crée des difficultés  
39

ANALYSE DE LA MINE  
PLAN (3,4) Échelle - 1cm: 0,067  
Pourcentage d'inertie : 11,8 %

AXE 3 (+)

$\lambda_3 = 0.089$  % = 6.4 %

• I4 • 93 a encore envie de quitter l'entreprise

13 quelque chose plaît dans le travail

27 satisfait travail/entreprise

65 ne voudrait pas faire autre travail ailleurs  
a plus envie de quitter l'entreprise

92 • Y2

91 rejets ethnies commandement • C8  
90 préférences ethnies commandement  
• Y7

81 •

69 aucune fierté du travail

41  
63 autre travail entreprise ≠ meilleur  
travail entreprise

27 indifférence à l'éthnie du chef

• Y3

• Y4

17

En effet, du côté positif (rejet à l'égard des compagnons) se projettent aussi des attitudes comme :

- 14. rien ne déplaît dans le travail
- 97. exerce déjà meilleur travail dans la vie
- 27. satisfait du travail dans l'entreprise

et du côté négatif (rejets à l'égard des chefs) sortent :

- 54. pas bien habitué à l'entreprise
- X1. partiellement satisfait du travail à l'entreprise

Ces attitudes n'ont pas une contribution significative mais leur opposition au sens dégagé par les attitudes significatives fait penser que ce facteur reflète une opposition entre types de relations interethniques plutôt que l'opposition entre attitudes interethniques associées à des attitudes relatives au travail et à l'entreprise groupées de façon cohérente.

#### Quatrième facteur :

Voyons quelles sont les attitudes qui, de l'un et de l'autre côté du 4<sup>me</sup> axe, contribuent le plus au facteur.

On a, du côté positif :

- 43. préférences de groupes ethniques pour commandement
- 44. rejets de groupes ethniques pour commandement
- X4. indifférence à conseiller l'entreprise
- 15. ne voudrait pas faire autre travail dans l'entreprise
- 73. travaille avec des gens qu'il n'aime pas
- X6. réponse évasive à "espérez-vous de l'avancement ?" (peut-être, ne sait pas)
- 71. n'utilise pas toutes ses connaissances
- 42. rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 41. préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 31. entreprise fait effort social/travailleurs
- 22. fier de son travail
- 45. n'a jamais eu envie de quitter l'entreprise

et du côté négatif se projettent :

- 26. ne travaille pas avec des gens qu'il n'aime pas
- 89. pas de rejets de groupes ethniques pour compagnons
- 88. pas de préférences de groupes ethniques pour compagnons
- 92. a déjà eu envie de quitter l'entreprise
- 91. pas de rejets de groupes ethniques pour commandement
- 90. pas de préférences de groupes ethniques pour commandement
- 69. pas fier de son travail
- 46. n'a plus envie de quitter l'entreprise

Ce facteur exprime nettement les relations interethniques auxquelles sont liées la bonne ou mauvaise entente avec les compagnons (1). L'ensemble rend compte de 49 % de l'interprétation.

Cependant ce facteur n'exprime pas seulement cela. En effet une attitude générale d'adaptation au travail et à l'entreprise accompagne les rejets et préférences interethniques sur le côté positif du 4<sup>me</sup> axe, tandis que l'absence de rejet et préférence est associée à une certaine insatisfaction du travail et de l'entreprise. Cette interprétation, suggérée par les attitudes significatives, n'est pas démentie par les autres ; on relève ainsi, du côté des rejets :

- 14. rien ne déplaît dans le travail
- 97. exerce déjà le meilleur travail dans la vie
- 64. ne fera pas autre travail dans l'entreprise
- X9. indifférence à travailler seul ou en équipe (ce qui intéresse le travailleur c'est de travailler)

En dépit de cette bonne adaptation au travail et à l'entreprise les travailleurs expriment peu d'espoir d'avoir de l'avancement (80) ou bien se montrent évasifs à ce sujet (X6).

D'autre part, du côté des non rejets (côté négatif) se projettent :

- 54. pas bien habitué à l'entreprise
- Y1, Y2, Y3, Y4, Y5. non réponses aux questions sur le chef
- 82. chef n'aide pas dans le travail
- 83. chef ne laisse pas de liberté dans le travail
- 34. chef sait bien s'occuper de ses hommes

Cela semble montrer que les travailleurs qui ne manifestent pas de rejet à l'égard du chef se sentent dépendants de lui et que ceux qui expriment des rejets se sentent relativement indépendants de lui et se manifestent surtout par leurs opinions sur le travail et l'entreprise.

Le 4<sup>me</sup> facteur de l'analyse de la mine est proche du 3<sup>me</sup> facteur de l'analyse globale. Il en diffère sur les points suivants :

Certaines attitudes d'insatisfaction du chef accompagnent les non rejets à la mine, les rejets dans l'analyse globale. L'insatisfaction du chef, qu'elle soit exprimée ou qu'elle soit camou-

---

(1) Voir tableau entente x antagonismes. A la mine la majorité des cas de mésentente entre compagnons sont accompagnés d'antagonismes interethniques.

flée par les non réponses, est, à la mine, manifestée surtout par les travailleurs sans rejets ni préférences interethniques. Dans l'analyse globale le facteur relations sociales est influencé par le 3<sup>me</sup> facteur de l'analyse du centre industriel, qui impose un groupe de travailleurs des catégories supérieures manifestant des rejets et préférences interethniques et s'abstenant de critiquer leur chef.

Le plan factoriel constitué par les 3<sup>me</sup> et 4<sup>me</sup> axes est celui des relations sociales, surtout interethniques, dans le travail, comme dans l'analyse globale, avec la différence que les deux facteurs sont permutés.

On notera, comme dans les deux analyses antérieures, la grande proximité et éventuellement les coïncidences des attitudes de préférences et de rejets et aussi des attitudes opposées :

Le travailleur qui rejette un groupe ethnique exprime en même temps une préférence pour un autre groupe, et inversement.

De même celui qui ne rejette pas ne préfère pas non plus (1).

Les préférences et rejets de groupes ethniques pour le commandement (43 et 44), qui se projettent dans le 2<sup>me</sup> quadrant, sont assez éloignés d'autres attitudes, qui en étaient proches dans l'analyse globale ; deux d'entre elles restent cependant dans le même quadrant :

22. fierté du travail

45. attachement à l'entreprise

c'est-à-dire que ces dernières attitudes sont parfois exprimées par des travailleurs adoptant les attitudes de préférence et rejet à l'égard du commandement.

Mais à la différence de l'analyse globale il n'y a pas de corrélation entre l'hostilité ethnique à l'égard du chef et certaines attitudes d'insatisfaction du chef :

85. chef ne fait pas son travail comme l'entreprise voudrait

82. chef n'aide pas à mieux faire le travail

situées dans le 3<sup>me</sup> quadrant

et

81. chef ne sait pas bien s'occuper de ses hommes

près de l'origine

---

(1) Se référer au tableau préférences x antagonismes et au X2 correspondant.

Les préférences et rejets de groupes ethniques pour compagnons restent proches des manifestations de mauvaise entente avec les compagnons de travail (73) mais les attitudes d'abstention de critique du chef qui les accompagnaient dans l'analyse globale se sont éloignées et se situent plutôt près des non préférences et non rejets.

D'autre part des attitudes qui étaient surtout typiques de non rejet dans l'analyse globale sont passées dans la zone d'influence des antagonismes, comme :

- 39. chef crée des difficultés
- 14. rien ne déplaît dans le travail

Les différences constatées s'expliquent au niveau des facteurs de relations sociales de la mine et de l'analyse globale que nous avons déjà comparés.

#### Cinquième facteur :

Aucune interprétation satisfaisante n'a pu en être donnée.

#### Corrélation entre les facteurs des trois analyses

Les deux premiers facteurs sont, à quelques fluctuations près, les mêmes dans les trois analyses ; il y a des différences au niveau des attitudes à l'égard du chef (surtout les abstentions) et de celles d'appréciation du travail en rapport avec le degré d'instruction. Le facteur relations sociales est le 3<sup>me</sup> dans l'analyse globale et au centre industriel, le 4<sup>me</sup> à la mine. Le 4<sup>me</sup> facteur de l'analyse globale (opposition entre les deux formes de rejets et de préférences) n'a pas de correspondant au centre industriel mais est lié au 3<sup>me</sup> facteur de la mine. Enfin les 4<sup>me</sup> et 5<sup>me</sup> facteurs du centre industriel semblent être des facteurs locaux.

Des calculs de corrélation entre les facteurs des trois analyses, pris deux à deux, ont confirmé ces constatations et apporté le complément suivant :

- le 4<sup>me</sup> facteur de l'analyse du centre industriel (relations inter-ethniques dans le travail) est proche du 5<sup>me</sup> facteur de l'analyse globale (non analysé) : opposition satisfaction au travail, mauvaises relations sociales - insatisfaction au travail, bonnes relations sociales.

Analyse des aspirations des travailleurs

---

Questions

- 8d) Pourquoi est-ce le meilleur travail ? (Meilleur travail dans la vie)  
8c) Pourrez-vous l'avoir un jour ? (Meilleur travail dans la vie)  
11b) Pourquoi ? (métier garçons)  
11d) Pourquoi ? (métier filles)  
19a) Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire dans cette entreprise ?  
19c) Pourquoi ?  
19d) Pourquoi ne le faites-vous pas ?  
19e) Pensez-vous que vous avez quelque chance de le faire un jour ?  
20a) Y a-t-il un autre travail que vous voudriez bien faire ailleurs ?  
20c) Pourquoi ?  
20d) Pourquoi n'essayez-vous pas de le faire ?  
20e) Pensez-vous que vous avez quelque chance de le faire un jour ?  
28a) Voudriez-vous travailler dans une autre entreprise ?  
28b) Pourquoi ?  
8a) x 8c) Meilleur travail à l'entreprise = meilleur travail dans la vie  
8a) x 19b) Meilleur travail à l'entreprise = autre travail à l'entreprise  
19b) x 20b) Autre travail à l'entreprise = autre travail ailleurs  
8c) x 20 b) Meilleur travail dans la vie = autre travail ailleurs  
8b) x 19c) Pourquoi est-ce le meilleur travail ? (entreprise)  
= Pourquoi ? (autre travail entreprise)  
(Motivation meilleur travail entreprise = motivation autre travail entreprise).

Identificateurs socio-professionnels :

Age

Origine (né en milieu rural ou urbain)

Groupe ethnique

Religion

Instruction

Formation professionnelle

Classification professionnelle

Fonction d'encadrement

Ancienneté

Stage au Centre de formation professionnelle de l'entreprise

Métier appris à l'entreprise

Exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise actuelle

Attitude à l'égard des coutumes (traditionaliste-moderniste)

Pour les deux premiers axes la contribution des non-réponses due au fait que certaines questions ne concernent pas tous les enquêtés - est importante :

analyse globale : 1er axe 53,7 % - 2ème axe 46,3 %.

A partir du 3ème axe les non-réponses ne contribuent plus que faiblement au facteur. Cependant l'information apportée par le 3ème axe a un pourcentage inférieur à la moitié de celle apportée par le 1er axe, qui est de 10,3 % au centre industriel, 14,8 % à la mine, 11,2 % au total.

Les deux premiers facteurs expriment les aspirations différentes de deux groupes de travailleurs des catégories supérieures en opposition avec des groupes de travailleurs désirant exercer ou apprendre un métier. On a donc d'un côté des attitudes en relation avec la qualification, de l'autre des attitudes en relation avec la formation professionnelle.

Sur le premier axe des travailleurs des catégories supérieures, satisfaits de leur poste, ne demandant ni changement de poste, ni changement d'entreprise, s'opposent à d'autres travailleurs qui voudraient bien changer d'entreprise ou de poste parce qu'ils n'exercent pas leur métier (raison donnée au centre industriel seulement).

Sur le deuxième axe des travailleurs des catégories supérieures, partiellement satisfaits de leur poste, qui ne leur laisse pas assez de liberté, désirant changer d'entreprise mais pas de poste, s'opposent à d'autres travailleurs qui désirent changer de poste, mais pas d'entreprise, pour y exercer un métier appris (échantillon total, centre industriel) ou y apprendre un métier (mine).

Le troisième facteur définit les aspirations des travailleurs en relation avec la formation professionnelle.

Des travailleurs insatisfaits du poste, parce qu'ils n'exercent pas le métier appris, et désirant changer d'entreprise ou de poste, s'opposent sur le 3ème axe à des travailleurs insatisfaits du poste, n'ayant pas de métier, désirant changer de poste pour en apprendre un.

