

REPUBLIQUE DU SENEGAL
UNIVERSITE GASTON BERGER DE SAINT-LOUIS
U.F.R. DE LETTRES ET SCIENCES HUMAINES
SECTION DE SOCIOLOGIE



MEMOIRE DE MAITRISE

(Option Travail et Organisation)

SUJET :

**Les journaliers du site Taïba des I.C.S/Mine :
Conditions de travail et conditions de vie.**

Présenté par

Patrick Flavien DIEME

Sous la direction de

Monsieur Abdoulaye NIANG

Maître assistant

THL 2584

Année universitaire 2000 / 2001

EXCLU du PRÊT
BUGB
2584
THL

REMERCIEMENTS

Mes remerciements vont à toutes les personnes qui nous ont aidées à faire ce travail, particulièrement aux responsables de chantiers et d'ateliers, au chef du bureau du personnel des ICS/Mine et ses agents, au personnel de la SEDIPRES et à l'ensemble des journaliers. Nous réservons cependant une mention spéciale à Monsieur Moudilane Ndoye qui a permis par sa grande disponibilité, de faire ce travail dans les meilleures conditions.

Nous remercions aussi nos parents, nos frères et sœurs qui nous ont beaucoup aidé et soutenu au cours de notre cursus universitaire. Nos remerciements vont aussi également à Laurent Ndiaye et à sa famille d'accueil à Ouest Foire Dakar pour leur grande ouverture. De même, nos remerciements vont à Aziz Ba, Bertrand Coly, André Faye, Désiré Coly, Cécile Faye, Tata Ndèye Thioro, Clarisse Sané, Marème Soda Dieng.

Nos remerciements vont aussi à tous nos aînés qui nous ont précédés à l'université Gaston Berger de Saint Louis ; particulièrement : Lucien Kwady Lamine Ndecky, Tamsir Birane Ndiaye.

Egalement, nos remerciements vont à notre directeur de mémoire et à tous les membres du jury qui ont consacré un moment de leur temps précieux pour jeter un regard critique sur ce travail. Merci enfin à toutes les personnes qui se sont mobilisées pour nous soutenir.

Merci à tous.

DEDICADES

Nous dédions ce travail à nos parents (mon père et ma mère), nos frères et nos sœurs. Nous le dédions aussi à tous nos camarades de promotion ainsi qu'à nos exs camarades résidents au G3C. De même, nous le dédions à tous nos amis, au groupe des bons amis, particulièrement à Laurent Ndiaye, Louis Omer Diémé, Célestin Thiaw, Jean Christophe Coly.

Nous dédions également ce travail à Nicolas et Ange Niouky , à Yannick Ehimba, à toute la chorale, et à tous nos nouveaux amis du campus.

Nous dédions aussi ce travail à tous les journaliers sans qui, ce travail serait impossible.

Nous dédions enfin ce travail à notre ancien et défunt voisin de chambre, Charles Pierre Simmel Diène qui n'est plus de ce monde.

TABLE DES MATIERES.....	04
GLOSSAIRE :.....	08
INTRODUCTION	09
PREMIERE PARTIE	
Chapitre I : Problématique.....	15
I . Etat de la question.....	15
II . Position du problème.....	21
II . 1. L’implantation du chômage au Sénégal.....	21
II . 2 . La réalité du chômage et ses conséquences.....	24
Chapitre II : Le modèle d’analyse.....	30
I . Explication du schème.....	31
II . Construction du modèle d’analyse.....	32
Chapitre III : Définition des concepts.....	38

I . Conditions de travail.....	38
II . Conditions de vie.....	38
III . Journalier.....	38
IV . La motivation.....	39
V . La stratégie.....	42

Chapitre IV : Présentation de la méthodologie.....45

I . La recherche documentaire.....	45
II . La pré-enquete.....	46
III . L'échantillonnage.....	46
IV . Le traitement des données.....	47
V . Les techniques utilisées.....	48
V . 1 . Le questionnaire.....	48
V . 2 . Les guides d'entretiens.....	48
V . 3 . L'observation désengagée.....	49
V . 4 . Les récits de vie.....	49
VI . Les difficultés rencontrées.....	49

DEUXIEME PARTIE

Chapitre I : Présentation de la communauté rurale de Mboro.....53

I . Situation.....	53
II . Les sols.....	53
III . Le climat.....	54
III . 1 . L'alizé maritime.....	54
III . 1 . 2 . L'harmattan.....	54
III . 1 . 2 . 3 . La mousson.....	54
III . 1 . 2 . 3 . La pluviométrie.....	54
IV . Aspects démographiques.....	55
IV . 1 . Historique.....	55

IV . 1 . 2 . La répartition ethnique.....	55
IV . 1 . 2 . 1. Les Wolof.....	55
IV . 1 . 2 . 2 . Les Peul.....	56
IV . 1 . 2 . 3 . Les autres ethnies.....	56
V . Les potentialités.....	56
V . 1 . L'industrie et les ressources minières.....	56
V . 2 . Le secteur de l'agriculture.....	57
V . 1 . 2 . 1 . Les cultures sou pluies.....	57
V . 1 . 2 . 2 . Les cultures maraichères.....	57
V . 1 . 2 . 3 . L'arboriculture.....	57
V . 1 . 2 . 4 . Le secteur de la pêche.....	58

Chapitre II : Caractéristiques liées à l'identification sociologique des journaliers.....59

I . Les migrations.....	59
II . Les lieux d'habitation des journaliers.....	60
III . La répartition ethnique.....	62
IV . La répartition selon l'âge.....	62
V . Le niveau d'instruction des journaliers.....	64
VI . Situation matrimoniale des journaliers.....	66
VII . Situation matrimoniale des parents des journaliers.....	67
VIII . Activités antérieures des journaliers.....	68
IX . La mobilité chez les journaliers.....	70
X . L'ancienneté des journaliers dans cette activité.....	73

Chapitre III : Présentation des ICS/Mine.....74

I . Le département de la production.....	74
I . 1 . La division Mine.....	74
I . 1 . 1 . La subdivision décapage supérieur.....	74
I . 1 . 2 . La subdivision extraction.....	75
I . 1 . 3 . La subdivision méthode et planification.....	75

I . 2 . La division usine.....	75
I . 2 . 1 . La subdivision pré traitement.....	75
I . 2 . 2 . La subdivision de la laverie.....	76
I . 2 . 3 . La subdivision séchage.....	76
I . 2 . 4 . La subdivision laboratoire.....	77
II . L e département de la maintenance.....	78
II . 1 . La division du matériel roulant.....	78
II . 1 . 1 . La subdivision bureau technique.....	78
II . 1 . 1 . 2 . La subdivision opérations du matériel roulant.....	78
II . 2 . La division électromécanique.....	79
II . 2 . 1 . La subdivision bureau technique.....	79
II . 2 . 2 . La subdivision engins miniers.....	79
II . 2 . 3 . La subdivision installations fixes.....	80
II . 2 . 4 . La subdivision instrumentation et électricité.	80
II . 2 . 5 . La subdivision ateliers centraux.....	80
III . Le secteur administratif.....	80

TROISIEME PARTIE

Chapitre I : Les conditions de travail des journaliers.....	83
I . SEDIPRES et les ICS/Mine.....	83
II . Le processus d'embauche chez les journaliers.....	84
III . Le problème du transport chez les journaliers.....	87
IV . Travail sécurité et relations professionnelles.....	92
IV . 1 . Travail.....	92
IV . 2 . Sécurité des journaliers.....	95
V . Les relations professionnelles.....	99
VI . La rémunération des journaliers.....	101
VII . La motivation chez les journaliers.....	103

VIII . Evaluation du mode de gestion des journaliers.....	105
IX . Les formes de revendication chez les journaliers.....	107
Conclusion partielle.....	109
Chapitre II : Les conditions de vie des journaliers.....	110
I . Le problème de l’habitat.....	110
II . Le type d’éclairages et les problèmes relatifs à l’eau.....	111
III . Le problème de la santé chez les journaliers.	112
IV . L’alimentation chez les journaliers.....	113
V . Les journaliers et l’épargne.....	114
VI . L’éducation des enfants des journaliers.....	116
VII . Les stratégies développées par les journaliers.....	118
VII . 1 . L’endettement.....	118
VII . 1 . 2 . Le soutien des parents ou connaissances.....	119
VII . 1 . 2 . 3 . Action des femmes des journaliers.....	119
VII . 1 . 2 . 3 . 4 . Autres activités.....	121
Conclusion.....	122
Bibliographie.....	125
Annexes.....	127

GLOSSAIRE :

B.F.E.M : Brevet de fin d'études moyennes

BUSL : Bibliothèque universitaire de Saint-Louis

BM : Banque mondiale

CSPT : Compagnie sénégalaise des phosphates de Taiba

CEPE : Certificat d'études primaires et élémentaires

CODESRIA : conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique

FMI : Front monétaire international

FIDES : Fond d'investissement pour le développement économique et social

ICS : Industries chimiques du Sénégal

LP : Location de personnel

NPA : Nouvelle politique agricole

NPI : Nouvelle politique industrielle

PL : Poids lourd

SEDIPRES : Sénégalaise de distribution et de prestation de services

SODEVA : S

TC : Transports en commun

UCAD : Université Cheikh Anta Diop

VL : Voitures légers

INTRODUCTION.

Depuis plusieurs décennies, la crise économique s'est installée au Sénégal de même que dans les autres pays d'Afrique et du monde entier. Aujourd'hui, elle est toujours présente et cause des bouleversements socio-économiques. Plusieurs aspects ont conduit à cette situation principalement la recherche du développement. Celui-ci a été pendant longtemps la préoccupation de l'ensemble des pays du tiers monde. Des indicateurs comme le revenu par tête d'habitants, l'industrialisation poussée, la modernisation de l'agriculture, etc., permettaient selon l'occident de mesurer cette progression. Ainsi, les pays aujourd'hui industrialisés semblent être l'exemple typique à suivre pour accéder au développement.

Fort de cette conception, le tiers monde a été défini pendant longtemps beaucoup plus par rapport aux pays développés que par rapport à lui même¹. Au Sénégal, cela conduira à un certain nombre d'initiatives : l'agriculture vivrière va être submergée par celle dite de rente et l'industrie va faire son apparition. Ces deux aspects ont fortement marqué l'évolution de l'emploi salarié au Sénégal.

Au niveau agricole, la culture du coton et de l'arachide va mobiliser un nombre assez important d'individus. En effet, les productions nécessaires à la métropole ne pouvaient être atteintes par les autochtones seulement. Selon Latil², les habitants du Sénégal n'arrivaient pas à satisfaire le surcroît de travail. Ainsi, un appel a été fait aux autres régions qui, jusque là, s'étaient limitées à la culture vivrière.

Dès lors, on remarquait de plus en plus au Sénégal la mise en place d'une main d'œuvre agricole soumise au salariat. Cette période était fortement favorable aux emplois au Sénégal. On assiste alors au phénomène du navétanat³ favorisant ainsi des flux migratoires vers le Sénégal très importants. Selon Fall⁴, en 1944, 41772 travailleurs migrants ont participé à la campagne de la culture et de la récolte des arachides. Quelques années plus

1 – Claude Coubet, *Les industrialisations du tiers monde*, Paris, Syros/Alternatives, 1990, p55.

2 – Latil in Babacar Fall, *Ajustements structurels et emploi au Sénégal*, CODESRIA, 1997, p3.

3 – Le navétanat est le fait pour des individus de se déplacer durant la saison des pluies à la recherche de travaux agricoles rémunérés.

4 – Ib. Id.

tard, en 1954, 43959 navétanes seront enregistrés. Mais, ces moments favorables à l'emploi vont connaître des perturbations avec la crise de l'agriculture de rente. Cela va plonger les ouvriers agricoles dans d'énormes difficultés. Quelques aspects expliquent cette chute de l'agriculture.

D'abord, ce type d'agriculture avait occupé les meilleures terres. Aussi, la volonté de beaucoup produire avait-elle impliqué l'utilisation de produits phytosanitaires. Cela allait entraîner suite à une exploitation prolongée un appauvrissement des sols conduisant à une baisse de la production en qualité comme en quantité.

Ensuite viennent les problèmes liés au climat. En effet, le Sénégal durant les années 1970, avait été marqué par des périodes de sécheresse, se traduisant par une réduction de la pluviométrie. Ainsi, avec les mauvaises récoltes, les paysans ne parviennent plus à se satisfaire de l'agriculture de rente. A cela, s'ajoute la réduction des cours de l'arachide qui devenaient au fur et à mesure moins compétitives sur le marché internationale. Selon Alioune Tamsir Thiam⁵, les prix aux producteurs des années 1970 sont meilleurs que ceux des années 80.

Enfin, il y a la croissance du niveau de vie qui entraîne la satisfaction de nouveaux besoins malgré la crise de l'économie arachidière, principale source de revenu des paysans. Ces besoins sont entre autre : l'habillement, la santé, le transport, la scolarisation des enfants, etc. Tous ces problèmes survenus vont entraîner un délaissement progressif de cette activité qui conduit à une crise de l'emploi dans le milieu agricole.

Ainsi, il apparaît que la modernisation de l'agriculture n'a pas profité indéfiniment aux agriculteurs. Elle a au fur du temps contribué à l'instauration du chômage en milieu agricole au Sénégal.

Au niveau industriel, le Sénégal va d'abord connaître des moments de croissance puis de crise, se manifestant à chaque fois sur les emplois. Les périodes de croissance de

5 – Alioune Tamsir Thiam, *Etude de cas sur l'ajustement structurel au Sénégal*, ICVA-Genève, 1993, p13.

l'industrie remontent à la colonisation. En effet, dans le contexte de l'AOF, Dakar va bénéficier d'un certain nombre d'infrastructures de même que quelques-unes des régions du Sénégal.

En 1921 déjà, la première huilerie était implantée à Diourbel, la SEIB (Société Electrique et Industrielle du Baol.) Entre 1930 et 1938, plusieurs industries vont être implantées, fonctionnant chacune dans une branche d'activité : brasserie, biscuiterie, savonnerie, etc. Après 1945, le tissu industriel s'élargit encore en raison de l'effort de guerre.

En plus de cela, s'implantaient aussi des industries fournissant des biens de consommation à un marché colonial en pleine expansion⁶. Dans le même sens, le FIDES (Fond d'investissement pour le développement économique et social) va injecter d'importants capitaux dans l'économie et financer un certain nombre de projets tels que : la construction de routes, l'agrandissement de ports, la construction de voies ferroviaires, etc.

Toute cette effervescence du secteur privé montre une période d'expansion. Ainsi, en 1947, sur 94272 salariés dénombrés, 75535 seront employés par le secteur privé⁷. Tout aussi, le développement de ce secteur va aussi profiter aux populations de l'AOF en général. Ce qui place le Sénégal dans un contexte favorable à l'emploi.

Cependant, cette croissance du privé va connaître un frein. En effet, l'accession du Sénégal à la souveraineté internationale va profondément réduire le dynamisme de ce secteur. Cela est lié au retrait de l'AOF comme débouché de l'industrie sénégalaise. Ainsi, 16 millions de personnes ne sont plus concernés par ce marché. Ce dernier est devenu trop exigu pour des projets de grande envergure initialement prévus pour l'ancienne AOF⁸.

6 – Ib. P7.

7 – Ib. P8.

8 – Ib. Id.

En plus de cela, entre 1960 et 1979, des mesures de protection excessives des industries de substitution aux importations vont entraîner un handicap se manifestant par un manque de compétitivité. En effet, la plupart des entreprises, étant des monopoles, avaient une faible capacité à la concurrence. Ils produisaient en qualité inférieure, ce qui attirait peu de consommateurs et développait la fraude⁹.

A tous ces problèmes, vient s'ajouter la mécanisation poussée de certaines entreprises qui conduit à une réduction massive du personnel. Ainsi, le privé qui était le principal employeur n'est plus en mesure de fournir aux populations des emplois. Le chômage commençait à s'installer dans le milieu ouvrier sénégalais.

