

## **Les salariés de l'industrie manufacturière à Abidjan**

*Éléments de réflexion sur la condition ouvrière  
en Côte-d'Ivoire*

Alain DUBRESSON

La métropole abidjanaise est, dans une large mesure, le produit d'une stratégie de développement fondée sur la recherche d'une croissance rapide par l'intégration accentuée de la Côte-d'Ivoire dans le marché mondial. Cette marche forcée à la croissance s'est appuyée sur l'agriculture d'exportation, dont les revenus ont favorisé le démarrage d'une industrialisation d'abord tournée vers le marché national, et sur l'« ouverture à l'extérieur », plus précisément sur l'appel à la main-d'œuvre, aux techniciens et aux capitaux étrangers. La majeure partie de l'appareil industriel manufacturier a été localisée à proximité d'un remarquable outil portuaire en fonction de règles du jeu moins liées à une conjonction « naturelle » entre le port et l'industrie qu'à la logique issue de la centralité.

Au tournant des années quatre-vingt, plus de 60 % des usines du pays sont regroupées à Abidjan : elles fournissent 67 % de la valeur ajoutée et distribuent 62 % de la masse salariale du secteur manufacturier. Cependant, le nombre d'emplois industriels, environ 38 000 en 1980, non compris les effectifs des branches énergie,

eau et du B.T.P., reste peu élevé pour une agglomération bimillionnaire où en 1978 les 229 710 emplois de la sphère dite « moderne » (c'est-à-dire mesurée en terme de comptabilité et d'effectifs) étaient à peine supérieurs à ceux des activités dites « traditionnelles », qui procuraient alors 49 % des emplois, et en fournissent probablement plus de la moitié en 1985.

Outre les problèmes de terminologie, la dichotomie « moderne-traditionnel/informel » véhiculant une conception dualiste et un vocabulaire inopérants, cette situation pose la question fondamentale de l'accumulation urbaine, la concentration du capital industriel et de la force de travail mobilisée ne constituant qu'un élément explicatif, et sans doute pas le plus important, de l'ample et complexe processus d'urbanisation abidjanais. Ce constat, essentiel pour comprendre et surtout situer la condition des salariés de l'industrie dans la société urbaine et le marché du travail, conduit à s'interroger sur les assimilations trop hâtives au prolétariat misérable issu des premières phases de la révolution industrielle en Europe.

Le texte qui suit n'a aucune prétention théorique et paraîtra à beaucoup très « terre à terre ». Sa seule ambition est de fournir quelques données utiles à la réflexion ; elles ont été obtenues lors d'enquêtes menées en 1982 pour la Direction du Plan sur 250 ouvriers et employés de 12 établissements des zones industrielles d'Abidjan, l'objectif principal consistant à corrélérer l'emploi industriel, la croissance et les transformations de la population citadine (A. Dubresson, 1984), à partir de trois thèmes d'investigation : quelles sont les origines géographiques et sociales des salariés ? Quelles sont les caractéristiques principales de la condition salariale ? Dans quelles conditions la force de travail est-elle reproduite en ville ? Il faut souligner que les réponses apportées et les premières analyses ne constituent que des éléments provisoires d'une réflexion collective sur le monde du travail abidjanais, à laquelle manque encore un éclairage anthropologique relatif en particulier à la perception et à l'utilisation du poste de travail comme lieu possible d'exercice de stratégies familiales ou individuelles, dont les fondements sont à rechercher non seulement hors des entreprises, mais peut-être (?) hors de la ville.

## Origines et originalité de la force de travail industrielle

### *Un bassin de main-d'œuvre de plus en plus ivoirien*

La répartition des salariés par nationalités et lieux de naissance montre le poids considérable, d'une part des Ivoiriens, d'autre part des migrants.

Avec plus de 4/5 des effectifs, les salariés de nationalité ivoirienne sont largement majoritaires (1). L'ivoirisation massive est la conséquence d'une politique de contrôle des conditions d'accès au travail salarié : depuis 1974, les étrangers ne peuvent plus s'inscrire à l'Office de la Main-d'Oeuvre de Côte d'Ivoire (O.M.O.C.I.) ; or cette inscription est obligatoire pour être candidat à un emploi salarié (A. Hauser, 1982).

Les natifs d'Abidjan sont peu nombreux : 6 % du total, c'est moins que la part relative des résidents nés à Abidjan — soit 10,1 % — (P. Antoine, C. Herry, 1982) dans l'ensemble de la population de l'agglomération âgée de 15 à 59 ans, groupes d'âges auxquels appartiennent les travailleurs enquêtés. La main-d'œuvre de l'industrie manufacturière est donc composée essentiellement de migrants, dont l'aire d'origine couvre en quasi-totalité le territoire ivoirien et s'étend au-delà des frontières nationales. On retrouve des constantes de peuplement de l'agglomération abidjanaise soulignées dans des travaux antérieurs (Y. Marguerat, 1981-1982, P. Antoine, C. Herry, 1982) : l'attraction la plus forte est exercée sur les espaces proches et densément peuplés (2) ; les aires forestières et préforestières, caractérisées par de fortes densités relatives de population, sont bien représentées (3), à l'inverse du Sud-Ouest ; enfin, peu de travailleurs proviennent de la partie septentrionale du pays (4) et même un département à forte densité comme celui de Korhogo apparaît comme faiblement pourvoyeur, ce qui indique clairement que la seule corrélation entre lieux de naissance et fortes densités est

---

(1) Ceci confirme l'évolution connue par ailleurs pour l'ensemble des activités industrielles (non compris le B.T.P.) ; d'après les données de la Chambre d'Industrie, la part des Ivoiriens est en effet passée, entre 1971 et 1981, de 61,4 % à 75 % du total des effectifs et de 64,2 % à 77,6 % du nombre des salariés africains.

(2) 38,2 % des migrants ivoiriens sont originaires de la région Sud, et en particulier des sous-préfectures constituant le département d'Abidjan.

(3) Les régions Centre et Centre-Ouest regroupent respectivement 20,9 % et 23,6 % des lieux de naissance.

(4) 6,3 % d'entre eux sont originaires des régions du Nord et de l'Est, mais le département de Bondoukou en représente à lui seul 2,1 %.

insuffisante — voire inopérante — pour rendre compte des mécanismes de mise en mouvement de la population.

L'ampleur des migrations, leur inégale intensité et la diversité des provenances expliquent largement, même s'il ne faut pas confondre lieux de naissance et appartenance ethnique, la composition ethnique de la population salariée (5).

Tableau n° 1

GROUPES CULTURELS ET ETHNIQUES  
DES SALARIÉS IVOIRIENS

Groupes	Ivoiriens (total)	E.P.R. 78-79 (*)	Ivoiriens migrants	Natifs d'Abidjan
Akan	49,0 %	46,89 %	49,2 %	45,5 %
Krou	31,2 %	21,68 %	32,0 %	18,2 %
Mandé Sud	9,9 %	8,42 %	8,9 %	27,2 %
Mandé Nord	6,9 %	15,37 %	6,8 %	9,1 %
Voltaïques	3,0 %	7,50 %	3,1 %	0
Autres	—	0,14 %	—	—
	100 %	100 %	100 %	100 %

(\*) Enquête à passages répétés ; répartition pour le sexe masculin.

Si la distribution à l'intérieur du spectre ethnique des salariés ivoiriens est, dans l'ensemble, conforme aux données recueillies pour les hommes, lors de l'enquête à passages répétés (P. Antoine, C. Herry, 1982), quelques disparités sont à souligner : les groupes akan et krou sont sur-représentés dans les usines (80,2 % des salariés, 68,57 % de la population abidjanaise ivoirienne masculine), les groupes mandé — dont l'ordre est inversé — et voltaïques sont au contraire sous-représentés.

De même, les salariés de nationalité étrangère sont relativement moins nombreux dans les établissements industriels, où ils ne représentent plus que 19,2 % de la main-d'œuvre africaine (6), alors que

(5) Par simplification, les groupes ethniques retenus sont ceux définis dans l'Atlas de Côte d'Ivoire, planche B2A, intitulée « Groupes culturels et ethniques », ce qui n'implique aucunement l'adhésion quant au contenu, aux dimensions et à la pertinence historique des divisions adoptées.

(6) Entre 1961 et 1963, la part des salariés africains étrangers travaillant dans l'industrie

la proportion d'étrangers — qui décroît malgré la croissance des effectifs absolus — atteint 38,2 % de la population abidjanaise. C'est le poids des Burkinabé (83,2 % des étrangers), hérité des premiers recrutements et lié à leur ancienneté dans la ville et dans les usines, qui constitue la donnée majeure, confirmant la fonction du Burkina-Faso comme bassin de main-d'œuvre privilégié, en particulier les pays mossi et bisca, beaucoup plus important que n'importe quel autre pays limitrophe (les Maliens ne constituent que 6,3 % des salariés étrangers).