Le quatrième axe donne lieu à des oppositions qu'il n'est possible d'interpréter que pour le centre industriel et la mine. Dans les deux analyses le 4ème facteur concerne aussi les aspirations des travailleurs en relation avec la formation professionnelle. Au centre industriel des travailleurs des catégories supérieures partiellement insatisfaits du poste, qu'ils trouvent trop pénible, et désirant changer d'entreprise s'opposent à des travailleurs sans formation professionnelle, désirant changer de poste. A la mine des travailleurs ayant une certaine formation professionnelle mais n'exerçant pas leur métier et désirant changer d'entreprise s'opposent à des travailleurs sans formation professionnelle qui ne souhaitent aucun changement de poste ni d'entreprise.

Il n'a pas été possible d'interpréter les oppositions sur le 5ème axe.

Attitudes "significatives" déterminant les oppositions et identificateurs qui contribuent à l'explication des facteurs.

1er axe

Analyse globale.

D'un côté :

des travailleurs qui voudraient bien faire un autre travail ailleurs, pour gagner davantage, et pensent avoir des chances de le faire un jour, mais manquent d'occasion. Cet autre travail ailleurs pourrait être le meilleur travail souhaité dans la vie, ce que ne pourrait être un autre travail souhaité à l'entreprise.

De l'autre côté :

Des travailleurs qui ne désirent changer ni d'entreprise ni de poste et déclarent exercer le meilleur travail souhaité dans la vie.

Tous les identificateurs pris pour l'analyse sont en relation avec cet axe : il y a éventuellement lieu de faire des regroupements de modalités.

On a :

Du côté du changement	proche de l'origine	de l'autre côté
	moins de 40 ans	40 ans et plus
religion traditionnelle		chrétien
Ouatchi		autres groupes ethniques
	traditionnaliste	moderniste
	né dans un village	né en ville
instruction nulle	instruction sommaire	instruction primaire
	au delà du primaire	
Formation professionnelle nulle	plus d'un apprentissage	un apprentissage
manœuvre	ouvrier spécialisé	ouvrier professionnel
		maîtrise
	ancienneté plus de 6 ans	ancienneté 2 à 6 ans
	Pas de stage CFP	Stage CFP
	Pas de fonction d'encadrement	fonction d'encadrement
	N'a pas appris de métier à l'entreprise	a appris un métier à l'entreprise
		Pas d'exercice d'un métier avant l'entreprise
		exercice d'un métier appristier avant l'entreprise
		exercice d'un métier appristier avant l'entreprise

Mais les contributions importantes ne proviennent que de :

Ouvrier professionnel

Stage au C.F.P.

Exercice d'un métier appristier avant l'entreprise

Analyse du centre industriel

D'un côté des travailleurs qui voudraient bien faire un autre travail ailleurs, pour exercer un métier appris avant d'entrer à l'entreprise, gagner davantage ; ils pensent avoir des chances de faire un jour cet autre travail ailleurs mais n'ont pas essayé car ils manquent d'occasions.

Ils voudraient bien aussi faire un autre travail à l'entreprise, le même que celui qu'ils voudraient faire ailleurs, qu'ils considèrent comme le meilleur travail souhaité dans la vie.

De l'autre côté

des travailleurs qui ne désirent pas travailler ailleurs,  
ni faire un autre travail à l'entreprise.

Identificateurs en relation avec l'axe

(Il y a lieu de regrouper les OS. et de faire abstraction de l'instruction au delà du primaire qui ne couvre que très peu d'enquêtés)

Du côté du changement	! proche de l'origine	! de l'autre côté
	! né dans un village	! né dans une ville
religion traditionnelle	! religion traditionnelle	! chrétien
	! instruction nulle	! instruction sommaire-
	! (au-delà du primaire)	! primaire
	! formation profession-	! apprentissage
	! nelle nulle	!
Manoeuvre - ouvrier	! ouvrier spécialisé 1	! ouvrier professionnel -
spécialisé 2	! pas de fonction	! agent de maîtrise
	! d'encadrement	! fonction d'encadrement
	! pas de stage au C.F.P.	! Stage au C.F.P.
	! pas appris de métier	! a appris un métier à
	! à l'entreprise	! l'entreprise
	! pas d'exercice métier	! exercice métier appris
	! appris avant entrepri-	! avant entreprise
	! se	!
	! ancienneté plus de 6	! ancienneté 2 à 6 ans
	! ans	!

Les contributions importantes ne proviennent que de :

- ouvrier professionnel
- stage au Centre de Formation professionnelle
- exercice d'un métier appris avant l'entreprise

On notera l'absence de l'âge, du groupe ethnique, de l'attitude à l'égard des coutumes.

Analyse de la mine

d'un côté rien de significatif.

de l'autre côté

des travailleurs qui ne voudraient pas travailler ailleurs ni faire un autre travail à l'entreprise et déclarent exercer le meilleur travail dans la vie : ils espèrent une promotion.

Identificateurs en relation avec l'axe :

(il y a lieu de faire abstraction de l'instruction au delà du primaire qui ne couvre que très peu d'enquêtés)

Du côté du changement	!	proche de l'origine	!	de l'autre côté
	!	21 à 34 ans	!	35 ans et plus
	!	Ouatchi	!	Autres groupes ethniques
traditionnaliste	!		!	moderniste
	!	religion traditionnelle	!	chrétien
	!	illettré	!	instruction sommaire-
	!	(au delà du primaire)	!	primaire
	!	Formation professionnelle	!	apprentissage
	!	nulle	!	
Manoeuvre	!	ouvrier spécialisé	!	ouvrier professionnel-
	!		!	agent de maîtrise
	!	pas de fonction d'enca-	!	fonction d'encadre-
	!	drement	!	ment
	!	pas de stage au C.F.P.	!	Stage au C.F.P.
	!	pas appris de métier à	!	métier appris à
	!	l'entreprise	!	l'entreprise
	!		!	pas d'exercice!exercice
	!		!	métier appris !métier
	!		!	avant entre- !appris
	!		!	prise !avant
	!		!	entreprise

!		!	est
!		!	
!	ancienneté plus de 6 ans	!	ancienneté 2 à 6
!		!	ans
!		!	

Mais les contributions importantes ne proviennent que de :

- Ouvrier professionnel - agent de maîtrise
- fonction d'encadrement
- stage au C.F.P.

On notera l'absence de l'origine.

2ème axe

Analyse globale

d'un côté

des travailleurs qui voudraient bien faire un autre travail à l'entreprise, parce qu'ils y sont aptes, pour y exercer un métier appris, mais il n'y a pas de place vacante. Ils ne voudraient pas faire un autre travail ailleurs parce qu'ils sont satisfaits de l'entreprise et qu'il est difficile de trouver un autre emploi. Le meilleur travail souhaité à l'entreprise ne s'identifie pas avec un autre travail demandé à l'entreprise, ni les raisons données de ces choix.

De l'autre côté

des travailleurs qui voudraient bien faire un autre travail ailleurs, qui leur donne plus de liberté, qui serait le meilleur travail souhaité dans la vie ; ils pensent avoir des chances de le faire un jour mais n'essaient pas car ils manquent d'argent.

Identificateurs en relation avec l'axe.

(il y a lieu d'opposer des enquêtés âgés de 35 à 39 ans à tous les autres et de faire abstraction de la modalité 2 apprentissages et plus qui concerne surtout les enquêtés de la mine).

Du côté du changement de Poste	!	proche de l'origine	!	du côté du
	!		!	changement d'entre-
	!		!	prise
35-39 ans	!	21-29 ans	!	30-34 ans et 40
	!		!	ans et plus
Ewé	!	Ouatchi-Fon	!	Mina
(2 apprentissages et plus)	!	Formation profession-	!	un apprentissage
	!	nelle nulle	!	
Manoeuvre	!	ouvrier spécialisé	!	ouvrier profession-
	!		!	nel - Maîtrise
	!	pas de fonction	!	fonction d'encadre-
	!	d'encadrement	!	ment
	!		!	n'a pas ap-
	!		!	pris de mé-
	!		!	un métier
	!		!	tier à l'en-
	!		!	tà l'en-
	!		!	treprise
	!		!	treprise
	!	pas de stage au C.F.P.	!	stage au C.F.P.
	!		!	
	!		!	

pas d'exercice d'un métier	!	!	exercice d'un métier
appris avant d'entrer à	!	!	appris avant d'entrer
l'entreprise	!	!	à l'entreprise
ancienneté plus de 6 ans	!	!	ancienneté 2 à 6 ans
	!	!	
	!	!	
	!	!	
	!	!	
	!	!	

Mais les contributions importantes ne proviennent que de :

- ouvrier professionnel, agent de maîtrise
- fonction d'encadrement
- a appris un métier à l'entreprise
- exerce un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
- Stage au C.F.P.

et sur l'autre partie de l'axe :

- âge : 35 à 39 ans.

On notera l'absence de l'origine, de la religion, de l'instruction et de l'attitude à l'égard des coutumes.

#### Analyse du Centre Industriel

D'un côté des travailleurs qui ne désirent pas travailler ailleurs à cause des difficultés d'emploi et parce qu'ils sont satisfaits de l'entreprise ; ils voudraient faire un autre travail à l'entreprise, qui serait le meilleur qu'ils souhaitent y avoir, pour y exercer un métier appris, mais il n'y a pas de place vacante.

De l'autre côté

des travailleurs qui désirent faire un autre travail ailleurs, correspondant au meilleur travail souhaité dans la vie, pour gagner davantage, être plus libres : ils n'ont pas essayé car ils manquent d'argent, d'occasion. Ils ne désirent pas un autre travail à l'entreprise.

Identificateurs en relation avec l'axe

du côté du changement de poste	!	proche de l'origine	!	du côté du changement d'entreprise
	!	religion traditionnel-	!	chrétien
	!	le	!	
Ouatchi	!	Ewé	!	Fon-Mina
	!	Pas d'exercice d'un	!	Exercice d'un métier
	!	métier appris avant	!	appris avant l'entre-
	!	l'entreprise	!	prise
Manoeuvre	!	Ouvrier spécialisé	!	Ouvrier professionnel-
	!		!	Maîtrise
	!	pas de fonction d'en-	!	fonction d'encadrement
	!	cadrement	!	
	!	N'a pas appris de	!	a appris un métier à
	!	métier à l'entreprise	!	l'entreprise
C.F.P. : pas de stage	!		!	Stage
ancienneté : plus de	!		!	2 à 6 ans
6 ans	!		!	
	!		!	

Mais les contributions importantes ne proviennent que de :

- Ouvrier professionnel, agent de maîtrise
- fonction d'encadrement
- a appris un métier à l'entreprise
- stage au C.F.P.
- exercice d'un métier appris avant d'entrer au C.F.P.

et sur l'autre partie de l'axe :

- Manoeuvre.

On notera l'absence de l'âge, de l'instruction, de l'origine, de la formation professionnelle, de l'attitude à l'égard des coutumes.

Analyse de la mine

d'un côté

des travailleurs qui ne désirent pas travailler ailleurs à cause de leur âge mais considèrent que le meilleur travail dans la vie est à son compte.

Ils voudraient un autre travail à l'entreprise, même si ce n'était pas le meilleur souhaité, pour connaître un métier, mais ne peuvent pas en avoir un car il n'y a pas de place vacante et on leur a refusé une mutation.

De l'autre côté

des travailleurs qui ne veulent pas d'autre travail à l'entreprise, et donnent comme meilleur travail dans la vie la même réponse qu'à un autre travail ailleurs.

Identificateurs en relation avec l'axe :

(Il y a lieu d'opposer 35-39 ans à tous les autres et de faire abstraction de l'unique agent de maîtrise).

du côté du changement de poste	!	proche de l'origine	!	de l'autre côté
	!		!	
35-39 ans	!	21 à 29 ans - 40 ans	!	30-34 ans
	!	et plus	!	
né en milieu rural	!		!	né en ville
religion traditionnelle	!		!	chrétien
Ouatchi	!	Ewé	!	Fon-Mina
Illettrés	!	Instruction sommaire	!	primaire, au delà du primaire
	!		!	
Formation professionnelle: nulle	!	1 apprentissage	!	2 apprentissages et plus
Manœuvre	!	ouvrier spécialisé - agent de maîtrise	!	ouvrier professionnel
	!		!	
Pas de fonction d'encadrement	!		!	fonction d'encadrement
	!		!	
Pas d'exercice d'un métier appris avant l'entreprise	!		!	exercice d'un métier appris avant l'entreprise
	!		!	
ancienneté : 2 à 6 ans	!	plus de 6 ans.	!	
	!		!	

Mais les contributions importantes proviennent :

du côté du changement de poste, des modalités :

- 35 à 39 ans
- religion traditionnelle
- Ouatchi
- Illettré

de l'autre côté, des modalités :

- Mina-Fon
- Instruction primaire
- Exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise

On notera l'absence de stage au C.F.P., métier appris à l'entreprise, attitude à l'égard des coutumes.

La variation de l'ancienneté sur l'axe est en sens contraire de celle de l'analyse globale et de l'analyse du Centre Industriel.

