

2 NOV 19

L'émergence de cadres de base africains dans l'industrie

par A. HAUSER

Depuis que des industries ont été introduites en Afrique il s'est posé le problème de l'encadrement de la main d'oeuvre par du personnel local. Il a fallu trouver des chefs susceptibles de diriger - ou tout au moins de surveiller - des équipes de travailleurs dans des travaux non coutumiers. Ce problème a longtemps été résolu empiriquement, et plus ou moins heureusement. Sous la pression des circonstances, du fait que la formation professionnelle des Africains s'améliorait et que l'on commençait à devoir tenir compte des prix de revient, en particulier de celui du personnel expatrié, on est venu peu à peu à considérer que certains postes d'agents d'encadrement, exigeant un minimum d'autorité et de sens des responsabilités, pourraient être tenus par des Africains et depuis un assez grand nombre d'années on trouve çà et là des agents de maîtrise africains dans les entreprises industrielles. Mais ce n'est guère que depuis l'après-guerre que l'on a commencé à prévoir, à plus ou moins long terme, le remplacement progressif des Européens par des Africains dans l'encadrement des travailleurs de l'industrie. A la suite de l'accession de nombreux territoires à l'indépendance politique tous les employeurs européens ont dû prendre ce problème en considération.

Au début de cette année j'ai fait une courte enquête auprès de représentants africains des cadres de base des industries manufacturières de la région de Dakar. J'ai choisi cette branche d'activité car elle m'est familière du fait que j'y ai enquêté à plusieurs reprises depuis 1953. C'est, d'autre part, une de celles où se posent avec acuité les problèmes d'encadrement. Elle a, enfin, une certaine importance dans la vie économique du Sénégal : le service des statistiques de la main d'oeuvre fait état de 14 000 travailleurs employés dans les industries manufacturières en Février 1962, sur 72 000 salariés - à l'exclusion des agents de la fonction publique. La seule région de Dakar en emploie 12 000 sur 45 000 salariés. Les industries de transformation traitent des produits locaux ou des produits importés, bruts ou semi-ouvrés; l'industrie la plus importante est celle des corps gras, à cause de la production locale d'arachide qui avoisine en général un million de tonnes par an : mais d'autres industries se sont développées : textiles, confection et chaussure, industries alimentaires, industries du bois, industries chimiques, fabrication de matériaux de construction. Il existe d'autre part quelques importants ateliers de mécanique générale et des chantiers maritimes.

L'expression de cadre de base que j'emploie dans cette communication désigne la catégorie des agents d'encadrement qui se trouvent à un niveau intermédiaire entre celui des chefs d'équipe et celui des cadres moyens. Ce sont, d'une manière plus précise, les travailleurs classés dans la maîtrise, entre le deuxième et le cinquième échelon. Ce peuvent être des Européens ou des Africains. Dans les services de la production et de l'entretien, où mon enquête a porté, les cadres de base ont des fonctions de chef de quart, de contremaître, de chef d'atelier ou d'adjoint à ces trois postes. Actuellement tous les chefs d'équipe, la plupart des chefs de quart et un certain nombre de contremaîtres sont des Africains dans les industries manufacturières. Les postes de cadres au sens strict, c'est à dire de cadre moyen ou supérieur, sont beaucoup plus rarement tenus par des Africains.

O.R.S.T.O.M. Forum Documentaire

N° : 21969, ex 1

Cpte : B

Le service des statistiques de la main d'oeuvre donne les précisions suivantes sur les industries manufacturières, en Février 1962 :

Direction, cadres, ingénieurs (1) :	africains	25	-	0,18%
	européens	280	-	1,97%
Agents de maîtrise, techniciens (1):	africains	320	-	2,26%
	européens	546	-	3,85%
Ouvriers :	africains	6.705	-	47,24%
	européens(2)	26	-	0,18%
Manoeuvres :	africains	4.150	-	29,24%
	Apprentis :	africains	927	-
Employés :	européens	30	-	0,21%
	africains	919	-	6,48%
	européens(3)	264	-	1,86%
Total		14.192		100,00