*L'école, la ville et l'usine : pour comprendre le tri*

Plus que les unités administratives ou les appartenances ethniques réelles ou déclarées, ce sont les lieux de naissance qui doivent retenir l'attention. Certes, les déclarations de naissance doivent être appréhendées avec circonspection, car les sources d'erreurs sont nombreuses : le lieu d'accouchement n'est pas obligatoirement le lieu de résidence (lequel dépend par ailleurs de pratiques différentes), les confusions sont fréquentes entre lieu de naissance et centre administratif de déclaration, mais tout cela a pu être précisé lors des enquêtes. A la première lecture des résultats, il est apparu que les Ivoiriens originaires des villages étaient minoritaires, et que beaucoup de localités citées étaient, aujourd'hui, définies comme des villes : mais l'étaient-elles au moment de la naissance des salariés ? Autrement dit, la main-d'œuvre provient-elle surtout d'une masse de « ruraux déracinés », brutalement plongés dans l'univers de l'usine et de la ville, ou est-elle issue en majorité d'un milieu sinon totalement urbain, du moins différencié de la campagne par d'autres procès de travail et d'autres pratiques quotidiennes ? Dans ce cas, quel contenu donner au concept « d'urbain » et quelle pertinence accorder à la traditionnelle coupure ville-campagne ?

Pour tenter d'apporter quelques éléments de réponse à des questions qui dépassent largement le seul problème de la main-d'œuvre industrielle, les lieux de naissance ont d'abord été caractérisés selon leur population et leur fonction à la date de naissance recueillie, puis ils ont été répartis en quatre catégories. Pour les années antérieures à 1965, les critères retenus pour définir une « ville » sont ceux exposés par J.-P. Duchemin et J.-P. Trouchaud (1969 : 71-81) ;

---

abidjanaise variait en moyenne de 43 à 49 % dans les catégories d'ouvriers, de 21 à 28 % parmi les employés et de 15 à 16 % parmi les agents de maîtrise (SEMA 1965). En 1969, la main-d'œuvre africaine étrangère représentait encore 38,6 % du total des effectifs industriels.

après 1965, c'est l'ensemble des agglomérations de plus de 4 000 habitants ayant des fonctions typiquement urbaines qui est appréhendé comme celui des villes. Mais nombreux étaient, en 1965, les chefs-lieux issus du nouveau découpage administratif ivoirien qui ne figuraient pas parmi les localités de plus de 4 000 habitants. Or, cette constatation vaut également pour la période coloniale : beaucoup de postes administratifs n'étaient pas comptabilisés comme « villes » en 1931, en 1948, en 1954 et en 1958, mais du fait de l'existence de fonctions spécifiques, ils n'étaient plus tout à fait assimilables à de simples villages. La plupart d'entre eux, outre les fonctions d'encadrement et de contrôle territorial, ont en effet été progressivement dotés d'un élément capital : l'école, publique ou privée (voir M. Touré, 1971). La répartition des lieux de naissance en catégories montre que moins du tiers des migrants est issu des villages *stricto sensu*, et que ce sont précisément les anciens chefs-lieux de cercle ou de subdivision qui sont les principaux pourvoyeurs de main-d'œuvre.

Tableau n° 2

*CATÉGORIES DE LIEUX DE NAISSANCE  
DES SALARIÉS IVOIRIENS*

	<i>Abidjan</i>	<i>Villes</i>	<i>CLC/CLS *</i>	<i>Villages</i>	<i>Total</i>
<i>Ensemble</i>	5,5 %	26,2 %	39,1 %	29,2 %	100 %
<i>Migrants</i>	—	27,7 %	41,4 %	30,9 %	100 %

(\*) Chefs lieux de cercle et de subdivision.

La documentation sur les lieux de naissance des salariés étrangers n'est pas aussi abondante : sous réserve de précisions, il est probable que les migrants burkinabé et maliens proviennent en majorité de villages.

L'origine franchement urbaine ou « semi-urbaine » des uns et les cheminements migratoires par les villes ou les anciens chefs-lieux de cercle et de subdivision des autres doivent être mis en relation avec le niveau scolaire des salariés.

Tableau n° 3

## NIVEAU SCOLAIRE DES SALARIÉS \*

	Ivoiriens	Étrangers
<i>Non scolarisés</i>	18,3 %	52,1 %
<i>Primaire (CP1 à CM2 + CEPE)</i>	36,1 %	29,2 %
<i>Secondaire 1 (6<sup>e</sup> à 3<sup>e</sup> + BEPC)</i>	31,7 %	14,5 %
<i>Secondaire 2 (2<sup>e</sup> à Term. + Bac)</i>	4,0 %	0
<i>Enseignement technique et prof.</i>	8,9 %	4,2 %
<i>Université</i>	1,0 %	0
	100 %	100 %

(\*) Ouvriers (manœuvres, OP, OS, AM) et employés uniquement.

44,6 % des Ivoiriens ont fréquenté l'enseignement dispensé dans les centres urbains, premier ou second cycle du secondaire, écoles techniques ou professionnelles, et, occasionnellement, l'Université. C'est parmi les natifs des villes que la proportion de déscolarisés du secondaire est la plus forte (39,7 %), et si les déscolarisés du premier cycle sont relativement plus nombreux parmi les travailleurs nés dans les anciens villages, la situation est inversée pour les déscolarisés du second cycle. La proportion de non-scolarisés est faible chez les natifs des villes mais plus du quart des originaires des villages n'ont jamais fréquenté l'école : ce n'était peut-être pas un handicap pour pouvoir accéder à l'emploi industriel lors de l'installation des premières usines, mais aujourd'hui, un niveau scolaire égal et souvent supérieur au C.M.2 est quasiment obligatoire pour franchir avec succès les divers tests ou épreuves de sélection à l'embauche (7) : 55 % des salariés ivoiriens sont dans ce cas, mais la grande masse est formée par l'ensemble des déscolarisés du primaire et du premier cycle du secondaire, qui regroupe 67,8 % des travailleurs. En revanche, ce sont les non-scolarisés qui sont les plus nombreux parmi les salariés étrangers, et l'immense majorité (75 %) a un niveau scolaire inférieur au C.M.2, ce qui s'explique aisément par

(7) Dans les usines récentes, comme le complexe de filature-tissage de coton COTIVO à Agboville, plus de 80 % des salariés ont un niveau égal ou supérieur au C.M.2 (A. Dubreson, 1981-1982).

l'ancienneté de la main-d'œuvre étrangère dans les usines et par les conditions initiales du recrutement.

Au total, il est légitime de s'interroger sur la fonction du système scolaire, et en particulier sur les effets du semis des écoles, implantées dans les anciens chefs-lieux de cercle et de subdivision, et des collèges, localisés dans les nouveaux chefs-lieux de département ou de sous-préfecture qui semblent bien faire office de centres de tri concourant à l'apparition d'une main-d'œuvre potentielle pour l'industrie manufacturière. La répartition des écoles et des collèges et la dynamique historique (premières implantations dans le Sud-Est puis dans les aires forestières et pré-forestières) rendraient alors compte des disparités entre les départements de naissance des salariés ivoiriens. On peut d'ailleurs se demander jusqu'à quel point l'école contribue à véhiculer une image « mythique » de la ville, laquelle est ensuite perçue comme un des seuls recours par les élèves qui connaissent des difficultés ou qui ont subi un échec scolaire. Mais on peut tout autant s'interroger sur d'éventuelles stratégies initiales de groupes familiaux, villageois ou citadins, fondées sur l'accès à l'école, puis sur l'obtention d'un emploi à Abidjan, considéré comme un moyen d'assurer une présence sur le principal lieu de distribution des richesses du pays et comme un instrument éventuel de redistribution du revenu vers le milieu d'origine. On sait l'importance des stratégies scolaires parmi le monde des planteurs (J.-L. Chaleard, 1979). Or c'est justement de ce monde que sont issus près des deux tiers des salariés ivoiriens.

Tout le monde, ou presque, se dit « planteur » dans les aires forestières et pré-forestières méridionales et centrales, et même au-delà : c'est pourquoi, lors des entretiens avec les salariés, il a été demandé de préciser la nature des plantes cultivées soit par leur père, soit par leur oncle maternel quand ce dernier avait toujours eu la charge de leur éducation. Ont ainsi été retenus comme « planteurs » ceux qui, possédant surtout des caféiers et/ou des cacaoyers, étaient de ce fait mieux insérés que les autres « cultivateurs » dans l'économie marchande contemporaine.

Quelle que soit la catégorie du lieu de naissance (à l'exception d'Abidjan, encore que plus de la moitié des pères ou oncles des salariés possèdent aussi une plantation), les planteurs sont largement majoritaires, y compris parmi les responsables de l'éducation des salariés nés en ville (8) ; or, ce sont les fils ou les neveux de plan-

---

(8) Ce qui incite à s'interroger sur la fonction des villes dans le recyclage d'une partie des revenus de l'économie de plantation villageoise et sur les effets de ce recyclage sur la croissance urbaine contemporaine.



teurs qui ont été les plus scolarisés, et c'est dans ce groupe de salariés qu'on retrouve proportionnellement le plus de déscolarisés du second cycle de l'enseignement secondaire, et le plus de titulaires de C.A.P. ou de diplômés de l'enseignement technique.