3ème axe

Analyse globale

- d'un côté des travailleurs qui voudraient travailler dans une autre entreprise pour y exercer leur métier et gagner davantage ; ils pensent qu'ils ont des chances de faire un jour un autre travail ailleurs, d'exercer un métier qu'ils ont appris, pour lequel ils déclarent avoir une aptitude. Dans le choix du métier l'intérêt professionnel compte beaucoup pour eux (motif de réponse à meilleur travail dans la vie, métier pour garçons). Ces travailleurs seraient disposés à exercer leur métier à l'entreprise si on leur en donnait la possibilité. Aussi répondent-ils de la même façon au sujet du meilleur travail dans la vie et à l'entreprise et au sujet d'un autre travail ailleurs et ici.

- d'un autre côté des travailleurs qui ne désirent pas travailler dans une autre entreprise, car ils n'ont pas appris de métier, manquent d'argent, ont des charges familiales, craignent le chômage, ont de l'ancienneté, attendent la retraite ; ils pensent qu'ils n'ont aucune chance d'avoir un jour un autre travail, plus libre, ailleurs et ils n'auront donc jamais le meilleur travail qu'ils souhaiteraient avoir dans la vie, qui aurait été aussi un travail plus libre. Ils désirent seulement avoir à l'entreprise un autre poste qui leur permette de connaître un métier, pour lequel ils seraient mieux payés. Ils répondent de façon différente au sujet du meilleur travail dans la vie et à l'entreprise et au sujet d'un autre travail ailleurs et ici.

Identificateurs en relation avec l'axe :

du côté du changement	! proche de l'origine	! du côté du changement
d'entreprise	!	! de poste
30 à 34 ans	! 21 à 29 ans	! 35 ans et plus
Mina-Fon	! Ewé	! Ouatchi
Chrétien	!	! religion traditionnelle
né en ville	! né dans un village	!
Instruction primaire	! instruction sommaire	! Illettré
	! au-delà du primaire	!
un apprentissage ou	!	! formation professionnel-
plus d'un apprentissage	!	! le nulle
	!	!
	!	!

agent de maîtrise	!	!	
ouvrier professionnel,	!	!	
ouvrier spécialisé 1	!	ouvrier spécialisé 2	Manoeuvre
fonction d'encadrement	!	pas de fonction d'enca-	
	!	drement	
Stage au C.F.P.	!	pas de stage au C.F.P.	
n'exerce pas	!	!	
de métier	!	métier ap-	
appris avant	!	pris avant	
d'entrer à	!	d'entrer à	
l'entre-	!	l'entre-	
prise	!	prise	
	!	!	
Ancienneté : plus de	!	!	2 à 6 ans
6 ans	!	!	
Moderniste	!	!	traditionnaliste
	!	!	
	!	!	
	!	!	
	!	!	

Mais les contributions importantes ne proviennent que des modalités suivantes :

du côté du changement d'entreprise :

- 30 à 34 ans
- Mina
- Chrétien
- Instruction primaire
- apprentissage (un ou plusieurs)
- n'exerce pas de métier appris avant d'entrer à l'entreprise

du côté du changement de poste :

- Ouatchi
- religion traditionnelle
- illettré
- formation professionnelle nulle
- traditionaliste

On notera l'absence de : métier appris à l'entreprise.

Analyse du Centre Industriel

- d'un côté des travailleurs qui voudraient bien exercer leur métier, soit à l'entreprise, où ils espèrent avoir une promotion, soit ailleurs, dans une autre entreprise ou à leur compte s'ils en avaient l'occasion. L'intérêt professionnel compte beaucoup pour eux dans le choix du métier (motif de réponse à meilleur travail dans la vie et métier pour garçons). Ces travailleurs répondent de la même façon au sujet du meilleur travail dans la vie et à l'entreprise, d'un autre travail à l'entreprise ou ailleurs, en donnant la même raison pour le meilleur travail à l'entreprise et un autre travail à l'entreprise.

- d'un autre côté on a des travailleurs n'ayant pas appris de métier, qui ne cherchent pas à travailler ailleurs, parce qu'ils ont des charges familiales, manquent d'argent, mais espèrent avoir un autre poste à l'entreprise qui leur fasse apprendre un métier. Ce qu'ils recherchent, c'est la liberté dans le travail (meilleur travail dans la vie, travail ailleurs). Ils répondent de façon différente au sujet du meilleur travail dans la vie et à l'entreprise, d'un autre travail à l'entreprise et ailleurs, en donnant des raisons différentes pour le meilleur travail à l'entreprise et un autre travail à l'entreprise.

Identificateurs en relation avec l'axe

du côté du changement	! proche de l'origine	! du côté du changement
d'entreprise	!	! de poste
30-34 ans	! 21-29 ans	! 35 ans et plus
Mina	! Ouatchi-Fon	! Ewé
	! chrétien	! religion traditionnelle
Instruction sommaire,	!	! illettré (au delà du
primaire	!	! primaire)
moderniste	!	! traditionaliste
un apprentissage	! plus d'un apprentissage	! formation professionnelle
	!	! nulle
n'exerce pas métier	! exerce métier appris	!
appris avant d'entrer	! avant d'entrer à l'en-	!
à l'entreprise	! treprise	!
	!	!
	!	!

Manoeuvre-ouvrier spé-	!	maîtrise	!	ouvrier spécialisé	2
cialisé , ouvrier	!		!		
professionnel	!		!		
a appris un métier à	!	n'a pas appris de	!		
l'entreprise	!	métier à l'entreprise	!		
Stage au C.F.P.	!		!	pas de stage au C.F.P.	
Ancienneté : plus de	!		!	ancienneté : 2 à 6 ans	
6 ans	!		!		
	!		!		

Mais les contributions importantes ne proviennent que des modalités suivantes :

- du côté du changement d'entreprise :

30 à 34 ans :

du côté du changement de poste :

formation professionnelle nulle

ouvrier spécialisé 2

Ewé

on notera l'absence de : origine, fonction d'encadrement, et les contradictions de l'analyse à propos de la classification professionnelle et du métier

Analyse de la mine :

appris à l'entreprise.

- d'un côté des travailleurs qui désireraient soit changer d'entreprise, sans toutefois se faire d'illusions sur leurs chances, en espérant gagner davantage dans la nouvelle entreprise, soit changer de poste à l'entreprise, pour y exercer un métier appris, être mieux payés, mais ils estiment que c'est trop tôt. Le gain est la principale de leurs motivations (métiers garçons, filles). Ils ne pourront pas avoir un jour le meilleur travail souhaité dans la vie, qui n'est pas celui qu'ils désirent avoir ailleurs. De même le meilleur travail souhaité à l'entreprise n'est pas celui qu'ils désirent avoir à l'entreprise. Ils font ainsi la preuve de réalisme.

de l'autre côté des travailleurs qui ne désirent pas changer d'entreprise parce qu'ils craignent le chômage, manquent d'argent, que c'est partout la même chose. Ils envisagent cependant la possibilité de travailler un jour ailleurs, faire un travail qui ait un certain intérêt professionnel, mais à leur compte, comme le montrent les raisons du meilleur travail dans

la vie (possibilité de travailler à son compte, débouchés, liberté) pour lequel la réponse est la même qu'à la question d'un autre travail ailleurs. Ils ne pensent pas avoir beaucoup de chances de changer de poste à l'entreprise, parce qu'il n'y a pas de places vacantes, mais aimeraient y occuper un poste ayant un certain intérêt professionnel, y apprendre un métier.

Identificateurs en relation avec l'axe :

du côté du changement d'entreprise	!	proche de l'origine	!	de l'autre côté
40 ans et plus	!	30 à 39 ans	!	21 à 29 ans
Chrétien	!		!	religion traditionnelle
Ewé-Mina	!	Ouatchi	!	Fon
Moderniste	!		!	traditionaliste
plus d'un apprentissage	!	un apprentissage F.P.	!	
pas d'exercice d'un métier appris	!	nulle	!	exercice d'un métier appris avant l'entreprise
Manoeuvre	!	ouvrier professionnel	!	ouvrier spécialisé 1
ouvrier spécialisé 2	!	maîtrise	!	
	!	n'a pas appris de métier à l'entreprise	!	a appris un métier à l'entreprise

Mais les contributions importantes ne proviennent que des modalités suivantes :

du côté du changement d'entreprise : aucune

de l'autre côté :

- ouvrier spécialisé 1
- Fon
- Traditionaliste

On notera l'absence de : origine, instruction, ancienneté, fonction d'encadrement, stage au C.F.P, et les contradictions dans l'analyse à propos de la classification professionnelle de l'exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise et du métier appris à l'entreprise.

4ème axe

Analyse du centre industriel

d'un côté :

des travailleurs désirant travailler dans une autre entreprise, parce que le travail est trop pénible ici, pour gagner davantage ; ils ne répondent pas de même au sujet du meilleur travail à l'entreprise et dans une autre entreprise et ne donnent pas les mêmes raisons du meilleur travail ici et d'un autre travail ici.

d'un autre côté :

des travailleurs qui ne désirent pas changer d'entreprise, parce qu'ils n'ont pas appris de métier, qu'ils sont résignés, craignent le chômage, attendent d'avoir de l'ancienneté et la retraite, Ils voudraient bien avoir un autre travail à l'entreprise, pour gagner davantage, mais il n'y a pas d'autre place vacante pour eux. Ils ne pensent pas avoir un jour le meilleur travail dans la vie, ni jamais travailler ailleurs ; ils ne répondent pas de même au sujet d'un autre travail à l'entreprise et ailleurs mais donnent la même raison pour le meilleur travail à l'entreprise et un autre travail à l'entreprise.

Identificateurs en relation avec l'axe

du côté du changement d'entreprise	!	proche de l'origine	!	du côté du changement de poste
30-34 ans - 40 ans et +	!	21-29 ans	!	35-39 ans
né en ville	!	né dans un village	!	
chrétien	!		!	religion traditionnelle
Ewé-Fon	!	Mina-Ouatchi	!	
Moderniste	!	Traditionaliste	!	
Instruction primaire	!		!	Illettré, instruction sommaire
un apprentissage	!	plus d'un apprentissage	!	formation profession- nelle nulle
exercice d'un métier appris avant l'entre- prise	!	pas d'exercice d'un métier appris avant l'entreprise	!	

Ouvrier professionnel, maîtrise	!	Ouvrier spécialisé	!	Manoeuvre
Fonction d'encadrement	!	Pas de fonction d'encadrement	!	
Stage au CFP	!	Pas de stage au CFP	!	
Ancienneté plus de 6 ans	!		!	Ancienneté 2 à 6 ans

Mais les contributions importantes ne proviennent que des modalités suivantes :

du côté du changement d'entreprise :

- exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
- agent de maîtrise
- fonction d'encadrement
- stage au C.F.P.
- instruction primaire
- ancienneté plus de 6 ans

du côté du changement de poste

- formation professionnelle nulle
- illettré.

On notera l'absence de : apprentissage d'un métier à l'entreprise.

#### Analyse de la mine

d'un côté :

des travailleurs qui envisagent de travailler ailleurs par intérêt professionnel, mais n'en ont jamais eu l'occasion et craignent le chômage ; ils espèrent avoir un jour le meilleur travail dans la vie ; en attendant ils feraient bien un autre travail à l'entreprise par intérêt professionnel, pour exercer leur métier. Ils répondent de la même façon au sujet du meilleur travail dans la vie et à l'entreprise, et au sujet d'un autre travail ici et ailleurs. Ils attachent de l'importance aux débouchés qu'offre un métier pour eux et leurs fils (meilleur travail dans la vie, métier garçons).

d'un autre côté :

des travailleurs qui ne pensent pas avoir de chances de travailler un jour ailleurs , ils n'ont pas appris de métier, manquent d'argent, ont des charges familiales. Ils espèrent que les conditions de travail s'amélioreront à l'entreprise, à laquelle ils sont habitués ; ils se consolent en disant que c'est partout la même chose. Ils ne pensent pas non plus avoir des chances de faire un jour un autre travail à l'entreprise, d'y connaître un métier, d'y gagner davantage. Ils n'espèrent donc pas avoir un jour le meilleur travail dans la vie, caractérisé par la liberté dans le travail, qu'ils n'identifient pas avec le meilleur travail à l'entreprise ; ils ne répondent pas non plus de la même façon au sujet d'un autre travail à l'entreprise et ailleurs.

