

LA FORMATION DES MILIEUX OUVRIERS AU CAMEROUN :
POLITIQUE DES ENTREPRISES ET PRATIQUES SOCIALES
(L'exemple de la cité ouvrière d'ALUCAM, Edéa)

M. AGIER

La question centrale de cette communication est la suivante : quel est l'effet de l'industrialisation et du passage au salariat sur les structures et les pratiques familiales des travailleurs?

Une recherche réalisée dans l'usine et dans la cité ouvrière d'ALUCAM (entreprise créée par Péciney en 1957) montre qu'il existe deux conceptions différentes des relations travail/hors travail : d'un côté, le modèle social de l'ouvrier "fordien" inspire la politique salariale et sociale de l'entreprise; d'un autre côté, les pratiques familiales des salariés tendent à renforcer leurs statuts dans leurs lignages d'appartenance. Alors même qu'ils présentent une grande stabilité dans l'entreprise, les ouvriers enquêtés dans la cité entretiennent des alternatives économiques et résidentielles hors du salariat et liées à leur statut familial.

1. ALUCAM, une usine-ville?

Les usines de production et de transformation de l'aluminium ALUCAM-SOCATRAL, à Edéa (ville de 50.000 hab. , chef-lieu du département de la Sanaga Maritime) emploient 1270 salariés. Un millier travaillent dans les différents secteurs de la transformation de l'alumine et de l'aluminium. Parmi eux, 40% sont des ouvriers ayant une qualification professionnelle (mécaniciens, électriciens, soudeurs, chaudronniers,

N.B. Un résumé de ce texte fut traduit en portugais pour le colloque "Structures de l'emploi et dynamique spatiale de la force de travail", Salvador de Bahia (Brésil), nov. 1985. Une version abrégée a été présentée au colloque "Stratégies urbaines dans les PVD", Paris, sept. 1985.

niers, etc.) et 42 % d'ouvriers ayant une formations spécialisée "maison" (ouvriers d'électrolyse, lamineurs, etc.), dont 6,5 % de conducteurs de machine. Dans tous les cas, les ouvriers recrutés à ALUCAM reçoivent dès leur embauche une formation dans un Centre installé dans l'entreprise, pendant trois ou six mois selon les besoins. Les agents de maîtrise et les cadres camerounais (45 % des cadres) peuvent suivre des stages dans les usines de Pechiney en France.

Si l'instauration du "haut salaire" est la "mutation fondamentale" réalisée par le fordisme (cf. B. Coriat, L'atelier et le chronomètre, 1979, pp. 89-106), alors l'entreprise ALUCAM est bien "fordienne". En effet, cette usine se distingue des autres par les hauts salaires qui y sont versés. Les différentes catégories de salaires se distribuent de la façon suivante (chiffres de 1981 pour ALUCAM) :

Catégorie de salaires	% ALUCAM-SOCATRAL	% ensemble sect. indus. (1970) Cam.	% ensemble des salariés (1970) Cam.
. 1-2 : manoeuvres	0,4 %	40,7 %	46,6 %
. 3-4-5-6 : ouvriers, employés, qualifiés ou de formation spécialisée	83,8 %	53,6 %	47,2 %
. 7-8-9-10 agents de maî- 11- 12. trise et cadres	15,8 %	5,7 %	6,2 %

Les revenus des ouvriers d'ALUCAM représentent, en moyenne, deux à trois fois ceux des salariés des entreprises forestières de la même région et plus de trois fois ceux des ouvriers des plantations industrielles.

Mais la pratique des "hauts salaires" n'est ni la seule caractéristique du fordisme ni la seule façon qu'a ALUCAM de constituer une main d'oeuvre sûre (techniquement et socialement) et stable.

L'entreprise prête de l'argent à ses salariés pour l'achat de véhicules, de mobilier ou pour la construction de maisons. Le prêt est remboursable par des prélèvements mensuels sur le salaire. En avril 1982, 563 salariés, soit 44,3 % du personnel, étaient ainsi en train de rembourser un emprunt. Le montant des dettes va de moins de 10 000 francs CFA (48 cas) à plus de 500 000 francs CFA (12 cas). La moitié du personnel endetté a plus de 60 000 francs CFA de dette, pour