Tableau n° 4

**GROUPES DE PROFESSION DES PÈRES  
(OU ONCLES MATERNELS) DES SALARIÉS IVOIRIENS**

Groupes de profession	Lieux de naissance			
	Abidjan	Villes	CLC/CLS	Villages
Agriculteurs-pêcheurs (dont planteurs)	9,1 % —	84,9 % (56,6 %)	84,8 % (68,4 %)	38,1 % (61,0 %)
Artisans	27,2 %	3,8 %	6,3 %	—
Commerçants	—	1,9 %	1,3 %	1,7 %
Salariés	63,7 %	7,5 %	6,3 %	3,4 %
Divers	—	1,9 %	1,3 %	6,8 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tableau n° 5

**NIVEAUX SCOLAIRES PAR GROUPES DE PROFESSIONS  
DES PÈRES OU ONCLES (SALARIÉS IVOIRIENS)**

Professions des pères (ou oncles)	Non scolarisés	CP1 à CM2	CM2 + CEPE à 3 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup> + BEPC à Term.	CAP, BEP, BTS	Université	TOTAL
Planteurs	15,0 %	28,3 %	36,7 %	6,7 %	12,5 %	0,8 %	100 %
Autres activités du secteur primaire	27,2 %	20,5 %	38,6 %	2,3 %	6,8 %	4,6 %	100 %
Artisans, commerçants, salariés	25,9 %	29,6 %	37,1 %	3,7 %	—	3,7 %	100 %

Le profil socio-scolaire est différent parmi les salariés étrangers : 70 % des Burkinabé sont fils de cultivateurs, et mis à part les Maliens, les autres salariés africains ont été élevés dans des familles de commerçants ou d'artisans.

En résumé, les emplois industriels sont occupés par une masse de migrants, constituée par :

- une majorité d'Ivoiriens, qui sont des adultes jeunes (68,6 % ont entre 20 et 35 ans) dont la moyenne d'âge est de 32,6 ans, déscolarisés pour la plupart de l'enseignement primaire ou du premier cycle de l'enseignement secondaire (69,8 % sont dans ce cas), mais dont près des 2/3 sont à Abidjan depuis plus de 10 ans, ceux qui sont arrivés il y a plus de 20 ans étant plus nombreux que ceux arrivés voilà 5 ans et moins ;

- une minorité d'étrangers, parmi lesquels les Burkinabé sont largement majoritaires, composée d'adultes plus âgés (la moyenne d'âge atteint 39,2 ans), beaucoup moins scolarisés (52,1 % n'ont pas fréquenté l'école, près de 30 % sortent de l'enseignement primaire), et surtout présents dans la ville depuis longtemps : plus de 40 % sont arrivés à Abidjan il y a plus de 20 ans.

Compte tenu de la durée relative du processus d'industrialisation, une trentaine d'années, certaines caractéristiques anciennes subsistent : ainsi les salariés les plus âgés, majoritairement d'origine rurale, ont-ils été peu scolarisés. Mais aujourd'hui, les discriminants majeurs sont à rechercher dans des origines et des parcours urbains étroitement liés aux itinéraires scolaires. La force de travail industrielle est surtout composée de migrants déscolarisés dans une « fourchette » allant du C.M.1 à la classe de 3<sup>e</sup>, la barre de recrutement étant progressivement élevée, et dont les pratiques urbaines sont bien antérieures à l'entrée dans l'usine. L'emploi industriel n'est donc pas investi par n'importe quelle main-d'œuvre ; s'il reste à déterminer ce qui relève réellement de stratégies initiées hors d'Abidjan, il est clair que la sélection des salariés objectivement opérée est révélatrice du processus de segmentation actuel du marché du travail urbain.

## Éléments de la condition salariale

### *L'accès à l'emploi industriel*

Si l'on excepte les nombreux déplacements liés aux itinéraires scolaires, en particulier pour l'accession au premier cycle du secondaire (pour lesquels la fonction d'accueil dans les systèmes parentaux joue pleinement) et les quelques cas de simple hébergement provisoire dans certaines villes de l'intérieur, à l'immédiate sortie du système scolaire (qui ne sont peut-être pas simplement réductibles à des migrations de travail, à moins de les considérer comme une étape volontaire du migrant en quête d'emploi), il semble, au vu des réponses obtenues sur la mobilité géographique et sociale, que les cheminements vers Abidjan aient été en grande majorité directs depuis le dernier lieu de scolarisation ou le lieu de naissance pour les non-scolarisés. Rares en effet sont les cas de halte intermédiaire prolongée avec — ou sans — obtention d'emploi dans une ville-relais (observation à vérifier après dépouillement exhaustif des enquêtes biographiques).

Pour 123 migrants sur 235, soit 52,3 % (et pour 7 natifs d'Abidjan sur 15), l'emploi actuel est le premier emploi (9). En ajoutant les emplois antérieurs exercés dans l'activité industrielle par les autres salariés migrants (un seul ou plusieurs emplois), on constate que 71,5 % des migrants ont toujours travaillé dans l'industrie depuis leur arrivée dans l'agglomération abidjanaise ; en tenant compte des natifs d'Abidjan (13 sur 15 n'ont travaillé que dans l'industrie et 7 occupent leur premier emploi), ce sont 181 salariés sur 250, soit 72,4 %, qui ont toujours travaillé dans les usines : il y a donc une grande stabilité, sinon dans les établissements, du moins dans le secteur d'activité, qui est d'autant explicable pour les migrants arrivés récemment que depuis 1978 les créations d'emplois sont peu nombreuses et les licenciements importants (10).

C'est le plus souvent par des filières personnelles et des réseaux de relation existant à l'intérieur des établissements industriels ou, pour les plus anciens, par un recrutement « sur le tas » dès l'achèvement des travaux de construction des usines que les salariés ont accédé à l'emploi actuel.

---

(9) Premier emploi pour 68 % des migrants présents depuis moins de 5 ans, pour 57,7 % de ceux arrivés il y a 5 à 10 ans, pour 53,2 % des présents depuis 11 à 20 ans, pour 36,7 % de ceux arrivés il y a plus de 20 ans.

(10) Mais la faible importance de la mobilité était soulignée dès 1965 dans les travaux de P.-L. Esparre (1965).

Tableau n° 6

MODALITÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI ACTUEL  
(Salariés ivoiriens + salariés étrangers)

Recrutement « sur le tas »	89	35,6 %
Intermédiaire	91	36,4 %
OMOCI *	65	26,0 %
Recrutement par l'école	3	1,2 %
ONFP **	2	0,8 %
TOTAL	250	100,0 %

(\*) Office de la Main-d'Œuvre de Côte d'Ivoire.

(\*\*) Office National de Formation Professionnelle.

Pour l'ensemble des salariés, c'est plutôt l'intervention d'un intermédiaire déjà présent dans l'établissement qui a facilité l'obtention de l'emploi, en particulier pour les Ivoiriens (37,1 % sont dans ce cas), pour lesquels les relations de type parental l'emportent (50,7 % des intermédiaires sont des parents, 46,7 % des amis et 2,6 % des chefs ou responsables de service). Les salariés étrangers ont été, pour la plupart, recrutés « sur le tas » (62,5 %), et la composition des intermédiaires est différente (50,0 % d'amis, 37,5 % de parents et 12,5 % de chefs de service). Enfin, près du tiers des nationaux ont été recrutés par le canal de l'O.M.O.C.I., dont le rôle est désormais décisif dans l'ivoirisation progressive des postes de travail.

#### *Les qualifications professionnelles*

Pour les années 1974-1978 les documents de la Banque des Données Financières, en particulier le Fichier des entreprises industrielles, donnent la répartition par qualifications professionnelles et par nationalités dans chaque établissement. Depuis 1978, les publications ne fournissent plus que la répartition des nationalités, ou pour chaque branche, mais à l'échelle nationale. Pour rester à l'échelle d'Abidjan et des zones industrielles, il a fallu dépouiller l'enquête annuelle sur l'emploi, menée par l'Office National de Formation Professionnelle, à laquelle toutes les entreprises n'ont pas répondu mais qui permet quand même de saisir la distribution par groupes de qualification pour plus de 24 000 emplois industriels (cf. tableau 8).