Identificateurs en relation avec l'axe

du côté du changement	!	proche de l'origine	!	de l'autre côté
30-39 ans	!	21-29 ans	!	40 ans et plus
chrétien	!		!	religion traditionnelle
	!		!	nelle
né en ville	!		!	né dans un village
Fon-Ewé	!	Mina	!	Ouatchi
Instruction (sommaire, primaire, et au delà)	!		!	illettré
plus d'un apprentissage	!		!	formation professionnelle
un apprentissage	!		!	nulle
ouvrier spécialisé	!		!	ouvrier professionnel - manoeuvre - maîtrise
Exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise -	!	Pas d'exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise	!	
	!		!	
	!		!	
	!		!	
pas de fonction d'encadrement	!		!	fonction d'encadrement
	!	n'a pas appris de métier à l'entreprise	!	a appris un métier à l'entreprise
	!	pas de stage au C.F.P.	!	stage au C.F.P.

Mais les contributions importantes ne proviennent que des modalités suivantes :

du côté du changement :

- plus d'un apprentissage
- exercice d'un métier appris avant d'entrer à l'entreprise
- ouvrier spécialisé
- Fon

de l'autre côté :

- 40 ans et plus
- illettré
- formation professionnelle nulle

On notera l'absence de : ancienneté, attitude à l'égard des coutumes. On remarquera l'hétérogénéité du groupe opposé à celui des ouvriers spécialisés. De plus certains ouvriers spécialisés voudraient changer de poste pour exercer leur métier, d'autres l'exercent.

Résumé avec comparaison de variables - Conclusion

CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS

Caractéristiques générales

Nous avons affaire à des travailleurs relativement jeunes dans l'ensemble (moyenne 33 ans), presque tous mariés, en très faible majorité polygames, d'origine locale et rurale surtout, christianisés, scolarisés et comprenant assez bien le français pour la plupart.

Il faut cependant distinguer la mine, où une partie importante de la main d'oeuvre (la moitié pour l'échantillon) est composée d'anciens cultivateurs locaux qui continuent de vivre dans leur village d'origine, et le centre industriel, où une partie importante de la main d'oeuvre vit dans des conditions extracoutumières. Beaucoup de travailleurs de la mine ne vivent pas dans leur milieu d'origine mais ils subissent les contraintes d'un milieu relativement éloigné des courants de circulation côtière ; beaucoup de travailleurs du centre industriel vivent dans leur milieu d'origine mais ils bénéficient d'apports extérieurs.

Les travailleurs de la mine sont moins fréquemment christianisés et scolarisés, plus fréquemment polygames que ceux du centre industriel ; de plus ils n'ont pas la même répartition des tranches d'âge : sous représentation des plus jeunes, non représentation des plus âgés, sur représentation des quadragénaires de la tranche inférieure (due à une sous-évaluation volontaire).

Nous avons constaté, en comparant les travailleurs et leurs femmes aux parents des travailleurs, des phénomènes d'élargissement des relations de parenté interethnique, d'élargissement géographique du mariage, d'extension de la christianisation et de la scolarisation et de déplacement du lieu de naissance du village vers l'agglomération urbaine d'une génération à l'autre.

Nous avons constaté de même, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, une forte réduction des activités agraires d'une génération à l'autre.

Les migrations sont la règle : très peu de travailleurs n'ont jamais quitté le lieu de leur naissance, même parmi la fraction notable de ceux qui y vivent. Parmi les autres, ceux d'origine rurale ne peuvent être considérés comme des travailleurs migrants temporaires, car ils n'envisagent pas de reconversion à l'agriculture, sauf exception, et s'ils gardent pour la plupart des liens étroits avec leur village d'origine, c'est qu'il n'est pas très éloigné en général. La raison la plus fréquemment invoquée de migration est la recherche de travail, qui a conduit près de la moitié des travailleurs à quitter le Togo pour un certain temps. D'après ce qu'ils déclarent, leurs pères ont beaucoup moins voyagé.

Les conditions de vie des travailleurs ne sont différentes de celles des villageois que pour une petite minorité (5 %) - des catégories supérieures - logée par l'employeur et bénéficiant d'un certain confort (électricité, eau courante, W.C.). Les autres, qu'ils soient propriétaires ou, le plus souvent, locataires, vivent dans des conditions rudimentaires, en majorité dans des logements en matériau non durable, disposant de très peu de pièces en général pour des familles assez importantes.

10 % des monogames, presque autant de polygames, vivent seuls ; leurs femmes et enfants sont restés au pays (village ou quelquefois ville).

Les charges familiales sont lourdes dans l'ensemble en regard aux ressources. Un appoint est apporté au salaire par la culture, que pratiquent beaucoup de travailleurs, et parfois la pêche, l'élevage du petit bétail et des volailles. Leurs femmes peuvent les aider mais la plupart de celles qui ont une activité professionnelle sont revendeuses, entre autres de produits vivriers, qu'elles vont chercher en leur milieu rural d'origine.

Peu de travailleurs ont des biens immeubles en dehors de leur

domicile mais un assez grand nombre possèdent un champ, une palmeraie (elaeis). Les biens meubles sont assez réduits dans l'ensemble ; signalons surtout, parmi les produits manufacturés, le transistor, très répandu, le réchaud à pétrole et la machine à coudre, et, parmi les biens de transport, la bicyclette, que possèdent la majorité des travailleurs, et le cyclomoteur, qu'ont un certain nombre d'entre eux.

En ce qui concerne la vie sociale, le lieu de travail apparaît comme le lieu où se créent les relations interethniques. L'appartenance à une association est fréquente, notamment à une association d'"originaires" (ethnico-géographique), à une association économique (tontine) artistique, culturelle, sportive. L'activité religieuse fait ressortir une grande majorité de pratiquants chez les chrétiens et chez les tenants de la religion traditionnelle. Enfin la plupart des travailleurs occupent leurs loisirs aussi bien de façon traditionnelle (tam-tam) que moderne (football, cinéma notamment).

En ce qui concerne les attitudes à l'égard des coutumes matrimoniales et funéraires, il est apparu que les travailleurs favorables à la polygamie sont nombreux mais minoritaires, ceux favorables au mariage interethnique largement majoritaires ; la dot suscite une réprobation ou une réserve dans la majorité, le choix de la femme par les parents est rejeté par une large majorité ; quant aux funérailles, la plupart des travailleurs en admettent la nécessité mais en faisant des restrictions. Il se dégage une majorité de modernistes et une petite minorité de traditionalistes.

#### Caractéristiques industrielles.

Les 4/5 des travailleurs ont appris un métier au moins avant d'entrer à l'entreprise, notamment celui de mécanicien cité par plus de 40 % de ces travailleurs, et environ le 1/3 d'entre eux (moitié moins dans l'échantillon) exercent ce métier à l'entreprise actuelle.

Il est à noter l'importance des ouvriers spécialisés dans l'ensemble de la population ouvrière : en représentant la moitié, ils dépassent les manoeuvres (1/3 des travailleurs). Or 60 % des travailleurs ont été engagés à l'entreprise comme manoeuvres de la plus basse

catégorie ; il y a donc eu une promotion de beaucoup de travailleurs, ce qui confirme leur réponse au sujet de l'avancement. Beaucoup de travailleurs aussi ont un certain nombre d'années de service à l'entreprise (moyenne 6 ans 1/2). La promotion peut être due soit à l'ancienneté, soit, pour un petit nombre, à l'apprentissage d'un métier à l'entreprise. Car si 70 % des travailleurs ont appris leur travail à l'entreprise, 12 % seulement y ont appris un véritable métier. Cet apprentissage ne s'est effectué au centre de formation professionnelle de l'entreprise que pour moins de 8 % des travailleurs, surtout en vue de l'accès à des fonctions d'agent de maîtrise : ceux-ci représentent 1 % des travailleurs, les autres agents d'encadrement (chef d'équipe) 7 %.

La formation professionnelle antérieure à l'entrée à l'entreprise peut contribuer <sup>in</sup> directement à la formation professionnelle à l'entreprise : parmi les 12 % de travailleurs qui ont appris un métier à l'entreprise figurent pour les 4/5 des travailleurs ayant déjà appris un autre métier auparavant.

Le salaire mensuel moyen (15.000 francs en 1969 - 16.000 en 1970) est relativement élevé pour le Togo, puisqu'il équivaut en 1970 au salaire de base de 1969 et 1970 (pour 48 heures par semaine) d'un ouvrier professionnel de 5ème catégorie (1er échelon). Il est un peu plus bas à la mine (14.000 - 15.000), qui comprend plus de travailleurs des basses catégories et moins d'ouvriers professionnels et d'agents de maîtrise qu'au centre industriel (16.000 - 17.000).

La moitié des travailleurs (les 2/3 de ceux de la mine) se rendent à leur travail à bicyclette, mais 40 % vont à pied (plus de la moitié de ceux du centre industriel). 10 % des travailleurs utilisent un véhicule à 2 roues motorisé, 14 % de ceux de la mine où les distances sont en général plus grandes du domicile au lieu de travail.

La durée du trajet est en moyenne d'1/2 heure ; ceux qui ont moins d'1/2 heure de durée du trajet sont en majorité des piétons ; ceux qui ont 1/2 heure et plus sont en majorité des cyclistes ; ceux qui n'ont qu'un trajet de courte durée (10 minutes au plus) peuvent être aussi en nombre relativement important des cyclomotoristes.

Le fait que les cyclistes mettent en général plus de temps que

les piétons à se rendre à leur travail est dû non seulement aux plus grandes distances (ce qui pourrait être compensé jusqu'à un certain point par la vitesse de la bicyclette) mais aussi à la façon d'utiliser l'engin : on pédale très lentement au Togo, même sur bonne route. D'ailleurs le quart des piétons ont une bicyclette qu'ils n'utilisent pas pour se rendre à leur travail.

Les quelques indications données sur le mouvement de la main d'oeuvre et l'absentéisme montrent que ces phénomènes ont peu d'ampleur à l'entreprise étudiée. L'absentéisme y est comparable à ce que l'on trouve en général dans les entreprises industrielles d'Afrique et même des pays développés. Mais ici les autorisations d'absence (non toutes payées) semblent accordées assez libéralement, ce qui réduit beaucoup le taux des absences non autorisées ; dans d'autres enquêtes en Afrique c'est ce dernier taux qui dépasse, de beaucoup, celui des absences autorisées.

#### Analyse des caractéristiques générales et industrielles (population ouvrière totale et échantillon)

L'analyse des principales caractéristiques générales et industrielles fait apparaître des proximités, c'est-à-dire des liaisons, entre caractéristiques générales sur le premier axe : groupe ethnique, religion, lieu de naissance (urbains - ruraux), âge, nombre de femmes, d'enfants à charge, instruction : chacune de ces variables est liée à l'ensemble des autres. On a les oppositions suivantes :

- d'un côté des travailleurs Ouatchi, de religion traditionnelle, d'origine rurale, d'un certain âge, polygames, ayant une nombreuse famille, illettrés,
- d'un autre côté des travailleurs de l'ensemble des autres groupes ethniques, plus christianisés, plus urbanisés, plus jeunes, plus fréquemment monogames, avec moins d'enfants à charge, plus instruits.

Le premier facteur exprime donc le degré d'évolution culturelle, avec d'un côté les caractéristiques de la modernité, de l'autre celles de la traditionnalité. Mais il y a, bien entendu, des degrés intermédiaires, des illettrés et des tenants de la religion traditionnelle chez les jeunes et chez ceux d'autre origine ethnique que les Ouatchi.

L'analyse fait apparaître sur le deuxième axe des proximités entre caractéristiques générales et industrielles concernant l'ensemble suivant de variables : âge, nombre de femmes, d'enfants à charge, formation professionnelle (antérieure à l'entreprise), ancienneté, qualification, stage au centre de formation professionnelle de l'entreprise, apprentissage d'un métier à l'entreprise, fonction d'encadrement.

- d'un côté des travailleurs jeunes, célibataires ou monogames, avec peu ou pas d'enfants, sans formation ni qualification professionnelle, manoeuvres, avec peu d'ancienneté à l'entreprise, n'y ayant pas fait de stage, ni appris de métier, ni exercé de fonction d'encadrement.

- d'un autre côté des travailleurs plus âgés, polygames, avec un nombre important d'enfants, ayant eu un apprentissage au moins, ouvriers professionnels ou spécialisés, ayant un certain nombre d'années de service à l'entreprise, y ayant fait un stage, appris un métier, exerçant une fonction d'encadrement.

Le deuxième facteur exprime donc le degré d'expérience professionnelle antérieure à l'entreprise et à l'entreprise.

Ce facteur ne prend pas en compte les principales variables de culture générale, en particulier le niveau d'instruction et ne concerne pas les manoeuvres âgés, dont l'importance est donc moindre que celle des jeunes manoeuvres dans la structure de l'ensemble considéré.

Le troisième axe ne peut être interprété que pour la population ouvrière totale. Le troisième facteur exprime les conditions de la formation professionnelle à l'entreprise ; les proximités concernent un ensemble différent de variables selon que l'analyse est globale ou qu'elle porte seulement sur le centre industriel ou la mine ; mais on a dans tous les cas une caractéristique générale (instruction ou âge) et les trois variables suivantes : apprentissage d'un métier à l'entreprise, stage au centre de formation professionnelle de l'entreprise, fonction d'encadrement.