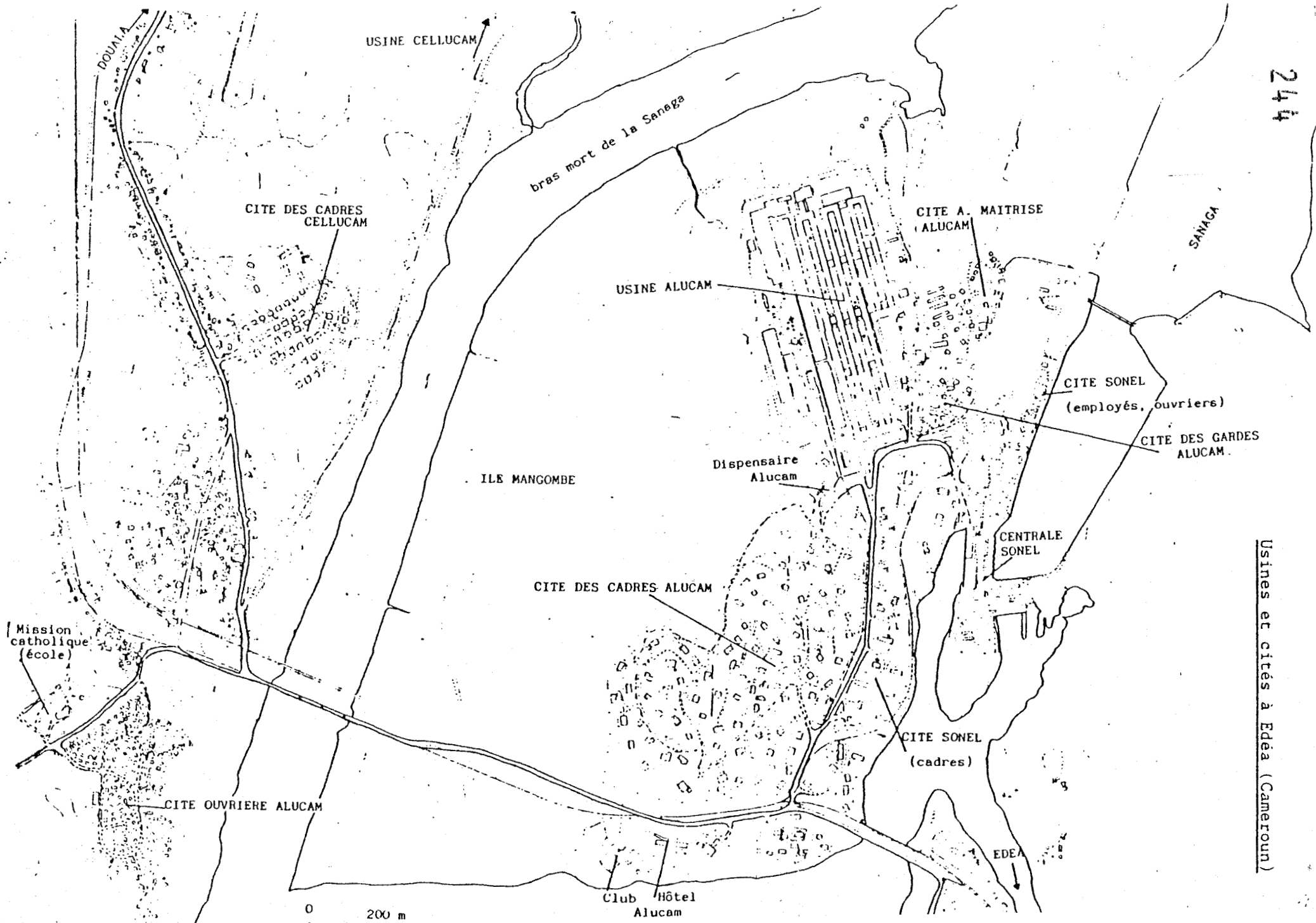
un salaire médian équivalent : la moitié du personnel à un salaire supérieur à 65 000 francs CFA*. Si cet endettement lie les salariés à leur employeur, il lie aussi l'employeur aux salariés endettés, pour lesquels le prêt peut être considéré comme une avance globale de salaire restituable par du travail à venir. L'endettement des salariés renforce ainsi l'interdépendance entre l'entreprise et son personnel. Il est un facteur de stabilité de la main d'oeuvre.

Dans divers domaines (sports, loisirs, santé et en partie scolarisation et approvisionnement vivrier), l'entreprise prend en charge la vie hors-travail de ses salariés. La plus importante expression de cette prise en charge est l'existence de plusieurs cités logeant la totalité des cadres, une partie des agents de maîtrise, les gardiens de l'usine et 20 % des ouvriers.

La ville d'Edéa dans son ensemble est marquée par cette gestion directe du domaine hors-travail, et notamment du logement, par les entreprises.

Alors que la ville elle-même s'est développée à l'est du fleuve Sanaga, plus ou moins "spontanément" (jusqu'à ce que certains quartiers trop denses soient "déguerpis" en 1980), un double de la ville s'est progressivement construit à l'ouest : sur l'île de Mangombé, se trouvent regroupés l'établissement industriel ALUCAM et le barrage hydro-électrique de la Société Nationale d'Electricité (SONEL, 250 salariés), et leurs cités respectives : une pour les ouvriers et employés de la SONEL et une pour ses cadres ; la cité des cadres ALUCAM (86 maisons, un ensemble scolaire-maternelle, primaire, secondaire-, un économat, une chapelle) ; la cité des gardes de l'usine (36 maisons) et celle des agents de maîtrise (27 maisons) (voir carte). Hors de l'île, en continuant vers l'ouest, on trouve la cité "Bilalang" (du nom de la rivière qui la longe) où sont logées 195 familles d'ouvriers et employés ALUCAM, puis une cité des cadres CELLUCAM ("Cellulose du Cameroun", usine de pâte à papier à capitaux majoritairement publics, mise en service en 1980 et employant 2 000 salariés en 1981) comprenant 54 maisons et, un peu plus loin, en

* le salaire minimum à la même époque est de 14 000 francs CFA dans l'industrie et de 12 500 francs CFA dans le secteur agricole.



Usines et cités à Edéa (Cameroun)

allant vers le nord et juste à côté de l'usine CELLUCAM (située à 4 km de la route de Douala), on trouve une autre cité, encore en construction, destinée aux agents de maîtrise CELLUCAM (250 logements sont prévus ; en 1982, quelques dizaines étaient habités).

Ces entreprises ont ainsi créé leurs propres "espaces urbains", à l'écart de la ville, leurs propres normes d'habitat et aussi, comme le montre le cas de la cité ouvrière d'ALUCAM, leurs propres normes de consommations et de pratiques hors-travail. (En 1976, d'après le recensement d'Edéa, 15 % des chefs d'unité d'habitation de la commune étaient "logés par l'employeur").

2. Le ménage contraint (la politique de l'entreprise)

Les documents de l'entreprise reproduits ci-dessous explicitent les références de la politique d'ALUCAM à l'égard du logement et des autres aspects de la vie sociale : les "réalisations sociales" de l'entreprise doivent développer chez les salariés un "esprit ALUCAM", le "sentiment d'appartenir à une organisation industrielle modèle".