En 1959 j'ai effectué une enquête sur l'absentéisme auprès de 2.600 travailleurs représentant l'ensemble de la main d'oeuvre africains permanente des services de production et d'entretien de huit unités industrielles : deux huileries, deux usines de textiles, une cimenterie, une fabrique de chaussures, deux ateliers de mécanique générale. La majeure partie des 35 agents de maîtrise africains avaient été promus dans la maîtrise pour des considérations extra-professionnelles; un seul était classé au deuxième échelon. Actuellement, dans ces mêmes établissements, où l'effectif de la main d'oeuvre s'élève à 2.800 travailleurs, la répartition des cadres de base africains des services de production et d'entretien est la suivante : (1)

agent de maîtrise	2 ^e échelon	:	46
	3 ^e échelon	:	11
	4 ^e échelon	:	6
Total			63

- (1) Un certain nombre de cadres et d'agents de maîtrise sont employés dans des services administratifs ou comptables.
- (2) On ne trouve d'ouvriers européens que dans les industries qui démarrent et ont un besoin immédiat de spécialistes qu'on n'a pas encore eu le temps de former sur place.
- (3) Les employés européens sont pour la plupart des femmes recrutées sur place.
- (4) Dans les industries textiles les contremaîtres du 1^e et 2^e échelon ont été considérés respectivement comme agents de maîtrise du 2^e et 3^e échelon; les contremaître-chefs ont été assimilés au 4^e échelon car ils n'assument pas encore pleinement les fonctions de chef d'atelier.

Les postes du cinquième et dernier échelon des agents de maîtrise correspondant à la fonction de chef d'atelier - sont encore tenus par des Européens, qui occupent aussi des postes des 2^e, 3^e et 4^e échelons. Mais il est difficile de faire une comparaison statistique des agents de maîtrise européens et africains car ils n'appartiennent pas nécessairement à la même convention collective. D'autre part la plupart des Européens ont un rôle de formateurs ou sont polyvalents, ce qui leur donne droit à un surclassement ou un sursalaire. On peut seulement signaler que, pour les huit établissements, le nombre total des agents européens d'encadrement des services de production et d'entretien s'élève à 109 agents de maîtrise et 23 cadres. Deux postes de cadre moyen sont tenus par des Africains. 37% des cadres de base et 8% des cadres moyens et supérieurs sont africains.

En 1959 j'ai effectué, en complément de mon enquête sur l'absentéisme, une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 447 travailleurs, avec l'aide de cinq enquêteurs. J'ai utilisé avec les cadres de base ce même questionnaire; il comporte deux parties; la première donne des informations relatives à l'instruction, à la vie professionnelle, familiale et sociale et aux conditions de vie; la deuxième fournit des données sur les attitudes à l'égard de la vie traditionnelle ou industrielle et du travail. De plus j'ai eu avec chaque enquêté un entretien libre centré sur les problèmes posés par le commandement qu'il exerce, il faut une heure et demie en moyenne pour faire passer un questionnaire et je les ai remplis au domicile des enquêtés ou dans mon bureau, s'ils le préféraient, mais pas à l'usine où je me contentais d'expliquer le but de l'enquête et de prendre rendez-vous avec chacun. Dans un cas seulement aucune suite n'a été donnée à deux rendez-vous successifs. J'ai choisi presque tous mes enquêtés dans les établissements où j'avais déjà enquêté en 1959 et j'ai pu les mettre facilement en confiance en leur donnant une version abrégée de mon rapport d'enquête sur l'absentéisme. J'avais déjà interrogé en 1959 26 agents de maîtrise dont 19 sont actuellement des cadres des mêmes établissements.

Ma brève enquête a porté sur 18 individus; c'est un trop petit nombre pour que je puisse en dégager des conclusions statistiques, comme je l'ai fait pour mon enquête de 1959 qui portait sur 447 travailleurs. Aussi vais-je présenter les résultats sous forme comparative avec ceux de l'enquête de 1959. D'autre part j'ai commencé une enquête sur les cadres africains (ingénieurs et techniciens supérieurs) occupant des postes dans toutes les branches d'activité - sauf l'administration générale - et je mentionnerai, le cas échéant, les quelques informations que j'ai déjà pu obtenir sur cette catégorie de travailleurs - qui peuvent être des employeurs.