1° Analyse globale

- a) caractéristique générale : instruction
- b) variables industrielles : ancienneté + les trois variables permanentes.

L'instruction et l'ancienneté donnent accès à la formation professionnelle à l'entreprise et aux fonctions d'encadrement.

2° Analyse du centre industriel

- a) caractéristique générale : instruction
- b) variables industrielles : qualification + les trois variables permanentes.

Instruction et qualification vont ensemble pour accéder à la formation professionnelle à l'entreprise et aux fonctions d'encadrement

3° Analyse de la mine

- a) caractéristique générale : âge
- b) variables industrielles : ancienneté + les trois variables permanentes

Ceux qui accèdent à la formation professionnelle à l'entreprise et aux fonctions d'encadrement ont de l'ancienneté sans être âgés.

Histoire professionnelle

L'histoire professionnelle des travailleurs de l'échantillon nous apprend qu'ils sont, dans l'ensemble, engagés dans la vie salariale, qui a occupé environ 60 % de la vie active (1), soit en moyenne près de 10 ans sur un peu plus de 15). Le chômage n'a pas atteint les 2/3 d'entre eux mais a touché les autres une fois dans 70 % des cas, et plus de 2 ans en moyenne, ce qui est beaucoup.

A moins d'être venus très jeunes en ville, presque tous les travailleurs d'origine rurale ont commencé leur vie active par une

(1) La durée de vie active est entendue ici au sens strict, non compris les périodes de chômage, ni l'apprentissage.

période d'agriculture non salariée. Mais tous ne le déclarent pas dans leur histoire professionnelle, considérant sans doute qu'il s'agissait d'une activité annexe d'aide à la famille, même lorsque c'était leur seule occupation. Cependant 70 % des travailleurs d'origine rurale déclarent une période d'agriculture au moins ; les motivations des migrations montrent qu'un certain nombre d'entre eux sont retournés au village d'origine pour quelques temps ; que ce soit pour des raisons familiales ou parce qu'ils étaient chômeurs, ils ont dû participer aux cultures. Quelques autres déclarent s'être déplacés pour cultiver sans plus de précision.

En milieu urbain l'activité non salariée occupe une moindre place dans les débuts de la vie active ; il s'agit d'aider éventuellement un père, un frère, un oncle qui a une petite affaire personnelle, commerciale, artisanale ou même industrielle (atelier, garage) ou de transport. Mais un nombre non négligeable de travailleurs ont déclaré des activités diverses à leur compte, notamment commerciales (8 %) et artisanales (12 %) et il s'agit surtout d'activités exercées ultérieurement au cours de la vie active.

Quelques travailleurs ont commencé très jeunes leur apprentissage, vers 10 ans, mais la moyenne est de 17 ans. Au Togo, comme dans beaucoup de pays d'Afrique, le contrat d'apprentissage est l'exception et l'apprenti est très rarement rémunéré : c'est au contraire la famille qui doit payer l'artisan (1).

Quelques travailleurs ont commencé leur vie salariale à l'âge légal de 14 ans et même avant, mais la moyenne est de 22 ans.

Le quart des travailleurs déclarent un seul secteur professionnel d'activité, qui ne peut donc être que celui dans lequel prennent place les industries extractives, mais un certain nombre d'entre eux ont dû faire abstraction de leurs débuts dans l'agriculture. Il en va différemment pour ceux qui ont déclaré deux secteurs, représentant la moitié des travailleurs. L'histoire professionnelle montre qu'environ 1/5 des travailleurs ont appris un métier sans jamais l'exercer. Un peu plus de la moitié des travailleurs ont exercé ou exercent un véritable métier à l'époque de l'enquête ; celui de mécanicien vient en tête,

(1) L'activité artisanale inclut chez les Africains le bâtiment, les transports, et, presque toujours, la petite industrie.

cité par près de 30 % de ces travailleurs. La moitié seulement des quelques 10. % de travailleurs ayant appris deux métiers ou plus ont eu l'occasion de les exercer.

Environ le 1/3 des travailleurs n'en sont qu'à leur premier emploi salarié, à peu près autant à leur second. Pour beaucoup l'entreprise actuelle est l'employeur chez lequel ils ont passé le plus long temps, soit en moyenne 7 ans, ce qui est aussi la durée moyenne d'ancienneté dans la profession actuelle, et peu au dessus de la durée moyenne de service à l'entreprise actuelle (6 ans 1/2) ; mais la durée moyenne de service chez un employeur n'est que de 5 ans. Le quart des travailleurs ont aussi travaillé dans le commerce et les services comme salariés, en nombre beaucoup plus faible dans les autres secteurs (entre 2 et 6 %).

Environ le tiers des travailleurs en sont à leur premier poste à l'entreprise actuelle, à peu près autant à leur second ; aussi la durée moyenne par poste n'est-elle que de 3 ans 3/4, ce qui est bien inférieur à l'ancienneté.

Les motifs de départ des emplois précédents les plus fréquemment cités sont, chez les salariés :

- a) pour la démission, le salaire insuffisant
- b) pour le licenciement, la compression du personnel

Chez les non salariés on peut citer les motifs suivants :

- l'agriculture (la pêche) ne marche pas
- manque de clients
- fin des travaux agricoles pour le compte de sa famille

Le temps relatif d'exercice de l'activité salariée (rapport entre ancienneté du premier travail salarié (âge moins âge du début de l'activité salariée) et temps légalement possible de travail (âge moins 14 ans)) est en moyenne de 0,6 ; le rapport entre les durées moyennes de vie salariale et de vie active lui est égal. C'est que dans l'ensemble le numérateur et le dénominateur de ce rapport sont tous deux inférieurs à ceux du premier, qui représentent des maxima :

- la durée de travail salarié est inférieure à l'ancienneté du premier travail salarié du fait de périodes de chômage et d'activités non salariées postérieures au premier travail salarié.

- la durée de la vie active telle que nous l'avons circonscrite ne comprend pas l'apprentissage ni les périodes de chômage et nous avons vu que tous les travailleurs d'origine rurale n'ont pas déclaré d'activité agricole non salariée au début de leur vie active. Aussi cette durée réelle de vie active est-elle en pratique inférieure à la durée potentielle de vie active que représente en principe le temps légalement possible de travail.

Au cours de leur histoire professionnelle environ 7 % des travailleurs ont subi au moins un déclassement d'une entreprise à l'autre avant d'entrer à l'entreprise actuelle. Le déclassement a été beaucoup plus fréquent à l'entrée à l'entreprise actuelle, où il a concerné près du 1/5 des travailleurs ; mais nous avons vu que beaucoup de travailleurs engagés comme manoeuvres ont eu de l'avancement ; ceux qui avaient une certaine qualification professionnelle antérieurement à l'entreprise ont donc eu l'occasion de se requalifier dans leur nouvel emploi ; et leur formation professionnelle antérieure à l'entreprise leur a permis beaucoup plus facilement d'en avoir une à l'entreprise, comme nous l'avons vu.

#### Analyse de l'histoire professionnelle.

L'analyse de l'histoire professionnelle permet de dégager les principaux types de travailleurs.

On a, par ordre d'importance décroissant, pour l'ensemble de l'échantillon :

1° Situant l'histoire professionnelle salariée par rapport à la vie active:

A. Des travailleurs ayant une longue histoire professionnelle salariée, dans un seul secteur, qui coïncide plus ou moins avec leur vie active, d'origine urbaine, d'âge moyen, avec un certain niveau d'instruction, de formation professionnelle et de qualification.

B. Des travailleurs ayant une courte histoire professionnelle salariée mais une vie active éventuellement longue, commencée dans l'agriculture, d'origine rurale, Ouatchi, jeunes ou vieux, illettrés ou peu instruits, sans métier, sans qualification.

2° Exprimant l'apport de l'ancienneté à l'entreprise actuelle dans l'histoire professionnelle.

A. Des travailleurs ayant une longue histoire professionnelle salariée, notamment à l'entreprise, et une longue vie active commencée dans l'agriculture, d'origine rurale, Ouatchi, âgés, illettrés, sans formation professionnelle avant d'entrer à l'entreprise.

B. Des travailleurs ayant une courte histoire professionnelle salariée, notamment à l'entreprise, d'origine urbaine, plus jeunes, avec un minimum d'instruction et de formation professionnelle avant d'entrer à l'entreprise.

3° Différenciant l'histoire professionnelle générale de celle à l'entreprise:

A. Des travailleurs ayant une histoire professionnelle relativement courte en général, relativement longue à l'entreprise, assez jeunes, instruits, qualifiés, formés à l'entreprise.

B. Des travailleurs ayant une histoire professionnelle relativement longue en général, relativement courte à l'entreprise, plus âgés, Ouatchi, pas ou peu instruits, sans formation professionnelle véritable à l'entreprise.

Pour l'échantillon du centre industriel on a des types de travailleurs proches du 1° et du 3° et il se dégage une autre opposition, qui vient en troisième position par ordre décroissant d'importance, exprimant l'apport de la durée dans l'histoire professionnelle :

A. Des travailleurs ayant une courte histoire professionnelle, assez jeunes, instruits.

B. Des travailleurs ayant une longue histoire professionnelle, plus âgés, illettrés.

Pour l'échantillon de la mine on a les mêmes types de travailleurs que le 1°. En deuxième position s'opposent comme en troisième position pour le centre industriel des travailleurs à courte et longue histoire professionnelle, mais les jeunes sont peu qualifiés, les vieux plus

qualifiés, formés à l'entreprise.

En troisième position apparaissent des types de travailleurs exprimant le degré de stabilité dans le poste de travail à l'entreprise :

A. Des travailleurs n'ayant occupé qu'un poste, pour une longue durée, ouvriers spécialisés, ayant une instruction sommaire, exerçant à l'entreprise un métier appris auparavant.

B. Des travailleurs ayant occupé plus d'un poste pour peu de temps.

Le premier regroupement correspond au personnel d'entretien, le deuxième au personnel de production.

#### ATTITUDES AU TRAVAIL

Il n'est pas possible de résumer l'ensemble des résultats et nous nous limiterons à rappeler les principaux, en les comparant éventuellement.

#### Intégration industrielle.

Une bonne moitié des travailleurs préfèrent le travail salarié, notamment ceux de la mine, à cause surtout du gain régulier qu'il procure. Les autres recherchent avant tout leur liberté dans le travail.

Les travailleurs d'origine rurale, nombreux à la mine, apprécient un numéraire dont ils ne sauraient disposer comme cultivateurs, dans une zone sans cultures industrielles riches. Les travailleurs d'origine urbaine et ceux qui ont appris un métier peuvent être plus hardis et désirer se lancer, à leur compte, dans le commerce ou une activité artisanale.

Quant à être salariés, 60 % préfèrent que ce soit dans l'industrie, notamment parce que c'est un travail actif et parce qu'ils peuvent y exercer leur métier. Le travail de bureau est préféré par un peu plus d'1/5 des travailleurs, à cause surtout des conditions de travail ; le reste préfèrent le travail salarié dans le commerce, à cause du gain, de la liberté dans le travail et aussi de l'occasion qu'il donne d'apprendre

le commerce, pour s'établir à son compte.

### Aspirations.

Le niveau des aspirations des travailleurs correspond à leur niveau général d'instruction : le tiers déclarent que le meilleur travail qu'ils voudraient avoir dans leur vie est celui de mécanicien, très peu citent des métiers exigeant un niveau plus élevé. Pour leurs fils les travailleurs ont de beaucoup plus hautes ambitions, correspondant à des études supérieures, et 48 % au total (y compris les cas de plusieurs réponses) souhaitent qu'ils soient ingénieurs (ou assimilés), métier qu'ils déclarent qu'ils auraient choisi pour eux-mêmes dans la proportion du tiers s'ils avaient été plus instruits ; ces travailleurs sont influencés dans leurs réponses par le fait qu'ils sont employés dans l'industrie.

Les raisons des aspirations ne sont pas toutes les mêmes ni données dans le même ordre d'importance par les travailleurs selon qu'il s'agit d'eux ou de leurs fils (1). Pour le métier de mécanicien, que voudraient avoir les travailleurs (comme salariés ou à leur compte) c'est la vocation (choix dès l'enfance) qui vient en tête, suivie de l'intérêt professionnel, des débouchés et du gain ; pour le métier d'ingénieur, souhaité pour les fils, c'est le gain qui vient en tête et l'intérêt professionnel vient loin derrière, après l'utilité pour le pays et le prestige, l'avenir, c'est-à-dire en partie les débouchés.

