

Héritiers et prolétaires

Travail, mobilité sociale et vies de familles à Lomé (Togo)

Michel AGIER (1), Thierry LULLE (2)

(1) *Sociologue ORSTOM*, (2) *Architecte-urbaniste ARDU-PARIS VIII*

RÉSUMÉ

Ce texte propose d'analyser la composition et les différenciations internes du monde ouvrier à partir d'une analyse de la mobilité sociale. Dans cette étude d'un cas africain, la question de départ porte sur l'existence d'un héritage lignager ou ethnique à la disposition des personnes, qui sera ou non mobilisé et valorisé dans le déroulement des trajectoires sociales.

Après une présentation du fonctionnement de l'entreprise (une brasserie au Togo), trois situations sont évoquées à partir d'études de cas individuels et familiaux : un réseau d'embauche où l'usage par le groupe de relations lignagères et locales ne se poursuit pas par des ascensions professionnelles individuelles; une seconde situation où la position d'héritiers (ainé d'un lignage dans un cas, chef de clan dans un autre cas) est renforcée par une bonne intégration dans l'entreprise et une personnalisation du rapport salarial, ce qui permet une ascension sociale importante dans et surtout hors de l'entreprise; un troisième cas montre l'itinéraire d'un ouvrier dont le métier, la vie dans l'entreprise et l'environnement social urbain fournissent les principales références alors que sa situation lignagère est déstructurée avant même son entrée dans le salariat.

Sans former des catégories ou des classes statiques, ces différentes positions dans la mobilité sociale représentent plusieurs façons d'être ouvrier. La paix sociale de l'entreprise repose, pour une large part, sur la distinction renouvelée entre ces comportements d'héritiers et de prolétaires.

MOTS-CLÉS : Mobilité sociale — Usine — Rapport salarial — Trajectoires professionnelles — Pratiques urbaines — Lignage — Ewé — Kotokoli — Kabyé — Lomé.

SUMMARY

Heirs and proletarians. Work, social mobility and family life in Lomé (Togo)

This text sets out to analyse the composition and the internal differentiations within the working class world, based on an analysis of social mobility. In this study of an african case, the initial question concerns the existence of a linear or ethnic inheritance available to people, which will or will not be mobilised and valorized during the course of their social orbits.

Following a presentation of the functioning of one business (a brewery in Togo) three situations are examined resulting from studies of individual and family cases: an employment network in which the use made by the group of linear and local relations does not lead to the professional climb of individuals; a second situation where the position of the heirs (the eldest

in line in one case, clan chief in another) is reinforced by their being well integrated in the company and by the personalisation of their salary, which enables a considerable social climb within and especially outside the company; a third case describes the path of a worker whose job, whose life in the business and whose urban social environment all furnish the principal references, whereas his linear situation is destructured even before his entry into the wage-earning class.

Without forming categories or static classes, these different positions in social mobility demonstrate several ways of being a worker. The social tranquility of the company relies for a great part on the continuing distinction between this behaviour of heirs and proletarians.

KEY WORDS : Social mobility — Factory — Salary — Professional orbits — Urban practices — Lineage — Ewe — Kotokoli — Kabye - Lome.

Le temps passé à participer à la production de marchandises, dans un espace de travail et selon une organisation qu'on n'a pas conçus, est d'abord, pour les travailleurs d'une usine, une simple nécessité rémunératrice. Leur salarisation prend un sens particulier dans le fil continu des trajectoires de leurs vies. Celles-ci permettent de construire, *a posteriori*, différents types de mobilité sociale où, en particulier dans le contexte africain, le destin des personnes se confond ou se corréle avec celui de leur(s) groupe(s) d'appartenance : maisonnée et famille, lignage ou clan, ethnie et aire culturelle, association de villageois en ville ou groupe religieux, etc.

Si l'on aborde le travail « à partir de la position des sujets » (cf. ALTHABE, 1986), on voit que la vie quotidienne des travailleurs (dans ses espaces et ses temps) s'organise sous l'emprise de deux systèmes de significations et de dominations, et que les trajectoires sociales se dessinent dans les interrelations de ces deux systèmes, dans leur enchevêtrement :

— d'une part, le cadre du travail où, dans le cas d'une organisation industrielle comme celle qui va être présentée ici, les gestes et les relations des acteurs sont préconçus en fonction du processus de fabrication. Ce cadre distingue différentes phases et lieux de production et différentes catégories professionnelles, opérant ainsi des identifications des personnes à partir des postes de travail, des qualifications et des salaires ;

— d'autre part, les origines géographiques et ethniques multiples des salariés, leurs cadres lignager ou clanique de vie ou de référence, et les contraintes de la vie urbaine (s'approvisionner, se loger, se situer socialement dans un réseau de relations inter-individuelles), insèrent la mise au travail des personnes dans des logiques sociales particulières. Des cadres et codes sociaux fournis par l'histoire des groupes d'appartenance des sujets et par les différents lieux où les conduit leur itinéraire leur donnent les références nécessaires pour concevoir et vivre les pratiques liées au travail, notamment celles relatives à la formation, à l'embauche, à l'intérêt au travail, à l'usage du salaire, à la stabilité professionnelle, etc.

En prenant comme point de départ ce deuxième champ de références (1), une question s'impose logiquement : celle qui consiste à repérer l'existence d'un « héritage » lignager ou ethnique à la disposition des sujets et mobilisé, par eux-mêmes ou leur groupe d'appartenance, dans le déroulement de trajectoires sociales au cours desquelles interviennent les pratiques de travail et leur perception, l'usage du salaire et plus généralement de la position de salarié. L'existence de cet héritage et son usage sont-ils générateurs de distinctions dans le monde ouvrier ? La question se pose pour autant qu'on prenne la mobilité comme objet et non la division du travail interne à l'entreprise dans sa conception gestionnaire (2).

On est ainsi conduit à situer les trajectoires des salariés entre deux pôles :

— celui des « héritiers » : leur salarisation et leur mobilité sociale s'appuient sur un fonds lignager structurant, qu'ils valoriseront plus ou moins. Leur héritage peut être constitué par des biens matériels, fonciers, des réseaux de relations sociales, ou un statut défini par une position lignagère ;

— celui des « prolétaires » : leur insertion professionnelle et leur itinéraire familial et résidentiel semblent se dérouler à partir d'un détachement des cadres ethniques d'origine et ils apparaissent disponibles pour situer leur identité autour de la valeur travail et de symboliques non ethniques.

Entre ces deux pôles, les vies de famille des ouvriers, leurs pratiques professionnelles, résidentielles ou matrimoniales apportent les variations et les pondérations du quotidien.

La méthodologie de cette enquête est, on l'aura deviné, axée sur quelques études de cas, dans une perspective ethnologique globale visant à restituer le travail dans l'ensemble de la vie sociale des personnes. Les matériaux utilisés ici sont donc essentiellement des biographies, des généalogies, des relevés de concessions résidentielles, complétés par des informations recueillies sur les lieux de travail.

L'ENTREPRISE ET SES MODES D'INSTAURATION DU RAPPORT SALARIAL

Les salariés dont il sera question travaillent à la « Brasserie du Bénin ». Cette entreprise emploie 372 salariés (chiffres de 1984). Créée et mise en service en 1966 par une société de brasserie allemande qui en assure aujourd'hui encore la gestion, c'est une des plus florissantes entreprises togolaises.

Elle produit différentes qualités de bières et de boissons gazeuses qui sont commercialisées dans l'ensemble du pays et partiellement dans les pays limitrophes (notamment le Ghana). La production et les services techniques emploient 216 personnes, l'administration 56 et les services commerciaux 77 (dont près de la moitié travaillent dans les dépôts de vente hors de l'usine).

L'organisation de la production atomise trois types d'espace-temps où sont diversement représentés les emplois :

— L'espace-machine (salles de brassage, fermentation, filtration et garde de la bière), dans lequel les transformations des matières premières et leur transport sont assurés par le travail secret des automatismes programmés, des procédés et flux que les ouvriers enclenchent, surveillent ou assistent. On trouve relativement peu de travailleurs dans ces phases délicates du processus (30 personnes). Tous sont des ouvriers très spécialisés ou en cours de spécialisation (brasseurs et aides-brasseurs). Ils ont la moyenne d'âge la plus basse de l'entreprise (33 ans) et des salaires relativement élevés pour une ancienneté moyenne dans l'entreprise qui est également la plus basse (6 ans et demi).

— L'espace-chaîne est caractéristique de la salle d'embouteillage (60 salariés). L'espace et les pratiques de travail sont structurés par le déroulement de la chaîne, où certains gestes précis sont attribués aux différents postes de travail dont les déplacements, réduits, sont très précisément délimités. Le travail se fait, sur trois chaînes, en équipe de onze ou dix-sept personnes. On trouve à cette phase du processus principalement des opérateurs-machines et quelques manœuvres. On en trouve également au service de l'expédition connecté à la salle d'embouteillage (entrée des bouteilles vides, sortie des bouteilles pleines), avec une proportion plus importante de manœuvres (23 sur 42 salariés). La main-d'œuvre de l'embouteillage et de l'expédition est plus âgée que dans l'espace-machine (36 ans d'âge moyen) et l'ancienneté moyenne est parmi les plus élevées

de l'entreprise (10 ans). Plus âgés et plus anciens sont les salariés de la section « terrain » (18 permanents), sorte de réserve interne de main-d'œuvre qui est envoyée en renfort dans les services « embouteillage » et surtout « expédition » en cas de surcharge de travail. Le reste du temps, ces salariés (exclusivement des manœuvres) travaillent au nettoyage de l'entreprise (salles et extérieur). Il y a parmi eux des ouvriers âgés et anciens (la moyenne d'âge, au terrain, est de 43 ans) qui ont auparavant été employés à des postes de travail plus actifs, ainsi que quelques personnes « placées ».

— Enfin, l'espace-atelier (atelier, garage, entretien des bâtiments) se distingue des précédents par le recours à des qualifications professionnelles acquises avant l'embauche (mécaniciens, tourneurs, électriciens, menuisiers, etc.). Les postes de travail sont à la fois individualisés (étaux de l'établi, tour, poste à soudure) et moins fixes qu'ailleurs (déplacement des personnes d'un outil à l'autre selon les besoins). Les temps de travail ne sont pas directement dictés par les flux de la production. En même temps, les espaces sont plus ouverts sur l'extérieur, les circulations plus libres et, de fait, plus nombreuses, les échanges de paroles permis ou nécessaires. Tous les salariés travaillant à l'espace-atelier (39 personnes) ont des emplois d'ouvriers qualifiés, des salaires en moyenne plus élevés que dans les deux ensembles précédents pour une ancienneté moyenne de huit ans.

Ainsi distribués dans les différentes phases de la fabrication et dans les services techniques annexes, les 216 salariés permanents de la production sont répartis en opérateurs-machines (46 %), manœuvres (25 %), ouvriers qualifiés (21 %) et quelques employés qualifiés ou non (8 %, laborantins, pointeurs, etc.). Pendant les périodes de surcharge de travail (décembre à février, surtout), quelques occasionnels viennent augmenter le nombre des manœuvres. L'administration de l'entreprise et les services commerciaux (133 salariés) emploient ensemble 39 % d'employés qualifiés (comptables, dactylographes, etc.), 34 % d'employés non qualifiés (gardiens, coursiers), 16 % de chauffeurs (conduisant les camions qui transportent les casiers de boisson vers les points de vente) et 11 % de manœuvres (principalement dans les dépôts). En outre, on compte 23 cadres hors catégorie : dix Européens (des Allemands surtout, dont le Directeur technique de l'usine) et treize Togolais.