Si, à l'origine, la cité a été construite pour loger des travailleurs migrants avant une éventuelle installation en ville, les natifs de l'arrondissement d'Edéa représentent cependant 15 % des chefs de ménage de la cité (pour 21 % de l'ensemble de l'usine) et l'ensemble du département de la Sanaga Maritime regroupe 36 % des lieux de naissance des chefs de ménage de la cité (41 % de l'ensemble de l'usine). Les originaires du Nord-Cameroun et du Tchad regroupés (ethnies Moundang et Toupouri), régions les plus éloignées d'Edéa (plus de 800 km), représentent 6,5 % de l'ensemble du personnel ALUCAM et 10 % des chefs de ménage de la cité.

Ainsi, les chiffres ne confirment pas vraiment cette fonction de "transit" des migrants. En outre, elle est contredite par une remarquable stabilité dans la cité, qui double la stabilité dans l'entreprise : la moitié des résidents vit dans la cité depuis plus de 12 ans ; mais il faut ajouter cinq années pour atteindre l'ancienneté médiane dans l'entreprise (la moitié des résidents a été embauchée il y a plus de 17 ans). En d'autres termes, l'attente pour avoir un logement dans la cité peut durer autour de cinq années. Si, actuellement, près de 200 ouvriers et employés et

leurs familles sont logés, 200 autres figurent sur une liste d'attente et entrèrent à la cité au fur et à mesure des départs à la retraite ou d'éventuels licenciements ou expulsions des résidents.

L'accès à la cité se fait à la fois en fonction de l'ancienneté et de la "bonne moralité" des demandeurs, vérifiée par le service social de l'entreprise. Le contrôle sur les comportements se fait plus serré dès que l'ouvrier entre avec sa famille dans un logement de la cité, qui est une maison "en dur", équipée en eau et électricité (voir les descriptions dans la brochure ALUCAM ci-dessous ; 69,5 % des maisons ont 2 chambres, 7 % ont 3 chambres, 21 % ont 4 chambres et 2,5 % ont 5 chambres).

Tout nouveau résident s'engage à respecter le règlement de la cité. Celui-ci contient, dans le détail, tous les éléments de la politique de l'entreprise à l'égard de la vie hors-travail des salariés, aussi bien pour ce qui concerne l'hygiène, la morale, la composition des ménages ou l'économie familiale. On n'en citera que les extraits les plus significatifs :

Le locataire* s'engage à utiliser et à entretenir son logement "en bon père de famille". Il s'engage également :

- "à ne loger que les membres de sa famille légalement à sa charge, c'est-à-dire conjoint et descendants directs,
- à ne pas troubler le repos de ses voisins par des activités bruyantes,
- à ne pas exercer ou laisser exercer de commerce ou d'activité artisanale dans les locaux mis à sa disposition,
- à n'apporter aucune modification aux lieux sans l'autorisation expresse et écrite de la Compagnie ALUCAM, et notamment à n'y établir aucune construction annexe en quelque matériau que ce soit, à l'usage de cuisine, garage, poulailler, etc....,

 * Les résidents paient une "redevance d'occupation" minimale (de 1 000 à 2 000 francs CFA selon le nombre de chambres) qui est retenu sur le salaire.

LES REALISATIONS SOCIALES

Les conditions d'habitat et de vie du personnel ont été pour ALUCAM, comme elles le sont pour les Sociétés PECHINEY et UGINE en France, au premier plan des préoccupations.

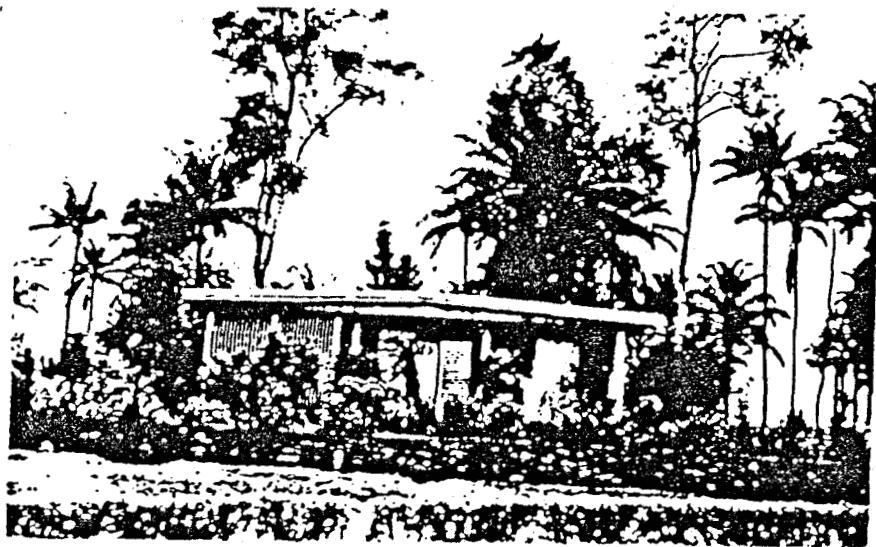
Il existe un slogan selon lequel le travail doit signifier : « Bien-être pour tous ». Travailler à l'usine d'EDÉA doit donc entraîner pour l'Africain, comme pour l'Européen, la possibilité d'accéder à un mode de vie meilleur.

Enfin, ALUCAM souhaite que se développe au sein de ceux qui lui apportent leur travail, un esprit ALUCAM, c'est-à-dire, le sentiment d'appartenir à une organisation industrielle modèle où le rendement exigé de chacun vaut à tous les bienfaits d'un juste salaire, la garantie de l'avenir et la sécurité.

Trois cités ont ainsi été édifiées : la première pour le personnel d'encadrement, appelée « Cité des Palmes », à proximité immédiate de l'usine une cité destinée aux gardes privés de la Société, dite « Cité des Gardes », enfin une cité ouvrière la « Cité de Bilalang ».