+
+ +

Les cadres de base interrogés sont jeunes dans l'ensemble, la moitié d'entre eux ayant moins de trente ans; presque tous sont nés en milieu urbain, et leurs parents dans les trois quarts des cas, aussi bien la mère que le père. Or l'étude de l'échantillon de 1959 a montré que l'âge et le lieu de naissance sont deux des principaux facteurs de différenciation des travailleurs: les conditions de vie et d'emploi, les attitudes à l'égard de la vie traditionnelle et de la vie industrielle ne sont pas les mêmes chez les travailleurs jeunes et âgés d'une part, d'origine rurale et urbaine d'autre part. S'il en est ainsi c'est avant tout parce que deux variables importantes et liées entre elles ont surtout fait sentir leur action chez les jeunes et en milieu urbain: l'instruction et la-

formation professionnelle.

Presque tous les cadres de base interrogés ont fait des études primaires complètes. Là s'est arrêtée leur instruction générale. Elle est bien supérieure à celle des travailleurs et même des agents de maîtrise de l'échantillon de 1959, dont 65% et 15% respectivement étaient illettrés, mais évidemment inférieure à celle des cadres moyens, qui ont au moins achevé le premier cycle des études secondaires.

Presque tous les cadres de base interrogés ont fréquenté un centre d'apprentissage. L'échantillon de 1959 donne 3% de travailleurs et 23% d'agents de maîtrise ayant fréquenté un centre d'apprentissage. Les cadres moyens sont passés par un établissement d'enseignement technique d'un niveau correspondant au moins au deuxième cycle des études secondaires.

Les cadres de base interrogés, qui sont presque tous fils de salariés, mais rarement fils de salariés de l'industrie, ont commencé leur carrière industrielle, dans la proportion de 50%, comme ouvriers professionnels dans un atelier de mécanique générale, attenant ou non à une entreprise; ils ont ensuite été promus dans la maîtrise.

Les salaires mensuels des cadres de base varient de 35.000 à 65.000 francs CFA. environ; aussi leurs conditions de vie sont elles nettement supérieures à celles des autres travailleurs. Rares sont ceux logés par l'entreprise, cependant la grande majorité d'entre eux vient dans des logements en matériau durable (ciment) dont la moitié sont propriétaires, avec un certain confort: l'électricité, fréquemment l'eau courante et un minimum d'installation sanitaire. Quelques-uns d'entre eux ont même d'autres biens immeubles. 27% des travailleurs de l'enquête de 1959 vivaient dans des logements en "dur".

Les cadres de base interrogés sont pour la plupart mariés, très peu ont plus d'une épouse; leurs charges sont lourdes malgré tout: à la charge entière de l'épouse et des enfants s'ajoutent dans un grand nombre de cas des charges partielles sinon entières de parents âgés, de frères et de soeurs d'un au moins des conjoints, trop jeunes les uns pour travailler, les autres pour se marier. Les cadres moyens et supérieurs, qui sont logés par l'entreprise, nébergent moins de personnes, semble-t-il, que les cadres de base; mais ils ont à supporter des dépenses de "prestige" en faveur d'amis ou de parents éloignés dont le total est élevé.

Les cadres de base interrogés sont dans la moitié des cas issus de père et de mère de groupes ethniques différents, dans un cas de religions différentes. Leur épouse est aussi fréquemment d'un autre groupe ethnique que du même groupe ethnique, parfois d'une autre religion (1). 10% seulement des travailleurs mariés de l'échantillon de 1959 avaient des épouses d'un autre groupe ethnique.

Ces unions interethniques - la plupart d'ailleurs concernant des groupes voisins - ont peut-être contribué à l'adoption par les cadres de base de certaines des attitudes précisées ci-dessous, qui semblent cependant surtout en relation avec le degré d'urbanisation et d'instruction.