Le bon fonctionnement de l'entreprise repose sur trois données principales :

— une organisation du travail dont les automatismes, les flux et les opérations atomisées imposent d'eux-mêmes des rythmes et une discipline de travail en définissant strictement des postes et des pratiques professionnelles différenciées ;

— des formes d'embauche où coexistent, selon les catégories recherchées, des procédures officielles (par le biais notamment du Service National de la Main-d'Œuvre) et d'autres, « informelles », qui fonctionnent généralement « au coup par coup » à partir des relations personnelles de tel ou tel salarié bien placé dans l'entreprise. Elles peuvent prendre une forme plus structurée comme cette embauche d'une trentaine de personnes qui fut contrôlée par un réseau lignager issu de la petite ville d'Agoényivé où est implantée l'usine ;

— enfin, la présence, dans les différents espaces-temps de l'usine et à quelques postes-clés, d'hommes de confiance — un « noyau d'anciens » selon les termes de la direction — sur lesquels s'appuie l'entreprise pour assurer le contrôle social des relations entre les salariés, de l'assiduité, et l'intégration des nouveaux ouvriers. Recrutés en général dès les premières années de fonctionnement de l'usine (1965-70) et restés ou prévoyant de rester là jusqu'à la retraite, ces personnes sont des ouvriers sortis du rang, parfois promus aux catégories d'agents de maîtrise (exceptionnellement de cadres) et plus souvent maintenus dans les catégories supérieures des ouvriers-employés. Même s'il la recoupe parfois, ce noyau d'anciens ne se confond pas avec la hiérarchie de l'entreprise. Ils peuvent être opérateurs-machines sur quelques postes importants des processus

de fabrication (au tableau de commandes de la salle de brassage, à la soutireuse-capsuleuse de l'embouteillage), ouvriers anciens de l'atelier, chefs de salle, chefs d'équipe ou d'atelier. Dans tous les cas, leurs connaissances du processus de production dépassent le seul poste de travail où ils sont, ou ont été d'abord, affectés. Outre leur âge supérieur à la moyenne des salariés (au moins quarante ans), ces hommes de confiance de l'entreprise ont une ancienneté importante non seulement dans l'usine mais plus généralement dans le travail salarié. La plupart avaient déjà, au moment de leur embauche, une expérience professionnelle, acquise pour certains dans les pays voisins (Ghana, Côte d'Ivoire, Nigeria). L'habitude du rapport salarial, de la discipline d'usine, de l'intégration du salaire dans l'économie familiale représentent, du point de vue de l'entreprise, une garantie de l'attachement de ces ouvriers à leur travail. En outre, le rôle social qui leur est attribué dans le fonctionnement de l'usine représente une qualification supplémentaire et particulière. Celle-ci donne un contenu personnalisé au rapport salarial qui, du coup, n'est pas transférable tel quel ailleurs, dans une autre entreprise.

Ainsi, deux groupes, fonctionnels, se dégagent de l'observation de l'entreprise : un réseau structuré d'embauche ; un noyau d'anciens ayant un rôle social et d'intégration. Ces deux formes sociales mettent en jeu des déterminations qu'il faut aller chercher hors de l'entreprise : des histoires individuelles et familiales, des structures et logiques lignagères.

L'HÉRITAGE SANS LA MOBILITÉ

L'usine est implantée sur un terrain situé au bord de la route nationale en direction du Burkina Faso, à 10 km au nord de Lomé et 1 km au sud de la petite ville d'Agoényivé. Localisation qui jouit de deux avantages majeurs : l'accès direct à un axe routier qui dessert l'ensemble du pays et la proximité d'une station de pompage assurant une alimentation en eau constante. Ce terrain fut officiellement attribué par l'État qui avait souscrit à 25 % du capital social de l'entreprise lors de sa création en 1964. Mais non sans négociations auprès du chef d'Agoényivé, Agboko Kuami (dit Agboko III), qui avait de par son statut un droit coutumier sur le terrain. C'est dans le quartier de Humbi fondé par Lanban, l'ancêtre d'Agboko III à la septième génération, que siège la chefferie d'Agoényivé transmise de père en fils dans le même patrilignage. Aussi, comme l'avaient fait ses ascendants dans le cadre d'opérations foncières comparables (lors de l'installation de la station de pompage et de la pépinière en 1937 à Cacavelli, ou même de l'aménagement de la place du marché sous la colonisation allemande en 1907), Agboko III est-il intervenu en proposant lui-même (selon ses dires) cet emplacement à l'entreprise, moyennant une expropriation et une indemnité versée par l'État. Mais, débordant le seul cadre foncier, il a également agi de telle sorte que se forme, au sein de son lignage, un important réseau d'embauche dans l'usine.

En effet, le chef a suivi de près les différentes étapes de la mise en place de l'usine. D'abord en fournissant les manœuvres à l'entreprise de construction. Puis, traitant directement avec le chef du personnel, il fit embaucher, en quelques années, un nombre important de personnes. Lors de la première vague d'embauche en 1966, sur les 144 salariés, 30 venaient d'Agoényivé. Parmi eux, 25 indiquèrent comme adresse ou tuteur le chef Agboko III. Pour 18 d'entre eux, une relation de parenté, d'alliance matrimoniale ou politique a pu être établie. Quand une seconde série de recrutements, moins importante, eut lieu en 1969, deux des nouveaux embauchés étaient des membres du lignage d'Agboko III et cinq autres, sans avoir de lien de parenté avec le chef, n'en étaient pas moins des natifs du même quartier, Humbi.

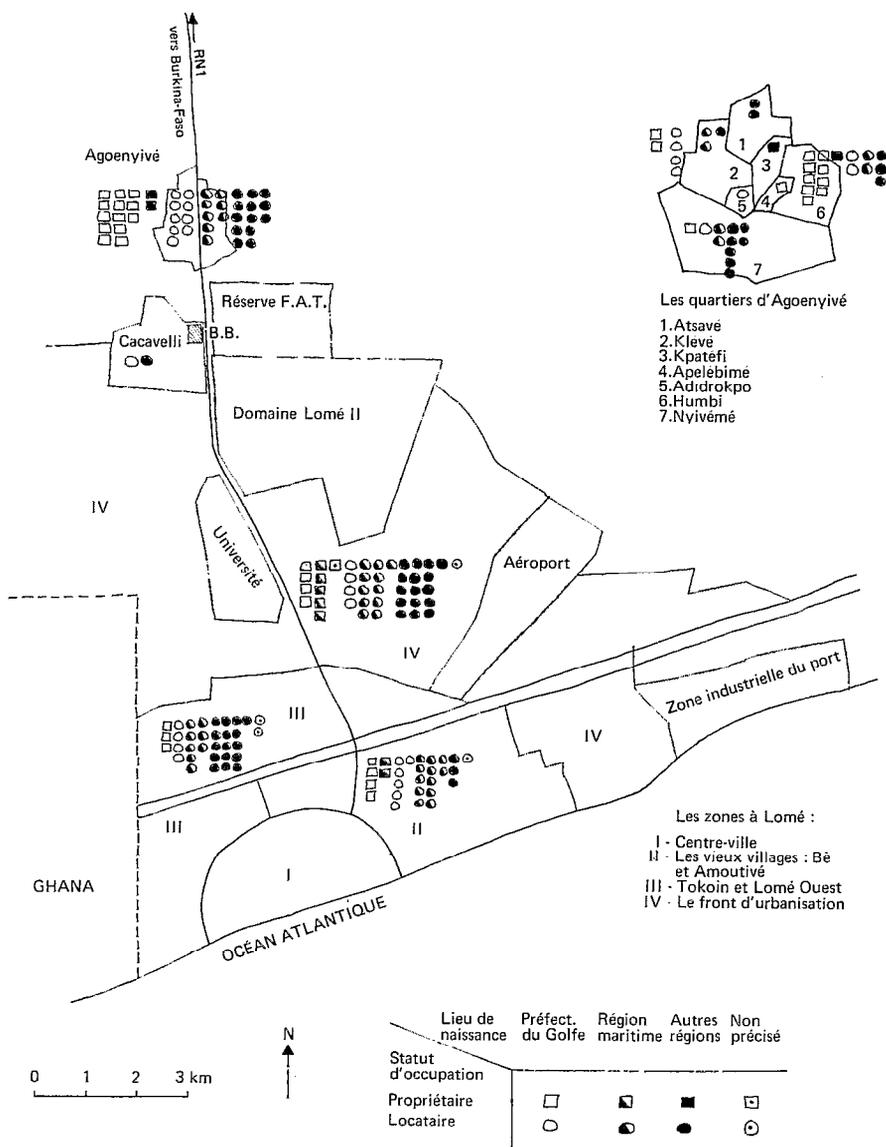


FIG. 1. — Lieux et statuts de résidence de 150 salariés de la Brasserie du Bénin

Commentaire de la figure 1

Avec un peu plus de 3 millions d'habitants en 1985, le Togo est un pays très faiblement industrialisé. 80 % de la population vit de l'agriculture. L'emploi salarié occupe 6 % de la population en âge de travailler (86 000 sur 1 400 000 en 1982). Les industries extractives et manufacturières emploient 9 000 personnes (10,5 % de l'emploi salarié) (cf. SCHWARTZ, 1980, 1982). La plupart d'entre elles sont regroupées dans la Région Maritime autour de

Lomé (environ 500 000 habitants en 1985). La capitale s'est équipée en 1972 d'une vaste zone industrielle (750 hectares), aménagée à proximité du nouveau port. Mais une autre zone d'activités, dite de Cacavelli, située près d'Agoényivé, s'est constituée, antérieurement mais surtout à partir de 1962, autour d'une station de pompage créée dès les années 1930. S'y sont groupées progressivement des entreprises de nature très diversifiée (agricoles, agro-industrielles, industrielles, artisanales, services, etc.) sur une surface limitée (environ 100 ha). C'est là qu'est implantée la Brasserie du Bénin.

Dans tous les cas la mobilisation de la main-d'œuvre n'a pas été massive. Si quelques entreprises togolaises ont eu une politique de logement de leur personnel, elles sont situées hors de la capitale. Quant aux rares opérations de logement social menées par l'État, elles ont profité davantage aux classes moyennes. Il est difficile de définir une stratégie résidentielle qui serait propre aux ouvriers de l'industrie travaillant à Lomé et discernable de celles de l'ensemble des habitants de la ville. Lomé n'a pas connu jusqu'à présent de ségrégation sociale malgré une croissance démographique et spatiale certaine au cours de ces dernières années (elle s'est rapidement étendue jusque vers Agoényivé, située à une quinzaine de km au nord et où le taux de croissance annuelle de la population a été durant la dernière décennie le plus fort du pays, plus de 10%), et compte de nombreux propriétaires (33,3 % des ménages le sont pour 5 % à Abidjan, par exemple).

C'est dans ce contexte général que l'on peut analyser le cas particulier des salariés de la B.B. qui, en matière de logement de son personnel, s'est contentée de cautionner des prêts bancaires pour l'accès à la propriété, ponctuellement jusqu'en 1981 puis de manière plus systématique (89 prêts entre avril 81 et septembre 83). La lecture de la carte des lieux (par rapport à cinq zones principales) et des statuts (propriétaires-locataires) d'occupation résidentielle d'une partie du personnel (150 salariés) selon leur origine (préfecture du Golfe [Lomé et ses environs], la Région Maritime et les autres régions) permet quelques commentaires :

Exceptés le cas du centre-ville où l'on remarque leur absence (ces quartiers sont surtout occupés par les familles de commerçants mina et se caractérisent par leur immobilisme foncier) et celui d'Agoényivé où, à l'inverse, existe une certaine concentration (30 % de salariés), la répartition géographique est assez homogène sur l'ensemble des zones II (18 %), III (22 %), IV (30 %), l'écart d'une zone à l'autre devant être nuancé par un changement de tissu urbain (dense et ancien dans les quartiers constitués autour des vieux villages d'Amoutivé et de Bé pour la zone II, vaste et récent avec des concessions sous-équipées offrant des loyers moins chers sur le front d'urbanisation de la zone IV).

Le statut d'occupation de ces salariés ne semble pas se distinguer nettement de celui de l'ensemble des Loméens : toutes zones confondues, 22,6 % sont propriétaires, ce qui pour une « ville de propriétaires » n'est guère surprenant. Mais si l'on se penche sur chacune des zones, bien que l'on n'ait guère de données comparables, apparaît un facteur déterminant : celui de l'origine des salariés. On sait qu'en général le locataire est plutôt jeune et/ou « étranger » et le propriétaire un autochtone. Ici la zone qui compte le plus de locataires (la III avec 91 %) est aussi celle où le nombre d'originaires d'autres régions que celle de la Région Maritime (y compris la préfecture du Golfe) est le plus important : près de la moitié (48,4 %). A l'inverse c'est à Agoényivé que les originaires de Lomé et ses environs sont près de la moitié (48,8 %) en même temps que les propriétaires y sont les plus nombreux (33,3 %). Mais le cas de la zone d'Agoényivé est spécifique car c'est là que fut embauchée une partie de la main-d'œuvre lorsque fut créée la Brasserie. Et elle mérite d'être à son tour analysée en distinguant chacun de ses quartiers. Ce sont dans les quartiers où se sont faits le plus sentir les effets de l'étonnante croissance démographique de la ville durant les quinze dernières années que l'on trouve le plus de salariés : Humbi (40,4 %), Nyivémé (26,2 %), Klévé (21,4 %). Le fort taux de Humbi, s'explique par le fait qu'il est le quartier du chef dans le lignage duquel le recrutement a eu lieu. Aussi les salariés sont-ils en majorité originaires d'Agoényivé (52,9 %) et propriétaires (66,6 %), tandis qu'à l'opposé Nyivémé est habité par 90,9 % de locataires, « étrangers » à 70 %. On retrouve ainsi à travers ces deux quartiers deux tendances déjà soulignées à Lomé entre la zone des vieux villages et celle du front d'urbanisation.