En définitive, du côté de l'agriculture comme du côté de l'industrie au Sénégal, les résultats attendus n'ont pas été obtenus. Selon Serge Latouche¹⁰, la modernisation de l'agriculture a conduit au sous emploi dans les campagnes, à la clochardisation des agriculteurs, à l'exode rural et à la destruction d'emplois urbains. Selon lui toujours, les différentes politiques d'industrialisation (substitution aux importations, priorité à l'industrie lourde, promotion des industries industrialisantes, spécialisation des créneaux d'exportation) n'ont pas réussi à rendre l'industrie sénégalaise compétitive. Ainsi, toutes ces initiatives se sont avérées inefficaces face au projet de développement du Sénégal.

Ce nouveau contexte place les populations sénégalaises dans une profonde crise sociale qui se répercute sur leur vécu quotidien. En réaction, elles vont développer un certain nombre d'activités. Parmi elles, nous pouvons citer les mouvements associatifs, le travail des femmes, devenu indispensable au soutien et à la gestion du foyer. Aussi, la crise économique a touché les jeunes et les pousse pour un grand nombre d'entre eux à l'émigration.

Comme autre activité, nous avons certains individus qui se donnent au travail saisonnier, comme c'est le cas à la CSS (Compagnies Sucrière de Sénégal). Dans cette

9 – Ib. P9.

10 – Serge Latouche . *Faut-il refuser le développement*, Paris, PUF, 1986, p8.

entreprise, la culture de la canne à sucre mobilise chaque année un nombre assez important de « thiopés¹¹ » pour une durée de 6 mois environ. En dehors du travail saisonnier, une grande partie des individus qui chôment au Sénégal pratiquent le travail journalier dans les entreprises.

Ce phénomène existait déjà depuis longtemps ; mais il s'est plus développé avec l'implantation de la crise économique. Dans le paysage industriel sénégalais actuel, on note une présence de plus en plus importante des journaliers dans le fonctionnement des entreprises. Dans certains cas, les journaliers sont responsabilisés et s'occupent de tâches plus ou moins spécialisées contrairement au passé où ils ne constituaient que la main-d'œuvre. Aujourd'hui, l'entreprise sénégalaise ne saurait pouvoir fonctionner normalement sans eux. Pourtant, ces journaliers se plaignent quotidiennement du sort que leur réservent leurs employeurs.

Aux I.C.S/Mine, malgré la bonne santé de l'entreprise, ce phénomène existe aussi. En effet, la direction n'envisage plus de pourvoir certains postes laissés vacants par les départs en retraite ou autres motifs de diminution du personnel. Cela se traduit par un ralentissement du travail et conduit au recours à la main d'œuvre journalière.

Au-delà de ce constat, les I.C.S/Mine ont choisi de faire sous traiter cette activité avec une autre entreprise dénommée : SEDIPRES. Ainsi, cette dernière depuis janvier 1999 gère tout ce qui a trait au travail temporaire dans l'entreprise. C'est dans ce contexte que nous nous proposons d'analyser les conditions de travail et de vie des journaliers des I.C.S /Mine.

Notre travail va reposer sur trois axes principaux. Premièrement, nous traiterons des questions relatives à l'identification sociologique. Deuxièmement, nous parlerons des conditions de travail des journaliers. Dans le troisième axe, il sera question des conditions de vie et des stratégies développées par les journaliers.

11 – Thiopés, c'est le nom des coupeurs de cannes à la CSS de Richard-Toll.

PREMIERE PARTIE

CHAPITRE I : Problématique

I. Etat de la question :

La sociologie comme science a pour principal objectif de penser les maux de la société. Dans cette optique, on note une très grande parcellisation de cette discipline. En effet, aujourd'hui plusieurs branches d'activité y sont présentes. On y trouve : la sociologie de la famille et de l'éducation, du développement, rurale ou urbaine, de la religion, de l'art, du droit, des entreprises etc.

Le domaine sociologique qui nous intéresse ici est celui des entreprises. Selon Philippe Bernoux¹², il a connu une certaine évolution au fur des années. Cependant, l'auteur note que ce n'est que ces dernières années que l'entreprise a été considérée comme un objet digne d'intérêt scientifique par des sociologues¹³ malgré la grande signification accordée à l'analyse des activités professionnelles. La réflexion sur ces dernières était principalement axée sur le travail proprement dit. C'est d'ailleurs pourquoi on l'a nommée la sociologie de l'activité de production ou sociologie du travail. La référence à l'entreprise dans ce contexte se limitait au fait que c'est dans ce milieu que se déroulait l'activité de travailler.

Ainsi, pendant longtemps, l'entreprise a été abandonnée aux mains des ingénieurs et des gestionnaires. Les principaux axes de réflexion tournaient autour des exigences de production liées au capitalisme. En effet, comment réussir dans l'entreprise à inciter les ouvriers à donner le meilleur d'eux-mêmes pour obtenir une bonne production et partant faire des bénéfices ? C'est dans ce contexte que l'OST de Taylor allait connaître durant cette période un très grand succès.

Selon Taylor, les ouvriers dans les ateliers de production ne travaillent pas assez. Ainsi, il s'attaque au modèle professionnel dominant, dénonçant autant l'arbitraire patronale que la flânerie systématique de la main-d'œuvre.

12 - Bernoux Philippe, *Sociologie des entreprises*, Ed Seuil, Coll Points Essais, 1985, 4^e Ed 1993, 383p, p9.

13- Ib. Id.

Ainsi, il se propose de «*dégager des principes fondamentaux permettant de se référer à des normes formelles, objectives, fondées sur le savoir et destinés à limiter la part d'incertitude et surtout d'improvisation caractérisant jusque là le travail industriel*¹⁴. » C'est principalement dans cet objectif que Taylor avait énoncé ce qu'il avait appelé l'organisation scientifique du travail (OST).

L'OST est essentiellement composée de trois principes fondamentaux visant à rationaliser le comportement de l'ouvrier dans l'atelier :

- Le premier axe sur lequel il se penche concerne le «*one best way* ». Selon Taylor¹⁵, il existe une seule bonne manière d'accomplir un travail que l'étude des temps et des mots doit permettre de découvrir et de généraliser. Cela consiste en une décomposition en éléments simples de la pratique ouvrière puis à sa recombinaison en tâches élémentaires.

- Le second axe de l'OST est orienté vers la motivation de l'individu qui, selon Taylor est liée à la crainte de la faim et à l'appât du gain¹⁶. Dans ce contexte, il pense que la rémunération doit être proportionnelle à l'effort. Cela incitera les ouvriers à atteindre un rendement maximal s'ils veulent avoir des salaires élevés.

- Le troisième axe de l'OST prévoit une hiérarchisation de l'entreprise mettant d'un côté les décideurs et de l'autre les exécutants. Selon Taylor, les décisions dans l'entreprise doivent être prises par des experts spéciaux, le bon ouvrier devant être déchargé des tâches de réflexion et tourné exclusivement vers l'exécution.

Ainsi, selon Taylor, cette nouvelle conception de la gestion du travail permettait aux ouvriers d'avoir de meilleurs revenus et par conséquent de mieux faire face à leurs besoins. Cependant, il faut noter que dans le contexte du capitalisme et la recherche effrénée du profit, la mise en place de l'OST allait permettre une exploitation encore plus soutenue des ouvriers par le patronat.

14 – Taylor in *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Ed Armand Colin, 1991, 300p, p178.

15 – Ib. Id.

16 – Ib. Id.

Ce phénomène d'ailleurs existait déjà et se fondait sur une répartition inégale du capital qui était en possession des bourgeois. En contrepartie, les prolétaires détenaient la force de travail qu'ils donnaient en échange du salaire. Cependant, selon Karl Marx, cet échange ne se faisait pas de façon équitable. En effet, l'exploitation des prolétaires par les bourgeois est d'autant plus manifeste que Marx luttera toute sa vie durant contre les effets pervers du Capitalisme¹⁷.

Du côté de l'entreprise, le triomphe du capitalisme va engendrer certaines positions. Selon Bernoux,¹⁸ une interprétation socio-politique en France fera que les sociologues vont avoir une position critique face à l'entreprise. En effet, d'aucuns vont la considérer comme une institution du capitalisme, lieu d'exploitation des travailleurs. De même, les conditions de travail de certaines branches d'activité ou métiers extrêmement durs vont faire l'objet d'une très grande attention. Dans cette optique, l'étude de l'entreprise disparaît au profit de celui du travail, des mouvements syndicaux, des conflits etc. Ainsi, les principaux objets d'étude des sociologues de cette époque vont être axés sur : les mutations technologiques, les stratégies patronales et syndicales, l'organisation du travail, les luttes sociales, etc.

Cependant, plusieurs éléments vont contribuer à faire évoluer la sociologie du travail. En effet, les changements économiques mondiaux des années 80, l'augmentation du prix du pétrole, l'accélération des échanges économiques, la montée du Japon et des pays du Sud-est asiatique vont entraîner en Europe et en France une crise profonde. Cette dernière va aboutir à une révision de la relation : patrons syndicats, l'Etat contribuant aussi à revaloriser l'entreprise.

Aussi, des évolutions technologiques rapides vont être enregistrées : machines à commandes numériques, robot, ateliers flexibles, systèmes intégrés de gestion vont apparaître dans les entreprises. Ces nouvelles machines vont être mises en place dans un

17 – Karl Marx, *Le Capital : Critique de l'économie politique*, livre un, Paris, Ed Sociales, 1983, 940 p.

18 – Ib. p11.

cadre marqué par la rigidité des structures tayloriennes restées inchangées. Ainsi, le taylorisme va céder lentement la place à une nouvelle organisation orientée vers «*la recherche de cohérence et d'intégration entre les diverses étapes du processus de production au sein de l'entreprise.*»¹⁹ »

Ainsi, selon Bernoux²⁰, le travail n'est plus centré sur un poste et des performances individuelles, mais sur la cohérence et l'intégration de sous-ensembles. De même, l'organisation devient l'enjeu principal, l'OST ne pouvant plus répondre aux besoins du moment, marqués par la complexification de l'entreprise. C'est dans cet optique que va se développer la sociologie des organisations soutenue par l'ouvrage collectif de Michel Crozier et Ehrard Friedberg²¹ en 1977 : *L'acteur et le Système*.

Avec la sociologie des organisations, non seulement le travail et l'entreprise sont mieux organisés, mais l'acteur qui auparavant ne signifiait rien commence à avoir une grande importance. En effet, il peut dégager des stratégies, détenir des zones d'incertitude qui peuvent lui permettre de négocier un certain nombre de choses dans l'entreprise. Selon Bernoux, l'organisation comme un système de relations se voit accorder une place considérable, le poste de travail devenant secondaire²².

Ainsi, si dans l'ancien système la bonne marche de l'entreprise dépendait en grande partie des idées émises par les bureaux d'études, maintenant cela dépend plutôt du système d'interaction et de la coopération des acteurs. La sociologie des organisations brise ainsi le schéma des analyses comportementales béhavioristes (stimulus-réponse) mis en vigueur par le taylorisme.

19 – Ib. p 31.

20 – Ib. Id.

21 – Michel Crozier et Ehrard Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Ed Seuil, 1997, 498p.

22 – Ib. p 34.

La vision de l'entreprise dominée par la sociologie des organisations connaîtra aussi des limites. Selon Bernoux²³, elle sera remise en cause par de nouveaux bouleversements. En effet, le modèle de la sociologie des organisations est compromis par une bureaucratie très lourde, difficile à manier. De même, l'entreprise n'est pas seulement un lieu dans lequel les acteurs développent des stratégies ou détiennent des zones d'incertitudes qu'ils utilisent dans leurs rapports avec les autres. L'entreprise est avant tout composée par des individus. D'après Bernoux²⁴, «*l'entreprise n'est pas seulement un lieu où les membres doivent coordonner leurs actions, mais un lieu où se crée un lien social particulier, où existent des entités, des accords, un bien commun*». Ainsi, toutes ces années durant, l'entreprise a été pensée séparément du social. Ce n'est que récemment que cette problématique est prise en compte dans les analyses liées au travail.

La part du social va prendre une plus grande ampleur avec le développement de la culture d'entreprise. Selon Bernoux²⁵, l'émergence de ce thème renforce l'idée selon laquelle, l'entreprise est un lieu où peut se tisser un lien particulier, indépendant des contraintes qui pèsent sur elle. Ainsi, un débat autour du rapprochement entre l'entreprise et la société va voir le jour, facilitant en même temps l'émergence d'une sociologie des entreprises. Celle-ci ne peut se limiter à expliquer l'entreprise à partir de la recherche d'un taux ou de croissance ou encore en partant des divergences d'intérêts. L'analyse des variables culturelles va plus loin.

A ce propos, Placide Muamba Malumba²⁶ montre dans la revue spéciale de l'URED n° 5, 6, 7 que cette nouvelle approche privilégie l'étude de la place qu'occupe l'entreprise dans la société. Il dit : «*dans cette perspective, l'unité de production est un fait social et culturel dans le tissu social et culturel où elle est insérée et avec lequel elle est en interaction constante*²⁷». Ainsi, il est indispensable de tenir compte de cette réalité, pour produire, pour vendre, pour recruter, pour se financer.

23 – Ib. p36.

24 – Ib. p113.

25 – Ib. p 11.

26 – Placide Muamba Mulumba, in *Université Recherche et Développement*, l' Harmattan, 1996,491p p 49.

27 – Ib.id..

En outre, si les valeurs sociales et culturelles interviennent dans l'entreprise, elles ne le font pas de façon unanime. En effet, les réalités culturelles diffèrent d'un lieu à un autre. Elles n'ont pas les mêmes implications dans le milieu de l'entreprise. Malheureusement, pendant longtemps, les modèles théoriques développés par l'Occident ont aussi servi à gérer les entreprises africaines malgré les écarts culturels existants. C'est contre cette situation que certains chercheurs comme, M. Agier, J. Copans et A. Morice²⁸ ont produit un ouvrage intitulé, *Classes ouvrières d'Afrique Noire*. Cette œuvre aura pour motivation principale de replacer l'ouvrier africain dans son véritable contexte. Ainsi, la conception de la classe ouvrière en Occident ne peut être admise dans le continent noir.

Aussi, selon Copans, l'ouvrier ne fait pas que travailler à l'usine, à la mine, dans l'atelier ou la plantation. Il a aussi une vie privée : *« on ne peut sérieusement comprendre le monde du travail sans étudier simultanément tous ces lieux où les ouvriers dorment, mangent, obéissent ou donnent des ordres, et tissent finalement l'essentiel de ces liens sociaux, ethniques, religieux, matrimoniaux qui assurent leur reproduction et sans lesquels il n'y aurait pas d'univers professionnel non plus »*²⁹. Selon lui, le travail et le hors-travail sont liés. En d'autres termes, la production à l'usine est symbiose avec la reproduction familiale.

Aussi, J.C. Rébéhéfifara³⁰ note dans le même ouvrage que les études sur l'ouvrier se sont longtemps focalisés sur les aspects spectaculaires tels que les grèves et autres manifestations. Il poursuit en disant que l'ouvrier, en dehors des enquêtes à l'usine retourne chez lui où il reprend ses droits, là où le chercheur ne le suit pas souvent.

Cependant, l'ouvrier dont il est question ici concerne le salarié. C'est-à-dire, celui qui attend de la part de son employeur un gain après chaque fin de mois. Ce type d'ouvrier ne concerne malheureusement pas la majorité d'entre eux. En effet, ceux travaillant sous le régime non salarial sont beaucoup plus nombreux : journaliers, saisonniers et autres. Paradoxalement, dans la majeure partie des études existant à propos du monde

28 – Jean Copan , Maurice Agier et Alain Morice , *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Katharla, ORSTOM, 1987, p 8.

29 – Ib. p 9.

30 – Ib. p 10.

ouvrier, beaucoup ne parlent pas ou peu de ce type d'ouvrier. Pourtant comme dit Agier³¹, dans nombre d'entreprises, une grande partie du personnel est embauchée à partir des masses de temporaires, de saisonniers, de journaliers et autres migrants sur contrat plus ou moins tacite.

C'est précisément de ce type d'ouvrier dont il est question ici. C'est-à-dire de l'ouvrier faisant du travail temporaire plus précisément du journalier.

Par ailleurs, il faut dire que le thème de la condition ouvrière n'a pas tellement été sollicité par les chercheurs. En effet, peu de travaux existent sur l'entreprise en Afrique. A l'UGB, malgré quelques mémoires de maîtrise existant dans ce domaine, des efforts restent encore à faire. C'est ainsi que, nous nous sommes orientés vers le travail journalier. Nous espérons apporter notre modeste contribution à la problématique de la condition ouvrière.