Les Cités

Cité des Palmes



Elle s'étend à l'ouest de l'usine, dans l'île d'Edéa. La cité se compose de 82 maisons individuelles, en dur, dotées du confort moderne, se répartissant entre 5 types différents suivant qu'elles ont de 2 à 6 chambres.

Elle comporte les commodités usuelles d'une petite ville : église, écoles, centre commercial, etc...

Cité de Bilalang



Pour l'édification de cette cité, le choix d'ALUCAM s'est porté sur une palmeraie de 32 ha délimitée par la route de la Dizangué, la Sanaga, le village d'Ekité et le petit marigot de Bilalang. C'est ce dernier qui donne son nom à la cité.

En même temps qu'elle poursuivait ses recherches de terrains, ALUCAM faisait édifier, sur un plan type, trois cases construites en matériaux différents - parpaings, bois et stipes de palmes - et les soumettait aux suffrages de son personnel. Celui-ci

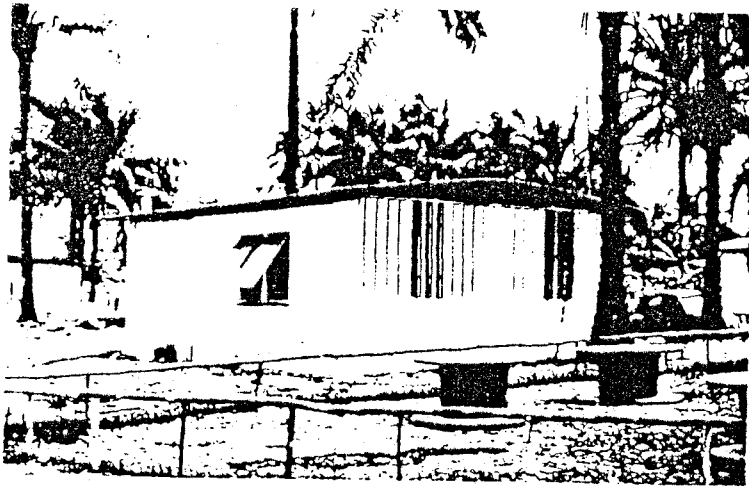
a opté à l'unanimité pour la construction en agglomérés de ciment, d'ailleurs plus durable et d'un entretien plus facile. Les couvertures sont naturellement en aluminium.

La maison type est de 52 m². Des maisons plus vastes ont été construites pour familles nombreuses. Elles comprennent une entrée donnant d'un côté sur le living-room, où s'ouvrent des chambres, et de l'autre côté sur la cuisine. Des équipements sanitaires, l'eau courante, l'électricité complètent cette installation qui offre à ses occupants, sous l'ombrage des palmiers de la cité, un intérieur confortable.

Les habitations sont groupées par ensembles d'une vingtaine disposant d'une petite place centrale où se situe un lavoir couvert. Les ensembles sont séparés par des zones de verdure et desservis par des rues.

La question scolaire se trouve résolue par l'école des Missions Catholiques, installée à proximité immédiate. De même un terrain de sport a été aménagé, ainsi qu'un jardin d'enfants. Tandis qu'est également assurée par les Assistantes Sociales la formation ménagère des femmes et des filles des agents de la Compagnie.

Une maison prototype en aluminium



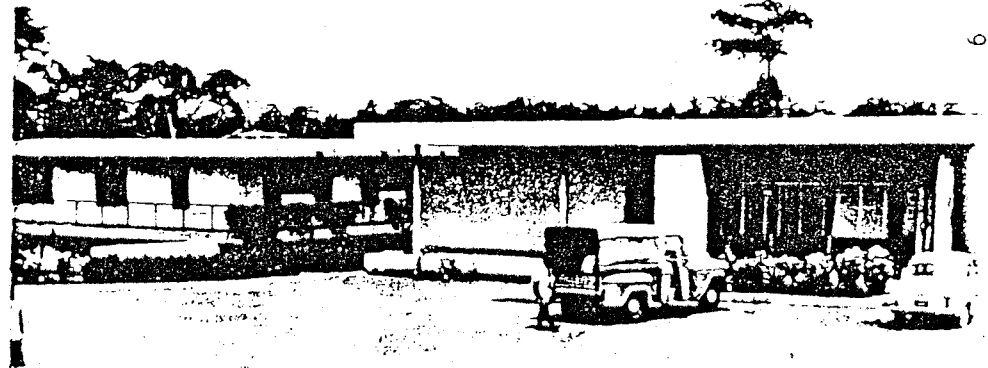
Cité des Gardes

La Cité des Gardes, construite à proximité immédiate de l'usine comporte de son côté 42 habitations destinées à loger les gardes privés et leur famille. Ces maisons sont du même type que celles de Bilalang.

..

Pour desservir ces cités ont été aménagés : un centre médico-social, un centre commercial, des écoles et jardins d'enfants, un hôtel et des clubs.

Le centre médico-social



Situé avant l'entrée de l'usine, et dirigé par un médecin attaché à ALUCAM, il est formé de deux corps de bâtiment :

- d'un côté, le groupe « consultation » qui comprend entre autres : service radio, laboratoire d'analyses, salles de pharmacie, de pansements; salle de réanimation, bloc chirurgical avec service d'anesthésie et de stérilisation permettant de pratiquer les petites interventions.

L'air qui circule dans cet ensemble est climatisé et ozonisé par un système propre à ce bâtiment;

- de l'autre côté d'une cour-jardin, un groupe « hospitalisation » comportant des chambres d'hospitalisation et une maternité, ainsi que le logement de l'infirmière et de l'assistante sociale.