Les fondements de ce réseau d'embauche sont divers. Il n'est pas étonnant, dans un système de filiation patrilinéaire, de trouver, parmi quinze parents bénéficiaires de ce réseau d'embauche, cinq membres du patrilignage de l'initiateur. Mais les références matrilineaires interviennent également. Ainsi figurent dans ce même réseau, trois descendants du frère de l'épouse de l'ancêtre du patrilignage d'Agboko III. Pour deux autres bénéficiaires, ce sont des mariages qui sont venus renforcer des alliances politiques antérieures nouées entre les précédents d'Agboko III et des familles venues se placer sous leur protection à Humbi. Enfin cinq autres personnes sont les descendants d'un notable, allié politique d'un ancêtre du chef. Mais on trouve aussi différents cas de relation et d'allégeance personnelles à l'égard du chef lui-même qu'il faut inscrire dans le travail d'une chefferie qui a opéré là non seulement aux niveaux familial et professionnel, mais aussi foncier (jusqu'à ce que Agboko III ait été destitué en 1982 par le Président de la République pour une sombre affaire de ce type).

L'examen de 21 des trajectoires professionnelles issues de ce réseau permet cependant de mieux cerner s'il y a eu réel profit de cet héritage relationnel par ses bénéficiaires. Les embauches ont été faites au bas de l'échelle des salaires (2^e catégorie pour tous, sauf un en 3^e), principalement dans les services « embouteillage » et « expédition » où les personnes étaient recrutées comme manœuvres. Or l'entreprise n'a, semble-t-il, pas trouvé dans cette main-d'œuvre toute l'efficacité professionnelle souhaitée. En effet, outre les cas de six licenciés, deux malades et un retraité, la plupart des douze autres itinéraires dénotent une grande inertie professionnelle : l'évolution catégorielle est très lente (seulement 1 à 2 catégories en plus de 20 ans), maintien dans des emplois et des services dévalorisés (terrain ou expédition) sans perspective d'ascension professionnelle ou passage vers de tels services après une embauche dans d'autres plus valorisés (brassage, embouteillage). On ne dénombre que trois ascensions socio-professionnelles. Cette rareté doit cependant être resituée dans un contexte où, quasiment sans scolarisation et sans expérience professionnelle, la population ici concernée ne pouvait user d'une structure hors-travail que pour s'infiltrer dans les interstices d'un fonctionnalisme usinier strict.

Il n'y a pas eu d'interférence entre ce système d'embauche et l'instauration, par l'entreprise elle-même, d'un « noyau d'anciens » servant pour l'intégration, le contrôle et la discipline dans le travail. Elle a fini le plus souvent par composer avec, en reléguant dans des emplois ou des services mineurs dans le processus productif, ces héritiers d'une forme de mise au travail qu'elle n'a ni initiée ni vraiment contrôlée. Ce réseau a d'ailleurs perdu par la suite de son efficacité (changement du directeur du personnel, destitution du chef d'Agónyivé, arrivée sur le marché de l'emploi de jeunes déscolarisés plus facilement contrôlables par l'entreprise).

A travers ce réseau d'embauche lignager, une modalité particulière de rapports travail/hors travail est donc apparue : les personnes recrutées n'ont de position efficace que dans leur généalogie et en regard des règles de relations, alliances, préférences, définies dans l'ensemble de représentations auxquelles elles se réfèrent. Elles bénéficient de leur proximité du chef Agboko III, dont l'efficacité leur est indiquée par les règles éwé de filiation et d'alliance, à l'occasion d'une « mise au travail » que l'entreprise ne contrôle pas mais qui tient compte de l'ensemble existant de contraintes de production. Elles sont cependant fréquemment « neutralisées » en étant affectées à des postes de travail et dans des services dévalorisés ou en marge de la production. Leur place à l'usine est un des éléments de leur richesse, en coexistence avec leur patrimoine foncier, lui aussi déterminé par leur position généalogique, dans un système de références qui ne connaît, en l'absence de véritable ascension professionnelle et sociale, ni transformation ni remise en cause (3).

L'HÉRITAGE ET LA MOBILITÉ

On a souligné plus haut le rôle que joue, dans le contrôle du travail et de la discipline dans l'entreprise, un noyau d'anciens ouvriers. Si, comme on l'a vu, l'entreprise peut tirer profit de l'attachement de ces personnes au travail, au salaire et à leur employeur, de leur disposition et de leur goût pour une certaine ascension professionnelle, elle n'a cependant pas créé ces qualités.

Dès lors, il paraît utile, en inversant l'observation, de resituer cette position professionnelle dans la trame de l'histoire personnelle des ouvriers.

Les deux cas qui vont être présentés sont ceux de deux salariés anciens, embauchés dès la première année de fonctionnement de l'usine : un opérateur-machine de la salle d'embouteillage, un chauffeur des camions de livraison, actuellement retraité. Tous deux ont cette qualification sociale supplémentaire de faire ou d'avoir fait, au-delà de leur seul poste de travail, partie du noyau d'anciens au rôle relationnel valorisé.

Kodjo : Les avantages de l'aîné

Le travail sur la chaîne

Kodjo est âgé de 48 ans. Il a été embauché en février 1966, au cours des premiers mois de fonctionnement de l'entreprise. Dès le début, il a travaillé dans la salle d'embouteillage. Après avoir opéré sur plusieurs postes de la chaîne, il est affecté à la soutireuse depuis 1982. Il y travaille avec un jeune aide, qui le remplace lorsqu'il va prendre son repas à la cantine (20 minutes) et qui apprend, par ce côtoiement, le travail sur cette machine.

Le poste de la soutireuse est le plus valorisé et le plus surveillé de la chaîne d'embouteillage. Lorsque le chef de salle ou des cadres européens passent en revue la chaîne, ils font généralement une halte plus longue à la soutireuse. Car c'est là que se décide la cadence du travail sur l'ensemble de la chaîne. L'opérateur surveille le déroulement des deux opérations de cette machine à double fonction : remplissage des bouteilles et capsulage. Kodjo enclenche les commandes de marche/arrêt et de vitesse de la machine et de la chaîne qui défile devant. Il doit récupérer à la sortie de la machine les bouteilles mal remplies ou non capsulées pour les remettre à l'entrée, si possible sans arrêter la chaîne. Il doit réalimenter la machine en capsules et faire les branchements nécessaires lorsqu'on change le produit à mettre en bouteilles. Outre une bonne connaissance du fonctionnement de la machine, ce poste nécessite une attention permanente, une grande rapidité et précision d'exécution. Sa position permet un contrôle visuel sur les postes situés en aval de la soutireuse.

Le lignage dans la ville

A 14 heures ou à 22 heures selon l'horaire de son équipe, Kodjo quitte la chaîne. Il laisse au vestiaire ses bottes et sa combinaison orange par laquelle on reconnaît les travailleurs de la salle d'embouteillage (celle des ouvriers de l'espace-machine est verte, celle des travailleurs de l'atelier est bleue) et il prend la navette de l'entreprise qui le ramène à Lomé en un quart d'heure. Un arrêt de la navette se trouve à cent mètres de chez lui, dans le quartier Amoutivé.

Ce quartier s'est développé, surtout à partir des années 1945-50, autour de l'ancien village du même nom (4). La famille Adjalé exerce sur le quartier d'Amoutivé un pouvoir ancien qui lui fut officiellement reconnu lorsque les Allemands installèrent en 1897 la capitale de leur colonie, le « Togoland », à Lomé.

Kodjo appartient à un lignage Bé de l'ethnie Ewé (5). Le lieu d'origine de ce lignage se trouve dans l'ancien village de Bè (un des plus importants quartiers actuels de Lomé), voisin d'Amoutivé. Selon Kodjo, c'est lorsque les Blancs arrivèrent à Lomé que l'ancêtre de son lignage, Maléba, quitta le village de Bè. Il alla d'abord à Kélégou, terrain situé vers Agoényivé, qui était pour la famille un lieu de chasse et de cérémonies religieuses (et où réside actuellement une partie de ses descendants). Puis Maléba vint demander un terrain au chef d'Amoutivé d'alors, nommé Dadjé (6). La généalogie de Kodjo montre, pour la période correspondant à l'attribution de ce terrain, que Maléba donna une esclave en mariage à Dadjé, le chef d'Amoutivé. La famille se mit dans une situation de dépendance durable à l'égard de la communauté Adjalé, entretenue plus tard par un autre mariage : celui d'une petite-fille de Maléba avec Adjalé Jacob, successeur de Dadjé (sans qu'il n'y ait jamais trace d'un échange matrimonial pour autant, aucun homme du lignage de Maléba n'ayant reçu en mariage une fille Adjalé).

La concession acquise par Maléba est devenue et demeure la « maison familiale » du lignage, Maléba eut pour fils aîné Gbadjo qui lui succéda à la tête de la maison familiale jusque vers 1935. Et Gbadjo engendra cinq fils et filles dont l'aîné était Wilfred, le père de Kodjo. Wilfred était l'héritier virtuel du titre de chef de famille. Il aurait été aussi le successeur de Gbadjo à la tête de la maison familiale s'il n'était pas parti travailler en « Gold Coast » (le Ghana actuel) au tout début des années 1930. Il semble qu'aucun conflit familial ne fut à l'origine de ce départ mais seulement la recherche d'un emploi et de revenus qui pouvaient être profitables à toute la communauté. Wilfred garda toujours de bons rapports avec ses frères, et plus tard Kodjo avec ses cousins (frères classificatoires). C'est au Ghana que Kodjo naquit en 1938. Durant son séjour au Ghana, Wilfred effectua, à distance et grâce à ses revenus, deux opérations foncières qui allaient constituer plus tard un héritage familiale décisif. D'une part, il envoya de l'argent à un de ses frères, Ayolu, pour que celui-ci acquière un autre terrain de 400 m², situé à 350 mètres à peine de la maison familiale. Commença alors une nouvelle transaction avec la famille Adjalé qui n'aboutit à une conclusion ferme (un titre foncier) que quarante ans plus tard. En attendant, et aussitôt après l'acquisition du terrain, une maison en terre fut construite et louée à une famille venue de Vogan (dans le sud-est du Togo). D'autre part, Wilfred acquit par l'intermédiaire de l'époux d'une de ses sœurs, une cocoteriaie à Baguida (à quelques kilomètres à l'est de Lomé). Wilfred étant absent, c'est son cadet, Sédo qui hérita du pouvoir sur la maison familiale à la mort de leur père. Wilfred revint à Lomé en 1943 pour mourir dans la maison familiale.

Après avoir séjourné au Ghana chez sa tante paternelle de 1943 à 1956, Kodjo obtient un certificat d'études primaires en langue anglaise. En 1956, il part en Côte d'Ivoire et travaille comme menuisier à Abidjan. Lorsqu'il revient à Lomé en 1958, son cousin Albert a déjà hérité, par son père Sedo, du titre de chef de la maison familiale. Tout en résidant dans la maison familiale, Kodjo entreprend, quand il a 25 ans (on est en 1963) les démarches pour récupérer et mettre en valeur la concession voisine acquise par son père. En effet, la maison du lignage se densifie de plus en plus et, de fait, l'ensemble des descendants de Maléba se trouve alors aux débuts d'un processus de délocalisation et de segmentation.