Pour ce travail, nous avons choisi comme zone d'intervention les I.C.S/Mine pour plus plusieurs raisons. En effet, elles constituent aujourd'hui l'une des plaques tournantes de l'économie sénégalaise. Pourtant jusqu'à ce jour, cette entreprise reste encore mal connue par beaucoup de Sénégalais. Il n'existe quasiment pas d'études faites sur cette entreprise malgré sa taille et aussi son potentiel heuristique. Il est temps pour nous qui avons choisi de nous investir dans ce domaine de nous mettre au travail malgré les difficultés que nous pouvons y rencontrer. De même, nous devons parvenir à percer le secret des entreprises qui pour la plupart restent inaccessibles.

Aussi, notre attachement aux ICS/Mine est également lié au fait que nous habitons cette localité. De ce fait, nous ne pouvons pas rester indifférents à tous ces problèmes et à toutes ces situations que vivent les journaliers dans cette entreprise.

31 – Ib. p 16.

II Position du problème :

II . 1 . L'implantation du chômage au Sénégal :

Babacar Fall, dans « Ajustements structurels et emploi au Sénégal » a montré une certaine évolution du chômage depuis 1960. Selon lui, durant cette année, on relevait un taux estimé à 6,8% par rapport à la population active. Ce taux va connaître une évolution en 1964. En effet, avec l'accession du Sénégal à la souveraineté internationale et le retrait du marché de l'AOF, une hausse a été notée au niveau du chômage officiel ; c'est-à-dire au niveau des travailleurs qui, à un moment de leur vie ont obtenu un contrat de travail et l'ont ensuite perdu, sans pouvoir par la suite retrouver un autre emploi, salarié ou non³². Selon Fall toujours, le service de la main d'œuvre estime le nombre de sans travail à 60.000 (MIT 1965 ; 733). Aussi, entre 1970 et 1976, le taux de chômage va passer de 11,2% à 14,9%.

Cependant, face à cette situation, l'Etat sénégalais va tenter de réagir pour absorber la crise. En effet, il va entre 1962 et 1979 pratiquer une véritable politique de l'emploi. Ainsi, d'aucuns parlaient des « *vingt années glorieuses de l'emploi* », période durant laquelle, tous les diplômés sans tenir compte de la qualification professionnelle seront embauchés. La préoccupation de l'Etat était selon Sar³³ le recrutement des « *nationaux capables d'occuper les postes laissés vacants par le départ du colonisateur...* ». Selon lui toujours, la fin de la colonisation avait libéré de nouveaux emplois que les dirigeants s'étaient hâtés de pourvoir dans l'optique d'asseoir une politique de développement économique et social rapide.

D'autres structures vont également soutenir l'Etat dans son combat. C'est le cas de l'ONCAD (Office national de coopération et d'assistance au développement) qui employait à lui seul 6000 agents.

32 – Ib. P 16.

33 – Ib. P 13.

Malgré tous ces efforts, le chômage persistait toujours. Aussi, constatait-on selon Fall³⁴ entre 1976 et 1988 une augmentation assez importante de la population en âge de travailler. En effet, elle est passée de 1 960 000 à 2 308 490 ; ce qui contribuait à mettre en évidence la faible capacité pour le tissu économique d'offrir des opportunités d'emploi. L'Etat se trouve alors submergé par un nombre de chômeurs de plus en plus important. Il ne peut plus faire face aux charges qui pèsent sur lui. C'est ainsi qu'il va faire appel aux structures de financement internationales : le FMI (Front monétaire international) et la BM (Banque mondiale).

A ce propos, A. T. Thiam³⁵ souligne que : « *le Sénégal durant les années 1980 avait cédé l'essentiel de sa souveraineté économique au profit des institutions multilatérales en vue de faire partir le Sénégal sur de nouvelles bases.* » Dans cette optique, des réformes vont avoir lieu principalement dans les domaines de l'agriculture et de l'industrie.

Au niveau de l'agriculture, la NPA (Nouvelle politique agricole) tourne principalement autour du désengagement de l'Etat qui, jusque là, venait en aide aux paysans. Ce retrait se manifeste par la suppression de structures d'encadrement tels : l'ONCAD, la SODEVA, etc. Les paysans sont ainsi livrés à eux-même, ne disposant plus de subventions ni d'assistance.

Au niveau industriel, la NPI (Nouvelle politique industrielle) s'attaque à la masse salariale. Dans ce sens, les contrôles deviennent plus rigoureux au niveau des recrutements. Ainsi, certains agents retraités ou décédés ne sont pas remplacés. A cela s'ajoutent les privatisations d'entreprises sans tenir compte réellement de l'intérêt des travailleurs.

Toutes ces réformes introduites par les PAS auront des conséquences terribles sur les populations. Les agriculteurs ne parviennent plus à vivre correctement de leur activité tandis que les ouvriers perdent de plus en plus leur emploi. Aussi, les jeunes diplômés

34 – Ib. Id.

35 – Ib. P 3.

sortant des écoles de formation et des universités parviennent difficilement à trouver du travail. Selon Kassé³⁶, les pertes d'emploi causées par l'ajustement structurel sont évaluées à 16 200 dont les 10 000 viennent du secteur industriel, les 2 400 du secteur agricole, les 1 800 du secteur parapublic, les 1 000 du secteur bancaire et 1 000 autres concernant les diplômés de l'enseignement supérieur.

De tels résultats montrent que les PAS ont plutôt privilégié l'équilibre des finances publiques, laissant les paysans et les salariés dans la misère. Cela s'est traduit par un fort taux de chômage qui n'est autre que le reflet de la crise de l'emploi.

II . 2 . La réalité du chômage et ses conséquences :

D'après l'encyclopédie universalis³⁷, chacun sait spontanément ce qu'est un chômeur. Cependant, il est pourtant très difficile de donner une définition exacte. Dans ce sens, on peut noter plusieurs conceptions, toutes donnant à ce mot une signification plus ou moins différente.

Pour notre part, nous n'entrerons pas dans ce débat. Par contre, la conception que nous donnons à ce concept ici est plutôt globale. Ainsi, nous entendons par chômeur toute personne en âge de travailler et ne disposant pas d'un emploi. Cette définition inclut aussi bien ceux qui ont ou non une profession sans travailler que ceux qui ont une fois travaillé et ont par la suite perdu leur emploi.

Cependant, la réalité du concept de chômeur n'a de sens que par rapport au travail. Selon Schnapper³⁸, « *c'est en exerçant un emploi que les individus participent aux rythmes collectifs, utilisent l'espace public, établissent et entretiennent la plupart des liens sociaux* ». C'est ainsi dire que l'exercice du travail est quelque chose de très valorisé dans la société.

36 – Mamadou.Kassé, in *le journal Le Soleil* du 18 octobre 1989.

37 – *Encyclopédie Universalis N 5*, 1990, 1003P, P717.

38 – Dominique Schnapper, in *Traite de sociologie du travail*, De Coster M. et Pichault F., Bruxelles, Ed Boeck, 1994, p115.

Dés lors, pouvons nous nous interroger sur les conditions d'existence d'un chômeur dans un groupe. L'analyse de son expérience vécue, montre que nous avons là, un être qui vit dans des conditions très difficiles. Il ne peut rien faire de lui-même qui demande un apport financier. Aussi, se sait-il à la charge des autres. Cette situation entraîne souvent un sentiment de conflit avec les autres et avec lui-même. Schnapper³⁹ dit qu'il a l'impression de perdre sa dignité. Il poursuit en disant qu'il vit une crise personnelle qui risque de se traduire par la remise en cause de ses rôles familiaux et la rupture des relations avec les autres.

Aujourd'hui au Sénégal, nombreux sont les jeunes chômeurs qui sont entretenus par leurs parents ou par un proche. Souvent, ils vivent avec la contrainte de dépendre encore de quelqu'un malgré leur âge. Cette contrainte peut leur donner l'impression de ne pas être assez considéré à chaque fois qu'ils constatent un certain nombre de dysfonctionnements autour d'eux.

De même, la position d'un père de famille au chômage peut être très humiliante. Cette situation peut aller jusqu'à disloquer une famille. En effet, nombreux sont les foyers qui ont été victimes de manque de revenus suffisants pour faire face aux problèmes familiaux : l'alimentation, la santé, l'habillement, l'éducation, etc.

Ces difficiles conditions de vie liées au chômage nous ont conduit au cours de notre réflexion à poser une question générale de recherche. En effet, comment venir à bout du chômage aujourd'hui au Sénégal dans un contexte de crise économique où, trouver un emploi salarié est de plus en plus rare ?

Plusieurs tentatives de solutions vont pousser les populations sénégalaises à entreprendre un certain nombre d'initiatives. Cependant, il faut noter que cela n'est pas uniquement propre au Sénégal. En effet, tous les pays du monde sont confrontés à ce problème de chômage. Ainsi, on peut noter que l'aggravation du chômage a constitué un

39 – Ib. Id.

facteur important dans la création de nouvelles entreprises en Europe⁴⁰. En effet, la grande crise des années 30 avait déjà été marquée en France et aux Royaumes Unis par un mouvement similaire d'augmentation du nombre de petites entreprises industrielles.

Pendant ce temps, nous assistons au Sénégal à un engouement certain de la part de l'Etat à promouvoir les petites et moyennes entreprises. En effet, la politique des «*départs volontaires*» permettrait selon Mamadou Touré⁴¹ à partir des démissions, d'accéder aux financements bancaires pour la création de PME et, en même temps réduire le nombre de chômeurs. Cette conception était aussi partagée par Cheikh Hamidou Kane⁴² qui, alors Ministre du Plan et de la Coopération soulignait en 1986 que : «*cette stratégie de créations de petites et moyennes entreprises est dictée par la volonté de l'Etat de favoriser l'éclosion d'un tissu industriel dense et intégré à la place de la structure actuelle qui a de la peine à réagir aux fluctuations de la conjoncture internationale*».

Ces initiatives vont permettre au secteur informel de se développer tout en tentant d'occuper le maximum de personnes dépourvues d'emploi. C'est ainsi que durant ces dernières années, on pouvait noter partout au Sénégal une floraison de petites activités tels que : l'artisanat, les groupements d'intérêts économiques, les télécentres, les buvettes etc. Cependant, malgré ces efforts, l'essor du secteur informel qui a certes occupé les populations à faire face à la crise de l'emploi, ne s'est pas substitué à l'emploi formel⁴³. Le chômage persiste toujours dans la société.

En dehors du développement des PME et de l'informel, les mouvements associatifs ont aussi été très présents dans les stratégies sous l'effet de la crise et de l'ajustement structurel. En effet, en milieu urbain comme en milieu rural, de fortes tendances associatives ont été révélées surtout du côté des femmes, grâce aux regroupements tels que les «*tontines*» et les «*mbotayes*».

40- Daniel Baroin et Patrick Fracheboud, *Les PME en Europe et leur contribution à l'emploi*, Paris, Documentation française, 1983, 144p, p56.

41 – Ib.p 15.

42 – Ib. Id.

43 – Ib. P 18.

Une autre activité va connaître une importance particulière avec la crise économique. Il s'agit du travail temporaire. En France déjà, selon Schnapper⁴⁴, la volonté de lutter contre le chômage conduisait l'Etat à créer des catégories administratives intermédiaires entre emplois permanents et chômage. Il poursuit en disant que : « *il s'agissait pour des raisons politiques et sociales de limiter le nombre de ceux qui, ne pouvant prétendre à un emploi permanent, doivent ne pas tomber pour autant dans les statuts plus défavorisés des chômeurs ou même des assistés*⁴⁵ ».

Au Sénégal, le travail temporaire est devenu une des principales activités des individus contre le chômage. Ainsi, il se développe de plus en plus dans les entreprises, poussant les chômeurs en quête d'emploi et de revenus à se déplacer dans tous les sens à la recherche d'un emploi. C'est ainsi que nous trouvons aujourd'hui dans la majeure partie des entreprises et structures pouvant générer des emplois, une importante réserve de main d'œuvre.

Dans cette optique, nous avons identifié comme problème spécifique de recherche : le travail journalier comme réponse à la crise économique au Sénégal marquée par un fort taux de chômage. Cependant, plusieurs entreprises au Sénégal utilisent des journaliers. Ainsi, nous avons choisi pour ce travail de nous limiter aux I.C.S/Mine.

Dans ce site, les besoins en terme de personnel ont conduit à l'embauche de 1196 permanents⁴⁶. Ces individus ont pour tâche principale d'assurer la production nécessaire à l'entreprise. De ce point de vue, les I.C.S/Mine offrent des possibilités d'emploi aux populations de Mboro, de la région de Thiès et du Sénégal en général. Cependant, ce personnel ne suffit pas pour faire tourner l'entreprise au maximum de ses possibilités. En effet, certains peuvent aller en congés, d'autres peuvent tomber malade, etc. Aussi, l'entreprise peut avoir certains types de travaux ou d'interventions qui demandent une forte main d'œuvre. A cela s'ajoutent les trous créés par le non-remplacement de certains départs

44 – Dominique Schnapper, in *Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux*, Revue française de sociologie n° 1, 1989, p 20.

45 – *Ib.* p 26.

46 - Source : *Rapport mensuel d'Avril 1999 (SPJ)/Mine*.

en retraite, licenciements ou démissions.

La solution apportée à ce problème est l'utilisation de la main d'œuvre temporaire. C'est ainsi qu'aux ICS/Mine, une moyenne de 1040 journaliers est utilisée par mois. Ce qui constitue un effectif assez important vu le nombre de permanents utilisés par l'entreprise. Cependant, l'importance de cette activité a conduit la direction générale des à la sous traiter.

En effet, depuis janvier 1999, la gestion des journaliers dans ce site est revenue à un prestataire de service dont l'entreprise s'appelle la SEDIPRES (la Sénégalaise de Distribution de Prestations de Services).

Alors, dans quelles conditions travaillent ces journaliers ? Sont-ils satisfaits de leur situation dans l'entreprise ? Ces questions nous ont poussé à formuler un sujet pour notre mémoire de maîtrise :

Les journaliers du site Taïba des I.C.S : conditions de t travail et conditions de vie

Hypothèse :

Les journaliers des I.C.S/Mine n'ont pas de bonnes conditions de travail. Cependant, ils sont très motivés. Cela découle de la précarité de leur emploi et aussi des mauvaises conditions de vie qui les poussent quelques fois à développer des stratégies.

Objectifs :

Le travail journalier aux I.C.S/Mine comme nous ambitionnons de le montrer se caractérise par de mauvaises conditions de travail. En effet, certains de leurs droits sont fortement négligés. Cependant, la motivation dont ils font preuve ne concorde pas avec la réalité qu'ils vivent dans l'entreprise. Ainsi, il s'agit pour nous dans ce travail de tenter, de comprendre et d'expliquer cet attachement apparent des journaliers à cette activité.

Par rapport à cela, nous montrerons d'abord que leur motivation est liée à la précarité du travail qu'ils font et aussi aux mauvaises conditions de vie qu'ils ont. Ensuite, nous montrerons comment les stratégies développées par les journaliers peuvent participer à améliorer leurs conditions de vie.

Chapitre II : Le modèle d'analyse.

Après avoir établi l'hypothèse et défini les objectifs, il nous faut à présent passer à la confirmation ou à l'infirmité. Pour cela, nous disposons d'un ensemble de cadres théoriques à partir desquels nous pouvons nous inspirer. Cependant, nous ne pouvons pas tous les utiliser de peur de surcharger notre travail. Ainsi, nous tenterons de choisir parmi celui ou ceux qui colleront le plus à la problématique que nous avons définie et à l'hypothèse que nous nous proposons de vérifier.

A ce titre, l'individualisme méthodologique et la sociologie compréhensive de Max Weber sont les plus appropriés quant à la vérification de notre hypothèse. Ces deux approches, il faut le noter accordent à l'acteur une importance particulière. Il est même au centre de toute tentative d'explication et de compréhension des phénomènes sociaux. En effet, selon Raymond Boudon, «*l'individualisme méthodologique considère les finalités de l'action individuelle et l'intentionnalité de l'acteur placé dans des situations où il doit prendre en compte les contraintes qui contrarient ses objectifs*⁴⁷». Dans le même sens, il est indispensable de reconstituer d'après Boudon les motivations individuelles des acteurs concernés par un phénomène et d'appréhender ce dernier comme le résultat de l'agrégation des comportements dictés par ces motivations⁴⁸.