Tableau n° 7

**QUALIFICATIONS DES EMPLOIS PRODUCTIFS  
OU AUXILIAIRES DE PRODUCTION DANS LES ZONES  
INDUSTRIELLES D'ABIDJAN EN 1980**

Branches	Par rapport à l'ensemble des emplois de la branche		Par rapport aux emplois de production	
	Emplois qualifiés (*)	Emplois non qualifiés (**)	Emplois qualifiés	Emplois non qualifiés
<i>Ind. alimentaires</i>	20,6 %	74,1 %	21,8 %	78,2 %
<i>Ind. textiles</i>	24,4 %	70,8 %	25,7 %	74,3 %
<i>Ind. du bois</i>	33,5 %	60,8 %	35,5 %	64,5 %
<i>Ind. chimiques</i>	30,0 %	57,5 %	34,2 %	65,8 %
<i>Ind. matériaux de construction</i>	13,5 %	80,9 %	14,3 %	85,7 %
<i>Ind. métallurgiques</i>	33,7 %	59,8 %	36,2 %	63,8 %
<i>Ind. diverses</i>	16,0 %	76,5 %	17,3 %	82,7 %
<i>Ensemble</i>	27,1 %	66,1 %	29,0 %	71,0 %

(\*) Agents de maîtrise et O.P. (catégories 5, 6, 7).

(\*\*) Manceuvres et O.S. (catégories 1 à 4).

L'industrie manufacturière fournit dans l'ensemble peu d'emplois qualifiés : 2 salariés sur 3 sont manœuvres ou ouvriers spécialisés (11). Certes, les disparités entre les branches sont importantes : la proportion d'emplois qualifiés est relativement plus importante dans la métallurgie (où la construction et la réparation de machines est basée sur un procès de travail fractionné nécessitant plus de postes qualifiés (12)), l'industrie chimique (en particulier dans la fabrication d'engrais et le raffinage du pétrole) et l'industrie du bois (il s'agit essentiellement d'unités de menuiserie-ébénisterie), mais elle n'excède pas 33,7 % dans le meilleur des cas. L'industrie des matériaux de construction, les industries diverses et l'agro-industrie fournissent au contraire un grand nombre d'emplois peu qualifiés, de

(11) En 1963, 55 % des salariés étaient des manœuvres (P.-L. Esparre, 1965).

(12) Et où travaillent encore de nombreux agents de maîtrise expatriés, le recensement O.N.F.P. ne permettant pas de « croiser » qualification et nationalité. A titre d'exemple, on peut souligner que ces expatriés représentent encore 31,9 % des agents de maîtrise (techniques) dans les industries métallurgiques (Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan, 1980).

Tableau n° 8

**CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DANS LES ZONES INDUSTRIELLES D'ABIDJAN  
EN 1980**

Branches	Direction		Cadres		Maîtrise		Employés qualifiés		Employés non qualifiés		Manœuvres		Apprentis		TOTAL	
		%		%		%		%		%		%		%		%
<i>Ind. alimentaires</i>	28	0,5	272	4,8	291	5,1	887	15,5	1 607	28,4	2 578	45,5	9	0,2	5 662	100
<i>Ind. textiles</i>	25	0,6	176	4,2	246	5,8	786	18,6	1 643	39,0	1 339	31,8	1	—	4 216	100
<i>Ind. du bois</i>	15	1,2	58	4,5	74	5,8	353	27,7	451	35,3	316	24,8	9	0,7	1 276	100
<i>Ind. chimiques</i>	36	0,1	417	11,5	312	8,6	780	21,4	1 123	30,8	973	26,7	2	—	3 643	100
<i>Ind. matériaux de construction</i>	15	1,8	32	3,8	13	1,5	102	12,0	306	36,0	382	44,9	—	—	850	100
<i>Ind. métallurgiques</i>	56	0,7	450	5,8	736	9,5	1 881	24,2	2 611	25,7	2 000	33,6	40	0,5	7 774	100
<i>Ind. diverses</i>	15	1,5	60	6,0	53	5,2	108	10,8	355	35,4	410	40,8	3	0,3	1 004	100
<b>TOTAL</b>	190	100,0	1 465	100,0	1 725	100,0	4 887	100,0	8 096	100,0	7 998	100,0	64	100,0	24 425	
<b>%</b>	0,8		6,0		7,1		20,0		33,1		32,7		0,3			

Source : ONFP (1980)

même que l'industrie textile : les conséquences sont d'autant plus importantes que les deux dernières branches viennent respectivement en seconde et quatrième position pour l'offre totale d'emploi dans les zones industrielles.

Les catégories professionnelles des 250 salariés enquêtés montrent bien le poids des emplois non qualifiés (54,9 % des emplois productifs, 49,2 % des emplois totaux) dont la part relative est cependant amoindrie du fait des spécificités des établissements dans lesquels les données ont été recueillies : l'ancienneté des uns (Bracodi, Blohorn) et l'importance relative des établissements métallurgiques ou chimiques (6 sur un total de 12 unités enquêtées) expliquent la

Tableau n° 9

**NIVEAUX SCOLAIRES ET CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**  
(ensemble des 250 salariés)

Qualification	TOTAL	Non scolarisés		Primaire (sans Cepe)		Secondaire 1 (Cepe à 3 <sup>e</sup> Cap.)		Secondaire 2 (Bepc à Bac, Bep, BTS)		Université	
			%		%		%		%		%
Manceuvres %	33 100,0	15 45,5	24,2	7 21,2	10,8	7 21,2	7,1	4 12,1	18,2	0	
O.S. %	90 100,0	27 30,0	43,6	28 31,1	43,1	33 36,7	33,3	2 2,2	9,1	0	
O.P. %	74 100,0	17 23,0	27,4	21 28,4	32,3	32 43,2	32,3	4 5,4	18,2	0	
Maîtrise %	27 100,0	3 11,1	4,8	5 18,5	7,7	12 44,5	12,1	5 18,5	22,7	2 7,4	100,0
Employés %	26 100,0	0		4 15,4	6,1	15 57,7	15,2	7 26,9	31,8	0	
TOTAL	250	62	100,0	65	100,0	99	100,0	22	100,0	2	100,0
%	100,0	24,8		26,0		39,6		8,8		0,8	

place des emplois « qualifiés » (45,1 % des emplois productifs), terme dont le contenu mérite explication tant sont divers, d'une entreprise à l'autre, les éléments d'appréciation du niveau d'embauche et du passage de la dernière catégorie d'O.S. (4 B) à la première catégorie d'O.P. (5 A).

Le croisement des catégories actuelles et des niveaux scolaires fait apparaître de premiers éléments d'explication. La catégorie des manœuvres est constituée d'une masse de non-scolarisés (45,5 %, soit la plus forte proportion parmi les catégories de qualification), mais aussi, à part égale, de déscolarisés du primaire et du premier cycle du secondaire. Parmi les O.S., on trouve moins de non-scolarisés (30,0 %), et 67,8 % ont été déscolarisés entre le C.P.1. et la classe de 3<sup>e</sup> (sans B.E.P.C.). Le poids des non-scolarisés diminue chez les O.P., parmi lesquels on trouve une plus forte proportion de déscolarisés du premier cycle du secondaire (ainsi que la majorité des titulaires de C.A.P.). Chez les agents de maîtrise et les employés, la part des déscolarisés du second cycle du secondaire s'accroît, et les déscolarisés du primaire doivent souvent leur qualification à leur ancienneté dans l'usine.

On peut lire le croisement autrement, en partant des niveaux scolaires : les non-scolarisés sont surtout O.S. et, en proportion comparable, manœuvres et O.P. ; les déscolarisés du primaire sont surtout O.S., mais on y dénombre trois fois plus d'O.P. que de manœuvres ; les déscolarisés du premier cycle du secondaire sont, à part presque égale, O.S. et O.P., et la proportion d'agents de maîtrise dépasse 12 % ; enfin les déscolarisés du second cycle du second degré sont en majorité employés ou agents de maîtrise (mais 18,2 % sont manœuvres, soit proportionnellement plus que dans les groupes de déscolarisés du premier cycle du secondaire).

Au total, il y a bien un glissement progressif vers les catégories professionnelles qualifiées lorsque le niveau scolaire s'élève, même si d'importantes disparités — liées aux politiques différentes de gestion de la force de travail selon les branches et selon les établissements manufacturiers — doivent être soulignées : le recrutement privilégie donc les déscolarisés sachant au moins lire et écrire, ce qui facilite la rapidité de leur formation « sur le tas », mais les inégalités de classification catégorielle sont, pour une grande part, dépendantes des disparités de niveau scolaire préalable.