(1) Les enfants sont toujours du groupe ethnique et de la religion du père.

Une autre raison en sera donnée à la fin de cette communication.

A l'égard des coutumes matrimoniales, les cadres de base apparaissent comme plus modernistes que les autres travailleurs. Bien que presque tous soient musulmans peu d'entre eux souhaitent avoir plus d'une épouse. Pour les autres travailleurs, même chez ceux nés en milieu urbain et chez ceux qui sont jeunes, il se légèze une majorité favorable à la polygamie. D'autre part les cadres de base cherchent à se libérer de l'emprise de leur famille dans le choix d'une épouse et surtout ils cherchent à se libérer - encore plus que les autres travailleurs - de l'emprise de leur belle-famille, qui exige actuellement une importante dot, du moins au Sénégal Central. Ils sont encore plus favorable au mariage interethnique que les autres travailleurs mais ils rejettent presque autant que les autres l'idée d'une union intercaste, soit qu'elle leur apparaisse contraire à l'ordre social (contre la religion m'a dit l'un d'eux) soit qu'il craignent l'opposition absolue de leur famille dans les quelques cas où ils ne manifestent pas de répugnance personnelle (1).

A l'égard de l'éducation des femmes les cadres de base sont plus libéraux que les autres travailleurs, dont 23% n'acceptent pas d'envoyer leurs filles à l'école. Aucun des cadres de base interrogés ne s'y oppose et presque aucun ne s'oppose à ce qu'elles apprennent un métier. Cependant très peu de cadres de base interrogés ont une femme instruite.

La vie sociale des cadres de base présente des différences avec celle des autres travailleurs : on observe un élargissement des relations interethniques et fort peu de cadres de base limitent leurs fréquentations à l'intérieur des groupes ethniques, ce qui est le cas d'un travailleur sur deux. La moitié des cadres de base interrogés ont déclaré avoir des camarades à l'entreprise, mais seulement parmi les autres agents de maîtrise : il est, en effet, exclu qu'ils fréquentent des ouvriers, comme certains l'ont dit explicitement. Une bonne partie des loisirs sont absorbés dans ces relations. Les distractions semblent exclusivement d'origine occidentale, qu'elles soient sportives ou culturelles, alors qu'on trouve à peu près autant de travailleurs ayant des distractions purement africaines (lutte notamment) que de travailleurs ayant des distractions purement occidentales.

En ce qui concerne les associations, les cadres de base se comportent comme les autres travailleurs vis-à-vis de celles qui se réfèrent à des valeurs traditionnelles : c'est ainsi qu'un certain nombre d'entre eux appartiennent à des associations ethniques ou religieuses. Je n'ai entendu aucun agent de maîtrise déclarer ne pas avoir d'activité religieuse : tous sont pratiquants et jeûnent si c'est prescrit; certains participent à des lectures, des chants, la plupart à des pèlerinages. Pour trouver dans l'industrie des individus qui subordonnent leurs pratiques religieuses aux impératifs de leur activité professionnelle, il faut atteindre le niveau des cadres moyens ou même supérieurs. Ce n'est qu'à ce niveau que l'on peut aussi trouver des travailleurs qui n'ont aucune pratique religieuse par suite d'une prise de position personnelle vis-à-vis d'une religion concrète (2).

(1) Les sociétés sénégalaises sont en effet presque toutes des sociétés à castes.

(2) Dans l'enquête de 1959 8% des travailleurs déclaraient n'avoir aucune activité religieuse mais il s'agissait plutôt d'un manque d'assiduité.