Parmi les autres métiers souhaités pour les fils, celui de médecin (au total 41 %) n'est guère motivé que par des considérations familiales (aide à la famille) et nationales (utilité pour le pays), alors que celui d'enseignant (au total 23 %) est motivé autant par des considérations matérielles (gain) ; il est vrai que ce sont un peu les mêmes : le gain permet aussi d'aider la famille. Malgré tout les métiers manuels ne sont pas dédaignés (22 % au total) : les travailleurs en souhaitent un pour leurs fils, en songeant en premier lieu au travail assuré que cela leur donnerait.

Dans l'ensemble des métiers souhaités pour les fils le gain vient en tête des motivations, en deuxième lieu l'aide à la famille (1er au centre

(1) Pour les fils les travailleurs souhaitent fréquemment plusieurs métiers et nous ne prenons ici en considération que les raisons correspondant à des souhaits d'un seul métier.

industriel), en troisième l'utilité pour le pays (2ème à la mine), en quatrième le prestige, l'avenir (3ème au centre industriel), en cinquième le travail assuré, en sixième seulement l'intérêt professionnel.

En ce qui concerne les autres métiers que les travailleurs souhaiteraient exercer, comme salariés ou à leur compte, l'intérêt professionnel ne vient en tête que pour le métier de menuisier ; les métiers d'électricien et de soudeur sont motivés en premier lieu par les débouchés, ceux de commerçant, d'éleveur (volailles, petit bétail), de chauffeur, de tailleur par le gain, celui d'agent d'encadrement par la responsabilité, le prestige, celui d'employé de bureau par les conditions de travail. Dans l'ensemble des métiers que les travailleurs souhaiteraient exercer un jour, le gain vient en tête à la mine et au total, l'intérêt professionnel au centre industriel ; la vocation vient en seconde position, l'intérêt professionnel en troisième, les débouchés en quatrième, la liberté dans le travail (motivées surtout pour commerce, élevage) en cinquième.

Il est à remarquer que les raisons données pour le métier que les travailleurs aspirent à exercer et celles données pour le métier que les travailleurs souhaiteraient que leurs fils exercent ne sont pas les mêmes, sauf le gain et l'intérêt professionnel. Le gain vient en première position dans les deux cas mais l'intérêt professionnel n'est guère pris en considération pour les fils. Les travailleurs vont avant tout pour leurs fils la situation matérielle et sociale à laquelle ceux-ci peuvent parvenir et l'avantage qu'elle peut procurer à la famille et au pays. On peut d'ailleurs faire des réserves sur la sincérité de la réponse "utilité pour le pays".

76 % des travailleurs espèrent exercer un jour le métier considéré comme le meilleur dans la vie mais pas tous à l'entreprise : le tiers seulement mentionnent à l'entreprise un poste qu'ils considèrent comme le meilleur qu'ils puissent y avoir et qui correspond au métier considéré comme le meilleur dans la vie.

88 % des travailleurs veulent que leurs filles aient un métier ; ils ont presque tous de moins hautes ambitions que pour les garçons

mais cela correspond tout de même fréquemment au niveau du brevet, comme d'être sage-femme (60 % au total) ou institutrices (40 % au total). La raison de ces deux choix (lorsqu'ils sont faits seuls) est d'abord l'aide à la famille, ensuite l'utilité pour le pays, en troisième lieu seulement le gain. Le choix de couturière (22 % au total) est d'abord guidé par des considérations d'aide à la famille, ensuite du gain, celui de secrétaire (12 % au total) par des considérations de gain, ensuite d'autonomie vis-à-vis du mari, en troisième lieu seulement d'aide à la famille. Pour l'ensemble des métiers le gain vient en tête, suivi de près par l'aide à la famille (1er au centre industriel), ensuite c'est l'utilité pour le pays. Nous avons vu que cet ordre est le même pour les garçons.

#### Poste de travail.

28 % des travailleurs trouvent quelque chose qui leur plaît dans leur poste de travail, et c'est d'abord la façon dont les machines marchent, dont le travail s'effectue : l'Africain est sensible au rythme du travail. Ensuite ce sont les encouragements donnés par le chef, puis la responsabilité, le commandement chez les agents d'encadrement.

Mais environ les 4/5 des travailleurs (surtout à la mine) trouvent quelque chose qui leur déplaît dans le poste. Il y en a évidemment un certain nombre qui ont à la fois des motifs de satisfaction et d'insatisfaction de leur poste. Ce qui déplaît, ce sont d'abord les conditions physiques, mises en avant, seules ou non, dans la moitié des cas (davantage à la mine), ensuite ce sont les sanctions prises par l'encadrement (notamment à la mine) ; enfin c'est un certain nombre de choses relatives surtout aux conditions de travail, qui pourraient être améliorées selon 68 % des travailleurs (89 % à la mine). Les conditions physiques ne font pas que déplaire, elles gênent pour travailler d'après 79 % des travailleurs. Ce n'est pas cependant pour cela que 84 % des travailleurs voudraient avoir un autre poste bien déterminé (94 % à la mine) mais surtout pour gagner davantage, exercer leur métier ou en apprendre un, motivations qui ne sont pas sans rapport eu égard au gain ; seul un petit nombre de travailleurs précisent qu'ils recherchent l'intérêt professionnel en désirant cet autre poste. Et 78 % des travailleurs qui voudraient obtenir un certain poste pensent avoir quelque

chance d'accéder à ce poste, qui correspond au meilleur travail souhaité dans l'entreprise dans 86 % des cas, avec la même motivation dans 79 % des cas. Il est d'ailleurs normal que les travailleurs répondent de la même façon à des questions très voisines, même si elles sont posées dans des contextes différents (aspiration - poste de travail). Cela n'empêche pas 65 % des travailleurs (87 % à la mine) de désirer exercer une activité bien déterminée ailleurs, comme salariés ou à leur compte. Le métier le plus fréquemment cité par ceux-ci est encore celui de mécanicien (26 %) en premier lieu à cause du gain, ensuite à cause de l'intérêt professionnel et du fait que ce métier a été appris, cette dernière raison n'étant pas sans rapport avec les deux précédentes, en quatrième lieu à cause de l'aptitude, c'est-à-dire des dispositions naturelles : adresse, habileté manuelle; cette raison peut être rapprochée de la vocation. Parmi les principaux autres métiers cités (commerçant, chauffeur, électricien, soudeur, menuisier, éleveur, cultivateur, employé de bureau, conducteur d'équipement lourd) le gain vient aussi en tête, sauf celui de commerçant où c'est la liberté dans le travail, et celui de menuisier, où c'est le métier appris. Pour l'ensemble des métiers on a l'ordre suivant des raisons principales invoquées : gain, liberté dans le travail, intérêt professionnel, métier appris, aptitude.

75 % des travailleurs désirant exercer une activité bien déterminée ailleurs pensent avoir quelque chance d'exercer un jour cette activité, qui correspond au meilleur travail souhaité dans la vie dans 86 % des cas mais à un autre travail à l'entreprise dans 28 % seulement.

La comparaison des motivations relatives au changement de poste à l'entreprise, au désir de changement d'emploi et au meilleur travail souhaité dans la vie montre que le gain vient en tête dans les trois attitudes. Mais ensuite les raisons ne sont pas toutes les mêmes ni surtout données dans le même ordre : dans un avenir lointain, disons dans l'idéal, le travailleur rêve d'exercer un jour dans sa vie un métier correspondant à sa vocation, compte tenu de son niveau d'instruction ; dans un avenir proche, disons dans le réel, il voudrait surtout, en changeant d'emploi, être plus libre dans son travail qu'il ne peut l'être à l'entreprise actuelle ; sans changer d'emploi, il voudrait au moins exercer à l'entreprise le métier qu'il a appris auparavant. L'intérêt professionnel vient en troisième position dans tous les cas ; il peut cependant être considéré

comme lié à la vocation et à l'exercice du métier, de même que cette dernière raison n'est pas indépendante du gain.

En ce qui concerne le métier de mécanicien on constate une différence dans les motivations et surtout leur ordre selon qu'il s'agit de l'idéal et du réel : dans l'idéal le travailleur pense d'abord à sa vocation, puis à l'intérêt professionnel avant de penser aux questions matérielles : débouchés puis gain. Dans le réel il pense d'abord au gain, puis à l'intérêt professionnel, à l'exercice d'un métier appris (cette dernière raison étant liée aux deux précédentes), à l'aptitude (à rapprocher de la vocation). Il y a, en une certaine mesure, inversion de la hiérarchie des motivations de l'intérêt porté au travail.

On remarquera que le meilleur travail dans la vie n'est pas fréquemment le meilleur travail possible à l'entreprise mais assez fréquemment un autre travail souhaité ailleurs. Cet autre travail souhaité ailleurs correspond assez rarement à un autre travail souhaité à l'entreprise. Le travailleur considère que le possible est plus proche de l'idéal en dehors de l'entreprise qu'à son intérieur. Autrement dit il a plus de chances de réaliser son rêve en s'évadant.

A peu près les 3/4 des travailleurs désirant avoir un autre poste bien déterminé à l'entreprise ou exercer une activité bien déterminée ailleurs espèrent obtenir ce qu'ils désirent ; mais cela fait un pourcentage différent par rapport à l'ensemble des travailleurs : les 2/3 espèrent avoir un poste à l'entreprise, la moitié espèrent exercer ailleurs cette autre activité. Mais nous avons vu que les 3/4 des travailleurs espèrent avoir un jour ce qu'ils considèrent comme le meilleur travail dans la vie : c'est qu'il ne s'agit pas des mêmes espérances : dans le lointain beaucoup de travailleurs sont optimistes ; dans l'immédiat moins de travailleurs espèrent un changement sur place, encore moins espèrent un changement s'ils lâchent leur place.

La moitié des travailleurs déclarent être fiers de leur travail et en donnent surtout des raisons professionnelles et matérielles mais ces raisons n'apparaissent pas dans le même ordre au centre industriel

- de niveau de qualification générale supérieure à la mine - où le professionnel vient en tête et à la mine, où le matériel vient en tête.

Les travailleurs qui ne sont pas fiers de leur travail font surtout allusion au salaire. Cependant à la mine, où beaucoup de travailleurs sont d'origine rurale, il s'en trouve trois seulement pour déclarer leur travail inférieur à celui de l'agriculture.

Le tiers des travailleurs déclarent ne pas utiliser toutes leurs connaissances, c'est-à-dire ne pas exercer leur métier, mais ce métier n'est évidemment pas toujours praticable à l'entreprise actuelle.

#### Equipe.

Un peu moins d'un tiers des travailleurs préfèrent travailler seuls, presque tous les autres en équipe, en premier lieu pour des raisons professionnelles dans les deux cas ; la responsabilité ne vient qu'ensuite pour ceux préférant travailler seuls.

La mésentente dans l'équipe n'est pas très fréquente : 1/5 seulement des travailleurs déclarent qu'il y a des gens qu'ils n'aiment pas mais avec qui ils doivent travailler ; ils les trouvent d'abord paresseux, ensuite rapporteurs.

#### Entreprise.

13 % des travailleurs (20 % au centre industriel) ne voient que des avantages à travailler à l'entreprise ; 16 % y voient des avantages et des inconvénients, 71 % n'y voient que des inconvénients. Les avantages ne sont pas en général précisés : il s'agit d'un bon travail dans une bonne entreprise ; certains cependant insistent sur la permanence du travail (sécurité de l'emploi). Les principaux inconvénients mentionnés sont le travail pénible et le travail mal payé : conditions physiques et matérielles.

56 % des travailleurs qui ont travaillé dans une autre entreprise préfèrent la présente, à cause d'abord de la permanence du travail (sécurité de l'emploi), ensuite du salaire ; les autres trouvent

d'abord que le salaire est inférieur à ce qu'ils avaient pu avoir dans une autre entreprise, ensuite que le travail y est plus pénible. Et si 48 % des travailleurs voudraient changer d'entreprise, c'est à cause du salaire essentiellement ; ceux qui veulent rester craignent d'abord le chômage, ensuite ne veulent pas perdre leur ancienneté.

Près de la moitié des travailleurs conseilleraient à leurs camarades en quête d'emploi de s'engager dans leur entreprise plutôt que dans une autre en estimant qu'ils y ont de l'avenir et tout au moins la sécurité de l'emploi ; à peu près autant le leur déconseilleraient à cause des bas salaires et du travail pénible ; les quelques autres déclarent que c'est partout la même chose.

27 % des travailleurs pensent que l'entreprise fait un effort en faveur des travailleurs, notamment en donnant des gratifications et des primes et en ayant créé le centre de formation professionnelle. Mais tous les travailleurs énumèrent beaucoup d'autres choses que l'entreprise devrait faire en faveur des travailleurs, notamment les augmenter, les transporter (mine surtout), les loger.