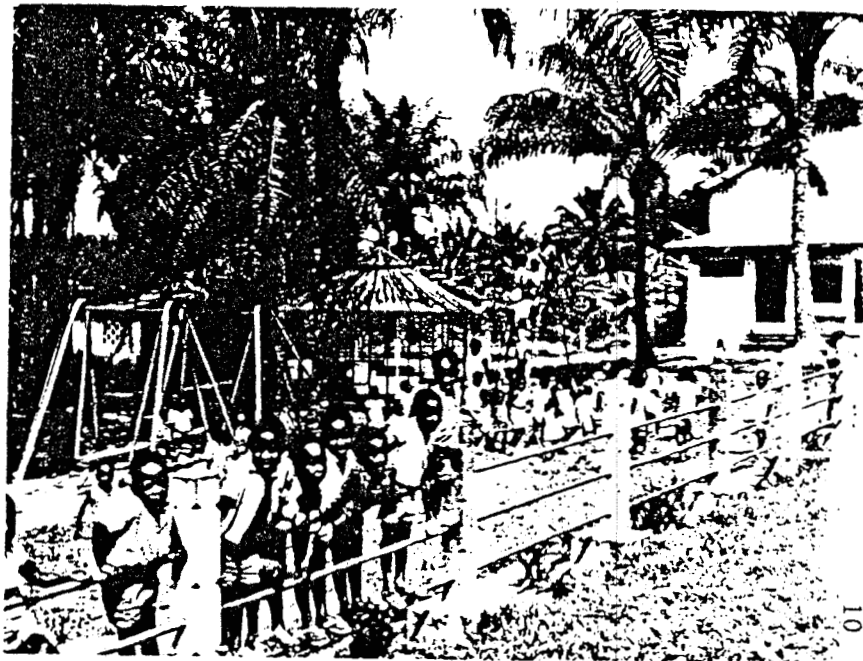
Ce bloc est complété par un cabinet dentaire où un dentiste de Douala donne des soins une fois par semaine.

Le centre commercial

A l'entrée de la cité des Palmes a été construit un centre commercial qui comprend un éconamat d'entreprise réservé au personnel de l'usine. Européens et Africains peuvent y trouver les produits courants, l'épicerie et les vivres nécessaires. Dans le même bâtiment, trois boutiques concédées à des commerçants abritent boulanger, boucher et coiffeur.



Les écoles et le jardin d'enfants



Le jardin d'enfants de la Cité de Bilalang

Le problème de la scolarisation des enfants du personnel a été résolu de différentes façons.

Au centre de la Cité des Palmes, une école publique dispense aux enfants de la cité l'enseignement primaire; à côté de ces classes primaires a été ouvert un cours secondaire privé qui permet aux enfants du personnel d'ALUCAM de poursuivre leurs études de la 6^e à la 3^e. Des professeurs ont été spécialement recrutés par ALUCAM; ils sont assistés par des chargés de cours à mi-temps. Cet ensemble est complété par une garderie réservée aux tout jeunes enfants.

Rappelons qu'à la cité de Bilalang, l'enseignement primaire est dispensé par la Mission Catholique.

- à tenir son logement en état de propreté ainsi que le jardin y atten-
nant et se conformer aux dispositions en vigueur pour le dépôt des
ordures ménagères et l'entretien des haies mitoyennes,
- à balayer son logement et ses abords extérieurs,
- à ne pas faire la cuisine hors du local et des installations prévues
à cet effet, et à ne pas fendre du bois au contact du revêtement des
sols,
- à n'entretenir aucun animal susceptible de causer des dégradations
dans la propreté ou incommoder les voisins, cette interdiction
s'appliquant en particulier à l'élevage des porcs, chèvres, et mou-
tons..."

Des contrôles réguliers sont faits par le service social de l'entreprise qui vérifie la bonne application du règlement. Outre la responsable du service social de l'entreprise (Titulaire d'un BTS d'assistante sociale passé en France), une assistante sociale vit dans la cité (elle a exercé auparavant pendant plusieurs années dans une Mission catholique). En outre, la cité est décomposée en dix "quartiers", chacun comptant une vingtaine de logements et un lavoir. Un homme et une femmes sont "désignés par les habitants" pour être les chefs du quartier. Ensemble, tous les hommes et femmes chefs de quartier sont regroupés dans un "conseil de la cité" à la tête duquel se trouve une personne nommée le "maire" de la cité, désigné par la Direction (c'est un des plus anciens salariés de l'entreprise, embauché en 1956 et employé au service du personnel). Le "conseil" de la cité se réunit rarement, en général pour enregistrer les décisions ou recommandations de l'entreprise transmises par la responsable du service social et à répercuter dans la cité. Au centre de la cité, une des maisons fait fonction de "case sociale". C'est là que l'aide sociale donne des enseignements aux femmes de la cité : couture, cuisine, hygiène.

Les principaux aspects du règlement qui font l'objet d'un contrôle permanent sont : l'hygiène dans les maisons, la propreté des quartiers (problèmes fréquents à propos du nettoyage du lavoir de chaque quartier : les femmes doivent le nettoyer à tour de rôle et ne le font pas assez régulièrement, selon l'assistante sociale), le statut des personnes vivant

dans les maisons. Le service social organise donc des "recensements". Il s'agit surtout, selon les responsables du service social, "de repérer les étrangers logés chez des gens de la cité". Deux personnes ont ainsi été expulsées, l'une étant le "cousin" et l'autre "le fils adulte, turbulent" de deux chefs de ménage de la cité, mesures qui touchaient les principes d'une part de la famille élargie, d'autre part de la famille étendue (création d'un deuxième "ménage" dans une maison).