On se trouve, autour de 1960, dans une période charnière pour la formation d'un nouvel espace résidentiel du lignage qui, se développant par des ramifications logiques, ne peut plus se contenter d'une seule résidence. A grands traits, la situation d'alors se présente de la manière suivante (cf. fig. 2). Trois principaux segments de lignage, correspondant à trois puis quatre localisations résidentielles, se dessinent parmi les descendants des trois fils de Gbadjo : Wilfred, Sédo et Ayolu, eux-mêmes ayant toujours habité (Wilfred par intermittence) dans la maison familiale (7) :

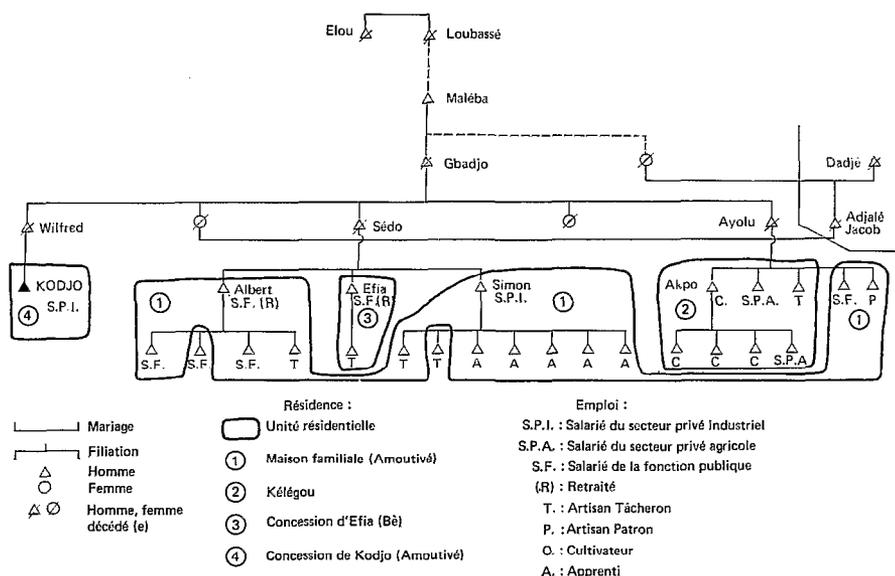


FIG. 2. — Emploi et résidence dans le lignage de Kodjo

— Albert, à la suite de son père Sédo, garde la maison familiale, siège du Legba et du pouvoir familial. Un de ses cadets, Simon, va toujours rester avec lui. Mais l'autre, Efia, qui est à ce moment-là menuisier salarié à la voirie de Lomé (où il a été embauché grâce à l'appui d'Albert salarié du même employeur), achète à la fin des années cinquante une concession à Bè, près du lieu d'origine du lignage, où il va habiter jusqu'à maintenant avec sa propre famille.

— Les descendants d'Ayulu vont s'installer sur le terrain ancien de Kélégou, près d'Agoényivè, ancien lieu de chasse et de cérémonies de l'ancêtre du lignage, où ils seront agriculteurs (8).

Enfin, Kodjo va profiter du patrimoine acquis par son père dont il est le seul héritier (sur les sept enfants de Wilfred, cinq sont morts en bas âge ; sont restés une fille mariée à un Ewé d'Akodessewa où elle est allée vivre, et Kodjo). Le seul problème de Kodjo (mais il n'est pas mince) sera de faire reconnaître cet héritage comme sa propriété personnelle.

La formation de ce système résidentiel, ensemble socialement homogène bien que dispersé en plusieurs lieux, va s'étendre sur plusieurs années (de la fin des années 50 à 1975). Ces années ont été la période du décollage démographique de la capitale togolaise (85 000 habitants en 1958, 375 000 en 1981 ; cf. MARGUERAT, 1986) au cours de laquelle la population Aja-Ewé de la capitale dans son ensemble a été contrainte d'user d'une telle procédure de délocalisation tout en contrôlant au mieux le maintien de la cohésion des lignages (cf. LE BRIS, MARIE, OSMONT, SINOU, 1984).

Parenté, salaire et résidence

Pour accéder à l'héritage laissé par son père, Kodjo va être aidé financièrement par son cousin Albert, chef menuisier à la voirie de Lomé (il est maintenant retraité). A partir de 1967, ils vont mener à bien les négociations avec Eklou Adjalé en vue de faire reconnaître par celui-ci la « vente » effectuée par son

père, Adjalé Jacob, à Wilfred, le père de Kodjo, dans les années 1930. Moyennant une contrepartie de 50 000 francs CFA et divers dons en nature (bouteilles de gin, whisky, etc.) Adjalé finit par signer un « contrat de donation », ce qui permit à Kodjo de justifier d'un contrat de vente officiel en 1973 et d'obtenir le titre foncier de son terrain en 1975.

Entre-temps, Kodjo avait travaillé d'abord comme salarié dans une société de rechapage de pneus, pendant six mois, puis comme chauffeur de taxi jusqu'à son embauche en 1966 à la Brasserie du Bénin. C'est par l'intermédiaire d'un parent maternel, ayant des relations dans l'entreprise, qu'il a été embauché à la Brasserie, ainsi qu'un de ses frères classificatoires, Simon, fils de Sédo. Kodjo devenait donc plus solvable et plus à l'aise pour mener ses propres opérations foncières, et prendre une certaine autonomie vis-à-vis des autres membres du lignage. Peu de temps après son embauche à la Brasserie, il prit une première épouse, originaire d'une autre famille d'Amoutivé. En 1973, il dépense 150 000 francs CFA pour officialiser l'acquisition de son terrain et en faire établir le titre foncier. En 1974, son cousin Albert lui fait bénéficiaire, en prêt, du pactole qui lui revient grâce à sa participation à une « tontine » organisée parmi quelques employés de la voirie municipale, soit 60 000 francs CFA. Avec cet argent, il fait construire sur son terrain les deux premières pièces en parpaing, à côté de la maison en terre toujours habitée par les mêmes locataires. Kodjo vient s'installer dans sa maison en 1975. A partir de là, les choses s'accélérent. Son terrain donnant directement sur la rue d'Amoutivé, très passante, trois commerçants construisent des boutiques avec façade sur rue, moyennant une exonération de loyer pendant cinq ans. En 1977, il creuse un puits. En 1980, bénéficiant d'un prêt bancaire de 200 000 francs CFA dont le remboursement est cautionné par son employeur, il fait construire une fosse septique. En 1983, il utilise une partie de l'argent issu de la vente de la cocoteriaie de Baguida pour faire construire trois autres pièces. Pour effectuer tous ces travaux, Kodjo a fait travailler un des fils d'Albert, maçon tâcheron. En 1984, après le départ de la famille qui louait la maison en terre, Kodjo démolit la case avec le projet de construire à sa place, une maison « en dur » (voir fig. 3).

En 1982, Kodjo a épousé sa quatrième femme. Sa concession compte actuellement 18 personnes, non compris les commerçants des boutiques donnant sur la rue : lui-même et sa mère, ses quatre épouses, ses neuf enfants, une nièce de la première épouse et deux enfants d'un premier mariage de la quatrième épouse.

Réussite lignagère et individuelle

Cette réussite sociale de Kodjo est à l'image de l'insertion urbaine et économique bien réussie par l'ensemble du lignage dans la capitale togolaise. Ce faisant, cette insertion a favorisé ou accéléré quelques transformations familiales, celles-ci s'inscrivant cependant en continuité de la logique lignagère.

Ainsi, on a déjà vu comment les descendants de Maléba se sont répartis dans l'espace urbain, passant d'une à quatre unités de résidence, tout en maintenant entre eux une certaine cohésion sociale qui reste incarnée par une référence commune à la maison familiale dirigée par Albert, lequel garde du même coup le titre de chef de famille (bien qu'il en ait hérité à la suite d'une « procreation »). Mais la délocalisation du lignage est un facteur de segmentation, la concordance de ces deux phénomènes étant, dans son principe, une chose ancienne qui ne doit rien à la ville (sauf, éventuellement, la vitesse de sa réalisation) et ne correspond en aucune manière à un dysfonctionnement familial. Alors, dans une logique segmentaire, les nouvelles résidences acquises par les membres du lignage sont des « maisons familiales » en devenir et leurs propriétaires et chefs de concession actuels (Akpo, fils aîné d'Ayolu, à Kélégou; Efia à Bè; Kodjo à Amoutivé) des fondateurs de nouveaux lignages issus de ces segments. Pour preuve l'installation

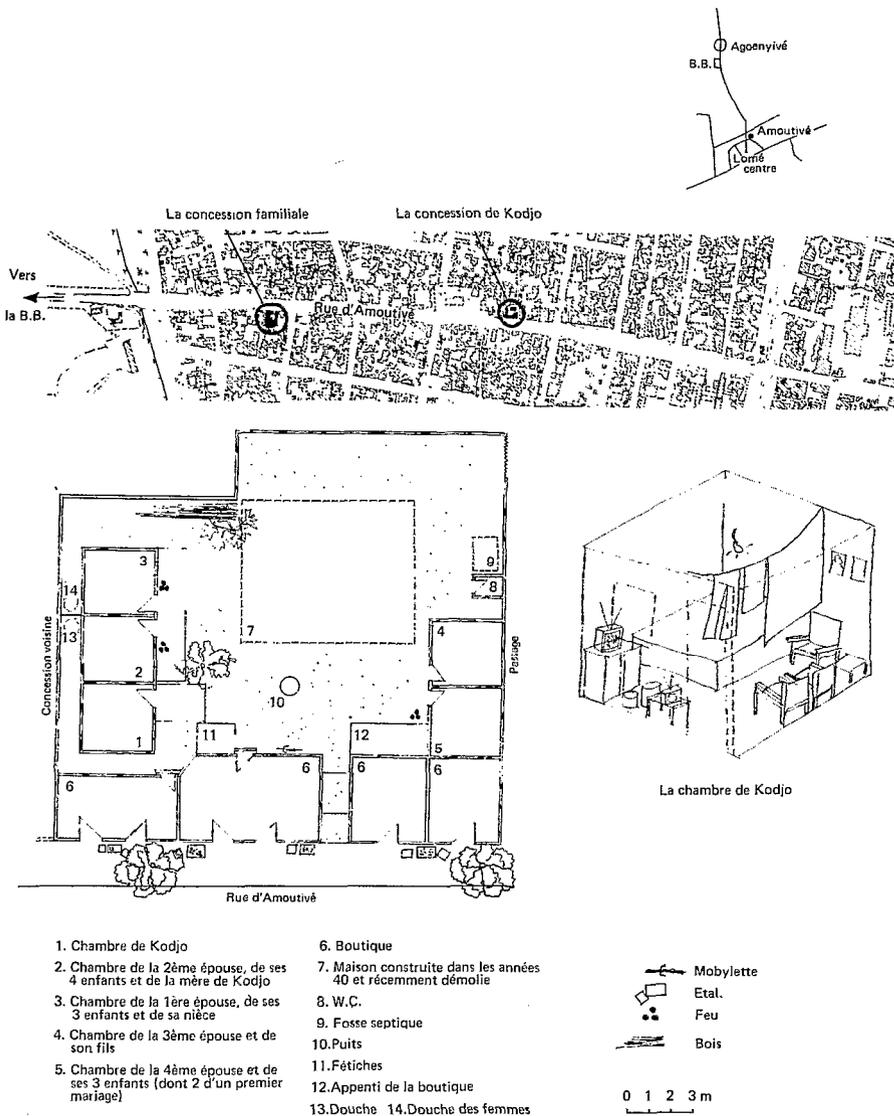


FIG. 3. — La concession de Kodjo à Amoutivé

par Kodjo de plusieurs symboles religieux dans sa propre concession (c'est sa mère qui en assure la « gestion »).

Sur le plan professionnel, on constate une certaine répartition des descendants de Maléba, tout à fait occurrente mais qui utilise toutes les potentialités offertes par la ville : sur les 25 hommes du lignage actuellement en vie et non scolarisés, dix sont salariés (dont six dans la fonction publique), six sont artisans à leur compte (cinq tâcherons et un patron d'atelier), quatre sont

cultivateurs de produits vivriers, et cinq jeunes hommes sont apprentis. (On trouvera, sur la figure 2, leur répartition professionnelle par secteur d'activité, position généalogique et lieu de résidence.)

Dans cette distribution des emplois qui assure, à l'échelle de l'ensemble du lignage, une bonne rentrée de revenus réguliers et substantiels et quelques positions professionnelles profitables, Kodjo a un statut enviable. Sa réussite sociale est le résultat d'un cumul entre sa position d'ainé du segment aîné de son lignage, rendant son statut d'héritier incontestable, et d'un intérêt au travail, d'une fixation dans le salariat et d'un itinéraire professionnel ascendant qui ont eu un rôle décisif dans la valorisation de cet héritage. Embauché à la Brasserie du Bénin en deuxième catégorie, il est actuellement en sixième, la plus élevée parmi les ouvriers (42 000 francs CFA mensuels de salaire de base en 1984). Faisant partie du noyau des hommes de confiance de l'entreprise, il n'a aucun mal à obtenir la caution de l'entreprise pour des emprunts bancaires qui l'aident à construire sur son terrain.

Son cousin Simon, embauché dans la même entreprise en même temps et à la même catégorie que Kodjo, fournit un contrepoint étonnant. Cadet d'Albert, il n'hérite de rien. Après un itinéraire professionnel bien moins ascendant que Kodjo (il est maintenant en quatrième catégorie, manœuvre à la section « terrain » : 28 000 francs CFA par mois), il tire simplement avantage de la solidarité familiale qui lui procure, avec sa famille, un logement dans la maison familiale auprès d'Albert. Il n'a acheté aucun terrain personnel. Sa stagnation résulte de la combinaison de trois éléments liés entre eux : l'absence d'héritage de biens ou foncier, le manque d'« intérêt au travail », et l'usage de la solidarité familiale. Celle-ci représente l'héritage social dont il dispose dans sa position de cadet d'un segment lignager cadet : un minimum.