Un des principaux facteurs de disparité, objet permanent de discussions entre les travailleurs et les responsables de la gestion du personnel, c'est l'ancienneté dans l'usine. Outre la différence fondamentale entre salariés ivoiriens (70,0 % ont moins de 10 ans d'ancienneté) et étrangers (72,4 % ont plus de 10 ans d'ancienneté), on remarque que le poids relatif des manœuvres diminue quand



l'ancienneté augmente, et dès la deuxième année la part des O.S. est prépondérante, ce qui témoigne fréquemment du passage de l'apprentissage « sur le tas » à l'affectation à un poste précis de travail. Le pourcentage d'O.S. reste prépondérant jusqu'à 9 à 10 ans d'ancienneté, seuil au-delà duquel les travailleurs qualifiés deviennent relativement majoritaires (47,4 % d'O.P. et d'A.M. pour 42,1 % d'O.S.), pour constituer ensuite sept à huit dixièmes du total à partir de la onzième année d'ancienneté. Mais 21,1 % des O.S. ont aussi dépassé 11 ans d'ancienneté (63,6 % d'O.P. et 62,9 % des A.M. sont dans ce cas) sans pour autant avoir pu accéder soit à un poste de travail plus qualifié, soit à la première catégorie des O.P. (5 A). Le passage O.S.-O.P. est en effet différemment appréhendé par les responsables d'usines : les uns le conditionnent à l'obtention d'un poste qualifié, après formation dans ou hors de l'établissement, c'est-à-dire à l'accès à une tâche définie comme « qualifiée » dans le processus de fabrication des objets manufacturés (13), les autres admettent qu'après 10 ans de travail même répétitif, on finit par acquérir un minimum de savoir-faire qui pourrait justifier la « montée » sur un poste plus qualifié, s'il en était créé un, et accordent en quelque sorte une prime à l'ancienneté en permettant à des O.S. d'entrer dans les catégories 5 A et 5 B (qui rassemblent 52,5 % des O.P.) ; mais cette pseudo largesse n'est-elle pas, au fond, une condition nécessaire à la paix sociale dans l'établissement, lorsqu'on sait que la différence de salaire horaire entre un O.S. 2 B et un O.P. 1 A n'est que de 11 francs C.F.A. à l'heure (1982), soit 1 760 francs C.F.A. par mois pour 40 heures de travail par semaine ? La question des classifications catégorielles reste fondamentale, car elle conditionne largement le revenu des salariés.

### *La rémunération des salariés*

Les rémunérations sont établies, dans toutes les entreprises, à partir des grilles de salaires horaires (manœuvres, O.S., O.P.) ou mensuels (agents de maîtrise, employés) qui sont communes à l'ensemble des branches industrielles et dans lesquelles figurent les correspondances entre catégories et revenus sur la base de 40 heures de travail par semaine. Les dispositions générales sont fixées par le titre IV de la Convention collective interprofessionnelle, dont le

---

(13) Dans la Convention collective interprofessionnelle, le classement du salarié est fonction de l'emploi attribué (art. 47).

principe fondamental (art. 44) est qu'« à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe et leur statut » (Convention collective, titre IV, art. 44, premier paragraphe, p. 31). Le classement des travailleurs dans les catégories est fonction de l'emploi occupé (art. 47), et les salaires sont fixés soit au temps (heure, journée, mois) soit au rendement (à la tâche ou aux pièces) ; les employés sont toujours payés au mois, et le S.M.I.G. est fixé par décret présidentiel.

Les données recueillies portent sur les rémunérations mensuelles nettes des salariés (14), à l'exception des ingénieurs, cadres et personnels de direction : dans ces catégories, le pourcentage d'expatriés et les revenus indirects procurés, surtout pour ces derniers, par les diverses prestations en nature (logement, électricité, eau, téléphone, carburant et véhicule, personnel de maison pour certains directeurs, sont pris en charge, pour tout ou partie, par les entreprises) rendent caduque toute comparaison avec les revenus des salariés, producteurs, auxiliaires de production ou employés.

Pour l'ensemble des salariés enquêtés, le revenu net moyen (15) mensuel est de 73 619 francs C.F.A. (1982) (médiane : 61 749 francs C.F.A., mode : 50 à 54 999 francs C.F.A.). Certes, cette moyenne masque d'importantes disparités entre les catégories et les branches d'activité, et les comparaisons avec les rémunérations moyennes du total des actifs abidjanais est difficile : les dernières données disponibles datent en effet de 1978 (16), et depuis le taux horaire de base du S.M.I.G. est passé de 143,75 francs C.F.A. à 191,40 francs C.F.A. au 1.1.1982 (+ 33,15 %), les salaires de base dans les entreprises du secteur moderne augmentant, en moyenne, d'environ 10 % par an jusqu'en 1982. En 1978, le revenu moyen mensuel des unités familiales africaines abidjanaises était de 71 000 francs C.F.A.,

---

(14) A partir des seuils de revenu correspondant aux classifications catégorielles, les rémunérations brutes varient selon le temps de travail supplémentaire effectué (avec une différenciation entre travail diurne et travail nocturne) et les types de primes, communes à toutes les branches (prime de panier, prime d'ancienneté, prime de fin d'année) ou spécifiques à chaque branche, voire à chaque entreprise. Pour obtenir les rémunérations nettes, il faut déduire du revenu brut les cotisations obligatoires [contribution nationale de solidarité (1 %) destinée à alimenter le fonds de secours aux chômeurs depuis 1981, contribution nationale fixée par un barème proportionnel au salaire, impôt sur le salaire brut (1,2 %), impôt général sur le revenu dépendant du statut matrimonial et de la taille de la famille, caisse de retraite (1,2 % du salaire brut)] et les prélèvements effectués au bénéfice du parti (P.D.C.I.-R.D.A.) et du syndicat (U.G.T.C.I.), puis ajouter la prime unique de transport dont le montant est fixé par décret.

(15) Il s'agit du revenu salarial des chefs de ménage et non du revenu du ménage et à l'exclusion des autres revenus du chef de ménage (31 sur 250, soit 12,4 % ont un revenu « annexe »).

(16) Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan, 1980.

celui des actifs rémunérés était de 44 470 francs C.F.A. (50 140 pour les hommes, 29 840 pour les femmes).

Pour situer convenablement le revenu moyen obtenu par rapport aux moyennes de rémunération des citadins actifs, il faut soit réactualiser les données de 1978, soit ramener en 1978 les résultats de 1982. La seconde solution paraît préférable : en effet si l'augmentation, en moyenne annuelle, de 10 % des salaires dans les entreprises du secteur moderne est un fait généralement reconnu pour la plupart des chefs d'entreprises, les revenus de l'ensemble des citadins n'ont pas progressé au même rythme (17), compte tenu des difficultés économiques persistantes depuis 1978 ; 73 619 francs C.F.A. 1982 équivalent (à 10 % par an) à 50 283 francs C.F.A. 1978 : c'est un peu plus que le revenu moyen des actifs rémunérés, et c'est proche des résultats retenus en 1978 pour évaluer la rémunération moyenne des hommes actifs travaillant dans l'industrie et le B.T.P. (44 610 francs C.F.A. d'après l'enquête budget-consommation). Autrement dit, la rémunération moyenne de l'ensemble manœuvres-O.S.-O.P.-A.M.-employés situe ces salariés de l'industrie un peu au-dessus du revenu moyen de l'ensemble des actifs abidjanais (+ 5 813 francs C.F.A.). Avec le « recours social » que constitue souvent l'entreprise manufacturière moderne (avances sur salaire, prêts exceptionnels à taux nul, médecine du travail, octroi de bons ou de facilités pour acheter des médicaments, aide à la scolarisation des enfants par exemple), cette situation « moyenne » dans la gamme des revenus urbains constitue, sans nul doute, un facteur explicatif de la stabilité dans l'emploi industriel. Du seul point de vue du revenu, les salariés de l'industrie ne peuvent être considérés comme des prolétaires « en bas du bas » : en ramenant la médiane 1982 (61 749 francs C.F.A.) à l'année 1978, on obtient 42 175 francs C.F.A. ; à la même date, 50 % des Abidjanais actifs percevaient moins de 35 000 francs C.F.A., et 16 % gagnaient moins du S.M.I.G., fixé alors à 25 000 francs C.F.A. Seuls les manœuvres (moyenne 1982 = 44 846 francs C.F.A., soit 30 630 francs 1978), donc moins du tiers des salariés de l'industrie, avaient un revenu moyen inférieur à la médiane de l'ensemble des actifs abidjanais.

---

(17) Hypothèse confirmée par l'enquête S.E.D.E.S., 1984.

Tableau n° 10

LES REVENUS SALARIAUX (1982)  
PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

[ $\bar{x}$  = moyenne ; Me = médiane ;  
m = ancienneté moyenne dans l'usine]

		<i>Ivoiriens</i>	<i>Étrangers</i>	<i>Ensemble</i>
<i>Manceuvres</i>	$\bar{x}$	44 706,9	45 600	44 846,4
	Me	44 000,0	40 000	
	m	3,8 ans	8,6 ans	4,4 ans
<i>O.S.</i>	$\bar{x}$	53 921,4	55 938,6	54 352,2
	Me	52 000,0	52 500,0	
	m	6,4 ans	9,4 ans	7,0 ans
<i>O.P.</i>	$\bar{x}$	70 577,3	70 573,0	70 576,4
	Me	70 000,0	70 000,0	
	m	10,3 ans	18,9 ans	12,1 ans
<i>Maîtrise</i>	$\bar{x}$	143 953,8	182 434,0	153 930,2
	Me	124 500	150 000,0	
	m	10,4 ans	19,1 ans	12,3 ans
<i>Employés</i>	$\bar{x}$	81 510	non signi-	81 510
	Me	85 000	ficatif (1	85 000
	m	6,3 ans	employé)	6,3 ans

### *L'intérêt au travail*

L'enquête n'avait pas pour objectif l'étude des procès de travail, et n'avait aucune ambition anthropologique ou sociologique.