Selon Max Weber, l'explication des phénomènes sociaux passe par une compréhension du sens que les individus (acteurs) donnent à leurs actions. Cette compréhension est indispensable dans une optique d'explication des phénomènes sociaux.

Cependant, qu'il s'agisse de l'individualisme méthodologique ou de la sociologie compréhensive, l'individu dont on parle ici ne vit pas totalement isolé de la société. Bien au contraire, il s'agit de celui inséré dans un contexte social, en interaction avec les autres dans la société.

47 – Raymond Boudon, in *Sociologie contemporaine*, Paris, Vigot, 1989, p 111.

48 – Ib. p 107.

Dans le souci de permettre une adaptation de ces modèles théoriques à la volonté de vérifier l'hypothèse, nous ferons appel à Jean Michel Berthelot⁴⁹. En effet, il a élaboré des schèmes ayant pour objectif de rendre compte de l'intelligibilité du social. Parmi ces schèmes nous comptons ceux dont les programmes et démarches sont centrés sur le procès c'est-à-dire le schème actancier et le schème dialectique. Celui qui nous intéresse ici est le schème actancier. Son équation est la suivante :

$$(A \rho B) = B \in S, S \{ \Sigma_a \rightarrow \Sigma_b \} \rightarrow B \rightarrow S$$

I. Explication du schème :

Nous avons A qui est un système et B est un élément du système. L'ensemble des acteurs Σ_a produit Σ_b un ensemble d'effets de leurs actions qui sont B équivalent à la résultante du comportement des acteurs impliqués. L'effet de masse résultant de B exerce en retour une action dans le système S.

Cette équation doit à présent être appliquée à la problématique de notre travail particulièrement à l'hypothèse. Ainsi, (a) désigne l'ensemble des acteurs représentés ici par les journaliers ; (e) désigne l'ensemble des effets de leurs actions. Ici, l'ensemble des effets de leurs actions B doivent être analysés suivant deux axes : le premier concerne les conditions de travail et le second concerne les conditions de vie.

Dans le premier cas, les effets des actions des journaliers caractérisés par un chômage chronique entraînent une forte convergence des individus vers les I.C.S/Mine à la recherche de travail. Cette situation est favorable à l'employeur. En effet, la demande est supérieure à l'offre. Ainsi, ce que certains refusent, d'autres l'acceptent sans conditions entraînant ainsi une précarité de l'emploi et de mauvaises conditions de travail pour les journaliers. B exerce en ce moment une action en retour sur S étant ici l'entreprise et pousse au développement des stratégies.

49 – Berthelot Jean Michel, *L'intelligence du social*, PUF, Paris, 1990,249p.

Dans le second cas, en dehors de l'entreprise, le chômage et la précarité de l'emploi produisent chez le journalier une situation B qui est : de mauvaises conditions de vie. Cela entraîne pour les individus ayant obtenu des embauches d'avoir une très forte motivation au travail. B ici exerce une action en retour sur S ; c'est-à-dire une tentative d'amélioration de leurs conditions de vie ; ce qui découle sur des stratégies.

Le schème actanciel dont nous avons fait appel peut être couplé avec un autre pour permettre une meilleure compréhension de l'hypothèse. En effet, le schème causal peut être utiliser ici en complément. Son équation est la suivante :

$$(A \rho B) = B = f(A)$$

Cela signifie que B dépend de A.

A est antérieur à B et qu'à toute variation de A correspond une variation de B.

En application concrète à la problématique nous aurons :

A = conditions de vie est la variable indépendante

B = conditions de travail est la variable dépendante

D'après la relation, les conditions de travail de journaliers dépendent de leurs conditions de vie. Si les conditions de vie s'améliorent, les conditions de travail aussi vont s'améliorer ; si les conditions de travail s'améliorent, les conditions de vie aussi vont s'améliorer.

Cela signifie que les motivations des journaliers sont encrées dans leurs conditions de vie. Ces dernières ne leur permettent pas de revendiquer un certain nombre de choses. Ainsi ils acceptent de subir des conditions de travail plus ou moins dures. Cela les conduira cependant au niveau de l'entreprise et de leur milieu de vie à développer des stratégies.

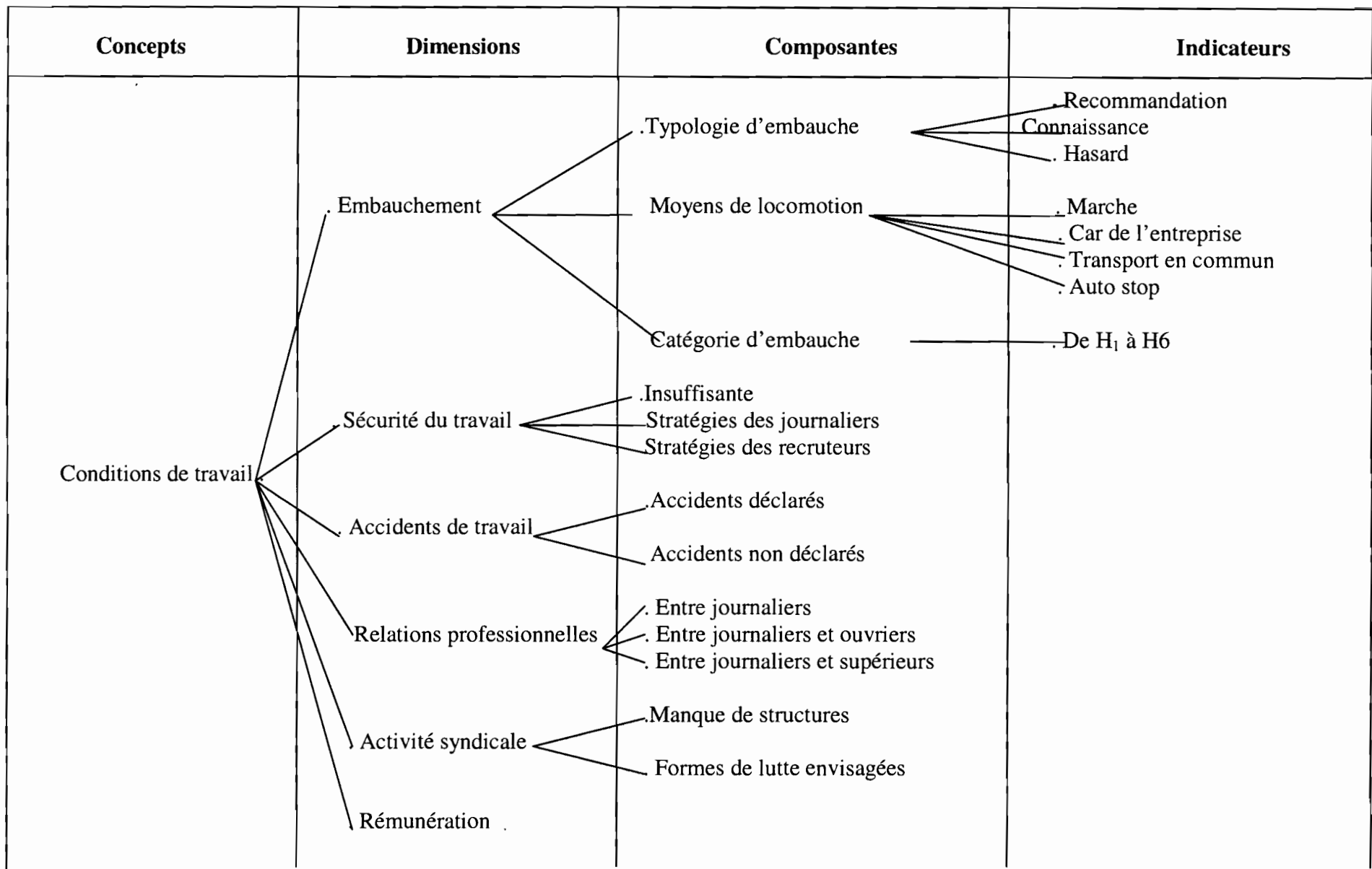
II . Construction du modèle d'analyse :

La construction du modèle d'analyse sera axée autour des principaux concepts qui sont dans notre hypothèse. Il s'agit du concept de :

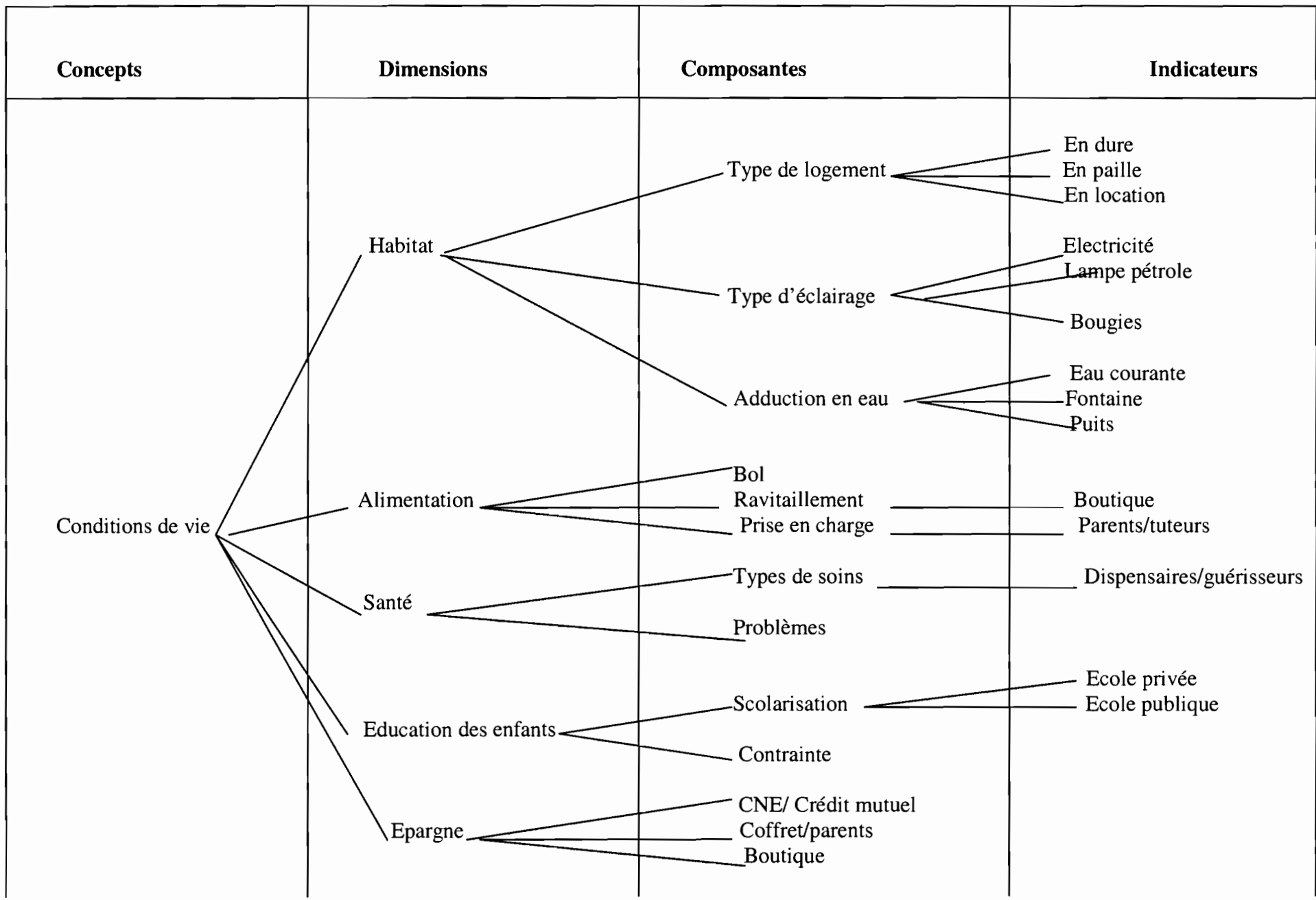
- Conditions de travail
- Conditions de vie

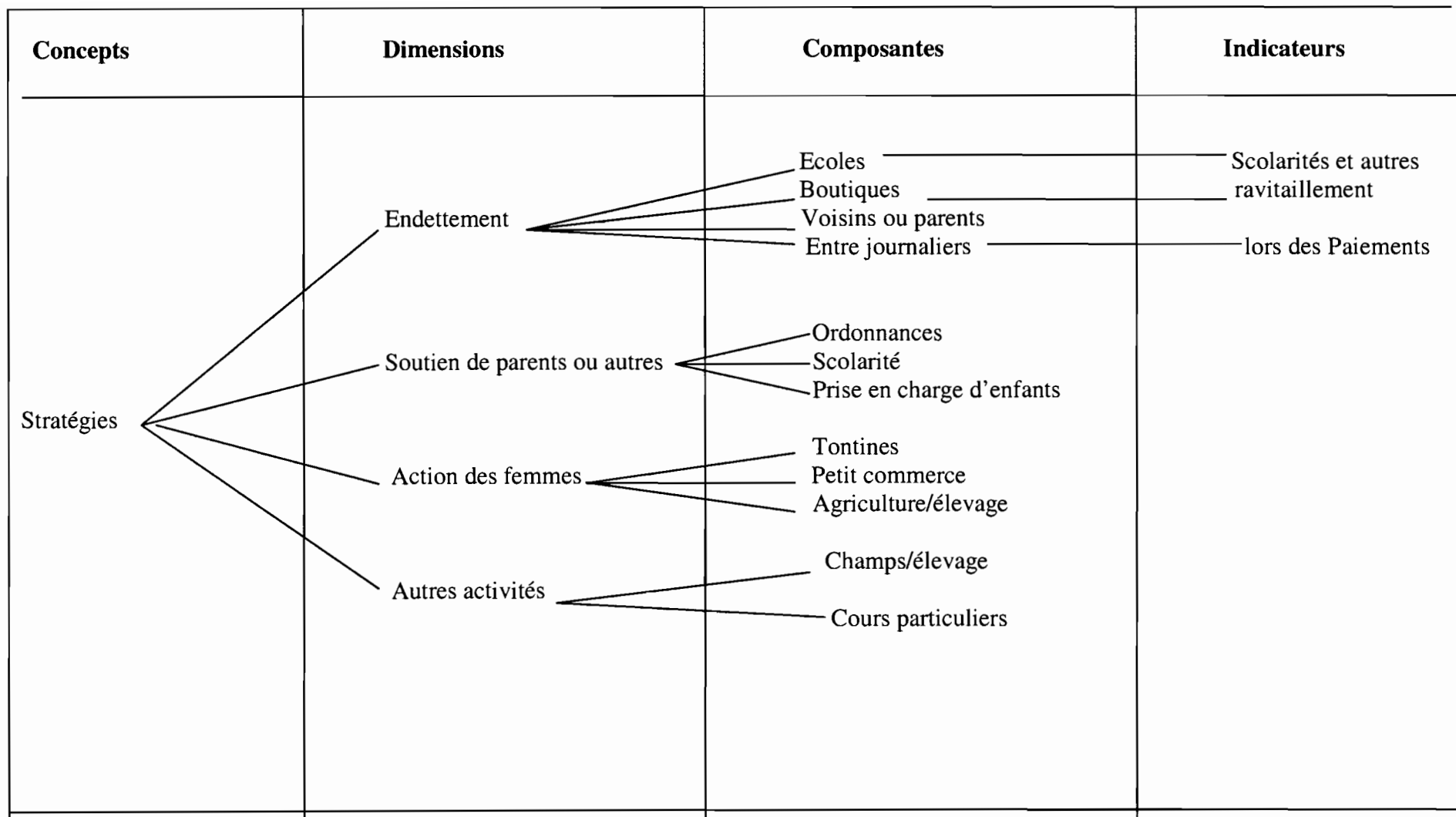
- Motivation
- Stratégies

C'est à partir de ces quatre (04) concepts que nous avons construit ces tableaux ci dessous.