Ainsi, les structures lignagères peuvent être — on le voit avec le cas de Kodjo — un facteur de mobilité sociale moderne. Mais elles peuvent tout autant favoriser l'immobilité d'autres personnes dont la position lignagère de départ est moins favorable. En leur assurant de toutes les façons le minimum (logement et/ou subsistance), elles les maintiennent dans une situation de dépendance familiale.

Boukari : une retraite dorée !

Le cas d'un retraité présente une trajectoire professionnelle parvenue à son terme et son examen permet de repérer un ensemble de déterminations et leurs articulations.

Boukari reçoit ses hôtes, assis sur le pas de la porte de sa chambre. La cour de la concession est vaste. Des enfants récitent des passages du Coran et des femmes cuisinent. Sa Peugeot en panne, il n'a pu se rendre aux champs pour la récolte du manioc.

Boukari, né en 1915, est le fils aîné d'un cultivateur-marabout, Kotokoli de Sokodé, auprès duquel il a d'abord vécu et travaillé. L'obtention de son permis de conduire, en 1952, lui permet de devenir chauffeur, profession qu'il exerce jusqu'à sa retraite. Dans son itinéraire professionnel, on peut distinguer deux périodes successives de durée égale (14 ans) : l'une instable et côtoyant « l'informel », l'autre dans le salariat stabilisé. Le métier de chauffeur est l'aboutissement de plusieurs années d'apprentissage, au cours desquelles l'apprenti est le « boy » du chauffeur, son serviteur et son manœuvre, au cours des trajets. Les Kotokoli sont réputés nombreux dans cette branche d'activités souvent « informelles », comme dans le commerce des produits vivriers. Cela a des répercussions sur leur représentation, différenciée selon les services, parmi la main-d'œuvre de la Brasserie du Bénin (voir tableau I et commentaire).

Boukari commence à travailler comme chauffeur particulier chez divers

TABLEAU I

Répartition du personnel de la Brasserie du Bénin selon les régions de naissance

REGIONS DE NAISSANCE	ENSEMBLE DE L'ENTREPRISE		FABRICATION		ADMINISTRATION COMMERCE		OUVRIERS EMPLOYES		MAITRISE CADRES (*)		SECTEUR PRIVE ET PARA-PUBLIC Région maritime (x)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
MARITIME	224	66,1	146	69,9	78	60	200	65,1	24	75	3 588	62,7
PLATEAUX	56	16,5	31	14,8	25	19,2	53	17,3	3	9,5	874	15,3
CENTRALE	14	4,1	3	1,4	11	8,6	12	3,9	2	6,2	249	4,4
KARA	24	7,1	18	8,6	6	4,6	22	7,2	2	6,2	363	6,3
SAVANES	7	2,1	2	1	5	3,8	7	2,3	-	-	117	2
Autres pays	14	4,1	9	4,3	5	3,8	13	4,2	1	3,1	534	9,3
TOTAL indiqué	339	100	209	100	130	100	307	100	32	100	5 725	100

(*) Non compris 23 cadres hors catégorie

(+)*cf.* SCHWARTZ, 1980 : 51

Commentaire du tableau

La main-d'œuvre de la Brasserie du Bénin est originaire principalement du sud du Togo. La Préfecture du Golfe, qui entoure la capitale, et où se trouve l'usine, rassemble un peu plus de 30 % des lieux de naissance du personnel. L'ensemble de la Région Maritime (qui concentre par ailleurs, la plupart des activités économiques non-agricoles du pays : commerce, fonction publique, transport, tourisme et industrie) regroupe exactement les deux tiers des salariés de la Brasserie.

Quelques approfondissements peuvent être faits en examinant les répartitions intra-régionales et selon les secteurs et groupes de catégories de l'entreprise.

Ainsi, à l'intérieur de la Préfecture du Golfe, Lomé regroupe 17 % des lieux de naissance, Agoyényivé 10 % et les autres localités de la préfecture 3 %. Mais les originaires d'Agoényivé sont très peu représentés dans les services administratifs et commerciaux (4,6 %) et parmi les agents de maîtrise et cadres (3 %). Ils occupent des emplois en général peu qualifiés et peu spécialisés, et on les trouve surtout dans des services dévalorisés du processus de fabrication (surtout « expédition » et « terrain »). Ceci renvoie aux conditions d'embauche d'une partie de cette population.

Les régions situées au nord de la Région Maritime fournissent une main-d'œuvre peu nombreuse mais leur représentation varie selon les services et les lieux d'origine. Généralement peu représentés dans la production (30 %), ils le sont davantage dans le secteur administration-commerce (40 %) où ils occupent généralement des emplois peu ou non qualifiés (gardiens, manœuvres), mais aussi spécialisés (chauffeurs). Ainsi, la région centrale, où se trouve le pays kotokoli, est représentée par 1,9 % du personnel dans la production mais par 8,5 % dans les services administratifs et commerciaux.

Dans l'ensemble, la répartition des lieux de naissance de la main-d'œuvre de la Brasserie du Bénin correspond à peu près à celle de l'ensemble des salariés des entreprises du secteur privé et parapublic de la Région Maritime.

commerçants-transporteurs puis est engagé par un Syrien installé à Sokodé en 1953. Il part ensuite au Bénin où il est embauché dans une entreprise, dirigée par des Blancs, qui fait le commerce d'arachides entre le Bénin et le Niger. A son retour à Sokodé, il est à nouveau employé par un Syrien, mais de manière temporaire. Il transporte des tôles ondulées au Nigeria, du gaz à Ouagadougou et au Ghana.

C'est en 1966 qu'il entre à la Brasserie du Bénin, après en avoir secouru le directeur accidenté sur la route qui l'aurait ensuite fait embaucher. En alternance, il y livre la bière dans les dépôts et conduit la navette qui mène le personnel entre la ville et l'usine. Durant son emploi à la Brasserie, il fait embaucher quatre personnes (deux sont renvoyées, deux sont restées : Salifou, chauffeur des camions de fûts de bière-pression, et Koma à la filtration, qui a une relation de parenté maternelle avec lui) en les présentant au chef du personnel de l'époque, un Mina, qu'il connaît bien d'autant qu'il habite tout près de chez l'imam à l'ancien Zongo (quartier musulman) de Lomé. Il a un apprenti, Kabyé (ethnie du Nord-Togo) qui continue de travailler après le départ de Boukari pendant un an puis est allé chez un particulier.

Boukari prend sa retraite en 1979 mais reste encore à Lomé durant un an en travaillant au service de Mama Fousseini, président des Kotokoli de Lomé qui meurt en 1980. Il rentre alors à Sokodé. En 1984, il touche une retraite de 14 000 francs CFA par mois (dix ans auparavant, il avait un salaire de 20 000 francs CFA en 6^e catégorie). Il se livre depuis à quelques activités agricoles sur des champs qu'il possède à une trentaine de kilomètres de la ville. Il cultive du maïs, du mil, de l'igname et du manioc. Si la saison est bonne, sa production suffit pour la consommation familiale. Ses épouses travaillent à la récolte. Pour les autres travaux, Boukari emploie des travailleurs au contrat. Ses enfants ne sont pas suffisamment disponibles pour les activités agricoles. Parmi ses dix-huit enfants, quatre vivent à Lomé dont un est apprenti-soudeur ; quatorze vivent dans la concession de Boukari à Sokodé : onze sont en bas âge ou scolarisés (dont un vient d'avoir le BEPC), un est chauffeur (l'ainé), un est instituteur, et un apprenti-soudeur.

Son séjour de salarié dans la capitale a permis à Boukari de conforter sa position familiale et ethnique : d'une part à travers sa stratégie résidentielle à Sokodé et d'autre part par son rôle de notable Kotokoli à Lomé.

Boukari est l'actuel chef du clan (« Sédé ») des Mako à Sokodé. Le dernier ancêtre connu, Nouma, a quitté, dans la première moitié du XIX^e siècle, le pays Bariba (au Nord-Bénin) pour venir s'installer à Sokodé. Il s'est allié au clan des Traoré de Parakou, prenant pour épouse une fille d'un imam, membre de ce clan. Cette alliance lui aurait permis d'installer la concession du lignage dans le centre ancien de Sokodé, « Didauré », dont le clan Mako se répartit maintenant l'espace avec d'autres clans. Certains des fils de Nouma sont partis à Salaga (ancienne place marchande dans l'actuel Ghana) et à Djougou (au Bénin). L'ainé, Seydou, est resté à Sokodé, puis de même son propre fils aîné Abdoulaye. Boukari est l'ainé des fils d'Abdoulaye et à ce titre, chef du clan (dont sont membres aussi les descendants de frères d'Abdoulaye).

En 1953, au moment où il trouve son premier emploi de chauffeur, Boukari quitte la concession familiale pour fonder sa propre concession. Il explique cela en disant que, « comme (il est) l'ainé, il doit se détacher et faire sa propre concession ». Dans celle-ci, il devient « dougouri ndo » (chef de concession et chef de lignage) (9) et c'est son cadet qui le « représentera » plus tard, à la mort de son père dans la première concession familiale, celle où habitait Abdoulaye, Boukari devenant alors le chef du clan Mako.

En 1953 donc, il acquiert un terrain situé lui aussi à Didauré, le centre de la ville, en donnant un cadeau au chef du quartier, et commence à y construire quelques pièces. Avant de partir travailler à la Brasserie du Bénin, Boukari, âgé de 50 ans, est déjà chef de famille, il a quatre épouses et de nombreux enfants qu'il loge dans une maison de sept pièces — qu'il a dû reconstruire après alignement de la rue par le Service de l'Urbanisme mais toujours sur le même terrain.

Lorsqu'il arrive à Lomé, il prend une location (quatre pièces) dans le quartier Tokoin-Lycée situé au nord de la lagune, où se retrouvent plusieurs Kotokoli. Avec les revenus fournis par son nouveau statut professionnel, Boukari

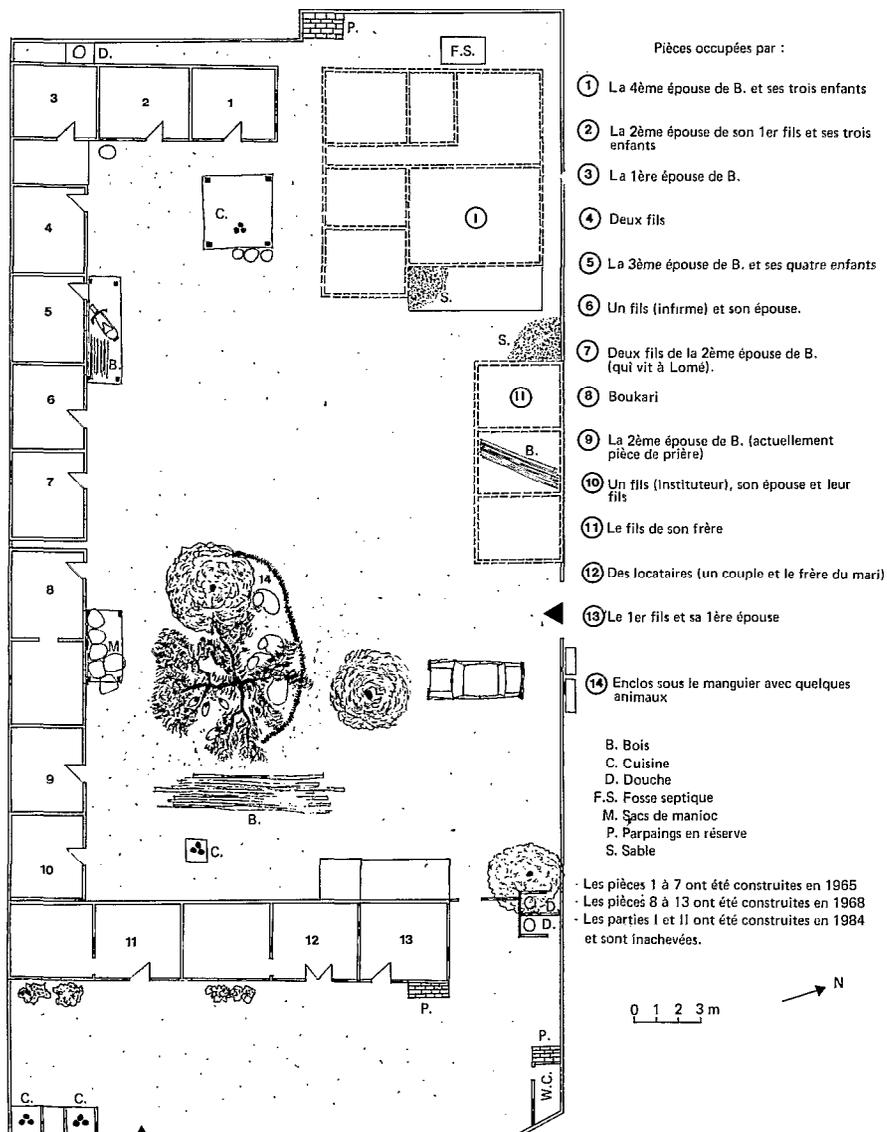


FIG. 4. — La concession de Boukari à Sokodé

entrepris de valoriser sa concession de Sokodé : en 1968, il fait construire par son père un nouveau bâtiment de neuf pièces « en dur », et avec l'emprunt qu'il a fait peu de temps avant son départ à la retraite et les primes de départ, il commence à élever en 1980 quelques pièces supplémentaires, non encore achevées. Aussi peut-il loger maintenant dans les treize chambres de sa concession ces 29 personnes :

- trois de ses épouses (une quatrième est à Lomé, avec quatre enfants, dans trois pièces louées par Boukari);
- onze descendants directs célibataires (enfants en bas âge, jeunes scolarisés ou apprentis);
- son fils aîné (chauffeur), avec ses deux épouses et ses trois enfants;
- un second fils marié (instituteur), son épouse et un enfant;
- un troisième fils et son épouse;
- le fils d'un de ses frères cadets (même père, même mère);
- enfin, un enseignant, son épouse, et son frère sont locataires de deux pièces (voir fig. 4, le plan de la concession).