Les "hauts salaires" et la pratique des prêts de l'entreprise permettent d'ajouter, à ces normes de pratiques, des normes de consommation qui tendent à identifier le milieu des ouvriers salariés de la cité par une forte distinction sociale autant qu'économique par rapport à son environnement. D'abord, sur le plan de l'habitat proprement dit : toutes les maisons de la cité sont construites "en dur" alors que seulement 16 % des maisons de l'ensemble de la ville d'Edéa sont dans ce cas. Toutes les maisons de la cité disposent de l'électricité alors que pour l'ensemble de la ville d'Edéa, 26 % des maisons s'éclairent à l'électricité et 74 % à la lampe à pétrole. Toutes les maisons de la cité ont l'eau courante alors que ce n'est le cas que pour 13,5 % des maisons d'Edéa.

On trouve fréquemment, dans les maisons de la cité, les biens domestiques caractéristiques d'une "occidentalisation" des consommations : 74 % des maisons de la cité ont un réfrigérateur ; la cuisine se fait au gaz dans 59 % des cas ; 42 % des chefs de ménage ont un moyen de locomotion (vélomoteur ou motocyclette).

L'intérieur des maisons est plutôt sombre : une entrée et à droite un coin cuisine-lavabo séparé de l'entrée par une petite murette. En face, à côté d'un petit wc "à la turque", un magasin où sont stockés les aliments : macabo, huile de palme, et des cuvettes pour la cuisine. A gauche de l'entrée, le salon : table, fauteuils, divan, buffet, chaîne Hi-Fi ou radio-cassette, et trois ou quatre diplômes (médailles d'honneur du travail, etc.) encadrés sous verre et accrochés au mur, à côté des diplômes scolaires des enfants (certificat d'études primaires, B.E.P.C., etc.) ; également sur le mur, on voit parfois un grand poster de l'équipe de foot-ball du "Canon de Yaoundé" (vainqueur de la coupe d'Afrique des Clubs de 1980). Du salon, on passe directement aux chambres, quelques

unes sont équipées de lits superposés.

La majorité des chefs de ménage est en 5ème catégorie (53,5 %), et la plupart des autres en catégories 4 ou 6, c'est-à-dire que les salaires, dans la cité, oscillent tous autour du salaire médian de l'entreprise qui est de 65 000 francs CFA.

On voit, dans cette situation où l'entreprise est un "acteur urbain" producteur d'espace, un modèle spatial qui englobe un modèle social. La référence aux idéologies urbanistiques et hygiénistes de la fin du XIX^e siècle en Europe structure l'entreprise à penser l'espace et la vie hors-travail de ses salariés sous le double aspect du paternalisme (prise en charge de tous les aspects de la vie quotidienne) et de l'instauration de normes de comportements et de consommations devant garantir la stabilité et la disponibilité de la main d'oeuvre.

Les résidents de la cité ouvrière sont donc confrontés à une réglementation exogène de leur vie quotidienne et à des pratiques de contrôle devant assurer l'exécution de ces règles. Si la politique de logement de l'entreprise est une politique d'occupation de l'espace et d'habitat, elle est aussi, indissociablement, une "politique des modes de vie". L'attention portée par la Direction de l'usine à la cité ouvrière est centrée sur la famille logée, sa composition, sa taille, son fonctionnement. Et c'est précisément dans les pratiques familiales des salariés que les résistances les plus nettes apparaissent face au volontarisme de l'entreprise.

3. Famille et résidence des ouvriers

Les pratiques familiales des salariés vivant dans la cité "Bilalang" (85 % d'ouvriers et 15 % d'employés des services administratifs et commercial de l'usine) seront évoqués dans trois domaines : les ménages, et plus brièvement les associations et les relations aux villages d'origine. On situera dans ce cadre leurs stratégies résidentielles*.

 * Ces données sont tirées d'une enquête par questionnaire réalisée auprès de 162 ménages de la cité en janvier 1983 par M. Agier avec l'aide des instituteurs de l'école de la mission catholique voisine de la cité, et d'observations et d'entretiens réalisés dans l'entreprise et dans la cité au cours des années 1981 et 1982.

Les ménages : la taille moyenne des ménages de la cité est de 7,7 personnes. On compte en effet 1210 personnes recensées dans 158 ménages dont le chef est un homme*. Cette taille des ménages est beaucoup plus forte que dans l'ensemble de la ville d'Edéa (4,9 personnes par ménage). De plus, elle augmente sensiblement avec le salaire. De quatre personnes par ménage pour la catégorie la plus basse de la cité, on passe à 8 personnes par ménage pour les salariés de la 7ème catégorie.

Catégories de salaires	Nombre de résidents	Nombre de ménages	Taille moyenne des ménages
3ème	8	2	4
4ème	209	28	7,5
5ème	638	84	7,6
6ème	245	31	7,9
7ème	64	8	8
8ème	22	2	11
TOTAL indiqués	1186	155	7,7

On se trouve donc dans une situation comparable à celle des salariés d'Abidjan étudiés par Alain Dubresson, où, note l'auteur, l'"accès à l'emploi salarié et à 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 celle des pays industrialisés. C'est même dans les logements conçus à partir des 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)" (A. Dubresson : Les salariés de l'industrie manufacturière à Abidjan, 1985, p.27), situation comparable aussi à celle de l'ensemble

* Il y a d'autre part quatre ménages dirigés par une femme et comptant en tout 17 personnes, soit au total 1227 habitants dans les 162 logements qui ont pu être enquêtés. Le nombre total d'habitants de la cité (197 ménages en principe ; plusieurs chefs de ménage étaient absents, en congé ou malades, au moment de l'enquête, et quelques logements étaient provisoirement inoccupés) est donc estimé à 1500 personnes. Par ailleurs, on a compté 32 visiteurs non résidents.