Néanmoins, la perception du travail et des conditions quotidiennes d'exercice de l'activité peut être très sommairement appréhen-

dée à travers les jugements globaux portés sur l'intérêt de la tâche accomplie et sur les conditions générales de travail (18).

Une majorité de salariés (52 %) porte un jugement plutôt positif sur l'intérêt du travail effectué, mais une nette opposition apparaît entre les travailleurs non qualifiés et l'ensemble O.P.-A.M.-employés. C'est au sein de la catégorie des O.S. que les appréciations sont les plus négatives, et ce sont les agents de maîtrise qui ont la meilleure considération pour l'acte quotidien de travail. Pour les manœuvres et surtout les O.S., ce jugement négatif essentiellement à la médiocrité des tâches proposées, qui sont monotones, répétitives et sans grand intérêt (19), mais aussi à l'absence de perspectives d'avenir (pas ou peu de formation professionnelle, ou une formation très rapide et superficielle pour les manœuvres, pas d'avancement prévisible pour les O.S. : on retrouve le problème du passage O.S.-O.P.). En revanche, les ouvriers qualifiés et les agents de maîtrise ont une meilleure opinion de la nature de leur travail (d'autant plus qu'en haut de la hiérarchie, l'accès à un poste qualifié peut procurer, du moins le pense-t-on, des avantages en nature), mais la question de la formation continue et de l'ouverture vers la catégorie supérieure reste posée pour près de 10 % des O.P., plus du tiers des ouvriers de la catégorie estimant par ailleurs que la tâche actuelle n'a aucun intérêt particulier.

Les conditions d'exercice du travail sont beaucoup plus sévèrement jugées : sur ce point précis, le questionnaire ne proposait aucune réponse *a priori*, et les salariés ont simplement énuméré les éléments qui leur paraissaient positifs ou négatifs dans l'environnement quotidien du poste de travail.

Les jugements varient selon les branches et les établissements enquêtés : l'excès de chaleur est classé en premier inconvénient majeur dans les industries chimiques, métallurgiques et dans les unités de fabrication des matériaux de construction ; ce sont les odeurs qui incommode le plus dans l'industrie textile — en particulier dans les ateliers de teinture —, tandis que le bruit est plus difficilement supporté que le reste dans les industries alimentaires.

Si les caractéristiques générales du revenu salarial (constance et position moyenne dans l'échelle des revenus urbains) et la possibilité de faire appel à l'entreprise industrielle en cas d'immédiate nécessité constituent des facteurs de stabilité dans l'emploi, la nature des tâches effectuées par les travailleurs non qualifiés et surtout les con-

---

(18) Le dépouillement des types d'accidents du travail consignés dans les cahiers de quelques services sociaux d'entreprise permettra de préciser les conditions d'exercice de l'activité.

(19) D'où l'importance des opérations de formation professionnelle continue polyvalente menées dans quelques usines (Manufacture Africaine du Cycle par exemple).

ditions de travail ne peuvent être considérées comme propices à cette stabilité : mais l'absence de perspectives ou de solutions de rechange, conjuguée aux effets d'une crise qui perdure, incite fortement à s'accrocher à l'emploi actuel ou à n'envisager d'autre avenir que dans l'obtention d'un nouvel emploi mieux rémunéré dans une autre entreprise industrielle. Pour plus de la moitié des salariés, l'horizon professionnel demeure ancré dans l'industrie, surtout pour les A.M. et les O.P. Mais 43,9 % des réponses totales relatives au devenir professionnel souhaitent privilégier d'autres activités (parmi les manœuvres et les O.S., ces réponses sont majoritaires), et en particulier l'artisanat (23,7 %) au sein duquel deux dominantes apparaissent : la mécanique générale ou automobile (13 %) et l'électricité générale (6,7 %).

On retrouve donc une césure entre travailleurs qualifiés et non qualifiés, la présence de la plupart des seconds aux actuels postes de travail ne s'expliquant le plus souvent que par l'absence de moyens ou d'opportunités favorables au lancement d'une activité pour leur propre compte.

## Éléments de la condition citadine

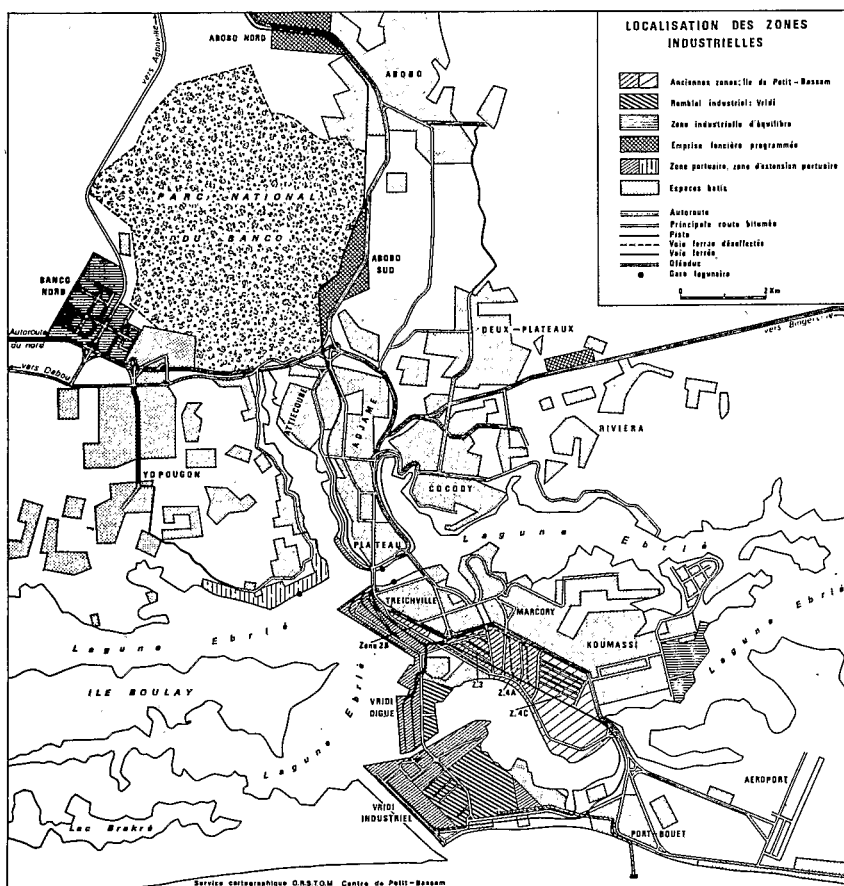
### *Localisation de l'habitat et relations domicile-travail*

A l'exception de ceux qui travaillent dans la zone industrielle de Banco Nord, à l'ouest de l'agglomération, les ouvriers et employés résident peu souvent à proximité des usines. Bien que les lieux d'habitat soient assez diversement répartis, plus de 60 % des travailleurs sont logés dans les trois communes les plus peuplées de la ville, Abobo, Koumassi et Yopougon, lesquelles regroupent aujourd'hui environ la moitié de la population abidjanaise. En revanche, les ouvriers sont relativement peu nombreux dans les quartiers centraux, comme Adjamé ou Treichville, et totalement absents des « beaux quartiers » (Cocody, Indénié, Plateau, Zone 4c). Les aires d'habitat précaire illégal, constituées le plus souvent de baraques, sont largement étendues à l'intérieur même des périmètres des zones industrielles, mais on n'y trouve guère de travailleurs de l'industrie manufacturière : 10,5 % seulement des salariés de Vridi sont logés à Vridi Canal, et peu d'ouvriers résidant à Koumassi occupent les maisons en planche localisées sous la ligne à haute tension qui traverse la zone industrielle.

L'observation des provenances à partir des lieux de travail montre d'une part leur diversité, d'autre part l'importance de la longueur des trajets effectués quotidiennement : 48,3 % des salariés de Vridi habitent Koumassi, Abobo et Yopougon ; 31,4 % des salariés de Koumassi résident à Abobo et Yopougon ; si 53,4 % des salariés travaillant dans les anciennes zones industrielles de l'île de Petit Bassam résident également dans l'île, aucun d'entre eux ne loge dans les zones 2, 3 ou 4, plus du quart viennent de Koumassi et près de 30 % résident à Abobo et Yopougon. En menant l'investigation à partir des lieux d'habitat, on parvient aux mêmes conclusions : à l'exception des salariés habitant Yopougon (64,4 % travaillent dans la zone industrielle de Banco Nord), les destinations sont diverses et les distances importantes : 25 % seulement des salariés habitant Koumassi travaillent dans la zone industrielle proche et près du tiers se rendent quotidiennement à Vridi ; 41,1 % des Abobolais travaillent à Vridi, 35,3 % dans l'île de Petit Bassam et 14,7 % à Koumassi.