43 % des travailleurs déclarent que l'entreprise leur a déjà créé des difficultés ; il s'agit, dans plus des 4/5 des cas de mise à pied. 77 % déclarent que l'entreprise a déjà créé des difficultés à d'autres travailleurs ; il s'agit aussi dans plus de 4/5 des cas de mise à pied. On notera les pourcentages différents de réponse des enquêtés lorsqu'il s'agit d'eux-mêmes et des autres. Bien qu'ils acceptent de répondre au questionnaire, et même à des questions confidentielles, ils sont plus réservés lorsqu'il s'agit d'eux-mêmes.

#### Séparations.

59 % des travailleurs ont parfois eu envie de quitter l'entreprise, en premier lieu à cause du salaire bas, en deuxième lieu à cause du travail pénible. Et 69 % de ces travailleurs (environ 40 % de l'ensemble) en ont encore envie ; s'ils ne la quittent pas c'est qu'ils craignent le chômage. Les 4/5 des autres (ceux qui n'ont jamais eu envie de partir et ceux qui n'en ont plus envie)

voudraient travailler à l'entreprise jusqu'à la retraite.

Nous avons vu qu'il y a un autre travail que 65 % des travailleurs voudraient faire ailleurs, que 48 % voudraient travailler dans une autre entreprise et que 40 % ont parfois envie de quitter l'entreprise. C'est que les questions sont de moins en moins précises : beaucoup de travailleurs ont en vue un certain travail, moins de travailleurs envisagent de changer d'entreprise, d'autant moins qu'ils n'ont aucune autre entreprise en vue et qu'ils envisagent éventuellement de travailler à leur compte. Moins encore de travailleurs n'ont que des envies intermittentes de s'en aller. Peu de travailleurs aiment d'ailleurs changer souvent d'entreprise et ceux qui le font sont dans l'ensemble sévèrement jugés.

#### Absences.

Un peu plus de la moitié des travailleurs admettent qu'ils s'absenteraient sans permission pour certaines raisons, en premier lieu la maladie, ensuite l'accident et même le voyage, mais un peu plus de la moitié désapprouvent l'absence sans permission chez les autres travailleurs. 17 % déclarent qu'ils se sont déjà absentés sans permission et le tiers seulement de ceux-ci disent que les autres travailleurs les ont critiqués. Il y a donc des travailleurs qui n'admettent pas pour les autres ce qu'ils admettent pour eux-mêmes en pensant que les autres l'admettent aussi.

Un tiers des travailleurs déclarent être parfois en retard, notamment à cause des pannes ; c'est surtout le cas à la mine où nous avons vu que les travailleurs sont les plus portés à demander l'organisation des transports.

#### Encadrement.

Le chef de l'enquête est un agent de maîtrise ou assimilé, africain dans 70 % des cas au centre industriel, toujours européen à la mine. Les travailleurs qui ont un chef africain ne préfèrent un chef africain que dans la moitié des cas (davantage à la mine, moins au centre industriel). Mais tous les autres ne préfèrent pas un chef européen : 7 % se déclarent sans préférence.

Au centre industriel ceux qui préfèrent un chef européen ont un chef africain dans les 2/3 des cas. Tous les postes de chef de quart à l'usine ont achevé d'être africanisés quelques temps avant l'enquête, ce qui a créé une certaine tension entre les ouvriers et leurs chefs africains.

La raison donnée de préférer un Africain est dans la moitié des cas une raison d'ambiance (bonne entente, pas de racisme) ; ceux qui préfèrent un Européen donnent le plus fréquemment une raison d'ordre moral, de caractère (juste, honnête, non rancunier).

En général, les travailleurs considèrent que le chef sait les aider dans le travail (89 %), essaie d'améliorer les conditions de travail (76 %) et fait son travail comme l'entreprise voudrait (90 %). La moitié seulement environ déclarent qu'il leur laisse de la liberté dans le travail, discute parfois avec eux la façon de faire le travail, a de bonnes relations humaines avec ses hommes (les 2/3 au centre industriel, le 1/3 à la mine).

27 % des travailleurs déclarent que le chef leur crée quelquefois des difficultés (38 % au centre industriel) : dans 4 cas sur 5 il s'agit de sanction (mise à pied, avertissement) mais les 2/3 des travailleurs (les 4/5 à la mine) déclarent que le chef crée quelquefois des difficultés à d'autres travailleurs (les mêmes sanctions). Les travailleurs répondent donc avec plus de réticence s'il s'agit d'eux-mêmes que des autres. Nous avons déjà vu cela à propos des difficultés créées par l'entreprise. Il est à noter qu'en cas de sanction les concernant les travailleurs déclarent le plus fréquemment (relativement) ne rien faire, alors qu'en cas de sanction concernant les autres les travailleurs déclarent le plus fréquemment (relativement) que ceux-ci demandent l'intervention des délégués.

#### Relations interethniques.

Les 4/5 des travailleurs ne manifestent aucune préférence, aucun rejet ethnique dans le travail, que ce soit en ce qui concerne l'ethnie des compagnons ou celle du chef : ils déclarent qu'ils travailleraient aussi bien avec des gens de toutes les ethnies et accepteraient le

commandement de chefs de toutes les ethnies. Les autres travailleurs manifestent à peu près également des préférences et des antagonismes dans le travail à l'égard de l'ethnie des compagnons et semblent manifester un peu plus de préférences que de rejets à l'égard de l'ethnie du chef.

La comparaison des travailleurs manifestant des antagonismes à l'égard de l'ethnie des compagnons avec ceux déclarant de la mésentente dans leur équipe montre qu'au centre industriel il y a plus de travailleurs avec de la mésentente dans l'équipe qu'avec de l'antagonisme inter-ethnique mais qu'au total et à la mine les travailleurs ont à peu près également des antagonismes et de la mésentente.

La moitié des travailleurs exprimant des préférences à l'égard de l'ethnie des compagnons de travail ne donnent pas de raison bien précise de préférer des ethnies dans le travail : ils éprouvent seulement de la sympathie vis-à-vis des gens des ethnies préférées. Pour les antagonismes les travailleurs déclarent dans près d'1/3 des cas que les gens des ethnies avec qui ils n'aimeraient pas travailler sont rapporteurs, ensuite qu'ils sont paresseux. Les deux premières raisons de ne pas aimer des compagnons de l'équipe sont les mêmes, mais dans l'ordre inverse d'importance.

La qualité dominante des ethnies préférées pour le commandement est l'humanité, le défaut dominant des ethnies rejetées pour le commandement est la sévérité. Il peut s'agir aussi bien d'ethnies européennes (Français, Allemands, Italiens) que d'ethnies africaines. On remarquera que la qualité citée ne correspond pas aux raisons de préférer un chef africain. L'agent d'encadrement africain est avant tout apprécié comme Africain.

#### Travail de nuit.

Les 4/5 des enquêtés travaillent de nuit, périodiquement ou occasionnellement. 94 % de ceux qui travaillent la nuit y voient des inconvénients, avant tout le manque de sommeil ; les quelques autres déclarent avoir l'habitude, ce qui n'est pas une vraie raison, ou bien donnent des réponses variées mais aucune ne se réfère au gain

supplémentaire (1). Dans d'autres enquêtes effectuées en Afrique de l'Ouest le gain supplémentaire est pourtant mentionné et c'est l'une des principales raisons qui font qu'un pourcentage notable de travailleurs acceptent plus facilement la nécessité de service qu'est le travail de quart, incluant un quart de nuit.

Il semble que dans le Sud Togo on aime encore moins que dans les pays où ont été effectuées ces enquêtes (Sénégal, Nigéria occidental) le travail de nuit et les servitudes qui lui sont liées, en particulier les déplacements de nuit. Au dire de certains travailleurs c'est une question de sécurité ; il serait peu sûr de circuler la nuit, notamment le long de la côte. Mais la situation actuelle ne justifie plus de telles craintes, liées à des croyances traditionnelles.

85 % des travailleurs sont gênés pour dormir le jour chez eux, surtout par le bruit et la chaleur.

Les 2/3 arrivent seuls à l'établissement la nuit, presque autant en repartent seuls ; aussi 90 % donnent la priorité au transport organisé de nuit par l'entreprise dans leurs revendications relatives au transport. Les 4/5 pensent que le travail de nuit incite les travailleurs à chercher un autre emploi. Cependant les 2/3 ne pensent pas qu'il y a plus d'accidents de nuit que de jour et 90 % ne pensent pas qu'il y a plus de gens absents sans permission la nuit que le jour.

#### Promotion.

Les 4/5 des travailleurs déclarent avoir eu de l'avancement depuis l'engagement à l'entreprise et autant en espèrent à l'avenir, les 3/4 d'entre eux sans complément de formation, les autres grâce à un stage au centre de formation professionnelle de l'entreprise.

Les 4/5 des travailleurs estiment normal que les jeunes qui sortent d'écoles professionnelles avancent plus facilement que les autres.

---

(1) Les heures de nuit sont payées à un taux de 50 % plus élevé. Aussi le travail par quart procure-t-il un salaire plus élevé à égalité de classification professionnelle.

### Formation professionnelle à l'entreprise

Les 2/3 des travailleurs déclarent n'avoir pas eu de formation professionnelle pour le poste qu'ils occupent, les autres ont eu une formation sommaire ou plus approfondie sur le tas ou au centre de formation de l'entreprise, de durée très variable selon le cas, jugée suffisante dans les 2/3 des cas.

La moitié des travailleurs ayant eu une formation à l'entreprise pensent qu'elle leur permettrait d'y occuper d'autres postes ; la moitié aussi des travailleurs ayant travaillé dans une autre entreprise pensent que la formation acquise ainsi les aide dans leur travail actuel.

### Conditions physiques de travail

Les travailleurs se plaignent surtout de la poussière, de la chaleur, de l'humidité et de la station debout. Ils considèrent que ces conditions de travail occasionnent des maladies et des maux divers, notamment des maux d'yeux, de reins, de tête, des rhumes, de la fièvre, de la toux, du paludisme. Un peu plus de la moitié estiment que l'entreprise ne prend aucune mesure pour améliorer les conditions physiques de travail ; les autres citent presque uniquement l'éclairage comme mesure d'amélioration, et le 1/4 d'entre eux estiment que cela a une certaine efficacité. Mais c'est une façon de parler car l'éclairage n'est pas ce dont les travailleurs se plaignent et le problème ne se pose que dans des locaux. Ceux qui y font référence et travaillent en plein air veulent simplement dire qu'ils sont suffisamment bien éclairés pour le travail de nuit.

### ANALYSES FACTORIELLES

#### 1° Satisfaction au travail

Les attitudes au travail "traduisent un certain rapport, appelé satisfaction au travail, entre ce que l'individu attend d'une situation et ce qu'il en reçoit (1).

-----  
(1) A. Touraine : La conscience ouvrière. Paris, Seuil, 1966, p. 10.

Nous appelons satisfaction au travail un attribut défini par la mesure de ce rapport, c'est-à-dire par une analyse factorielle des attitudes au travail.

Cependant nous avons considéré comme des attitudes au travail au sens large les différentes catégories dans lesquelles nous avons pu ranger les réponses aux questions sur les problèmes du travail et notre analyse ne porte que sur les attitudes relatives à la situation des travailleurs.

#### Analyse globale (échantillon total)

Le premier facteur reflète de façon générale, dans les réponses des différentes catégories de travailleurs, le thème de la satisfaction au travail. C'est le facteur d'adaptation au travail industriel.

Les travailleurs les mieux adaptés sont des travailleurs des catégories supérieures (ouvriers professionnels et agents de maîtrise) ayant peu ou beaucoup d'ancienneté, satisfaits du travail salarié, du travail industriel, du poste de travail, de l'entreprise, des compagnons de travail, réservés à l'égard du chef (questionstrop confidentielles eu égard à leur situation).

Les travailleurs les moins bien adaptés sont des travailleurs des basses catégories (manoeuvres et aides ouvriers), insatisfaits du travail salarié, du travail industriel, du poste de travail, de l'entreprise - même s'ils n'ont plus envie de la quitter - des compagnons de travail, du chef.

Entre les deux groupes se situent des travailleurs peu qualifiés (ouvriers spécialisés) ayant de l'ancienneté, satisfaits du chef.

Le deuxième facteur apparaît comme une échelle d'attitude en fonction du niveau des connaissances générales et professionnelles et de la qualification, où s'oppose une attitude active critique de travailleurs partiellement satisfaits du poste et de l'entreprise, insatisfaits du chef ou réservés à son égard, mais conservent une certaine confiance dans l'avenir, à une attitude passive, conformiste, de travail-

leurs ne montrant aucun intérêt pour leur travail et se déclarant plutôt satisfaits de l'entreprise et du chef.

La contribution la plus importante à un facteur provient des attitudes envers l'encadrement.

Une opposition secondaire se dessine entre les travailleurs qui préfèrent le commerce (actifs) et ceux qui préfèrent le travail de bureau (passifs).

Dans les deux premiers facteurs l'insatisfaction du poste de travail est la moins éloignée de la satisfaction du poste, de l'entreprise et du chef et semble être le point de passage de l'insatisfaction à la satisfaction.