"Pikine-cités", dans le quartier Pikine de Dakar étudié par Marc Vernière, où les cités créées par une entreprise textile forment, par rapport au reste du quartier, "une entité socialement à part : caractérisée par l'uniformité des maisons en dur de bonne qualité, elle est peuplée en quasi-totalité d'occupants salariés, jouissant d'un bon niveau de vie (...) et présente une très forte densité d'occupation des parcelles" (Marc Vernière : Dakar et son double ; Dagoudane Pikine, 1977, p. 104) ; l'auteur (qui remarque que "l'argent appelle la famille") note que le nombre moyen d'habitants par parcelle est, dans les cités, supérieur à 12 alors qu'il est inférieur à 10, voire à 8 personnes, dans les autres sous-ensembles de Pikine.

L'étude de la structure des ménages de la cité ouvrière ALUCAM confirme l'importance du modèle de la famille élargie* comme forme de mise en situation urbaine de règles et structures familiales produites hors de la ville et du salariat :

Autour d'un noyau formé par la réalisation du modèle imposé par l'entreprise, c'est-à-dire la famille élémentaire simple (le salarié, son épouse et leurs descendants directs) qui représente, sous cette forme, un tiers des ménages de la cité, des ramifications se développent, par le fait de la polygamie (9,5 % des ménages) et/ou par l'élargissement du ménage à d'autres parents venant de la parenté du chef de ménage ou de celle de son ou ses épouse(s). Ce modèle de la famille élargie est présent dans six ménages sur dix :

* On se réfère ici aux différents modèles de famille dans les villes africaines présentés par E. Le Bris, A. Marie, A. Osmont, A. Sinou : "Résidence, stratégies, parenté dans les villes africaines", Les annales de la recherche urbaine, n° 25, 1984, pp. 13-30.

Répartition des ménages selon leur structure :

STRUCTURE	FAMILLE ELEMENTAIRE			FAMILLE ELARGIE			AUTRES CAS		TOTAL
	Mono-game	Poly-game	Ensemble	Mono-game	Poly-game	Ensemble	Elémentaire (1)	Elargie (2)	
Nombre	51	4	55	82	11	93	3	7	158
%	32,3	2,5	34,8	51,9	7	58,9	1,9	4,4	100 %
Taille moyenne des ménages	6,7	9,2	6,9	8,3	9,5	8,4	2,7	6	7,7

(1) Un ménage comprenant le C.M. seul et ses enfants + deux ménages comprenant le C.M. et son épouse sans enfant ni autre parent.

(2) Quatre ménages comprenant le C.M. seul, son ou ses enfants et d'autres parents à charge + trois ménages comprenant le C.M. et son épouse sans enfant mais avec d'autres parents à charge.

Comme on le voit dans le tableau ci-dessus, la structure de la famille détermine son importance numérique, la taille la plus forte correspondant à la structure la plus développée (famille polygamique élargie : 9,5 personnes par ménage). Mais le développement de cette structure s'appuie sur la politique salariale de l'entreprise : le "haut salaire" permet de constituer de nouvelles compensations matrimoniales débouchant sur une famille polygamique et il permet de nourrir et de scolariser de jeunes parents envoyés du village par d'autres membres de la famille.

L'importance de la famille élargie dans la cité peut s'expliquer en re-situant les ouvriers et leurs salaires dans des systèmes de solidarités et de dominations lignagères ou "villageoises" dont l'accueil de parents, la prise en charge de neveux et nièces scolarisés ou cherchant un emploi, etc, sont des expressions partielles localisées dans les ménages/logements de la cité. Ce nécessaire élargissement de l'observation est vérifié, au niveau de l'ensemble de la cité, par le fait que les salariés recou-

rent aussi, en réciprocité de leurs propres prestations familiales, au soutien familial pour la prise en charge de leurs propres descendants ne vivant pas chez eux. En effet, sur un total de 114 descendants de chefs de ménages de la cité ALUCAM ne vivant pas chez leur père, on compte 60 % de jeunes scolarisés (des deux sexes) ou de jeunes hommes à la recherche d'un emploi. Qu'ils soient, jeunes enfants, gardés au village d'origine où ils suivent un enseignement primaire, ou qu'ils poursuivent, à Douala ou Yaoundé, des études secondaires ou professionnelles, ils sont généralement pris en charge, aidés et parfois logés par un parent. Si l'on fait, pour l'ensemble de la cité, le rapport entre le nombre de descendants des familles de la cité scolarisés et pris en charge hors de la cité et le nombre de parents à la charge des chefs de ménage de la cité, on a un rapport de 68 pour 190, c'est-à-dire une "sortie" pour 2,8 "entrées". Cela signifie que les salariés d'ALUCAM logés à la cité "donnent" près de trois fois plus à la "solidarité familiale" qu'ils ne "reçoivent" d'elle.

L'importance des structures lignagères dans lesquelles se situent les "ménages" de la cité est également observable dans les pratiques des salariés* :

Les associations : 95 chefs de ménage participent à une "cotisation" (soit 59 %). Les "cotisations" sont des associations regroupant de dix à une trentaine de personnes, parfois plus, dans lesquelles se pratiquent des épargnes tournantes ("tontine"), parfois des secours à un des membres pour une occasion particulière (funéraille, mariage, naissance) ; les associations se réunissent généralement une fois par mois (dans quelques cas, plus rares, tous les quinze jours), la remise de l'épargne collective à l'un des membres étant l'occasion d'une réception et d'un repas qui ont lieu le dimanche.

* On présente ici brièvement quelques résultats d'enquête qui seront développés dans un texte ultérieur.

Principes de regroupement des associations :

- Famille, village, ethnie	: 35	(36,8 %)	} 49,4 %
- Double participation (famille/service ou cité)	: 12	(12,6 %)	
- Même service (usine)	: 19	(20 %)	} 55,8 %
- Voisinage (cité)	: 22	(23,2 %)	
- Non indiqué	: 7	(7,4 %)	
- TOTAL	: 95	(100 %)	

Les références salariale et familiale se partagent à peu près également les cotisations des membres de la cité. L'importance des relations de voisinage dans la cité est cependant à noter (23 % des participations), sans que l'on puisse délimiter, à partir de cette enquête, comment certains clivages "ethniques" se ré-introduisent dans ces associations de voisinage, phénomène que l'on a pu observer en général, hors du cas particulier des associations.