Concepts	Dimensions	Composantes	Indicateurs
Motivation au travail	Responsabilités familiales Gagner la confiance du recruteur Gagner de l'argent Bonne production de l'entreprise Emploi précaire	Parents/ frères sœurs Enfants Famille	





Chapitre III : Définition des concepts.

Dans l'optique d'un usage clair des mots ou expressions utilisés dans ce travail, nous allons opérer un éclairage conceptuel. Cet exercice nous permettra d'avoir une même intelligibilité des différents concepts et mots contenus dans notre hypothèse. D'après Durkheim, «*la première démarche du sociologue doit être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question*⁵⁰».

I . Les conditions de travail :

Elles se réfèrent aux différentes situations liées au travail dans l'entreprise de près ou de loin. Ici, ces différentes situations peuvent être identifiées depuis le processus de recrutement du journalier à sa rémunération.

II . Les conditions de vie :

Elles se réfèrent au niveau de vie des journaliers ; Leur situation matrimoniale (Marié, Célibataire), au degré de satisfaction de leurs objectifs par rapport aux revenus qu'ils ont etc. Par ce concept, nous entendons le reflet du contexte social du journalier en dehors de l'entreprise, dans sa vie quotidienne.

III . Le journalier :

Le journalier est un type d'ouvrier qui travaille à la journée. Selon le Journal Officiel⁵¹, ce type d'ouvrier est engagé à l'heure ou à la journée et est payé chaque jour avant la fin du travail. Il est autorisé à travailler 40 heures au maximum pendant 6 jours ouvrables. Au-delà, il est considéré comme étant engagé pour une durée indéterminée.

50 – Emile Durkheim , *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, Flammarion, 1988, p 127.

51 – Décret du 20 Février 1970, in *Le Journal Officiel* du 09 Mars 1970.

Dans ce travail, nous considérerons comme journalier des I.C.S/Mine, tout individu ayant une qualification professionnelle ou non et qui est embauché le matin et débauché le soir. Ici, le journalier ne doit pas dépasser 36 heures de travail par semaine.

IV . La motivation :

Il est des mots dont l'utilisation demande beaucoup de prudence tellement ils sont riches en signification. Il en est ainsi du concept de motivation. Selon Bernoux, ce concept est difficile à utiliser et prête à beaucoup de confusions. Nous allons essayer ici de retracer les différentes conceptions que nous avons rencontrées tout en précisant l'orientation que nous donnons à ce concept dans ce travail.

D'après Bernoux⁵², la motivation est un concept d'origine psychologique qui dirigerait à la fois les raisons que les individus se donnent pour agir et la mobilisation de leur énergie individuelle pour atteindre ces buts. Pour Sandra Michel⁵³, elle est plutôt une dynamique, un mouvement qui pousse à agir et qui oriente l'énergie des individus. Plusieurs autres visions de ce concept existent selon Sandra Michel.

- La première vision développée concerne la vision mécaniste ou l'homme grenouille. Selon cette vision, l'homme fonctionne mécaniquement à partir de la satisfaction de ses besoins. Ainsi, il existe un système psychologique établissant une relation entre besoin et motivation. L'existence du besoin entraîne une recherche de satisfaction de ce besoin qui sou tend la motivation. Dans ce cas, dès que le besoin est satisfait la motivation s'arrête.

Cette dernière se présente ainsi comme un schéma de causalité stimulus réponse de type béhavioriste. Dans le même sens, Maslow⁵⁴ développe une théorie entre besoin et motivation. Pour lui, les éléments qui sous-tendent la motivation sont au nombre de 5 : le

52 - lb,p 92.

53 - lb. p 382.

54 - lb. p 384.

besoin physiologique, le besoin de sécurité, le besoin social, le besoin d'estime, le besoin d'actualisation.

Ces besoins sont hiérarchisés ; chacun d'entre eux ne fonctionnant (ne provoque l'action) que si le besoin inférieur est satisfait. Ici, la motivation est comme une sorte de réflexe, un système bien huilé qui s'enclenche malgré l'individu.

Herzberg ⁵⁴ lui, parle de la relation entre motivation et satisfaction. Pour lui, la motivation consiste à distinguer les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction au travail. Aussi, en dehors de la conformité faite à propos de la conception de Maslow, Herzberg pense que la motivation est liée à la satisfaction de la part noble des besoins : accomplissement de soi, prise de responsabilité, reconnaissance par autrui de la qualité de travail effectuée, possibilité de progression⁵⁵.

- Une seconde conception développée par S. Michel autour de la motivation concerne une vision psychologisante ou l'homme en catégorie. Selon lui, cette vision ne nie pas le schéma béhavioriste. En outre, elle est basée sur le domaine psychologique. Ainsi, cette vision est fortement axée sur l'individu comme source d'actualisation des comportements. A cela s'ajoute l'idée qu'au-delà des besoins universels, il est nécessaire de comprendre la structure de chaque individu pour parler de motivation. Ici, cette dernière serait assimilée aux intérêts issus de la structure de la personnalité. D'après cette seconde conception, ce sont plutôt des individus compte tenu de leur personnalité qui créent les motivations et non les besoins universels⁵⁶.

- La troisième conception de la motivation est orientée vers une vision cognitive ou l'homme rationnel. Ici, S. Michel part de postulats tels ceux développés par Mc Clelland et alii⁵⁷. Ces derniers considèrent que toute motivation humaine se fonde sur deux attitudes :

54 – Ib.id.

55 – Herzberg, in Denis Segrestin , *Sociologies de l'entreprise*, Paris, Armand Collin, Masson, 1996, 217p, p 77.

56 – Ib. p 386.

57 – Ib. p 387.

- le besoin de réussite et la peur de l'échec. Selon cette conception, chacun, avant d'agir de manière en partie inconsciente, pèse le pour et le contre, évalue ses chances et calcule des possibilités. Cela entraîne un comportement rationnel. La motivation est ainsi une affaire de calcul liée à 3 questions fondamentales :

- 1- Est-ce que j'ai des chances d'arriver à faire telle chose ?
- 2- Est-ce que cette action me permettra d'obtenir la récompense/le résultat visé ?
- 3- Ce résultat a-t-il vraiment de la valeur pour moi ?

- La dernière conception développée par S. Michel sur la motivation concerne la vision de l'homme en interaction. Elle s'inspire de celle de Nuttin⁵⁸ qui envisage une interaction entre l'individu et l'environnement. Ici, Nuttin définit l'individu comme un sujet et l'environnement comme une situation du sujet. A partir de ce moment, la motivation devient un dynamisme qui a pour but de «*transformer une série de réactions segmentaires en actions significatives*»⁵⁹.

La conception de Bernoux de la motivation aborde dans le même sens que celle de Nuttin. En effet, pour lui, le premier élément à prendre en compte autour de ce concept est qu'elle doit toujours être reliée au sens que l'acteur donne à sa conduite⁶⁰. Il poursuit en disant que l'individu ne se mobilise que pour une action qui a pour lui un sens important. Dès lors, la motivation devient selon Bernoux une construction de l'individu liée au sens qu'il attribut à l'action qu'il entreprend.

C'est précisément ce contenu que nous donnons à ce concept dans ce travail. En effet, ici, c'est le sens que le journalier donne à sa motivation au travail qui est recherché. Cette conception cadre parfaitement avec l'orientation de notre travail.

58 – Ib. Id.

59 – Ib. p 389.

60 Ib. p 95.

V . La stratégie :

Selon Poupart⁶¹, il en va des mots comme des souliers. Plus ils sont utilisés, plus ils deviennent confortables mais aussi usés de telle sorte qu'il n'est pas toujours facile de s'entendre sur leur véritable signification. Le concept de stratégie n'échappe pas à cette règle. Ainsi, cela ne facilite pas toujours sa compréhension.

D'origine grecque, il s'accorde d'abord au domaine militaire. Il désigne alors l'art de conduire les armées ou de commander en présence de l'ennemi. Le verbe grecque «*stratego*» signifie la destruction de ses ennemis par un usage efficace de ressources. Toujours dans le domaine militaire, Capet et al.⁶² conçoivent que c'est «*la rapidité d'action militaire qui doit permettre de surprendre et de paralyser l'adversaire*». Par contre, pour l'humoriste Jean-Charles⁶³, «*la stratégie est l'art de tirer pour faire croire à l'ennemi que l'on a encore des cartouches*».

En dehors du domaine militaire, le concept de stratégie est utilisé dans plusieurs autres contextes. Ainsi, il s'est étendu progressivement pour recouvrir l'utilisation de moyens quels qu'en soient la nature et le domaine d'application ou pour désigner un ensemble d'actions, coordonnés ou de manœuvres pour atteindre un objectif⁶⁴.

Dans le domaine agricole, la notion de stratégie est utilisée dans le cadre de la sociologie rurale. Ainsi, selon Yung et Zaslavski⁶⁵, «*par stratégie des producteurs agricoles, on entendra l'art d'acteurs pour lesquels le processus agricole et pastoral de production occupe une place centrale dans le mode de vie, et qui font concevoir des moyens agricoles, mais non exclusivement tels, pour atteindre des objectifs de maintien, de croissance et de reproduction de leur unité de production familiale, dans un contexte de plus en plus fortement manqué par l'incertitude*».

61 – Poupart in Tessier 1973, in Alain Desreumaux, *Stratégies*, Ed Dalloz Paris, 1993, p 195.

62 – Ib. p 7.

63 – Ib. Id.

64 – Ib. Id.

65 – Ib. p 24.

Dans le même sens, Dominique Desjeux ⁶⁶étudie la stratégie dans la vision de l'incertitude. Pour lui, «*la gestion paysanne de l'incertitude foncière renvoie d'un côté à une stratégie de prévoyance dont le principe est de se prémunir contre les aléas, de l'autre, à une stratégie de régulation dont le principe est de se prémunir et d'introduire une régularité sociale dans la rareté de l'incertitude* ». Il distingue ainsi 3 grandes stratégies :

- Une stratégie technico-économique qui relève de la gestion du terrain (rotation de cultures, assolement, nombre de surcharges, jachère). Son principe de base est la diversification des risques par une utilisation de potentialités du terrain.
- Une stratégie sociale qui permet à la fois de gérer l'appropriation du foncier et l'accès à la terre suivant une logique lignagère collective.
- Une stratégie culturelle par une régulation dans l'imaginaire magico-religieux des conflits fonciers et par une gestion collective suivant un modèle culturel de résolution des problèmes de la circulation, de l'accès à la terre.

D'après Pennings⁶⁷, on parle également de stratégie dans plusieurs autres disciplines allant de l'économie à la science politique en passant par la sociologie, la psychologie sociale et l'anthropologie.

Dans le domaine de l'industrie, ce concept est aussi utilisé en terme de gestion des entreprises. Selon Capet et al.⁶⁸, cette vision de la stratégie s'est développée après la seconde guerre mondiale, parallèlement à l'émergence d'un environnement d'affaires plus concurrentielles et instables, et à l'application progressive des sciences et des techniques à la conduite des entreprises. En effet, face à ce nouveau contexte de changement plus rapide, il est nécessaire d'acquérir des capacités d'adaptation pour profiter des opportunités et pour esquiver les menaces qui peuvent peser sur l'entreprise.

66 – Ib. p 119.

67 - Ib. Id.

68 – Ib. p 8.

Toujours dans l'entreprise, en dehors du problème de la gestion, le concept de stratégie s'applique aussi aux acteurs qui la composent. En effet, certains théoriciens classiques de l'entreprise ont cru durant un temps que cette dernière ne puisse fonctionner normalement qu'en instaurant des règles rigoureuses qu'il fallait respecter scrupuleusement. Cependant, on a vu avec la sociologie du travail et des organisations que cela ne s'accordait pas à la réalité. Ainsi, contrairement à ce qu'on voyait, l'acteur dans l'entreprise disposait de plus de liberté qu'on ne l'imaginait. Il trouve toujours des astuces afin de garder à chaque fois un minimum de liberté. Cette dernière se négocie à partir des zones d'incertitudes, des relations de pouvoir, etc⁶⁹.

Dans ce travail, le concept de stratégie se définit à deux niveaux. D'abord au niveau de l'entreprise ou des acteurs, plus précisément des journaliers qui adoptent des attitudes en fonction des conditions internes au niveau de l'entreprise ; ensuite, au niveau social où les journaliers cherchent à trouver des voies et moyens pour faire face à leurs besoins sociaux. Ainsi, nous entendons ici par stratégie, les différents efforts consentis par les journaliers aussi bien dans l'entreprise que dans leur milieu de vie. C'est cette conception que nous retiendront dans ce travail.

69 – Ib. p 41 – 63.

Chapitre IV : Présentation de la méthodologie.

Pour mener à bien ce travail, il nous a fallu passer par un certain nombre d'étapes avant d'accéder à l'information. Nous allons ici retracer les différents moments relatifs à la quête de l'information, mettant ainsi en évidence l'histoire de la collecte.

A ce niveau, il faut dire que l'accès à l'entreprise n'a pas été une chose facile. En effet, il nous a fallu beaucoup de diplomatie malgré les lettres d'introduction dont nous disposions. Ainsi, nous avons eu à rencontrer le chef du service de la formation parce que nous souhaitions avoir un stage, pour une meilleure circulation dans l'entreprise. Il nous a tout de suite, averti de la difficulté du travail que nous voulions entreprendre. Nous dit-il : *« notre entreprise n'est pas habituée à recevoir des stagiaires en sociologie. Si c'était un technicien, il n'y aurait aucun problème et vous risquez de croiser beaucoup de difficultés. »*

Sur ce point, nous lui avons tout de suite expliqué que nous avons l'habitude d'aborder les individus, dans le cadre d'un travail sociologique. De ce fait, nous avons besoins que votre accord ; pour le reste, nous saurons faire face. Ainsi, il nous a mis en rapport avec le chef du bureau du personnel qui a mis son adjoint à notre disposition. La collaboration avec ce dernier nous a permis de faire le travail dans les meilleures conditions.

I . La recherche documentaire :

Avant d'aller sur le terrain, nous avons consulté un ensemble de documents relatifs à ce thème afin de pouvoir cerner le sujet. Sur ce plan, il faut dire que la documentation sur le travail temporaire n'est pas si abondante. Cependant, certains ouvrages nous ont beaucoup aidé quant à la compréhension de cette activité. Ainsi, nous nous sommes tout à tour orienté vers la BUSL de Saint Louis, celle de l'UCAD, vers le centre culturel français de Saint Louis, au CODESRIA et aussi à des par terres.

Au niveau de l'entreprise, le chef du personnel des I.C.S/Mine et le responsable de la SEDIPRES nous ont également fournis quelques documents relatifs au contrat qui les lie.

Toujours dans le cadre de la recherche documentaire, nous avons pu consulter quelques mémoires de maîtrise d'étudiants susceptibles de mieux nous éclairer.

II . La pré-enquête :

A l'issue de la recherche documentaire, nous avons pu établir un ensemble de points pour tâter le terrain. C'est ainsi que nous avons eu des entretiens avec 10 journaliers concernant les conditions de travail et les conditions de vie. Ces journaliers ont été choisis en fonction des secteurs suivants : Maintenance, Mine et Usine.

De même, nous avons eu des entretiens avec 04 recruteurs et 03 chefs de chantier. Nous les avons choisis suivant le secteur dans lequel ils travaillent. Enfin, nous nous sommes entretenus avec le chef du bureau du personnel et aussi un agent de la SEDIPRES.

A la suite de cette pré-enquête, nous avons confectionné un questionnaire que nous avons testé et adapté aux besoins du travail. Dans un autre sens, cette pré-enquête nous a permis de rencontrer de près les journaliers, de gagner leur confiance et de les intéresser au sujet. Aussi, nous avons pu visiter l'ensemble des ateliers et chantiers où travaillent ces journaliers, nous faisant ainsi une idée sur leur milieu de travail. Par ailleurs, leur milieu de vie n'a pas été occulté. En effet, les visites nous ont aussi conduits dans certaines demeures de journaliers pour voir de près ce qui s'y passe.

III . L'échantillonnage :

Pour des raisons méthodologiques, nous allons d'abord définir ceux qui composent la population mère afin que nous puissions savoir qui en font partie. D'après Jean Pierre Beaud⁷⁰, «*tout travail d'échantillonnage implique une définition précise de la population à étudier et donc de ses éléments constitutifs* ». Ainsi, il est à noter pour ce travail que la population mère se compose des journaliers du site mines des I.C.S (ex CSPT), directement impliqués dans le processus de production.