Le troisième et le quatrième facteur expriment les relations sociales dans le travail.

Le troisième facteur oppose un type de travailleur qui ne s'entend pas avec certains de ses compagnons, manifeste des préférences et des rejets concernant l'ethnie des travailleurs et du chef, qui est attaché à l'entreprise et au poste de travail et qui émet des critiques ou des réserves sur son chef,

- à un type de travailleur sans mésentente, sans préférence ni rejet, partiellement satisfait du chef et du travail, peu satisfait de l'entreprise.

Le premier type de travailleur se sent plus indépendant du chef que le second.

Le quatrième facteur sépare les deux formes de rejet et de préférence d'ethnie ; il oppose :

- un type de travailleur qui ne s'entend pas avec certains compagnons, manifeste des préférences et des rejets concernant l'ethnie des compagnons sans manifester concernant l'ethnie du chef, s'abstient de critiquer son chef et l'entreprise, ne montre aucun intérêt pour son travail et a envie de quitter l'entreprise.

- à un type de travailleur qui manifeste des préférences et des rejets concernant l'ethnie du chef sans en manifester concernant l'ethnie des compagnons, critique son chef, aime son travail et reste attaché à l'entreprise.

Le premier type exprime une apparente soumission, le deuxième type apparaît comme plus volontaire et solidaire de ses compagnons.

Dans le troisième et quatrième facteur les attitudes de préférences et de rejets sont proches ainsi que les attitudes opposées : celui qui rejette un groupe ethnique exprime en même temps une préférence pour un autre groupe, et inversement. De même celui qui ne rejette pas ne préfère pas non plus.

#### Analyse du centre industriel (échantillon des travailleurs)

Le premier facteur est un facteur général d'adaptation au travail industriel comme le premier facteur de l'analyse globale, avec des caractéristiques un peu différentes ; en particulier les réserves sur le chef sont à la limite de l'adaptation et de la non adaptation et les agents de maîtrise ne semblent pas tous entièrement satisfaits ; c'est en relation avec la tension créée par l'africanisation des postes de chef de quart.

Le deuxième facteur a des caractéristiques semblables à celui de l'analyse globale : il oppose une attitude d'acceptation (de soumission) non critique à une attitude réaliste critique en relation avec l'ambition dans le travail. Cependant la satisfaction partielle du travail et de l'entreprise et l'insatisfaction du chef ne s'expriment pas tout-à-fait de la même façon.

Le troisième facteur exprime les relations sociales dans le travail de la même façon que celui de l'analyse globale mais les réserves sur le chef qui accompagnent les préférences et les rejets, ne sont pas assorties de critiques comme dans l'analyse globale ; il s'agit d'ailleurs, en partie, de travailleurs avec des responsabilités d'encadrement.

Le quatrième facteur exprime aussi les relations sociales dans le travail, mais de façon différente de celui de l'analyse globale : ce sont des travailleurs bien adaptés à l'entreprise (n'ayant plus envie de la quitter), satisfaits de leur travail qui manifestent des préférences et des rejets concernant l'ethnie des travailleurs et du chef et de l'animosité à l'égard de certains compagnons alors que des travailleurs mal adaptés à l'entreprise (ayant envie de la quitter), insatisfaits du travail et parfois réservés sur le chef s'avèrent sans préférences, rejets ni mésentente. Il y a donc opposition : satisfaction au travail, mauvaises relations sociales - insatisfaction, bonnes relations sociales.

Il a été possible d'interpréter la cinquième axe : le cinquième facteur oppose les attitudes d'attachement à l'entreprise à celles de séparation de l'entreprise.

A l'attachement est liée une satisfaction certaine du travail mais aussi une certaine déception, eu égard aux possibilités de reconversion et aux conditions du marché du travail.

Le travailleur qui veut quitter l'entreprise montre par son indifférence et ses réserves le peu d'intérêt qu'il porte à l'ensemble du travail et exprime des griefs à l'égard du chef et des compagnons.

#### Analyse de la mine (échantillon des travailleurs)

Le premier facteur est le facteur général d'adaptation au travail industriel des deux analyses précédentes ; il est proche de celui de l'analyse globale. La réserve à l'égard des questions sur le chef contribue davantage au facteur, les critiques sur le chef, les préférences et rejets à l'égard de l'ethnie du chef y contribuent moins. C'est qu'à la mine aucun poste de chef de quart n'était africanisé à l'époque de l'enquête et aucun travailleur susceptible d'être promu à ce poste ne voulait courir le moindre risque, malgré le caractère confidentiel de l'enquête.

Le deuxième facteur a des caractéristiques semblables à celui de l'analyse globale et concerne aussi en grande partie l'attitude envers le chef ; mais l'aspect critique des conditions de travail disparaît.

La satisfaction du chef est accompagnée de la satisfaction de l'entreprise, l'insatisfaction du chef du désir de quitter l'entreprise.

Le troisième facteur exprime la même opposition que le quatrième facteur de l'analyse globale : séparant les deux formes de rejet et de préférence d'ethnie, il oppose les travailleurs ayant des préférences et des rejets à l'égard de l'ethnie de chef sans en avoir à l'égard de l'ethnie des compagnons et les travailleurs ayant des préférences et des rejets à l'égard de l'ethnie des compagnons sans en avoir à l'égard de l'ethnie du chef. On peut y voir une opposition entre les travailleurs encore imprégnés de la culture traditionnelle, où les antagonismes interethniques ont une place parfois importante, et les travailleurs plus évolués, solidaires de leurs compagnons de travail, n'acceptant pas leurs chefs européens. A la mine, comme nous l'avons déjà dit, il n'y avait pas de chef de quart africain lors de l'enquête. Cependant, à la différence de l'analyse globale, il n'est pas possible d'associer l'hostilité concernant l'ethnie du chef avec une satisfaction relative du travail et de l'entreprise et l'hostilité concernant l'ethnie des compagnons avec une relative inadaptation au travail et à l'entreprise. Le troisième facteur de l'analyse de la mine reflète plutôt une opposition entre types de relations interethniques.

Le quatrième facteur exprime les relations sociales de la même façon que le troisième facteur de l'analyse globale : relations interethniques auxquelles sont liées la bonne ou la mauvaise entente avec les compagnons. De plus dans ce quatrième facteur une attitude générale d'adaptation au travail et à l'entreprise accompagne les préférences et rejets ethniques tandis que l'absence de préférence ou rejet est associée à une certaine insatisfaction du travail et de l'entreprise.

On observe les différences suivantes avec le troisième facteur de l'analyse globale :

- Certaines attitudes d'insatisfaction du chef accompagnent les non rejets à la mine, les rejets dans l'analyse globale
- La réserve et l'insatisfaction au sujet du chef sont manifestées surtout, à la mine, par des travailleurs sans préférence ni rejet ethnique ; dans l'analyse globale, le troisième facteur des relations sociales est influencée par le troisième facteur de l'analyse du centre industriel, qui impose un groupe de travailleurs des catégories

supérieures manifestant des préférences et des rejets ethniques et s'abstenant de critiquer leur chef.

2° Aspirations des travailleurs. Cette analyse concerne les attitudes en relation avec les aspirations au changement de situation et leurs motivations. Les deux premiers facteurs révèlent les aspirations différentes de deux groupes de travailleurs des catégories supérieures en opposition avec des groupes de travailleurs désirant exercer ou apprendre un métier, on a donc d'un côté des attitudes liées à une certaine qualification, de l'autre des attitudes en relation avec la formation professionnelle.

#### Premier facteur

Analyse globale :

Un groupe de travailleurs des catégories supérieures n'aspirant à rien d'autre que ce qu'ils ont, exerçant un métier appris avant d'entrer à l'entreprise s'oppose à un groupe de travailleurs aspirant à un changement d'entreprise plutôt que de poste pour gagner davantage.

Analyse du centre industriel :

Parmi les travailleurs aspirant au changement se trouvent des ouvriers spécialisés qui voudraient exercer un métier appris avant d'entrer à l'entreprise.

Analyse de la mine :

Le premier facteur est semblable à celui de l'analyse globale ; les travailleurs n'aspirant à aucun changement espèrent cependant une promotion ; ils n'exercent pas tous un métier appris avant d'entrer à l'entreprise.

#### Deuxième facteur

Analyse globale :

Un groupe de travailleurs des catégories supérieures, partiellement satisfaits du poste (exerçant un métier appris avant d'entrer à l'entreprise ou ayant appris un métier à l'entreprise, mais n'ayant pas de liberté dans le travail), désirant changer d'entreprise mais pas de poste, s'oppose

à un groupe de travailleurs assez âgés, désirant changer de poste pour y exercer un métier appris auparavant, mais pas d'entreprise.

Analyse du centre industriel :

Le facteur est semblable à celui de l'analyse globale ; l'âge n'intervient pas.

Analyse de la mine :

Ceux qui aspirent au changement d'entreprise exercent tous un métier appris auparavant. Ceux qui aspirent au changement de poste désirent connaître un métier ; ce sont surtout des travailleurs assez âgés, de religion traditionnelle, Ouatchi, illettrés.

Troisième facteur

Le troisième facteur définit les aspirations des travailleurs en relation avec leur formation professionnelle.

Analyse globale :

Un groupe de travailleurs insatisfaits du poste, qui n'a aucun intérêt professionnel, parce qu'ils n'exercent pas un métier appris avant d'entrer à l'entreprise, et désirent changer d'entreprise plutôt que de poste s'oppose à un groupe de travailleurs insatisfaits du poste, qui ont un poste de manoeuvre, et désirent changer de poste, pour apprendre un métier, mais pas d'entreprise.

L'opposition porte surtout entre des travailleurs Mina, d'âge moyen, chrétiens, instruits, ayant eu un apprentissage et des travailleurs Ouatchi, de religion traditionnelle, illettrés, sans formation professionnelle.

Analyse du centre industriel :

Les travailleurs qui voudraient bien exercer leur métier le feraient aussi bien à l'entreprise, en changeant de poste, que dans une autre entreprise ou à leur compte ; ce sont surtout des travailleurs d'âge moyen, qui s'opposent à des travailleurs Ewé, sans formation professionnelle, devenus ouvriers spécialisés mais estimant que leur travail ne correspond pas à un vrai métier.

Analyse de la mine :

La motivation principale du changement d'entreprise ou de poste est le gain chez ceux qui ont appris un métier. Ceux qui veulent en apprendre un et changer de poste mettent l'accent sur l'intérêt professionnel ; ce sont surtout, comme au centre industriel, des ouvriers spécialisés qui considèrent que leur travail ne correspond pas à un vrai métier.

Quatrième facteur

Le quatrième axe donne lieu à des oppositions qu'il n'est possible d'interpréter que pour le centre industriel et la mine.

Analyse du centre industriel :

Des travailleurs des catégories supérieures exerçant à l'entreprise un métier appris auparavant, désirant changer d'entreprise parce que le poste est trop pénible, s'opposent à des travailleurs sans formation professionnelle, désirant changer de poste, pour gagner davantage.

Analyse de la mine :

Des travailleurs, notamment des ouvriers spécialisés, désirant changer d'entreprises ou de poste, par intérêt professionnel, pour exercer éventuellement leur métier, s'opposent à d'autres travailleurs ne désirant aucun changement, notamment à des travailleurs âgés, illettrés, sans formation professionnelle.

x

x      x

Les analyses que nous avons effectuées permettent de privilégier certains faits de structure que recèle l'ensemble des données relatives à des variables ou à des attitudes choisies en fonction d'un thème.

L'analyse des données sur les variables de base permet de situer les travailleurs par rapport au degré d'évolution culturelle, au degré d'expérience professionnelle et par rapport à la formation professionnelle à l'entreprise.

L'analyse des données sur l'histoire professionnelle permet de différencier les travailleurs de l'ensemble de l'échantillon par la place qu'occupe la vie salariée dans la vie active et par la durée de service à l'entreprise, soit qu'elle aille dans le même sens que la durée de vie salariée et la durée de vie active, soit qu'elle aille en sens contraire.

L'analyse de la satisfaction au travail montre l'importance de la qualification, ce qui est bien connu, et aussi de l'encadrement, des relations sociales dans le travail, notamment interethniques. L'esprit critique de certains travailleurs apparaît en face de la passivité d'autres travailleurs.

L'analyse des aspirations des travailleurs fait entrevoir une grande diversité de cas : en général les travailleurs des basses catégories aspirent à un changement de poste plutôt que d'entreprise et, s'ils sont âgés, ils n'aspirent à aucun changement de situation. Les travailleurs des catégories supérieures et ceux qui ont appris un métier avant d'entrer à l'entreprise et ne l'exercent pas aspirent en général à un changement d'entreprise plutôt que de poste, mais s'ils sont entièrement satisfaits ils n'aspirent évidemment à aucun changement de situation.