Entre 1966 et 1979, quand il était à Lomé, Boukari organisait sa vie familiale entre les deux villes. Lui-même ne se rendait à Sokodé que pour les décès, les cérémonies et une partie de ses congés, tandis que deux de ses épouses se relayaient à Lomé tous les trois mois auprès de lui et de ses enfants les plus jeunes, les aînés étant élèves à Sokodé.

Mais son « installation » à Lomé, modeste résidentiellement (il a conservé le même logement, en location, pendant tout son séjour à Lomé), se manifeste surtout au niveau de son rôle grandissant au sein de l'association des Kotokoli de la capitale. En 1970, il devient le premier « président » des Kotokoli du quartier où il vit (Tokoin-Lycée). Lorsque, en 1977, le quartier zongo de Lomé (où vivaient de nombreux Kotokoli) est démoli et déplacé au nord d'Agoényivé, il s'occupe de négocier le lieu et les conditions d'un nouvel emplacement pour installer un quartier « zongo kotokoli » proche du nouveau zongo lui-même et d'Agonyivé (10). Boukari a mené ces affaires à la demande de Mama Fousseini, son « oncle maternel », qui avait aussi, en tant que représentant des ressortissants Kotokoli à Lomé, un certain rôle politique au niveau national. Boukari se souvient d'avoir touché diverses rémunérations pour les services rendus dans le cadre de cette association, où il a été actif de 1970 à 1980, et « à temps plein » la dernière année.

Quand Mama Fousseini est mort, en 1980, Boukari, avant de rentrer à Sokodé, a remis à Koma, l'un de ses protégés à la Brasserie du Bénin, la chefferie des Kotokoli du quartier Tokoin-Lycée de Lomé dont il était responsable.

Héritage et mobilité : quelques conclusions

Arrivés au terme de la présentation de ces deux cas d'héritiers ayant su valoriser leur position lignagère par un attachement au travail et une bonne intégration dans l'entreprise, on peut s'essayer à quelques spéculations...

La logique segmentaire, promettant aux aînés un pouvoir individuel à construire autour d'une famille et d'une résidence, peut inciter ceux-ci à rechercher, par leur dynamisme économique, les moyens d'une consolidation ou d'une accélération des processus inhérents à leur système lignager ou clanique.

Il n'y a pas de contradiction entre la « modernité » de leurs trajectoires professionnelles et le « traditionalisme » de ces logiques sociales. Ainsi, Kodjo contribue à l'élaboration d'un indispensable système résidentiel lignager dispersé dans l'espace urbain en devenant lui-même le chef d'un segment du lignage. Boukari participe à l'agrandissement du territoire de son clan dans le centre de Sokodé.

Ce dynamisme se traduit par des trajectoires professionnelles où la pluralité des employeurs et le recours à la migration apparaissent comme des étapes fréquentes d'une recherche du « bon » employeur, celui où l'intégration et la stabilisation assureront une assise économique stable aux stratégies rendues possibles par les positions lignagères. Les exemples sont nombreux, parmi le noyau d'anciens de la Brasserie du Bénin, qui traduisent cette quête : le chef

d'atelier, électricien formé sur le tas, a travaillé plusieurs années au Ghana avant d'être embauché à la B.B.; de même l'un des brasseurs commandant les opérations à la salle de brassage (mécanicien puis opérateur-machine dans une brasserie ghanéenne pendant 19 ans); un tourneur de l'atelier, embauché en 1970, après avoir travaillé et s'être formé dans une entreprise nigériane. Amédée, un opérateur-machine de la salle d'embouteillage, né en 1933 au Bénin et maintenant tout près de la retraite, a été successivement : salarié d'une entreprise forestière (à la coupe des bois) en Côte d'Ivoire de 1950 à 1964, employé au chemin de fer au Bénin (entretien des voies) en 1964 et 1965, docker dans une entreprise de transport maritime à Lomé en 1965-66, puis embauché à la B.B. en 1966. Successeur virtuel de la chefferie de son village d'origine (il appartient à la branche aînée du clan fondateur), il lui arrive de prendre des congés exceptionnels pour aller participer aux cérémonies villageoises. Il a acheté et fait construire un terrain (300 m²) dans un quartier du front d'urbanisation de Lomé mais envisage de retourner au village dès la retraite (en 1988) où des charges l'attendent.

Tous ces salariés sont d'autant plus stables et « présents » dans l'entreprise qu'ils y trouvent un moyen de consolider ou d'accélérer leur accès à des statuts sociaux permis par leurs structures lignagères.

Au fil des histoires de ces personnes, notre objet s'est déplacé. On est passé d'un système de significations et de contraintes (l'usine) et à l'usage qu'il fait de l'autre (les cadres sociaux des sujets) à cet autre et à l'usage qu'il fait du premier. Là, les trajectoires individuelles prennent un sens dans l'ordre social lignager ou clanique. Elles ne s'y réduisent certainement pas entièrement. Mais ces structures et logiques sociales délimitent cependant un éventail identifiable de possibilités individuelles. Plus même : lorsque les aînés réussissent à valoriser leur avantage de départ, la trajectoire individuelle et la logique sociale se confondent. Les autres bénéficient de l'héritage minimum fourni par la solidarité lignagère. Cela peut être un réseau structuré d'embauche (comme dans le cas des dépendants d'Agboko III), un « coup de pouce » pour accéder à un emploi dans la fonction publique (c'est le cas d'Efia, cousin de Kodjo), ou un logement fourni dans la maison familiale auprès du chef de famille (cas de Simon, autre cousin de Kodjo). Cette seule solidarité ne favorise pas directement une mobilité sociale et professionnelle en ascension, mais elle ne l'interdit pas, comme le montrent les exemples d'Efia et de trois de la vingtaine de personnes placées par Agboko. Mais ces trajectoires-ci prennent un caractère plus individualisé. Elles se rapprochent, dans leur fondement, du dernier type de mobilité que l'on va étudier, celui où les itinéraires professionnels, familiaux et résidentiels semblent se dérouler « sans béquille » — sans feu ni lieu, dirait Marx —, les personnes se présentant économiquement, socialement et culturellement « libres ».

LA MOBILITÉ SANS HÉRITAGE

L'histoire d'Etchu, que l'on va présenter, est encore inachevée aussi bien sur le plan professionnel que familial ou résidentiel. Il ne s'agit pas tant de prévoir ce qu'il deviendra mais plutôt de comprendre *a posteriori* sa situation actuelle en la replaçant par rapport aux deux espaces symboliques où se déroule sa vie quotidienne, l'entreprise et sa vie hors-travail.

Etchu a 37 ans. Il est tourneur depuis trois ans à l'atelier de la Brasserie du Bénin. Il est né à Notsé (à une centaine de kilomètres au nord de Lomé), de parents agriculteurs. D'origine Kabyé, ses parents quittèrent leur village, Bohu, près de Kara, dans le nord du pays, au début des vastes mouvements de migration Kabyé et Losso qui eurent lieu au cours de la période 1925-55 sous l'impulsion de l'administration coloniale (11). Etchu n'a ainsi jamais habité dans son village d'origine. Si, comme on va le voir, les liens familiaux ne sont pas

absents de son itinéraire personnel, ils touchent des parents très proches et Etchu ne mentionne jamais les ancêtres lignagers dont il est issu ni les cultes qui leurs sont rendus. Son itinéraire professionnel a dicté tous ces déplacements. Il lui a aussi inculqué un attachement au travail et à son métier plus qu'à un employeur précis et à la relation nouée avec lui.

L'apprentissage des rapports contractuels

Après une scolarité le menant jusqu'à la fin du cycle primaire, puis deux échecs au Certificat d'Études Primaires, Etchu trouve à 18 ans son premier emploi salarié : manœuvre agricole sur une plantation gérée par la Coopération allemande. Il y reste un an puis, après une « compression de personnel », trouve un autre emploi de manœuvre agricole, au même salaire (3 500 francs CFA par mois, en 1966), sur une plantation de coton de la SORAD (Société Régionale d'Aménagement et de Développement, organisme public), à une cinquantaine de kilomètres de Notsé où il habitait jusque là. Pendant l'année qu'il passe à la SORAD, il loue une chambre dans un village voisin de son lieu de travail. Puis, en 1969, il vient à Lomé « pour venir apprendre un métier ici ». Le patron qui va le prendre en apprentissage est un Ewé originaire de Notsé. Son père connaissait le père d'Etchu (ils étaient voisins) et Etchu lui-même avait été à l'école avec un fils de son futur patron. Cet ami d'école l'a amené chez son père, à Lomé, dans l'atelier duquel Etchu a fait son apprentissage de mécanique générale pendant quatre ans. Le frère aîné d'Etchu était alors menuisier employé dans l'armée ghanéenne. Etchu avait passé quelques mois chez lui, à Kumasi, avant de commencer son apprentissage. Ce frère a pris en charge tous les frais dus par Etchu pour établir le contrat d'apprentissage : 1 000 francs CFA et plusieurs boissons au début, 7 500 francs CFA et des boissons trois mois plus tard, et enfin 7 500 francs CFA, des boissons « et un coq pour les cérémonies traditionnelles » au bout de la quatrième année, celle où Etchu a eu son certificat d'apprentissage et a été, selon ses mots, « libéré ». Pendant cette période, Etchu ne recevait aucun salaire, mais il se composait un revenu plus ou moins régulier avec quelques « cadeaux » de son patron (rarement), ceux des clients (« si tu as été rapide pour livrer le travail au client, il peut te donner un cadeau » explique-t-il) et par quelques menus travaux qu'il effectuait après son temps de travail comme apprenti et sur lesquels le patron prélevait une « taxe » pour l'utilisation des outils (forge, tour). Ces revenus lui permettent, au bout de trois ans d'apprentissage, de louer une chambre (1 000 francs CFA par mois) alors qu'il était logé jusque là chez sa sœur (même père, même mère) mariée à un menuisier employé des chemins de fer. A la fin de son apprentissage, il reste chez le même patron ; il est alors salarié : son patron lui donne une somme fixe (1 000 francs CFA) chaque semaine. Il reste là deux ans et demi tout en cherchant un autre emploi. Puis, en 1976, il trouve du travail à la raffinerie de Lomé, où il est embauché comme monteur. Son salaire passe alors à 15 000 francs par mois. Après une compression du personnel un an plus tard, Etchu reste trois mois sans travailler puis, informé par un collègue qu'il a connu pendant son apprentissage, il trouve un emploi de tourneur sur un chantier d'irrigation à Agomé-Glouzou (à 60 km de Lomé) où il va rester pendant cinq ans. Il touche là un salaire mensuel de 25 000 francs CFA. Il loue une chambre dans le village, tout en continuant de louer celle de Lomé où il se rend régulièrement en fin de semaine. Licencié à nouveau pour compression du personnel, mais parfaitement imprégné des rouages de l'emploi formel, il cherche à nouveau une embauche en recourant aux circuits officiels, généralement peu utilisés. Il se présente dans un organisme public de promotion professionnelle puis au service national de la main-d'œuvre où il trouve rapidement une offre d'embauche à la Brasserie du Bénin. Il passe alors un test technique et, après trois mois d'essai, est recruté en 6^e catégorie (40 000 francs CFA par mois à

l'embauche, 50 000 francs CFA en 1985). Dès son embauche, au début de l'année 83, il quitte son logement de Lomé et vient s'installer à Agoényivé dans une concession habitée par plusieurs ménages locataires où lui-même loue deux pièces.