70 – Jean Pierre. Beaud., in L'échantillon, p 201

Autrement dit, les journaliers travaillant dans les départements de la production et de la maintenance. Les premiers interviennent dans les chantiers pour extraire et traiter le phosphate tandis que les seconds opèrent au niveau de la maintenance et de l'entretien des machines et véhicules impliqués dans la production.

Ensuite, nous allons construire l'échantillon proprement dit et, nous avons choisi dans un premier temps, la technique des quotas. Celle-ci repose sur un principe simple : celui d'une reproduction la plus fidèle possible de la population à étudier. Dans la population mère que nous avons trouvée aux I.C.S/Mine, nous ne disposions que de statistiques donnant le nombre de journaliers utilisés mensuellement par les différents secteurs de l'entreprise. Le temps passé au niveau de l'entreprise et la réalité de celle-ci ne permettait pas de déceler d'autres caractéristiques liées à cette population mère.

Ainsi, le premier axe de la construction de notre échantillon a été de représenter selon les proportions de la population mère tous les secteurs compris dans les départements de production et de la maintenance. En raison de la fluctuation du nombre de journaliers, nous avons pris la moyenne entre les mois ayant un fort taux de journaliers et celui ayant un plus faible taux. Cela nous conduit à avoir un effectif de 1040 journaliers repartis comme suit : 630 au département de la maintenance, 410 au département de la production (310 à la mine et 100 à l'usine). L'échantillon a été constitué du dixième de la population mère faisant ainsi 104 journaliers dont : 63 à la maintenance, 31 à la mine et 10 à l'usine.

Le second axe de la construction de l'échantillon concerne le choix des personnes sur le terrain. A ce propos, en raison du manque de caractéristiques plus amples concernant les journaliers et leur grande mobilité, les journaliers ont été choisis de façon accidentelle. C'est-à-dire que nous avons procédé par cooptation des journaliers que nous avons trouvés dans les ateliers ou chantiers, substituables à l'intérieur de leur catégorie.

IV . Le traitement des données :

Le traitement des données a été fait manuellement, selon les deux grandes approches sociologiques que sont : les approches quantitatives et qualitatives. Le traitement des

données quantitatives nous a conduit à la construction de tableaux de contingence en essayant de croiser certaines variables susceptibles d'aider à la vérification de l'hypothèse.

Cependant, nous ne nous sommes pas limités aux chiffres tout court. En effet, à chaque fois qu'il était possible, nous nous sommes aussi intéressés au discours du journalier. Ainsi, nous avons fait une triangulation des méthodes pour éviter de tomber dans un excès de quantification absurde.

V . Les techniques utilisées :

Ces techniques se réfèrent aux modes de recueil de données quantitatives et qualitatives. Ils sont : le questionnaire, les guides d'entretien, l'observation directe, les récits de vie.

V . 1 . Le questionnaire :

Il a été administré à 104 journaliers. Il est composé de 3 thèmes principaux :

- la première partie est relative à l'identification sociologique
- la seconde partie parle des conditions de travail
- La troisième partie des conditions de vie et des stratégies de survie.

Dans le questionnaire, nous avons utilisé aussi bien des questions fermées que des questions ouvertes.

V . 2 . Les guides d'entretien :

Ils ont été utilisés dans l'intention de compléter les questions recueillies avec le questionnaire. Ainsi, nous les avons appliqués à 4 entités que sont : les journaliers, les recruteurs, le chef du bureau du personnel et le responsable de la SEDIPRES. Ces guides d'entretien se sont déroulés sous forme de causerie orientée par un certain nombre de thèmes que nous avons défini auparavant.

Nous avons aussi pu avoir des entretiens avec 05 femmes de journaliers réparties comme suit : 02 à M'boro, 01 à Darou et 02 dans les villages environnants (Ngomène et

Keur Bakary). Elles nous ont révélé les difficultés qu'elles rencontrent quotidiennement. Cela s'est déroulé de façon très large et sans questions préalables.

V . 3 . L'observation désengagée:

Durant toute la période de l'enquête, nous avons aussi pu observer les journaliers aussi bien au niveau de leur lieu de travail que chez certains d'entre eux. Dans le chantier, nous avons pu observer et être témoins des mauvaises conditions de travail et des dangers auxquels ils sont exposés.

Dans un autre niveau, nous nous sommes rendus dans certaines demeures de journaliers. Ainsi, nous avons pu nous rendre compte nous-mêmes des conditions dans lesquelles vivent les journaliers. Cette technique nous a beaucoup aidé quant à l'interprétation des données.

V . 4 . Les récits de vie :

En sus de ces techniques précitées, nous avons aussi utilisé les récits de vie. A ce propos, nous avons pu recueillir des informations concernant le quotidien et la trajectoire de certains journaliers. Au cours de ces entretiens, les journaliers nous ont confié leur histoire. Cela nous a été d'une grande utilité.

V I . Les difficultés rencontrées :

Il est difficile de faire un travail sociologique sans rencontrer d'écueils. Celui-ci ne sera pas en marge de cette réalité. La première des difficultés était relative à l'accès à l'entreprise. Les I.C.S/Mine n'ont pas tellement l'habitude de recevoir de jeunes sociologues dans leurs murs. Ainsi, nous avons rencontré beaucoup de difficultés avant de faire accepter le thème de notre mémoire de maîtrise sous forme de stage.

Le second type de difficultés rencontrées était relatif à l'inexistence de base donnée pouvant faciliter la construction de l'échantillon. C'est ainsi que nous l'avons élaboré à partir des données disponibles et utilisables.

Le troisième type de problème était lié au fait que les ouvriers de l'entreprise ne sont eux aussi pas familiers à ce genre d'étude. Ainsi, leur curiosité par rapport à ce que nous faisons nous a un peu dérangé. Cependant, la grande question était de rassurer les journaliers afin de pouvoir tirer d'eux le maximum d'informations utiles.

En effet, d'aucuns pensaient que nous étions un agent travaillant pour le compte de l'entreprise. D'autres craignaient de supposées conséquences qui pouvaient découler à la suite d'un entretien avec un inconnu, malgré la présentation préalable que nous faisons et la note de service que nous détenions. Mais au fur et à mesure, nous avons réussi à gagner leur confiance et à instaurer un climat de favorable au travail.

Une autre difficultés était liée à l'éloignement des secteurs de l'entreprise les unes des autres. Ainsi, pour la majeure partie des déplacements, il faut un véhicule. Cela nous a créé beaucoup de désagréments surtout lors de l'administration et de la récupération du questionnaire. Nous ne disposions pas à chaque fois d'un véhicule. Souvent, nous avons eu à faire plusieurs kilomètres dans le chantier. De plus la récupération des questionnaires n'a pas été facile.

Le dernier élément au niveau des difficultés concerne le côté logistique. En effet, nous avons d'abord procédé par un dépouillement manuel. Cela nous a causé beaucoup de problèmes. Nous avons par conséquent conçu de cette façon tous les tableaux que nous avons utilisé dans ce travail.

Ensuite, pour la saisie, la disponibilité d'une bonne machine nous a causé un très grand retard. Nous avons, à plusieurs reprises du reprendre une partie à chaque fois que la machine nous jouait des tours.

Cependant, malgré ces difficultés, l'enquête s'est bien déroulée et les journalistes ont été très ouverts. Ils ont aussi étaient ravis de voir que quelqu'un s'intéressait à ce qu'ils faisaient.

DEUXIEME PARTIE

Chapitre I Présentation de la communauté rurale de M'boro.

C'est dans la communauté rurale de M'boro que se trouve les ICS, particulièrement les sites de la chimie et de la mine. A cet effet, il nous semble important de faire une petite présentation de la localité dans ses aspects physiques, climatiques, démographiques, économiques, etc.

I Situation :

La communauté rurale de M'boro est située dans la région de Thiès, précisément dans l'arrondissement de Méouane, à 23 kilomètres de Tivaouane (15° et 15 ° 30 de latitude Nord et 16° 40 et 17° 03 de longitude Est). Elle est limitée à l'ouest par l'océan Atlantique, à l'Est par la communauté rurale de Méouane, au nord par le département de Kébémér de la région de Louga, au sud par communauté rurale de Taïba Ndiaye et celle de Notto Guy Diama. La communauté rurale de M'boro couvre une superficie de 548 km² et possède au 65 km de plage, de Sao à Lompoul.

II Les sols :

Du point de vue des sols, nous pouvons retenir que la communauté rurale de M'boro est marquée par une zone de dunes longue de 65 km. Cette zone est constituée de lacs taris, de bas fonds, de dunes blanches et de vallées mortes. Ainsi, on y trouve des sols argileux au niveau des bas fonds, des sols decks et de sols diors de même que du sable marin.

Aussi, pouvons nous identifier une sous zone continentale plate et située dans la partie sud est de la communauté rurale. Cette zone riche et favorable à la culture maraîchère est communément appelée zone des Niayes.

III Le climat :

Au niveau de cette communauté rurale, on trouve un climat sub-canarien. Les températures varient entre 19 et 30°. Par ailleurs, on y trouve plusieurs types de vents.

III . 1 . L'alizé maritime :

C'est un vent frais et humide qui souffle en saison sèche de novembre à mai et de direction Nord à Nord-Ouest. Par la fraîcheur qu'il entraîne, il amortit considérablement les variations mensuelles et annuelles de la température. Il joue un rôle de régulateur thermique.

III . 1 . 2 . L'harmattan :

C'est un vent chaud et sec de secteur Nord et Nord-Est. Ce vent est un alizé continental qui souffle périodiquement durant la période de mars à juin. Sa coexistence avec l'alizé maritime fait qu'on ne la ressent que lorsque celle-ci disparaît. Cependant, dès que l'alizé maritime baisse d'intensité, l'harmattan souffle violemment et soulève du sable. Il s'ensuit aussi une hausse de la température et un déficit d'humidité.

III . 1 . 2 . 3 . La mousson :

La mousson est une masse d'air humide dont l'arrivée dans une zone coïncide avec l'arrivée des précipitations. Ce type de vent souffle dans la zone en période d'hivernage.

III . 1 . 2 . 3 . 4 . La pluviométrie :

A ce niveau, la communauté rurale de M'boro enregistre des précipitations qui varient très fortement d'une année à une autre. Elles peuvent atteindre au minimum 170 mm et peuvent aller jusqu'à 405 mm. Ces fluctuations entraînent quelques fois des impondérables surtout au niveau agricole.

En dehors de l'hivernage, la zone enregistre aussi des pluies qui tombent en saison sèche de décembre à mars ou pluies de heug, communément appelé pluie des mangues. Aussi, remarque-t'on durant cette période la présence de la rosée et du brouillard.

IV Aspects démographiques :

IV . 1 . Historique :

Le peuplement de la communauté rurale de M'boro remonte au XIII et XIV siècle. Aujourd'hui, d'après les témoignages recueillis auprès des personnes âgées, l'implantation d'un certain nombre de villages dans cette localité est liée à la colonisation, notamment pour l'exploitation de la zone des Niayes.

En outre, la dégradation des conditions climatiques à l'intérieur du pays et l'existence d'un réseau routier après 1960 de même que le développement des activités maraîchères et industrielles vont favoriser une hausse de la démographie. Ainsi, en 1960, la population s'estimait à 51700 habitants.

IV . 1 . 2 . La répartition ethnique :

La population de M'boro est cosmopolite. Elle est composée de Wolof et de Peul en majorité. On y trouve aussi d'autres ethnies tels que : les Toucouleurs, les Sérères, les Diola, etc.

IV . 1 . 2 . 1. Les Wolof :

Ils représentent 80 % de la population et sont majoritaire dans la communauté rurale de M'boro. Leurs principales activités tournent autour de l'agriculture sous pluie et du maraîchage. Ils sont concentrés dans la zone continentale (dunes rouges) et vivent en groupe.

IV . 1 . 2 . 2 . Les Peul :

L'essentiel de ce groupe ethnique se trouve le long de la côte. Ils se regroupent dans des villages de tailles variables et le plus souvent éparpillés. Ils représentent 15 % de la population. Leur principale activité est l'élevage. Par ailleurs, certains pratiquent aussi l'agriculture.

IV . 1 . 2 . 3 . Les autres ethnies :

Les autres ethnies présentes dans la communauté rurale de M'boro représentent 5 % de la population. Elles sont composées de Diola, de Sérère, de Toucouleur, de Manjack, etc. L'existence à M'boro de toutes ces ethnies est due à l'industrialisation de la zone.

V Les potentialités :

La communauté de M'boro regorge d'un certain nombre d'atouts soutenant ainsi les activités des populations. Les principales identifiées concernent d'abord l'industrie et les ressources minières ; ensuite, viennent l'agriculture et le secteur de la pêche.

V . 1 . L'industrie et les ressources minières :

C'est dans la communauté rurale de M'boro que se trouve l'une des plus grandes entreprises du Sénégal. Il s'agit bien sûr des ICS. L'importance de son implantation se ressent au niveau de la création d'emplois mais aussi au niveau de la mise en place d'un certain nombre d'infrastructures. Par exemple : implantation de la cité des HLM, construction de forages ou accès gratuit à l'eau, etc. Malheureusement, l'implantation de cette usine entraîne aussi une pollution de l'environnement.

En dehors du phosphate, le sol de la communauté rurale contient aussi de la tourbe. Mais elle n'est pas encore exploitée.

V . 1 . 2 . Le secteur de l'agriculture :

C'est un secteur qui occupe une place importante au niveau des activités économiques des populations. On y trouve : les cultures sous pluie, le maraîchage, l'arboriculture.

V . 1 . 2 . 1 . Les cultures sous pluie :

Elles se font en période d'hivernage et sont pratiquées sur les sols diors des dunes rouges. Les principaux articles cultivés sont : l'arachide, le mil, le niébé, le maïs, le manioc. Les quantités produites sont en baisse en raison de la réduction de la pluviométrie.

V . 1 . 2 . 2 . Les cultures maraîchères :

Les cultures maraîchères constituent les principales activités de la zone. Elles intéressent la majeure partie des populations du littoral, jusqu'à une profondeur de 10 km environs.

Le développement de la culture maraîchage est ici lié à la qualité relativement bonne des sols, à l'accès à l'eau et à un climat favorable à cette activité. Cependant, quelques problèmes existent dans ce domaine. Cela concerne l'irrigation traditionnelle et surtout la surexploitation des parcelles qui accélère la dégradation des sols.

V . 1 . 2 . 3 . L'arboriculture :

L'arboriculture est aussi développée dans la communauté rurale de M'boro. Dans ce sens, il faut signaler l'existence de plusieurs espèces. Cependant, l'essentielle de la production est dominée par les manguiers, les cocotiers et les palmiers.

L'arboriculture connaît aussi des problèmes liés à la rareté des pluies entraînant la mort de plusieurs espèces. Dans ce sens, les palmiers à huile sont plus touchés surtout avec l'exploitation du vin de palme en plus du manque d'eau.

L'élevage est aussi pratiqué ; mais il concerne une minorité de la population de M'boro. Cette activité concerne surtout un moyen d'épargne et de financement de cérémonies familiales.

V . 1 . 2 . 4 . Le secteur de la pêche :

La pêche est pratiquée à M'boro sur mer, à Fass Boy, à Diogo sur mer et à Lompoul sur mer. L'essentiel de cette activité se déroule entre avril et juillet et est de type artisanal. Cependant, l'utilisation de moteurs permet des prises plus importantes et plus variées.

L'état défectueux des routes ne permet par ailleurs pas un écoulement facial des produits de même que l'accès des centres de pêche de Fass Boy, de Diogo et de Lompoul.

En dehors des trois grands axes cités ci-dessus, les populations de la communauté rurale de M'boro s'activent aussi autour du commerce et du transport. Par ailleurs, le tourisme et l'artisanat sont faiblement développés.

* . Sources de la présentation de la communauté rurale de Mboro voire mémoire de maîtrise de Alioune Diop, Gestion des ressources naturelles dans la communauté rurale de Mboro : problèmes et enjeux, Dakar UCAD, 1999 section de Géographie, 146 p.