La majorité des cadres de base interrogés font partie d'une association sportive (ou en ont fait partie) et quelques-uns d'entre eux font même partie d'une association à caractère culturel. Les autres travailleurs font beaucoup moins fréquemment partie d'associations sportives et presque aucun n'appartient à une association culturelle. D'autre part un certain nombre de travailleurs participent à une association à caractère économique ou ethno-économique comme la "tontine" où chacun reçoit à tour de rôle une partie du salaire des autres. Aucun des cadres de base n'éprouve le besoin de participer à une telle association; cela s'explique par l'importance relative de leur propre salaire. Mais il apparaît chez eux une autre sorte d'association, du type association d'anciens élèves, qui groupe ceux d'entre eux ayant suivi des cours de techniques de commandement ou d'animateurs de formation : ces associations permettent aux anciens stagiaires de rester en relation et de bénéficier mutuellement des connaissances qu'ils peuvent acquérir par la suite.

Très peu de cadres de base participent à la vie politique du pays, alors qu'une importante minorité de travailleurs étaient membres d'un parti en 1959. D'autre part la grande majorité des travailleurs appartiennent à un syndicat, alors que la moitié seulement des cadres de base interrogés sont syndiqués, mais ils n'ont pas de syndicats distincts des ouvriers, ce qui ne signifie pas qu'ils approuvent toujours les positions prises par la fraction ouvrière des syndicats; ils ont évidemment leurs propres délégués du personnel à l'intérieur de l'entreprise.

Chez les cadres moyens et supérieurs (ingénieurs et techniciens) de toutes les branches d'activité, sauf l'administration générale, existe, depuis quelques années déjà, une association, qui s'étend aussi à d'autres Etats d'Afrique francophone. Ses membres, groupés en commissions, font diverses études techniques ou économiques qu'ils communiquent aux pouvoirs publics, de façon à leur faire connaître des déficiences éventuelles. L'association peut même intervenir plus directement auprès des pouvoirs publics lorsqu'elle croit devoir les conseiller. Il n'existe pas de syndicat de cadres africains au Sénégal; le besoin ne s'en fait pas sentir. Ces cadres éprouvent une certaine désaffection pour l'administration publique; la plupart ne veulent pas s'engager vis-à-vis de la politique générale des dirigeants de l'Etat, ni en faveur de cette politique, ni dans une opposition ouverte.

+
+ +

Les cadres de base interrogés envisagent tous un avenir dans l'industrie et la plupart semblent aimer vraiment leur métier. Cependant certains d'entre eux avouent être gênés par le fait que l'employeur et beaucoup d'agents d'encadrement sont européens. D'où l'ambiguïté de l'attitude des cadres de base envers les travailleurs; ils peuvent en venir à ne pas prendre de sanctions à l'égard d'un travailleur ayant commis une faute, et ne pas en référer à leur supérieur, mais agir uniquement par persuasion, de façon à maintenir la solidarité africaine, selon leur propre expression; ils peuvent aussi adopter une attitude réprobatrice vis-à-vis d'une action syndicale et ne pas s'associer à une grève. Leur promotion a pu susciter des jalousies. Vis-à-vis des chefs d'équipe et des délégués du personnel ouvrier ils se trouvent parfois dans une situation embarrassante et certains d'entre eux tiennent compte des réactions éventuelles d'anciens ca-

marades ou des syndicats. Pour les cadres moyens et supérieurs, qui n'ont jamais eu les mêmes contacts avec les autres travailleurs, ces problèmes ne se posent pas.

Les cadres de base africains ont sous leurs ordres un nombre variable de travailleurs, selon l'industrie et le service auxquels ils appartiennent. Ce nombre dépasse toujours la dizaine et parfois la centaine. Ils éprouvent des difficultés dans le commandement, ou en ont éprouvé à leurs débuts, du fait qu'ils sont relativement jeunes et - dans certains cas - que les travailleurs qu'ils dirigent sont d'un autre groupe ethnique. Du point de vue de la caste ils sont presque tous du groupe des hommes libres, ce qui est préférable pour leur autorité. Je n'en ai connu que deux de caste inférieure, agents de maîtrise depuis 1959. Les cadres de base d'origine noble déclarent qu'ils se font facilement obéir des travailleurs de leur groupe ethnique. La religion ne pose pas de problème particulier pour les rares cadres de base catholiques.