A ces multiples distorsions entre lieux de travail et lieux d'habitat correspondent des migrations quotidiennes complexes, caractérisées par un ample mouvement entre le Nord et le Sud des ponts (62,2 % des travailleurs résidant au Nord travaillent au Sud) et par une multiplication des trajets dans la partie méridionale de l'agglomération.

La plupart des trajets sont effectués en autobus : 63,2 % des salariés utilisent les lignes de la S.O.T.R.A., société qui détient, depuis 1964, le monopole du transport public urbain, et qui a réalisé un remarquable effort d'équipement (43 autobus en 1961, 1 072 véhicules répartis sur 73 lignes et 19 bateaux-bus en 1980). Mais le fonctionnement quotidien est peu apprécié par les employeurs (en 1982, 72,9 % des chefs d'entreprise estimaient qu'il était médiocre ou tout juste suffisant — A. Dubresson, 1983) et par les salariés, qui se plaignent des horaires non respectés ou mal calculés (liaisons avec les bateaux-bus en particulier) ainsi que des mauvaises conditions de voyage (véhicules surchargés). Comme les « gbakas » ne sont plus utilisables que sur les trajets périphériques (Adjamé-Yopougon, Adjamé-Abobo, Adjamé-Anono, Koumassi-Port-Bouët), et bien que les salariés des sociétés privées puissent obtenir des cartes mensuelles S.O.T.R.A. à un tarif préférentiel, de nombreuses usines (en particulier celles fonctionnant en 3 x 8) sont desservies par un circuit de ramassage propre à l'établissement ou à l'entreprise dont le coût est apparemment inférieur au gain de productivité réalisé grâce au respect des horaires. Remarquons enfin que les salariés se rendant à pied au travail sont relativement nombreux (12,4 % du total) et que les déplacements pédestres sont plus importants que



l'ensemble des déplacements en taxi, vélomoteur et voiture personnelle.

Compte tenu de l'étalement de l'espace urbain, de la localisation des aires d'habitat et des déficiences du réseau S.O.T.R.A., le temps de transport entre le logement et l'usine demeure un problème majeur (41 % des salariés passent plus de deux heures par jour sur le trajet domicile-travail), aux conséquences considérables sur le rythme de vie et le temps de présence des chefs de ménages au sein de leur famille.

#### *Données sur la question du logement*

La typologie de l'habitat retenue est la même que celle de



l'enquête démographique à passages répétés : elle allie simplicité et efficacité pour la description du logement.

Près des deux tiers des salariés de l'industrie habitent des cours communes de type habitat évolutif, composées de logements en dur (parpaing de ciment, toit de tôle), construits sur un lot de forme rectangulaire et ceinturant un espace central non recouvert, cimenté ou en terre, parfois complanté d'arbres (où sont localisés cuisines, douchières et sanitaires communs). Ces cours, fortement peuplées (490 à 708 habitants à l'hectare selon les quartiers ; 30,6 à 44,2 habitants par cour de 400 m<sup>2</sup> de superficie — P. Antoine, C. Herry, 1982), constituent le type d'habitat dominant dans l'agglomération abidjanaise : 52,0 % de la population y est regroupée selon les résultats de l'enquête budget-consommation publiés en 1980, 58,5 % selon l'enquête démographique à passages répétés réalisée en 1978 et 1979. Plus du quart des salariés logent dans l'habitat économique construit par les sociétés immobilières publiques (S.I.C.O.G.I., S.O.G.E.F.I.H.A.), et moins de 10 % occupent les baraques en planche ou en matériaux de récupération constituant l'habitat sommaire. Le logement ouvrier ne correspond donc pas au type d'habitat le plus précaire et le plus pauvre, et s'il fallait décrire un logement-type, c'est plutôt sur un deux pièces locatif (appelé « chambre-salon ») dans une cour commune qu'il conviendrait de mettre l'accent, puisque 218 salariés sur 250 (87,20 %) sont locataires ou sous-locataires et que 45,87 % d'entre eux habitent ce type de logement.

L'équipement des logements et des ménages montre, outre des différences considérables entre types d'habitat, une très forte disparité entre d'une part le circuit d'approvisionnement en eau, d'autre part la desserte en électricité. Le taux de branchement en eau courante (34,4 % pour l'ensemble des logements) est nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population abidjanaise (47 % en 1981 — J. Saint-Vil, 1983). Les ménages ont surtout recours aux porteurs d'eau, plus rarement aux puits (dans la plupart des cas, l'eau des puits est utilisée uniquement pour faire la lessive, la vaisselle, et quelquefois prendre une douche) pour approvisionner quotidiennement leurs fûts de stockage, solution onéreuse (le litre d'eau reviendrait ainsi à 1 franc C.F.A. contre 0,09 franc C.F.A. pour le litre de la tranche sociale S.O.D.E.C.I. et 0,26 franc C.F.A. pour le litre au tarif plein — J. Saint-Vil, 1983) mais explicable en partie par le manque de disponibilités financières pour faire face au coût d'un branchement et au montant de l'avance obligatoire sur consommation. A l'exception des occupants des logements économiques, peu de résidents disposent d'une douche ou d'un w-c situés à l'intérieur du logement, l'un et l'autre étant localisés dans l'enceinte

de la cour et utilisés en commun par l'ensemble des locataires. En l'absence d'équipement même rudimentaire (cas fréquent dans l'habitat sommaire), on se lave alors dans la rue et « on cabine » à proximité des décharges publiques, ou sur la plage, comme à Vridi.

Le contraste est saisissant avec l'équipement en électricité : 77,6 % des logements sont électrifiés (plus du tiers dans l'habitat sommaire) alors qu'en 1978, 51,9 % seulement des unités de résidence abidjanaises disposaient d'une desserte en énergie électrique.

Faute d'éléments de comparaison, on peut penser que par les biens de consommation acquis, les ménages de travailleurs ne sont pas parmi les plus défavorisés : 85,2 % ont la radio, 58,4 % ont la télévision, 42,8 % disposent d'un réfrigérateur, 33,6 % ont acheté un électrophone. Si 54,3 % des salariés ivoiriens habitant les cours communes ont une télévision, 11,1 % seulement d'entre eux ont l'eau courante et 3,9 % utilisent un w-c intérieur : paradoxe ou logique d'un modèle de croissance ?

Compte tenu du nombre de locataires, le montant des loyers et la charge totale du logement (loyer + eau + électricité) par rapport au revenu constituent deux éléments essentiels de la vie citadine.

Tableau n° 11

*CLASSES DE LOYER MENSUEL (Francs CFA 1982)*

<i>Classes de loyer</i>	<i>% de l'échantillon enquêté</i>
2 500 à 5 000 .....	5,0
+ de 5 000 à 10 000 .....	50,5
+ de 10 000 à 20 000 .....	36,2
+ de 20 000 .....	8,3

50 % des locataires paient un loyer inférieur à 5 875 francs C.F.A. (loyer médian) et 79 % paient moins de 11 651 francs C.F.A. (loyer moyen). Le loyer moyen représente 16,8 % du revenu salarial moyen des locataires.

Tableau n° 12

**LOYERS MOYENS MENSUELS ET CHARGES MOYENNES  
PAR TYPES D'HABITAT  
(Francs CFA 1982)**

	<i>Salaire moyen du chef de ménage</i>	<i>Loyer moyen</i>	<i>Charges moyennes (eau + électricité)(*)</i>
<i>Habitat sommaire</i>	56 557	6 306	3 194
<i>Cours communes</i>	64 869	11 483	5 306
<i>Logements éco- nomiques</i>	85 257	13 845	6 471

(\*) Y compris, dans quelques cas, la redevance foncière versée au propriétaire de la parcelle, qui n'est pas toujours celui du logement loué.

Le croisement des classes de revenus salariaux avec la distribution par type d'habitat montre que le revenu moyen s'élève lorsqu'on passe de l'habitat sommaire aux cours communes, puis aux logements économiques. Dans ces derniers, plus du quart des salariés ont un revenu supérieur à 100 000 francs C.F.A. (13,8 % des habitants des cours sont dans ce cas) et 15,2 % seulement ont un revenu inférieur à la classe modale (50 à 54 999 francs C.F.A.) contre respectivement 26,8 % et 20,8 % des habitants des cours et de l'habitat sommaire ; 17,2 % des salariés dont le revenu est inférieur à la classe modale habitent des logements économiques (74,2 % logent dans les cours) ; mais dans les tranches de revenus supérieures à la classe modale, c'est le tiers des salariés qui est logé dans l'habitat économique. Cependant, les relations revenu-habitat ne sont pas réductibles à un rapport mécanique entre niveau de revenus et type d'habitat, et les situations sont souvent complexes au sein d'une même classe de revenu : ainsi peut-on constater que, pour les revenus supérieurs à 100 000 francs C.F.A., les salariés habitant les cours communes demeurent les plus nombreux.