Chapitre II : Caractéristiques liées à l'identification sociologique des Journaliers :

Dans le cadre de l'enquête de terrain, nous avons eu à développer dans le questionnaire une partie dénommée identification sociologique. Cette fenêtre nous permettra de mettre en évidence un certain nombre de caractéristiques existant chez les journaliers des ICS/Mine. Nous commencerons à ce propos par le phénomène migratoire.

I Les migrations :

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, la croissance démographique à M'boro a été soutenue par les entreprises. Dans cette optique, nous avons aussi remarqué que les journaliers venaient d'horizons différents

Tableau N° 01 : Origine géographique des journaliers.

Lieux	Effectifs	Pourcentages
Dakar	8	7,96%
Thiès	15	14,42%
Tivaouane	22	21,15%
Casamance	8	7,69%
Mboro	30	28,84%
Kébémér	4	3,84%
Fatick	2	1,92%
Louga	1	0,96%
Rufisque	4	3,84%
Saint Louis	6	5,76%
Total	104	100%

Dans ce tableau, plusieurs localités du Sénégal y sont présentes. Cependant, les effectifs les plus nombreux sont au niveau de la communauté rurale de M'boro et du

département de Tivaouane. On y trouve respectivement 28,84 % et 21,15 %. Cela est dû au fait que d'abord l'entreprise se trouve dans la communauté rurale de M'boro et ensuite que Tivaouane est à 23km de l'entreprise. Aussi, faut-il noter que la majorité des employés des ICS/Mine habite à Tivaouane.

En outre, 14,42 % des journaliers viennent de Thiès tandis que 7,69% viennent de Dakar ou de la Casamance. Les autres effectifs que nous trouvons dans ce tableau se répartissent comme suit : Kébémér 3,84 % ; Fatick 1,92 % ; Louga 0,96 % ; Rufisque 3,84 % et Saint Louis 5,76 %.

Cependant, il faut signaler qu'avec le phénomène de la sédentarisation, beaucoup de journaliers nés ou ayant grandi à M'boro se considèrent comme habitant cette localité. En effet, il s'agit là d'enfants de journaliers originaires d'autres localités et qui, pour des raisons professionnelles, se sont installés à M'boro et aussi à Tivaouane.

II Les lieux d'habitation des journaliers :

En dehors des lieux et régions d'origine des journaliers, nous nous sommes intéressés aussi à leur lieu d'habitation. A cet effet, nous avons construit le tableau ci-dessous.

Tableau N° 02 Lieux d'habitation des journaliers.

Lieux d'habitation		Effectifs	Pourcentages
Tivaouane		23	22,11%
Keur Bakary		2	1,92%
Méouane		2	1,92%
Mboro	Darou	23	22,11%
	HLM	13	12,5%
	Diamaguène	20	19,23%
	Lassère	7	6,73%
	Marché	4	3,84%
	Cité cadres	2	1,92%
Ngomène		8	7,69%
Total		104	100%

Dans ce tableau, nous pouvons remarquer que parmi les journaliers, certains logent à M'boro, d'autres à Tivaouane (tiv.) et d'autres encore au niveau de Keur Bakary (K. Bak.), de Méouane (Méo.) ou de Ngomène (Ngom.).

Dans la communauté rurale de M'boro, les journaliers habitent les quartiers suivants : Darou, avec 22,11 % ; Diamaguène avec 19,23 % ; HLM avec 12,5 % ; les quartiers Lassère et Marché avec 6,73 % et 3,84 % et la cité des cadres de M'baye M'baye avec 1,96%. Il faut cependant signaler qu'entre l'entreprise et certains de ces quartiers, il existe plusieurs kilomètres. Les habitations les plus proches de l'entreprise sont : Darou, Ngomène, Méouane. Ils sont à 2 kilomètres environ de l'entreprise tandis que M'boro est à 8 kilomètres.

En dehors de M'boro commune, 22,11% des journaliers habitent Tivaouane pendant que Keur Bakary et Méouane comptent chacun 1,92 % des journaliers.

III La répartition ethnique :

Au niveau de la répartition ethnique, nous avons trouvé chez les journaliers interrogés une grande majorité de Wolof avec 52,88 %. Ensuite, viennent les Sérère suivis des Diola avec respectivement 18,26 % et 14,42 %. Les autres ethnies présentes sont : les Pular avec 7,92 %, les Malinké avec 2,88 % et enfin les Mankagne avec 3,84 %. (voir tableau 04).

Tableau N° 03 : Ethnies des journaliers.

Ethnies	Effectifs	Pourcentages
Wolof	55	52,88%
Sérère	19	18,26%
Diola	15	14,42%
Pular	8	7,92%
Makagne	4	3,84%
Malinké	3	2,88%
Total	104	100%

La forte présence des Wolof à M'boro indique que l'Islam est la religion dominante. En effet, 75,96 % des journaliers sont de cette religion contre 24,03 % de chrétiens. Au niveau des musulmans, on rencontre 39,17 % de Mourides contre 39,24 % de Tidjanes. Les Khadres et les Layennes font respectivement 16,45 % et 3,79 % . Par ailleurs, 6,32 % des journaliers interrogés affirment n'appartenir à aucune confrérie.

IV La répartition selon l'âge :

L'âge des journaliers constitue une variable très importante.

Tableau N° 04 : Répartition des journaliers selon l'âge.

Ages	Effectifs	Pourcentages
25 - 25	26	25%
26 – 31	44	42,30%
32 – 37	17	16,34%
38 – 43	6	5,76%
44 – 49	3	2,88%
50 – 55	7	6,73%
56 – 61	1	0,96%
Total	104	100%

Dans ce tableau, nous trouvons les effectifs les plus importants des journaliers entre 20 et 37 ans avec un maximum entre 26 et 31ans. Cela peut s'expliquer à deux niveaux:

- Premièrement, il existe un nombre assez important de jeunes refoulés des écoles ou ayant appris un métier et étant à la recherche d'un emploi. Ceux là, dans un contexte de chômage, essayent de trouver du travail dans l'entreprise. En effet, d'après les données 25 % des journaliers sont âgés de 20 à 25 ans ; 42,30 % de 26 à 31 ans et 16,34 % de 32 à 37 ans.

- Deuxièmement, le travail journalier pour la majorité des cas demande un effort physique assez soutenu. C'est pourquoi, les individus d'un âge avancé n'y sont pas très nombreux, même si nous trouvons quelques journaliers de cet âge dans l'entreprise. Cela est du au fait que ces individus sont en général des personnes habituées des lieux et qui connaissent bien le travail. Cependant, dans un autre niveau, la crise économique pousse ces individus du troisième âge à se lancer dans cette activité. C'est ainsi que 6,73 % des journaliers sont âgés de 50 à 55 ans ; 0,96 % de 56 à 60 ans. Par ailleurs, 5,76 % sont âgés de 38 à 43 ans.

V Le niveau d'instruction des journaliers :

A ce niveau, nous avons constitué un tableau à partir de deux variables : l'âge et le niveau d'instruction des journaliers.

Tableau N° 05 : Le niveau d'instruction des journaliers et leur âge.

N. I. Ages	Alphabètes	Primaires	Secondaires	Supérieurs	Totaux
20 – 25	2	16	8	0	26
26 – 31	8	18	17	1	44
32 – 37	4	6	7	0	17
38 – 43	0	3	3	0	6
44 – 49	0	0	3	0	3
50 – 55	6	1	0	0	7
56 – 61	1	0	0	0	1
Totaux	21	44	38	1	104
Pourc.	20,19%	43,30%	36,53%	0,96%	100%

Dans ce tableau, la majorité des journaliers n'ont que le niveau du primaire. Ils représentent 40,30 % des personnes enquêtées. Ensuite, viennent ceux qui ont le niveau du secondaire avec 36,53 %. Enfin, les alphabètes et ceux ayant atteints le niveau du supérieur représentent respectivement 20,19% et 0,96 %. Ainsi, même si la majorité des journaliers interrogés a fréquenté l'école, il faut dire que leur niveau reste relativement faible.

Par ailleurs, il arrive que certains d'entre eux accèdent au secondaire mais ne parviennent pas à aller jusqu'en terminal. La plupart d'entre eux s'arrêtent en cours de route. Dans ce sens, nous avons construit un tableau relatant cette réalité.

Tableau N° 06 : Diplômes obtenus par les journalistes.

Diplômes	Effectifs	Pourcentages
Néants	32	31,06%
CEPE	42	40,77%
BFEM	23	22,33%
BAC	6	5,84%
Total	103	100%

Dans ce tableau, 31,06 % des journalistes n'ont pas de diplômes. Cela concerne ceux qui ont fait le cycle primaire et n'ont pu avoir le CEPE de même que ceux n'ayant jamais fréquentés l'école.

Au niveau du CEPE, on note que 40,77% ont eu ce diplôme, tandis qu'au niveau du secondaire, 22,33 % ont eu le BFEM. Pour le niveau du baccalauréat, seuls 5,82 % des journalistes ont réussi à avoir ce diplôme. Pour les journalistes ayant atteints le supérieur, nous constatons qu'ils ne sont pas nombreux. Ils représentent 0,96 % des personnes enquêtées.

Par ailleurs, au niveau des journalistes, certains ont eu à subir une formation professionnelle. Mais cela ne concerne que les journalistes ayant atteints le secondaire même s'ils n'ont pas tous obtenu le BFEM ou le baccalauréat. Ainsi, nous avons rencontré parmi eux, 10 dont certains ont soit un CAP en électricité ou en mécanique, soit un BTS en électricité.

Cependant, il faut noter qu'au niveau de l'instruction, nous n'avons pas tenu compte de l'école arabe. En effet, la pratique de cette langue n'est pas tellement utile pour le journaliste. En fait, les bulletins d'embauche de même que les pointages sont effectués en français. Dans ce contexte, les journalistes ayant appris l'arabe ne peuvent pas lire et vérifier leur bulletin de paye. D'ailleurs, ils sont considérés par les recruteurs comme des analphabètes.

VI La situation matrimoniale des journaliers :

Avant de parler de la situation matrimoniale proprement dite des journaliers, nous allons nous arrêter sur une petite remarque. En effet, parmi les individus interrogés, nous y avons rencontrés que deux femmes faisant cette activité. Toutes deux travaillent grâce à leur CAP en mécanique et sont utilisées comme des LP.

En outre, par rapport à la situation matrimoniale, il faut dire qu'il est du souhait de tout un chacun de pouvoir fonder sa famille et avoir des enfants. Ce n'est pas toujours le cas chez les journaliers que nous avons interrogés. A ce propos, nous avons construit un tableau à partir de deux variables : l'âge des journaliers et leur situation matrimoniale.

Tableau N° 07 : Ages et situation matrimoniale des journaliers.

S. M. Ages	Célibataires	Mariés		Totaux
		Monogames	Polygames	
20 – 25	25	1	0	26
26 – 31	30	13	1	44
32 – 37	7	8	2	17
38 – 43	3	3	0	6
44 – 49	0	3	0	3
50 – 55	0	5	2	7
56 – 61	0	0	1	1
Totaux	65	33	6	104
		39		
	62,5%	37,5%		100%

D'emblée, en lisant le tableau N°07, nous voyons que parmi les journaliers, nous pouvons compter des célibataires comme des mariés. Le nombre de célibataires est plus important. Ils représentent 62,5 % des personnes interrogées. Ce pourcentage élevé de célibataires est lié au nombre important de jeunes qui sont dans la zone sous l'emprise du chômage. Mais aussi, ce facteur est lié à la crise économique qui sévit. En effet, parmi ces célibataires, nous trouvons des journaliers âgés de 32 à 43 ans. Dans ce sens, un d'entre eux nous a dit : « *j'aurai bien aimé épouser une femme et fonder un foyer comme tout le monde. Mais avec*

quoi vais-je les entretenir ? Je n'ai pas assez de moyens ; alors, je préfère attendre encore un peu. »

Dans le tableau 07, à partir de 44 ans, il n'y a pas de célibataires. A cet âge, en général les individus se résignent et se marient même si les moyens souhaités ne suivent pas toujours. « *Vous savez, dans certains cas, il faut croire en Dieu si non on risque de rester célibataire à vie* » nous dit un autre journalier.

Dans le tableau 07 toujours, en dehors des célibataires, il y a aussi les mariés. Ils sont divisés en deux catégories : les monogames et les polygames. Les premiers sont plus nombreux. Ils représentent 31,77 % des mariés. Parmi eux, nous avons rencontré des jeunes âgés de 20 à 31 ans. Ceux là sont des individus habitant les villages environnants de l'entreprise. Dans ces milieux habités en majorité par des Wolof et aussi des Peul, les individus se marient très tôt, à l'âge de 18/20 ans.

Par ailleurs, les polygames sont moins nombreux. Ils représentent 5,76 % des journaliers mariés et habitent tous les villages environnants des ICS.

VII La situation matrimoniale des parents des journaliers :

Tableau N° 08: Situation matrimoniale des parents des journaliers.

Situation matrimoniale		Effectifs	Pourcentages
Maries	Monogames	55	59,78%
	Polygames	27	29,34%
Veuf(ves)		10	10,86%
Divorces		2	2,1%
Total		103	100%

Dans ce tableau, les effectifs totaux sont en deçà du nombre de journaliers interrogés. Cela est dû au fait que parmi les journaliers interrogés, certains ont perdu leurs parents. Ceux-là sont au nombre de 10.

Par ailleurs, dans ce tableau, nous voyons aussi que parmi les parents des journaliers, il y a une majorité constituée de mariés avec 79,2% dont 54,45 % de monogames et 24,75 % de polygames. En dehors des mariés, il y a les veuf(ves) qui représentent 9,90 % tandis que les divorcés font 1,98 %.

VIII Activités antérieures des journaliers :

Les journaliers du site des phosphates n'ont pas toujours exercé cette activité. Ainsi, que faisaient-ils antérieurement ? Au cours de nos enquêtes, nous avons constaté que ces journaliers ont touché à un certain nombre d'activités. Nous avons essayé de les catégoriser en 6 points que nous avons mis dans le tableau ci-dessous.

Tableau N° 09 : Activités antérieures des journaliers.

Activités antérieures	Effectifs	Pourcentages
Agriculture	13	12,74%
Commerce	5	4,90%
Apprenti métier	30	29,41%
Formation profes.	10	9,80%
Elèves/Etudiants	37	36,275
Autres	7	6,86%
Total	102	100%

Les journaliers ont eu des activités antérieures plus ou moins diversifiées. Ainsi, nous avons d'abord les journaliers agriculteurs. Ils représentent 12,74 % des journaliers. Ils sont essentiellement constitués de journaliers qui habitent les villages environnants des ICS/Mine : Méouane, Ngomène et Keur Bakary. Cependant, il faut signaler que ces

individus, du fait de l'activité des journaliers n'ont pas totalement abandonné l'agriculture. En effet, celle-ci est leur principale activité en période d'hivernage.

En dehors des journaliers agriculteurs, nous avons ceux qui faisaient avant du commerce. Ils représentent 4,90 % des personnes interrogées. Les produits qui étaient vendus concernaient d'abord la friperie ou la fraude. Cependant, l'absence de régularité dans le paiement des clients les a poussé à l'abandon.

Une autre des activités faites avant par les journaliers concerne aussi l'apprentissage d'un métier. Ceux là font un pourcentage de 29,41 %. Cette population est essentiellement composée de jeunes (moins de 30 ans).

Ces individus ont appris leur métier dans des ateliers artisanaux. Ces derniers sont pour la plupart tenus par des proches ou des connaissances. Au cours de leur formation, ces jeunes ne reçoivent pas de salaire. Par ailleurs, il arrive que leur « patron » leur donne des sommes symboliques de temps à autres. C'est le cas lorsque certaines fêtes musulmanes ou chrétiennes approchent. Ces types de métiers concernent : la menuiserie sur bois ou sur métal, la mécanique auto, la maçonnerie, la couture, etc.

Comme autre type d'activité rencontrée chez les journaliers, il y a ceux qui étaient entrain de subir une formation professionnelle. Ils représentent 9,80 % des personnes interrogées. Ces formations sont subies dans des écoles spécialisées dans les compétences suivantes : mécanique auto, informatique ou électricité. D'ailleurs, nous avons rencontré au cours de nos enquêtes des journaliers ayant soit un BTS ou un CAP dans ces branches d'activité.