Avec les agents d'encadrement européens le dialogue des cadres de base africains n'est pas toujours facile non plus. On ne peut dire que ceux-ci soient mis en place hâtivement dans l'industrie. Cependant il est certain que les employeurs sont obligés de tenir compte du contexte politique, économique et technique actuel. Les agents européens, qui ne voient évidemment pas tous favorablement leur éviction progressive, ont tendance à se référer à une situation européenne, où le niveau d'instruction et de formation professionnelle des agents de maîtrise et des cadres est dans l'ensemble plus élevé, où le milieu humain et physique est différent, et ils expriment à l'égard des cadres de base africains qu'ils supervisent des exigences disproportionnées avec les connaissances générales et techniques que ceux-ci ont eu jusqu'à présent la possibilité d'acquérir à l'école ou à l'atelier. Et ils sont loin d'être tous des éducateurs. Aussi certains employeurs commencent-ils à recourir à des méthodes de formation fonctionnelle, sur le plan de l'entreprise, de tous leurs cadres et agents de maîtrise, européens et africains.

+
+ +

Il semble, dans la conjoncture actuelle, que les cadres de base, moyens et supérieurs engagés dans la vie industrielle, qui bénéficient d'un statut social supérieur à celui des autres travailleurs de l'industrie, éprouvent une certaine satisfaction de la situation à laquelle ils sont parvenus mais ne cherchent pas à prendre part à la direction des affaires du pays. Ils n'en constituent pas moins un élite par l'influence indirecte qu'ils peuvent exercer parce que leurs qualités et leur comportement sont inimitables (Nadel, 1956). Il ne s'agit évidemment pas des compétences particulières de cette élite spécialisée mais, d'une part, des qualités plus générales acquises dans l'exercice de la profession, et, d'autre part, de manières d'agir dans toutes les situations et de penser dans tous les domaines.

L'utilisation des techniques européennes de domination de la matière contraint les cadres, beaucoup plus que les autres travailleurs, à une discipline dans le travail et une maîtrise de soi bien supérieures à celles qu'exige la vie courante, même en milieu extra-coutumier. Dans la pratique de l'industrie ils acquièrent aussi un sens accru de la responsabilité individuelle et de l'efficacité, ils apprennent à prévoir, et

accepter, les obligations qui découlent de leurs fonctions.

Au niveau des cadres, la vie professionnelle est beaucoup moins indépendante de la vie domestique qu'au niveau des autres travailleurs. Aussi les cadres se rendent-ils compte que certaines coutumes sont incompatibles avec le style de vie qu'ils sont nécessairement amenés à adopter pour être en état physique et moral d'exercer leur métier. C'est une des raisons pour lesquelles ils attachent de l'importance aux conditions de logement, ils cherchent à simplifier la vie familiale et à réduire l'autorité des ascendants, ils sont favorables à la promotion de la femme et comprennent que si l'éducation africaine convient à la vie traditionnelle, les valeurs et les habitudes qu'elle confère à l'individu ne facilitent pas son incorporation à la vie industrielle. Ils ne veulent pas pour autant rompre avec leur environnement socio-culturel.

Les cadres de l'industrie, comme les autres élites, "sont en mesure de faciliter l'évolution de la société et d'assurer la diffusion d'idées nouvelles" (Nadel, 1956, p. 424). Leur conduite et leurs opinions sont susceptibles d'être acceptées comme modèle, au moins par les éléments jeunes de la population ouvrière et même urbaine tout entière. Cette élite est encore très restreinte, mais elle se développe d'année en année et l'aménagement de la vie africaine auquel elle est en train de procéder pour concilier les impératifs techniques et les obligations sociales ne manquera pas d'influencer l'ensemble de la communauté.

On a souvent souligné la tendance statique des civilisations des pays en voie de développement, insisté sur l'orientation non matérielle du dynamisme interne des sociétés non industrialisées, fait ressortir d'autre part qu'au processus d'industrialisation est sous-jacente une philosophie au moins implicite du progrès technique dont la scule culture occidentale a suscité l'éclosion. L'émergence de cadres africains dans l'industrie montre que ces antinomies ne sont pas insurmontables.