Les relations au village d'origine : l'enquête a porté sur les dernière et avant-dernière visites au village d'origine. Il en ressort que 80 % des chefs de ménage de la cité (126 sur 157 réponses) ont fait au moins une visite à leur village d'origine dans l'année précédant l'enquête. Plus du tiers de ceux-ci (49 sur 157) se sont rendus dans leur village au cours du mois précédant l'enquête. Il s'agit principalement de natifs de l'arrondissement d'Edéa ou des arrondissements voisins. Dans la mesure où certains salariés (notamment les natifs de régions plus éloignées) ne prennent de congé que tous les deux ans pour cumuler deux mois de congé, on peut dire que la quasi totalité des salariés de la cité passent leur congé annuel dans leur village d'origine.

Les stratégies résidentielles des ouvriers de la cité sont à considérer à partir de ces relations intensives avec le milieu familial d'origine.

Sur 162 chefs de ménage (158 hommes et 4 femmes), 95 personnes (soit 58,6 %) ne déclarent aucune propriété. Cela ne les empêche pas de prévoir, dans leur avenir, d'hériter de terrains familiaux. La régularité des

visites au village d'origine et l'importance de la solidarité familiale dans la composition des ménages de la cité maintiennent ces salariés actuellement non-proprétaires dans leurs systèmes familiaux desquels ils peuvent prétendre hériter un terrain. C'est déjà le cas pour 21 % des chefs de ménage de la cité qui sont aussi propriétaires d'une maison familiale dans leur village d'origine. 11 % ont acheté leur propriété à Edéa et près de 9 % l'ont fait dans une autre localité (le plus souvent dans la petite ville proche de leur village d'origine).

Statut résidentiel des chefs de ménage de la cité :

- Aucune propriété	95	(58,6 %)
- Maison familiale	34	(21 %)
- Achat à Edéa	18	(11,1 %)
- Achat ailleurs	14	(8,6 %)
- Non indiqué	1	(0,6 %)
- TOTAL	162	(100 0)

Le problème du statut résidentiel apparaît comme un élément important du statut social des salariés de la cité. L'accès au logement dans la cité ouvrière est perçu à la fois comme une "promotion" vers un confort moderne lié à un salariat stable (maison en dur, électricité, eau, assainissement, hygiène) et comme une assistance (le règlement de la cité stipule bien que "le logement est concédé à titre d'accessoire du Contrat de Travail") qui, même si elle est durable, nécessite la ré-affirmation, en parallèle, de l'autre statut résidentiel, celui de la personne elle-même et non plus du salarié. Ainsi, lors d'une vérification de la propreté des lavoirs de la cité, l'aide sociale se heurte à une femme qui refuse d'assurer à son tour l'entretien du lavoir. Face aux menaces de "sanctions sévères et exemplaires", la femme dit que si on la chasse de la cité, "elle s'en fout" car son mari a une maison à Edéa. Lors d'une dispute entre un jeune, fils d'un salarié de l'usine et vivant chez son père dans la cité, et un homme plus âgé, ouvrier et logé dans la cité, le jeune insulte le plus âgé en lui disant qu'il "n'est rien sans l'usine", qu'il est un "assisté" ; celui-ci entreprend alors de se situer : "tu sais bien que je suis originaire du département de l'Océan, ... c'est là-bas que j'ai mon terrain", etc.

Cette remise en situation dans le cadre lignager des pratiques résidentielles des salariés permet de relever deux effets contradictoires de la politique "fordienne" de l'entreprise :

- Effet contradictoire de la politique du "haut salaire" : il permet un développement de la structure des ménages par la polygamie et surtout par l'aide aux membres du lignage ou aux familles alliées, ce qui a pour résultat de renforcer la position (et donc l'insertion) du salarié dans son système familial étendu.

- Effet contradictoire de la résidence dans la cité ouvrière : que ce soit par l'accueil de parents dans le logement fourni par l'entreprise ou que ce soit grâce à la quasi-gratuité de ce logement qui permet d'autres investissements économiques de la part des salariés, ceux-ci entretiennent et développent des possibilités d'alternative résidentielle hors du cadre de l'entreprise.

Les salariés de la cité ouvrière ALUCAM sont ainsi parfaitement stabilisés dans l'entreprise et dans leur statut de salariés (plus stables encore que l'ensemble des salariés d'ALUCAM : pour l'ensemble de l'usine, l'ancienneté médiane est de 8 ans alors qu'elle est de 17 ans dans la cité), relativement intégrés dans les associations d'épargne, sportives, etc., créées par l'entreprise ou dans son enceinte ; mais ils sont aussi et en même temps les sujets de leurs propres règles de solidarité et de dominations lignagères qui les font opérer, pour la plupart, une "utilisation" de la politique salariale et sociale de l'entreprise dans un but différent de celui de l'employeur, c'est-à-dire dans le maintien et le renforcement de leur statut familial et d'alternatives économiques et résidentielles liées à ce statut et hors du salariat.

GROUPE DE RECHERCHE

Villes et citadins des tiers-mondes

(CNRS, ORSTOM, Université LYON II)

Programme "Citadinités"

Dossier n° 2

**ANTHROPOLOGIE ET SOCIOLOGIE DE
L'ESPACE URBAIN**

Document provisoire

Octobre 1986

Mise en forme du dossier :

- Ph. HAERINGER

- J.C. DAVID

GLYSI - Département 'D' ORSTOM - IRMAC

correspondance : GLYSI, Université Lyon II, Avenue Pierre Mendès-France - 69500 BRON

Tél. : 78 00 69 83