Au fil de cet itinéraire professionnel, Etchu a appris les rapports contractuels établis avec des étrangers. Les formes les plus personnalisées par lesquelles il trouve un emploi renvoient à des cadres urbains et non ethniques : le voisinage et la scolarité (pour être présenté à son patron d'apprentissage), un collègue connu lors de l'apprentissage (pour son emploi au chantier d'irrigation). Ses employeurs sont tous des étrangers. Le plus proche est le patron éwé dont la famille fut voisine de celle d'Etchu. Les autres ont été : l'État pendant un an, des coopérants allemands pendant un an. A la raffinerie, il travaille comme aide auprès d'expatriés anglais. Le chantier d'irrigation d'Agomé est dirigé par des Coréens avec lesquels Etchu travaille encore directement pendant cinq ans.

Aussi, quand il est embauché à la Brasserie du Bénin et travaille, notamment, avec des cadres allemands, Etchu ne se trompe-t-il pas d'interlocuteur en distinguant ceux qui concernent son travail (cadres techniques et chef d'atelier) et ceux qui concernent son salaire. Après trois mois d'essai, il va négocier avec le chef du personnel (et non avec le chef d'atelier ou le cadre européen le plus proche comme cela arrive souvent) pour « réclamer sa catégorie » et discuter son salaire. S'il peut le faire, c'est aussi en arguant de sa qualification de mécanicien qui est le résultat d'un apprentissage de plusieurs années.

L'apprentissage du métier

« Depuis les bancs (depuis l'école), j'avais toujours l'idée d'apprendre le métier qui me plaisait, la mécanique générale ». Etchu raconte que le goût pour la mécanique lui vient d'un vieil homme qu'il voyait à Notsé fabriquer des petits objets en métal. Lui-même, plus tard, utilisant l'établi et l'étau du mari menuisier de sa sœur, fait des petits objets en bois ou en fer puis lorsqu'il est apprenti, au tour ou à la forge, avec du métal de récupération, fabrique des pièces mécaniques qu'il vend à des clients (12). Quand il a travaillé à la raffinerie comme monteur, Etchu a approfondi ses connaissances techniques : à l'embauche, « comme je suis mécanicien général, on sait que je peux monter des machines ». Il travaille alors avec quatre Anglais : « nous étions comme des aides pour eux ». Ensuite, sur le chantier d'Agomé-Glouzou, il travaille comme tourneur, métier qu'il a appris pendant son apprentissage. Il peut être très critique à l'égard de ses employeurs coréens d'alors : « On n'a rien fait même ! Les machines de ces Coréens ne sont pas en état, ce sont des vieilles choses qu'on a amenées, des vieilles machines. Les pièces ne sont pas fortes, on les met, ça se casse très vite ». Lorsqu'il se présente plus tard à la Brasserie, il passe un test d'embauche : il doit former un boulon et une pièce cônica sur le tour de l'atelier. C'est un des anciens de la Brasserie, un tourneur, qui lui donne ce travail à exécuter et le regarde faire. Puis celui-ci va montrer les pièces à un cadre européen qui décide que « je suis en mesure de travailler ».

Cette longue familiarisation avec le travail de la mécanique constitue aujourd'hui le fonds de références fréquentes que l'on trouve aussi bien dans ses paroles qu'en observant son intérieur. Il parle fièrement des travaux qu'il a réalisés (« la barre de cette cloche au sommet de l'église, à Kara, c'est moi qui l'ai montée ») et montre volontiers les pièces qu'il a formées au tour ou à la lime.

Famille, ethnie, réseau

Au cours de son itinéraire professionnel, Etchu a été épaulé à deux reprises par son frère aîné et sa sœur, tous deux de même père et même mère qu'Etchu. Le premier lui a payé ses frais d'apprentissage, la seconde l'a logé pendant trois ans à Lomé.

Il s'est marié avec une première épouse en 1977, une Kabyé de Kara qu'il avait connue lors d'un déplacement professionnel dans cette ville (qui est aussi la « préfecture » de la région d'origine de la famille d'Etchu). A Agomé-Glouzou, quand il travaille sur le chantier coréen, il rencontre une femme « nago » (Yoruba) originaire du sud qui sera sa deuxième épouse. Parce qu'il est « étranger », dit-il, il verse la « dot » seulement après le troisième enfant. S'il était nago, il l'aurait versé tout de suite.

Actuellement sa famille se présente de la façon suivante : il a trois enfants de la première épouse, trois enfants de la deuxième, et un enfant qu'il a eu avec une autre femme qu'il n'a pas épousée.

Il vit à Agoényivé avec sa deuxième épouse (nago) et un de ses enfants en bas âge. La première épouse, avec qui il a eu une mésentente, est retournée vivre à Kara avec deux de ses trois enfants. Etchu lui donne 6 000 ou 7 000 francs CFA par mois. Le troisième enfant de cette femme, ainsi que les deux autres enfants de la deuxième épouse et celui qu'Etchu a eu, sans faire de mariage, avec une autre femme, sont à Notsé à la charge d'une cousine patrilatérale d'Etchu à qui il verse 5 000 francs CFA par mois.

Ce recours aux services de la famille étendue n'est pas rare parmi les immigrés loméens. Ainsi, un autre jeune ouvrier de la Brasserie a-t-il envoyé son épouse unique et son enfant dans son village d'origine pendant plusieurs mois au moment où il connaissait quelques difficultés financières.

Quoi qu'il en soit, ces services, même s'ils émanent de relations familiales, sont monétarisés et ils entrent dans le budget du ménage au même titre que les dépenses de logement, nourriture, etc., la seule rentrée étant le salaire.

Enfin, Etchu participe maintenant aux activités de l'association des Kabyé originaires du canton de Bohu, où lui-même n'a jamais vécu mais d'où viennent ses parents. Cette participation est toute récente : « Avant je n'étais pas stable dans la ville, donc je n'arrivais pas à participer. Maintenant je suis stable dans la ville, donc je participe ». Il va aux réunions mensuelles de l'association, et verse les participations financières demandées pour aider les originaires de Bohu en difficulté. Mais il n'a pas de responsabilité dans cette association.

Etchu envisage d'acheter un terrain à Lomé quand il aura assez d'argent. Il pense qu'il existe des terrains familiaux à Notsé et à Bohu, mais dit-il « c'est ici (à Lomé) que je travaille, c'est ici que je dois construire ». Après la retraite, il verra. D'ailleurs, son frère aîné, maintenant retraité de l'armée ghanéenne, vit à Lomé où il est locataire. A Notsé ou Kara, « il se sent étranger ». Et le mari de sa sœur, un Losso (ethnie voisine des Kabyé), menuisier au chemin de fer, a construit un « chez » (un chez lui : une maison sur un terrain dont il est propriétaire) dans un quartier du front d'urbanisation de Lomé. La stabilisation dans la capitale de ses proches laisse facilement prévoir celle d'Etchu. Mais quand il parle du pays Kabyé, il dit quand même : « chez nous ».

Un ouvrier moderne et citadin

Entre son travail, valorisé (économiquement et symboliquement), dans l'atelier de l'usine où Etchu est fier de travailler au tour et de montrer la machine en évaluant ses compétences techniques (le tour à frein est meilleur que le tour à

pignon), sa vie avec une seule épouse (d'une autre ethnie) et un enfant dans une concession de locataires, ses rencontres parfois avec son frère aîné maintenant installé à Lomé ou sa sœur et son mari chez qui il va « bricoler » quelques pièces de temps en temps, ses sorties au bar proche de chez lui, les réunions une fois par mois des Kabyé de Bohu, Etchu a une vie quotidienne dont les références sont bien différentes de celles vues dans les cas précédents.

S'adaptant sans cesse aux contraintes du marché du travail, il s'est formé une conscience ouvrière et salariale autour de la connaissance de son métier, de la valeur de sa force de travail et de la possibilité de négocier, avec elle, des rapports salariaux indispensables. Il explique qu'il n'est jamais resté sans travailler, au moins sans chercher un emploi car « je ne peux pas rester à la maison sans travail ; comment je ferais pour me nourrir et me loger ? ». Ses recours à la solidarité familiale ont été des secours limités dans le temps ou des services rémunérés à leur prix. Inefficacité d'une situation lignagère de départ déjà structurée par l'émigration définitive de ses parents de leurs pays d'origine. Itinéraire précisément individuel qui ne renvoie pas à une logique de déploiement lignager ou clanique. Etchu construit maintenant autour de lui un réseau de relations inter-personnelles qui cumulent les multiples sources fournies par sa biographie. Aux quelques relations familiales qu'il a à Lomé (son frère et sa sœur), s'ajoutent des connaissances faites sur ses lieux de travail, dans son voisinage, etc. Son ethnicité Kabyé, largement mise entre parenthèses dans son itinéraire personnel, puis réapparaissant une fois installé à Lomé, est d'abord une forme de vie associative urbaine. Celle-ci a été rendue possible par sa stabilisation dans la ville, comme il le dit lui-même, mais elle est aussi un facteur de son intégration urbaine.

CONCLUSION : DE PLUSIEURS FAÇONS D'ÊTRE OUVRIER

La mobilité professionnelle et sociale qu'on vient d'évoquer avec le cas d'Etchu et qui se fait sans usage — ou avec un usage très limité — de l'héritage familial, concerne en général des ouvriers jeunes. Ils sont plutôt en dessous ou proche de la moyenne d'âge de l'entreprise (36 ans). Ils ont bénéficié d'un minimum de scolarisation (et parfois plus), se trouvant en âge scolaire au moment du développement de l'enseignement dans le pays après 1960 (35 % d'enfants scolarisés en 1960, 65 % en 1980). Le développement urbain et des économies non agricoles apparus après l'indépendance leur a fourni les moyens d'une formation professionnelle principalement dans les ateliers de l'artisanat « informel », et d'une certaine expérience du salariat. Ils se sont progressivement accoutumés aux mécanismes de l'embauche et de l'emploi formels. Ils sont d'origines ethniques diverses, actuellement locataires de leur logement (13) mais pouvant devenir propriétaires dans les nouveaux quartiers du front d'urbanisation de Lomé.

Leur vie, à laquelle le travail, l'entreprise, et l'environnement social urbain fournissent les principales références, est-elle le réceptacle d'une conscience politique et syndicale de classe pouvant légitimer une « identité ouvrière » ? Les faits sont complexes et ambivalents. Ils se réfèrent à l'environnement politique national comme à la pluralité des biographies des personnes et de leurs références symboliques, rassemblées mais non dissoutes dans le cadre de l'entreprise.

Le régime militaire togolais — qui fonde sa légitimité symbolique sur une réinterprétation personnalisée des rapports paternalistes traditionnels — a instauré un syndicat unique contrôlé par le parti unique et l'État. Cela, s'ajoutant à la discipline définie par le règlement intérieur de l'entreprise, empêche toute expression des rares velléités revendicatives dans l'usine. Un ouvrier de la Brasserie, âgé de 35 ans, dont l'itinéraire personnel et professionnel est très

proche de celui d'Etchu, reçoit souvent chez lui un ouvrier retraité de l'usine qui a vécu et lui raconte la seule grève qu'ait connue l'entreprise, en 1971. Bribe de mémoire ouvrière hésitante : une journée de grève eut lieu, cette année-là, pour réclamer des augmentations de salaire. Elle faisait suite à quinze jours de travail au ralenti. Cela avait commencé à la salle d'embouteillage. Le mouvement a été arrêté par une intervention du Président de la République et du chef d'état-major des forces armées togolaises. Le chef du personnel a été remplacé. Un nouveau règlement intérieur a été écrit. Six ouvriers ont été renvoyés. Quelques autres ont été déplacés dans une autre usine de la même société.