BIBLIOGRAPHIE

Nadel, S. F.

(1956) 'La Notion d'élite Sociale'. Bulletin International des Sciences Sociales, Tome 8, pp. 419-31.

Summary

THE EMERGENCE OF A CADRE OF AFRICAN SUPERVISORY STAFF IN INDUSTRY

A short inquiry was conducted in the Dakar area among African representatives of the basic supervisory staff of the manufacturing industries - that is to say, supervisors at an intermediate level between the "boss boys" and the higher-grade technicians. In general, they serve as shift bosses or foremen; 37 per cent of the basic supervisory staff and 8 per cent of the higher-grade technicians and engineers are Africans. The results of this inquiry are compared with those of an inquiry conducted in 1959 among labourers and artisans; in the last part of the paper reference is also made to the first results of an inquiry in progress on higher-grade technicians and engineers.

The supervisors interviewed were mostly young; nearly all were born in an urban environment and could therefore complete primary studies and go to a trade school. Half of them began their industrial careers as qualified workers in a general mechanical workshop before being promoted to the supervisory staff. Their monthly wages range from about 35,000 to 65,000 francs CFA (£50-£90) and their living conditions, and notably their housing, are clearly of a higher standard than those of other workers. Most of them are married; very few have more than one wife, nor are they on the whole in favour of polygamy, though nearly all are Moslems. Their attitude towards marriage appears generally more modern than that of the workers, whether to free themselves from the ascendancy of their family in the choice of a wife, or from their wife's family in the imposition of dowry. However, if they are more in favour than other workers of inter-ethnic marriage they reject the idea of inter-caste union. The supervisors are more tolerant towards the education of women than are other workers; they have the same attitude as these towards associations involving traditional ethnic or religious values to which some of them belong, but participate to a greater extent in sport and cultural associations and in inter-ethnic relations. A new type of technical association, consisting of those who underwent supervision courses, has appeared. Few supervisors take part in the political life of the country, but an important minority of workers are party members. Lastly, only half of the supervisors interviewed belong to a trade union, while the great majority of workers do.

It seems that the basic and higher-grade supervisors, who benefit from a superior social status, are to a certain extent satisfied with the position to which they have attained, but make no effort to participate in the affairs of the country. They nevertheless form an elite because of the indirect influence they can exercise, since their qualities and behaviour can be imitated.

The utilization of European techniques demands from the supervisors a greater degree of discipline and self-control than is required by everyday life; they also acquire an increased sense of individual responsibility and efficiency, learning to anticipate and accept the duties which proceed from their office. The supervisors are much less detached from domestic life than other workers, for they recognize that certain habits are incompatible with the style of life they must of necessity adopt in order to be in a fit physical and moral state to carry on their trade. This is one reason why they attach importance to living conditions; they attempt to simplify family life and to reduce the authority of the older generation; they are in favour of improving the status of women and are aware that while African education is compatible with traditional life, the values and habits that it inculcates in the individual do not facilitate his incorporation into industrial life. Yet they do not wish to go so far as to break away from the socio-cultural environment.

The behaviour and opinions of the industrial supervisors, like the other elites, are susceptible to acceptance as patterns, at least by the younger elements of the working and even the whole urban population. This elite is still restricted, but it is developing from year to year, and the changes in African life, through which it is in process of uniting technical imperatives and social obligations, will not fail to influence the entire community.

Emphasis has often been laid on the static tendency of the civilizations of under-developed countries and the non-material orientation of the internal dynamism of non-industrialized societies. Underlying the process of industrialisation is an implied philosophy of technical progress to which western culture alone has given birth. The emergence of African supervisors in industry shows that these differences are not irreconcilable.

Communication faite au sixième séminaire de l'Institut International Africain (Classes Sociales et élites de l'Afrique Contemporaine). Ibadan. Juillet 1964.

Publiée dans "The new elites of Tropical Africa, 230 - 243, London Oxford, University Press, 1966. Reproduite dans "Afrique-Documents" N°84 55-62. Dakar, Secrétariat Social, 1966.