A partir des données recueillies sur la localisation et la nature des logements, il est donc difficile de discerner l'existence d'une « stratégie d'habitat » propre aux salariés, qui serait fondée sur la recherche d'une plus grande proximité des aires d'emploi ou sur la volonté d'accéder à un cadre bâti conférant un meilleur statut social (le logement économique ultérieurement transformé par exemple). En réalité, à l'exception de quelques cas, c'est plus en ayant saisi des opportunités sur le marché locatif — le plus souvent signa-

lées ou balisées par le réseau parental urbain — adaptées aux moyens immédiatement disponibles ou rapidement mobilisables qu'en ayant conduit une véritable « stratégie dans la ville » qu'ouvriers et employés ont pu accéder à leur logement actuel : ce ne sont certainement pas des salariés locataires qui sont en mesure de maîtriser la question du logement. En revanche, il est clair qu'existent des stratégies relatives au logement occupé, d'ordre spatial (modifications progressives du construit) ou social ; ainsi certains salariés dont le revenu est supérieur à 100 000 francs C.F.A. et qui pourraient obtenir sans grandes difficultés des logements économiques d'État refusent-ils de les acquérir, préférant demeurer dans des cours communes, voire même dans l'habitat sommaire, en justifiant leur refus d'héberger les membres de la famille demandeurs par l'exiguïté de leur logement.

En effet, la taille moyenne des unités de résidence (6,46) est proche des résultats obtenus par l'enquête budget-consommation, en 1978, pour l'ensemble des unités abidjanaises (6,10). La dimension des unités ivoiriennes (6,50) est comparable à la taille moyenne des ménages ivoiriens obtenue par l'enquête à passages répétés. Par contre, la taille des unités de salariés migrants étrangers (6,34) est nettement supérieure à celle des ménages africains non ivoiriens résidant à Abidjan (4,26) : c'est la conséquence d'une part de l'âge moyen plus élevé, d'autre part de l'ancienneté des salariés dans la ville. La composition des unités de résidence oppose Ivoiriens et salariés étrangers : les divers types de familles élargies sont majoritaires chez les premiers alors que 60 % des unités étrangères restent des familles conjugales, bien que la part relative des familles élargies augmente aussi chez les étrangers avec l'ancienneté dans la ville. Les unités de résidence des migrants, qui constituent la masse des ménages de salariés, sont composées pour près de la moitié de familles élargies, les familles conjugales ne représentant que 39 % du total : l'accès à l'emploi salarié et la condition citadine n'ont pas provoqué, pour le moment, d'individualisation massive sous forme d'émergence de structures familiales de type nucléaire semblables à celles des pays industrialisés. C'est même dans les logements conçus à partir de normes occidentales (logements économiques) que la taille moyenne des ménages est la plus élevée (7,33 contre 6,38 pour les cours collectives et 4,54 pour l'habitat sommaire) ; dans ce type d'habitat, le nombre de familles élargies est le double de celui des familles conjugales.

Si la taille des unités de résidence croît avec l'âge du chef de ménage et l'ancienneté de résidence dans la ville, elle croît également avec le revenu salarial. Dans les tranches de revenu salarial inférieures à 60 000 francs C.F.A., la taille moyenne est de 5,51 ;

entre 60 000 et 100 000 francs C.F.A., elle passe à 6,89 ; au-dessus de 100 000 francs C.F.A., elle atteint 8,13. Des disparités sont certes à souligner, entre les différents types d'habitat mais aussi entre les groupes ethniques d'appartenance du chef de ménage : parmi les salariés migrants ivoiriens, la taille des unités dépasse 7 personnes chez les Bété (7,38), les Guéré (7,28), les Wobé (7,25) et les Baoulé (7,22) ; elle est inférieure à 5 personnes chez les Dan (4,67), les Dida (4,60) et les Lobi (4,0) et est relativement faible chez les Krou (2,50) ; parmi les étrangers, les Mossi (6,20) et les Bissa (5,18) ont des unités familiales de plus grande taille que celles des Samogo (3,5).

L'augmentation de la taille des unités avec l'ancienneté de résidence et le revenu du salarié pose un problème de disponibilité en espace habité et de suffisance du seul revenu salarial pour faire face à des besoins, en particulier alimentaires, croissants. La distribution des chefs de ménage par nombre de pièces occupées montre que les deux tiers d'entre eux habitent des logements d'une ou deux pièces. L'espace intérieur au logement est donc mesuré et rares sont les cas où la place disponible par habitant excède 5 mètres carrés : on comprend donc l'importance vitale que revêt l'espace-cour extérieur au logement dont l'existence est absolument nécessaire à l'exercice de nombreuses activités (cuisine, jeux des enfants), voire même au repos nocturne d'une partie des résidents.

Le cumul des moyennes des achats alimentaires (qui comprennent : les achats mensuels — sac de riz par exemple —, les achats journaliers sur le marché — généralement, le chef de ménage donne une somme fixe à son épouse —, les dépenses de petit déjeuner — pain-beurre par exemple pour les salariés et argent donné aux enfants scolarisés le matin —, et les dépenses des salariés auprès des restauratrices postées à l'entrée des usines pour le repas de midi) et des charges locatives par classes de revenu salarial montre le poids considérable de ces postes de dépenses. Pour 83 % des locataires, le cumul loyer-charges-alimentation dépasse 70 % du salaire ; pour 97,7 %, ce même cumul dépasse 60 % du salaire ; ce n'est qu'au-delà de 200 000 francs C.F.A. de revenu salarial qu'est effectué un décrochage au-dessous de 50 %. En réunissant propriétaires et locataires, on s'aperçoit que pour 23,2 % d'entre eux les dépenses logement-alimentation dépassent le salaire mensuel. Il faut donc, pour ceux-là comme pour beaucoup d'autres, que les conjoints et/ou les autres membres de l'unité résidentielle travaillent afin de contribuer à la reproduction simple du groupe domestique. Les différents appoints au salaire (peu de salariés, environ 12 %, ont un travail ou un revenu complémentaire) proviennent essentiellement de revenus non salariaux, du fait de l'importance du travail des épouses, dont la principale activité est le petit commerce de détail sur les mar-

chés urbains. Cela ne signifie pas pour autant que les ressources soient mises en commun pour effectuer les dépenses, et il est clair que c'est souvent du fonctionnement des systèmes résidentiels (délocalisation par exemple des lieux de repas par rapport aux lieux de nuitée) que dépend la reproduction des unités domestiques prises isolément.

## CONCLUSION

La condition salariale des ouvriers et employés de l'industrie manufacturière leur permet sans doute, en raison des caractéristiques du revenu procuré et du recours social que constituent les entreprises, de vivre et de survivre un peu mieux que les « gens du bas », auxquels on ne peut les assimiler. Mais la vie quotidienne des ménages n'est pas pour autant facile, ce dont témoignent en particulier les conditions d'habitat. Les logements ne sont certes ni précaires, ni sommaires, mais leur exigüité pose un problème permanent de disponibilité spatiale, et la médiocrité des installations du circuit primaire de l'eau, qui contraste avec l'équipement en appareils électriques, ne peut qu'engendrer de graves conséquences sur l'hygiène et la santé des résidents. Ce constat est d'autant plus important que la taille des familles croît avec le revenu des chefs de ménage, dont la fonction d'accueil et d'hébergement est illustrée par la composition des unités de résidence ivoiriennes, largement dominée par les familles élargies, y compris chez les salariés présents depuis plus de vingt ans à Abidjan.

La condition salariale n'a pas (encore ?) provoqué de ruptures profondes et apparentes avec les pratiques résidentielles de famille élargie, sauf chez les migrants étrangers aujourd'hui minoritaires. S'agit-il d'une permanence durable de structures familiales dont l'organisation communautaire non exempte de conflits demeure la meilleure réponse aux contraintes urbaines, ou d'une simple étape provisoire d'un processus historique se déroulant sur un temps long et conduisant inéluctablement à l'individualisation des unités de production et de consommation ?

La réponse à cette question est indissociable de l'appréhension des vécus et des pratiques de l'emploi industriel, considéré sans doute, au départ, par la plupart des travailleurs comme un moyen de conduire à bien des stratégies sociales dont les objectifs et les rapports avec l'organisation industrielle sont lointains.

Tout le problème est de savoir si les données objectives de la condition salariale et citadine rendent possible, à terme, l'exercice de ces stratégies, ou si au contraire elle ne contraignent pas finalement le salarié à ne plus avoir d'autre choix que de demeurer en ville en cherchant à tout prix à sauvegarder son emploi dans l'usine afin de maintenir sa position dans le marché du travail.