Plus rien ne s'exprime collectivement maintenant. Le contrôle politique de l'État et la rigueur du règlement intérieur y sont certainement pour quelque chose. Mais la composition sociologique de la main-d'œuvre aussi. Des rivalités et des conflits individuels existent entre les générations d'ouvriers. De jeunes opérateurs-machines s'appuient sur leur bagage scolaire, leur formation professionnelle antérieure à l'embauche, ou sur leur compétence rapidement acquise sur telle ou telle machine pour réclamer une meilleure catégorie, des primes ou des augmentations de salaire. Ils parlent avec dépit du salaire et du pouvoir de quelques anciens trop bien promus. A l'inverse, ceux-ci considèrent que les jeunes « montent trop vite », alors que les vieux « n'ont pas fait le papier » (l'école) mais ont la même compétence. Des conflits sont apparus dans un service après l'arrivée d'un jeune cadre fraîchement sorti d'une formation de technicien supérieur. Les ouvriers lui contestaient ses compétences pour les commander.

D'une manière générale, les contestations de l'ordre de l'entreprise et des salaires sont davantage le fait de jeunes ouvriers que d'anciens, dont une partie contribue plutôt, par son rôle d'intégration des nouveaux et de contrôle du travail, à la paix sociale.

La distinction n'est pas seulement d'âge. Dans un sens ou dans l'autre, jouent tout autant : l'ancienneté dans l'entreprise, les formations scolaire et professionnelle, la possession ou non d'un métier capable de détacher l'ouvrier d'un seul poste de travail, la personnalisation du rapport salarial, et enfin la position sociale des personnes.

En effet, l'existence d'un héritage lignager, imbriqué aux déterminants déjà évoqués, définit non pas une catégorie ou une classe mais une façon d'être ouvrier, de concevoir le salaire, la vie dans l'entreprise et le travail différente de celle des ouvriers qui, par leur position sociale de départ, leur biographie et l'époque où elle s'est déroulée, n'ont (presque) rien d'autre « que leur force de travail ». Les exigences salariales des premiers seront moins fonction de leur travail que de leurs projets inscrits dans les logiques lignagères, pour la réalisation desquels ils disposent d'ailleurs d'autres réserves (foncières ou d'assistance). Pour être embauchés comme pour se stabiliser dans l'entreprise, ils recourent à des relations sociales capables de personnaliser leur rapport salarial, caractères qu'ils peuvent encore renforcer en acquérant cette qualification sociale supplémentaire d'hommes de confiance de l'entreprise. Au terme d'itinéraires professionnels et souvent migratoires divers mais les ayant accoutumés à l'emploi formel, ils se trouvent chez le « bon » employeur, celui qui peut leur garantir, contre une certaine docilité, la stabilité et la régularité d'un revenu. Leur ancienneté dans l'entreprise — c'est-à-dire leur présence au tout début du fonctionnement de l'usine, quand l'employeur a cherché des compétences sociales et techniques parmi les travailleurs sur place — a donné à certains d'entre eux une spécialisation professionnelle qui, pas plus que leur qualification sociale d'anciens, n'est facilement interchangeable. Pour la direction de l'entreprise, ils ont une fonction à la fois technique et sociale de formation d'intégration.

D'une manière différente, ceux dont la trajectoire se déroule sans usage de leur appartenance lignagère, ont pu s'appuyer sur des systèmes symboliques de « substitution », « modernes », vécus individuellement ou collectivement : du collectionneur d'illustrations sur des faits parapsychologiques au délégué du

personnel qui, avec son collègue, assiste avec ferveur aux offices religieux chrétiens en passant par le membre d'une troupe théâtrale qui aspire à passer sur les petits écrans ou au supporter d'une nouvelle équipe de football... C'est au sein de ces différents espaces sociaux que l'intégration non plus à l'usine mais à la ville s'opère, étayant une autre façon d'être ouvrier, davantage improvisée. L'ethnicité à laquelle se réfèrent des personnes comme Etchu participe de la même nouveauté. Dans sa forme associative urbaine (pratiquement généralisée à toutes les ethnies immigrées de Lomé), cette ethnicité n'a pas de rapport direct avec l'efficacité lignagère. C'est un lieu de contrôle politique qui donne consistance au système de légitimation de l'État, paternaliste et puisant ses références symboliques dans les « traditions » ethniques (rapports aînés/cadets, hommes/femmes, caractère sacré ou hérité du pouvoir), qui peut alors, en toute cohérence symbolique, intervenir directement et sous une forme nécessairement personnalisée dans les quelques désordres du monde perméable du travail.

La « paix sociale » de l'entreprise est fonction, nous semble-t-il, de la reproduction de cette distinction entre héritiers et prolétaires, autrement dit de la perméabilité sociale et politique de l'entreprise. Mais cette reproduction deviendra vite difficile ou au moins aura à résoudre les problèmes posés par plusieurs tendances générales actuelles : la croissance urbaine et les problèmes fonciers qu'elle pose rendent difficile pour les lignages de reproduire à l'infini les mêmes assises sociales des stratégies individuelles. Et le développement de la scolarisation et de l'immigration urbaine provoque l'arrivée massive sur le marché de l'emploi de jeunes chômeurs descolarisés ou diplômés.

Paris-Montpellier, juillet-août 1986

Manuscrit accepté par le Comité de Rédaction le 14 octobre 1986

BIBLIOGRAPHIE

- AGIER (M.), COPANS (C.), MORICE (A.), eds, 1987. — *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala.
- AGIER (M.), LULLE (T.), 1985. — « Les entreprises et la question du logement (Alucam au Cameroun, Brasserie du Bénin au Togo) », Colloque « Stratégies urbaines dans les pays en voie de développement », septembre 85, Paris, 32 p. *multigr.*.
- AGIER (M.), LULLE (T.), 1986. — « Éléments d'anthropologie des lieux de travail : le cas d'une brasserie au Togo », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 10, n° 1 : 109-143.
- ALEXANDRE (P.), 1963. — « Organisation politique des Kotokoli du Nord-Togo », *Cahiers d'Études Africaines*, 14 : 228-274.
- ALTHABE (G.), 1986. — « Ethnologie du contemporain, anthropologie de l'ailleurs », in Marc GUILLAUME, ed. : *L'état des sciences sociales en France*, Paris, La Découverte : 119-123.
- LE BRIS (E.), MARIE (A.), OSMONT (A.), SINOU (A.), 1984. — « Résidence, stratégies, parenté dans les villes africaines », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 25, M.U.L.T. : 13-30.
- MARGUERAT (Y.), 1985. — « Le capitalisme perversi, ou cent ans de production de l'espace urbain à Lomé (Togo) », *Cahiers ORSTOM série Sciences Humaines*, vol. XXI, n° 4 : 451-460.

- MARGUERAT (Y.), 1986. — *Dynamique sociale et dynamique spatiale d'une capitale africaine : les étapes de la croissance de Lomé*. Centre ORSTOM de Lomé (équipe U.B.-ORSTOM : « Histoire sociale des villes du Togo »), 37 p. multigr.
- MARIE (A.), 1985. — « Espaces, structures et pratiques sociales dans les quartiers centraux de Lomé » in : E. LE BRIS, A. MARIE, A. OSMONT, A. SINOU, eds : *Anthropologie de l'espace habité dans les villes africaines*, Paris, MRT-ACA-CNRS : 269-386.
- SCHWARTZ (A.), 1980. — *Éléments pour une étude de l'emploi au Togo à l'horizon du quatrième plan quinquennal (1981-1985)*, Lomé, ORSTOM - Ministère du Plan, 106 p. multigr.
- SCHWARTZ (A.), 1982. — *Évolution de l'emploi dans les entreprises togolaises du secteur moderne de 1979 à 1982*, Lomé, ORSTOM - Ministère du Plan, 14 p. multigr.

Notes

- (1) Après avoir, dans un texte précédent et complémentaire de celui-ci, privilégié l'observation de l'entreprise et analysé les distinctions issues des rapports de travail (AGIER-LULLE, 1986). Quelques-unes des données de cette enquête seront résumées ci-dessous.
- (2) Cette conception définit l'identité des acteurs à partir de leur poste de travail, autrement dit de leur seule fonction productive. On notera, au passage, l'analogie entre cette conception gestionnaire de l'entreprise et le fonctionnalisme marxiste, fort répandu dans les recherches (en particulier, mais pas seulement, économiques) sur le travail, qui définit socialement le monde ouvrier à partir du seul univers de la production (pour une critique de cette conception, voir AGIER, COPANS, MORICE, 1987).
- (3) On trouvera une description détaillée de ce réseau d'embauche dans : AGIER-LULLE, 1986.
- (4) Parmi les 150 salariés de la Brasserie enquêtés sur leur lieu et statut de résidence, 27 habitent des quartiers de Lomé formés autour des anciens villages (Bè et Amoutivé principalement), soit 18 %. La distribution entre propriétaires (6) et locataires (21) suit très précisément une triple corrélation : les propriétaires ont plus de 40 ans et sont natifs de Lomé ; les locataires ont presque tous moins de 40 ans (18 sur 21) et sont nés hors de Lomé (13 sur 20 et un non indiqué). Pour devenir propriétaires, les non natifs de Lomé vont surtout vers les terrains disponibles du front d'urbanisation nord et nord-est. Les natifs de Lomé sont généralement des héritiers potentiels (en attendant, ils sont hébergés ou locataires) ou actuels de terrains situés dans les quartiers des anciens villages.
- (5) Formée à partir de branches anciennes issues de l'ensemble Yoruba (au Sud-Nigeria), l'aire culturelle Aja-Ewé occupe le sud du Bénin et du Togo, et le sud-est du Ghana. Les différents groupes qui la composent (dont les Ewé) ont un système de filiation à dominante patrilinéaire et de résidence patri- et viri-locale, mais où d'anciennes références matrilineaires persistent (comme chez les Yoruba). L'instauration par le colonisateur du droit romain, notamment pour régler les différends en matière foncière, a entraîné une homogénéisation de la transmission du pouvoir lignager — sur les membres et les biens des lignages — dans les lignes agnatiques (cf. MARIE, 1985). Les différents lignages Ewé de Lomé se réfèrent, aux fins fonds imprécis de leurs généalogies, aux ancêtres communs Elou et Loubassé (c'est le cas de l'ensemble des lignages Bé, dont celui de Kodjo, comme de la communauté Adjalé du quartier Amoutivé). Le système religieux traditionnel est formé d'un panthéon de divinités païennes (les « Vodou », système proche de celui des « Orisha » des Yoruba). Dans ce système, le « Legba » est, à Lomé, placé au seuil des maisons familiales : il a une

fonction de protection du lieu et des résidents. La christianisation et la scolarisation ont commencé au Sud-Togo dès la fin du XIX^e siècle, la première ne détruisant pas le fonds religieux local mais essayant de l'adapter, et la seconde donnant un avantage durable aux populations du sud sur celles des régions septentrionales en matière d'accès aux emplois modernes.

A la Brasserie du Bénin, 80 % de la main-d'œuvre appartient à l'ensemble culturel Aja-Ewé.

- (6) Le fils de Dadjé, Adjalé Jacob régna sur la communauté et le quartier de 1908 à 1943 ; le fils de celui-ci, Eklu (Joseph) Adjalé Dadjé, de 1943 à 1979. Avant de régler divers problèmes de succession, c'est, selon notre informateur, un parent maternel d'Eklu qui assure la régence (pour une bonne introduction à l'histoire sociale et aux problèmes fonciers de Lomé, on se reportera à MARGUERAT, 1985 et 1986).
- (7) Leurs deux sœurs ont quitté la concession familiale après leur mariage. L'une d'entre elles, dont on a parlé plus haut, est l'épouse d'Adjalé Jacob, chef d'Amoutivé.
- (8) A l'exception de deux des fils d'Ayolu, qui restent dans la maison familiale d'Amoutivé par commodité, puisque l'un y installe un atelier de réparation de pneus (la clientèle étant plus nombreuse dans ce quartier) et l'autre travaille à l'hôpital de Tokoin, non loin de là.
- (9) Sur l'organisation sociale et politique des Kotokoli, voir P. ALEXANDRE.
- (10) Ces négociations sont menées, en 79-80, avec le chef d'Agoényivé d'alors, dont on a déjà parlé plus haut, à propos de son réseau d'embauche à la Brasserie du Bénin.
- (11) Celle-ci cherchait, par un simple procédé de vases communicants, à réduire la population de la région agricole de Kara qui connaissait une forte pression démographique et à peupler des zones incultes des régions centrale et des plateaux, à 130-250 km au sud du pays Kabyé.
- (12) Aujourd'hui, il conserve chez lui certains de ces objets (carte de l'Afrique en bois, porte-clés métalliques de différentes tailles) qu'il a disposés parmi d'autres (peau de serpent, arcs et carquois, instruments de musique) sur les murs d'un salon pauvrement meublé (une table, trois chaises, un transistor et un vélomoteur).
- (13) 75 % des locataires ont moins de 40 ans.