Les études ont aussi été une des activités des journaliers. Ils représentent 6,86 % des personnes interrogées. Ce sont en majorité des jeunes éjectés très tôt des écoles.

Le dernier point que nous avons mentionné dans le tableau 09 concerne un ensemble de métiers tels que : soldats, sportifs, photographes, etc. Ils représentent 6,86 % des personnes interrogées.

IX La mobilité chez les journaliers :

Il s'agit ici de la mobilité dite intergénérationnelle. Celle-ci est caractérisée par la relation entre la position des fils comparée à celle des pères. En d'autres termes, cette relation nous mène dans une confrontation du point de vue professionnelle entre la génération des pères et des fils.

Tableau N° 10: Situation professionnelle des pères des journaliers.

Situation professionnelle	Effectifs	Pourcentages
Retraités	34	37,36%
Ouvriers	10	10,98%
Paysans	31	34,06%
Commerçants	8	8,79%
Autres	8	8,79%
Total	91	100%

Il faut noter d'emblée dans ce tableau que les journaliers n'ont pas tous voulu nous dire la profession de leur père. Nous avons aussi eu à enregistrer 4 non-réponses. En plus de cela, neuf des journaliers nous ont confié que leur père était décédé. C'est ce qui explique la réduction de l'effectif total.

Dans le tableau 10, nous rencontrons d'abord des parents de journaliers retraités. Ils représentent 37,36 % des journaliers interrogées et sont en majorité d'anciens ouvriers des ICS/Mine. Les autres sont composés d'agents de la fonction publique en retraite.

En dehors des retraités, il y a les journaliers dont les parents travaillent toujours. Ils représentent 10,98 % des individus interrogés. Il faut noter que ces parents sont tous des agents des ICS/Mine. Ainsi, pour les deux cas ci-dessus, il faut signaler que les pères et les fils partagent la même catégorie professionnelle ; celle du milieu ouvrier. A ce niveau, nous ne pouvons pas dire qu'il y a mobilité.

Comme autre profession des pères des journaliers, il y a ceux qui sont des agriculteurs/éleveurs. Ils représentent 34,06 % des personnes interrogées. D'autres sont des commerçants avec un pourcentage de 18,79 %. Par ailleurs, 8,79 % des parents des journaliers ont des professions que nous avons catégorisées comme autres. En définitive, nous pouvons remarquer ici qu'entre les professions des pères et des fils, il n'existe pas un grand écart.

X Ancienneté des journaliers dans cette activité :

Il est certain que tous les journaliers de ce site n'ont pas commencé cette activité en même temps. En effet, d'aucuns ont du arrêter pendant que d'autres venaient de commencer. Ainsi, nous avons essayé de confectionner un tableau qui met en évidence le nombre d'années durant lesquelles les journaliers ont eu à faire cette activité.

Tableau N° 11 : Ages des journaliers et leur ancienneté.

Anc. Ages	0 – 1 an	2 – 7 ans	8 – 13 ans	14 – 19 ans	20 – 25 ans	26 – 31 ans	Totaux
20 – 25 ans	5	20	0	0	0	0	25
26 – 31 ans	7	30	7	0	0	0	44
32 – 37 ans	2	8	5	2	0	0	17
38 – 43 ans	1	2	1	2	0	0	6
44 – 49 ans	0	1	2	0	0	0	3
50 – 55 ans	0	1	0	0	3	3	7
56 - 61 ans	0	0	0	0	1	0	1
Totaux	15	62	15	4	4	3	103
Pourc.	14,56%	60,19%	14,56%	3,88%	3,88%	2,91%	100%

Ce tableau a été confectionné à partir de deux axes principaux que sont : l'âge des journaliers et la durée selon laquelle ils ont pratiqué cette activité. Au niveau de l'âge, nous avons commencé à partir de 20 ans et nous avons poursuivi par intervalles de 5 ans jusqu'à

61 ans. Par contre, pour le nombre d'années fait dans cette activité, nous avons d'abord commencé par ceux ayant fait moins d'un an à un an révolu. Ensuite, nous avons à partir de deux ans procédé par intervalles de 5 ans jusqu'à 31 ans.

Ainsi, nous avons d'abord eu dans ce tableau les journaliers nouvellement entrés dans cette activité ; c'est-à-dire ceux qui ont fait 0 à un an révolu. Ils représentent 14,56 % des individus interrogés. Il faut aussi remarquer qu'ils sont en majorité composés de jeunes.

Ensuite, nous avons les journaliers ayant pratiqué cette activité durant 2 à 7 ans. Ils représentent 60,19 % des personnes interrogées. Ils sont plus nombreux et sont aussi composés de jeunes. Ainsi, dans les deux premiers pans du tableau, on note une très grande prévalence de jeunes.

Les journaliers ayant fait entre 8 et 13 ans dans cette activité représentent 14,56 % des personnes interrogées. Egalement, les jeunes sont encore présents ; mais on y trouve surtout des personnes un peu plus âgées (32 – 49 ans).

A partir de 14 à 19 ans d'activité, nous pouvons remarquer que les jeunes commencent à être absents. Cependant, ces journaliers ne sont pas nombreux ; ils ne représentent que 3,88% des personnes interrogées. C'est également le même pourcentage pour les journaliers ayant pratiqué cette activité durant 20 à 25 ans. Ici aussi, les jeunes n'y sont pas présents. On y trouve plutôt les âgés (50 et 55) ans.

Le dernier pan du tableau concerne les journaliers ayant pratiqué cette activité durant 26 à 31 ans. Ces individus sont tous composés de personnes âgées situées entre 55 et 61 ans. Par ailleurs, ils ne sont pas nombreux ; ils représentent 2,91 % des personnes interrogées.

En outre, il faut dire que les jeunes, contrairement aux plus âgées ont beaucoup plus la chance de trouver dans le futur un travail plus stable. En effet, avec leur jeune âge ; ils peuvent avoir encore la possibilité de trouver un autre travail ou se faire embaucher définitivement aux ICS. D'ailleurs, la majorité d'entre eux ont déposé une demande d'emploi auprès de la Direction.

Cependant, même s'il existe des journaliers qui par la suite parviennent à être embauché comme permanent, il faut aussi dire que le passage de l'un à l'autre n'a aucun lien. En effet, ce n'est pas parce qu'un journalier fait du bon travail ou qu'il a duré dans cette activité que la Direction le recrute. C'est sans doute à cause de cela que nous rencontrons au niveau de cette activité des journaliers travaillant dans cette entreprise depuis 10,15 voir même 30 ans. Dans ce sens un journalier nous a dit : *« je travaille ici depuis l'époque des blancs. Cela fait maintenant plus de 30 ans. »*

Tels sont les aspects liés à l'identification sociologique des journaliers des ICS/Mine. Maintenant, nous allons passer au chapitre trois de cette partie, consacrée à la présentation des ICS.

Chapitre III : Présentation des ICS ; le site de Taïba

De son premier nom, on appelait ce site : la compagnie sénégalaise des phosphates de Taïba. Elle est une entreprise créée en 1957 pour l'exploitation de phosphate. Après plusieurs années de fonctionnement, elle va opérer une fusion avec une autre : la chimie. Les deux entreprises aujourd'hui répondent à un seul nom : les Industries Chimiques du Sénégal (ICS). Mais, pour la présentation, nous nous arrêterons au site minier qui est notre zone d'étude. A la mine, nous avons différents départements qui travaillent à la production du phosphate. Ainsi, nous pouvons identifier les départements de la production et de la maintenance et les services reliés au secteur administratif.

I Le département de la production :

Dans ce département, nous avons deux divisions : celle de la mine et celle de l'usine qui comportent chacune des subdivisions. Avant de présenter le département de la production, nous nous arrêterons un instant à la subdivision géologie et prospection. Cette dernière procède à des sondages géologiques dans le but est de constituer et / ou confirmer les réserves de phosphates. Elle doit aussi assister l'exploitation afin que le minerai obtenu soit de qualité. Cette subdivision est donc indispensable à l'exploitation du phosphate.

I . 1 . La division mine :

I . 1 . 1 . La subdivision décapage supérieure :

Avant l'exploitation du phosphate proprement dit, il faut d'abord atteindre le niveau du produit. En effet, beaucoup de sable recouvre le phosphate brut. Le stérile comme on l'appelle peut atteindre quelques fois une épaisseur de 40 mètres. C'est précisément le terrassement ce sable que constitue le travail du décapage supérieur. Pour l'accomplissement de cette tâche, ce secteur utilise des engins spécifiques. Il s'agit de deux roues pelles, de trois sauterelles, d'un remblayeur, d'un engin extracteur mobile de sable et de 4 convoyeurs ripables.

I . 1 . 2 . La subdivision extraction :

Elle assure d'abord le terrassement de la partie inférieure des terrains au-dessus de la couche de phosphate. Ensuite, elle procède à l'exploitation proprement dite du minerai. Cette

subdivision assure aussi le transport de ce produit brut à l'aide des camions 100 ou 150 tonnes appelés dumpers vers la station de pré traitement. L'extraction est effectuée par des machines dénommées des draglines au nombre de 4 : la 7w, la 650B, la 1250 et la 1260.

I . 1 . 3 . La subdivision méthode et planification :

Dans ce secteur, on s'occupe de la planification des travaux miniers, de la topographie et du dessin industriel. Des travaux de dénoyage y aussi sont pilotés pour permettre l'exploitation du phosphate dans de meilleures conditions. Ainsi, l'eau pouvant gêner l'exploitation du minerai est diminuée grâce à des pompes reliées à des tuyaux enfouis dans le sol.

I . 2 . La division usine :

La division usine est composée de 4 subdivisions : celle de la station de pré traitement, celle de la laverie, celle du séchage et celle du laboratoire.

I . 2 . 1 . La subdivision de pré traitement :

Ce secteur est aussi appelé la station débouillage. C'est la première étape qui reçoit le phosphate en provenance de l'extraction. Ses tâches sont résumées en 3. premièrement, enlever les gros silex contenus dans le phosphate brut ; deuxièmement, stocker ces silex sur les terrils et troisièmement, assurer le transport par voie hydraulique de la mine jusqu'à l'usine (la laverie).

I . 2 . 2 . La subdivision de la laverie :

Elle est composée de deux secteurs : la préparation et la flottation. Au niveau de la préparation, le produit brut est débarrassé des particules parasites. Un tri granulométrie est aussi effectué pour recueillir les particules comprises entre 40 et 800 microns. Celles supérieures à 800 microns sont broyées et réduites à une taille qui leur sont inférieure. Par contre, pour les particules fines, aussi appelées schlamms, sont envoyées dans les épaisseurs.

Au niveau de la flottation, il s'agit d'un procédé de séparation des constituants du minerai. Cette séparation se fait en utilisant la différence de mouillabilité des constituants, différence naturelle ou conférée par l'action de certains réactifs. Il s'agit maintenant d'injecter de l'air dans un mélange d'eau et de minerai préparé. Les particules peu mouillables ou hydrophobes s'attachent aux bulles d'air et sont portées par elles jusqu'à la surface du liquide où se forme une écume minéralisée. Les autres particules hydrophiles restent au sein du liquide. La séparation ainsi faite, l'écume minéralisée est ensuite envoyée en filtration pour un essorage.

I . 2 . 3 . La subdivision séchage :

Après l'essorage, le minerai devenu du phosphate pur n'est pas encore totalement sec. Il est alors transporté au niveau de l'aire de stockage humide du four par un convoyeur ; il y arrive avec 20% d'eau. A ce niveau, la quantité d'eau contenue dans le phosphate est réduite à 10% au contact du soleil. Il va être ensuite envoyé dans les tubes sécheurs du four, d'où il sortira avec une humidité égale à 2% environ. La qualité du minerai ainsi obtenu peut être soit :

- chargé en wagon par l'intermédiaire des silos suspendus d'une capacité de 12000 tonnes, pour être acheminé vers le port de Dakar,
- stocké dans un hangar d'une capacité de 10000 tonnes.

L'évacuation sur Dakar se fait essentiellement par voie ferrée ; Taïba étant relié à la gare ferroviaire de Tivaouane et au réseau de la SNCF par un embranchement particulier de 19 kilomètres.

A partir du stock humide, la chimie est ravitaillée en phosphate grâce à un convoyeur reliant les deux sites. Au séchage, on s'occupe en dehors de faire sécher le phosphate de la gestion des hydrocarbures : fuel et diesel.

I . 2 . 4 . La subdivision du laboratoire :

La subdivision du laboratoire est composée de trois sections.

- La section de contrôle de qualité, appelée aussi échantillonnage. Le travail qui y est effectué consiste à faire des contrôles de qualité durant tout le processus de production du minerai : depuis le sondage et la prospection jusqu'au transport du minerai au port, à la chimie ou au hangar.

- La section recherche se focalise sur l'amélioration des méthodes d'exploitation à savoir : le contrôle du tall oil, le contrôle des schlamms, le contrôle des pertes de fumées au four, le testage des nouveaux matériels, le contrôle des densités d'ammoniaques contenues dans l'eau des forages etc.

- La section analyse qui effectue des analyses sur les échantillons provenant des différentes sections de la production du phosphate de même que ceux venant des chargements des bateaux pour la commercialisation, des silos, etc.

Ainsi se compose le département de la production du site minier des ICS. On peut par ailleurs noter que ce département fonctionne 24 heures sur 24. De ce fait, des équipes se relaient suivant un système de rotation de postes en plus de ceux qui font la journée normale. Les postes sont les suivants : 5h 30 mn – 13h 30 mn, 13h 30 mn – 21h 30mn et 21h 30mn – 5h 30mn. Après le département de la production, nous allons passer au département de la maintenance.

II Le département de la maintenance :

Comme son nom l'indique, ce département s'occupe de la maintenance des machines, des engins et aussi du parc automobile du site de Taïba. Il doit donc favoriser de meilleures conditions d'exploitation du minerai. On y trouve deux divisions.

II . 1 . La division du matériel roulant :

Cette division a pour tâche de faire des travaux de longue durée sur les engins, les machines et les voitures. Ces travaux peuvent être des révisions de sous-ensembles, des changements ou réparations de pièces etc. On y trouve deux subdivisions : Un bureau technique et une autre opération du matériel roulant.

II . 1 . 1 . La subdivision bureau technique :

Au niveau du bureau technique, le travail consiste à confectionner les plannings de travail de la division du matériel roulant. Il confectionne ainsi pour chaque engin, sous-ensemble de machine ou de voiture une sorte de carte d'identité où sont marquées toutes ses caractéristiques. Ce qui permet de pouvoir suivre avec méthode les travaux qui vont y être effectuées. Le bureau technique s'occupe aussi de tout achat de pièces de sous-ensembles, d'engins ou de voitures nouvelles au sein du site.

II . 1 . 2 . La subdivision opérationnelle du matériel roulant :

Une fois que le bureau technique a établi les plannings de travail, leur application se fait au niveau de cette subdivision. Elle se compose de plusieurs ateliers où doivent se dérouler : les entretiens préventifs systématiques, les révisions de sous-ensembles, les travaux de réparation et de dépannage, etc. Nous avons dans cette subdivision 3 ateliers, chacun, effectuant des travaux bien définis.

Il y a l'atelier du matériel roulant ou AMR où des réparations et dépannages de longue durée sont effectuées. Cela concerne les sous-ensembles d'engins, de dumpers, de

compresseurs, de pompes, de groupes, etc. Ces pièces, camions ou engins sont acheminés dans l'atelier où ils peuvent rester pendant plusieurs semaines.

Une autre section de cette subdivision s'occupe du parc automobile : les véhicules légers, les poids lourds et les voitures de transport en commun ; on l'appelle la section VL, PL, TC. Cet atelier exécute la révision des sous-ensembles et les réparations sur chaque voiture du site, suivant la fiche qui lui a été confectionnée par le bureau technique.

Une troisième section de cette même division effectue des travaux d'entretiens préventifs. On appelle cet atelier : entretien du matériel roulant EMR. Des opérations y sont effectuées de façon ponctuelle afin d'avoir le plus de machines, engins ou dumpers opérationnels.

Au niveau de la subdivision opération du matériel roulant, notamment dans les sections de l'AMR et de l'EMR, le travail s'effectue 24 h sur 24.

II . 2 . La division électromécanique :

Elle est la seconde division du département de la maintenance. On y trouve 5 subdivisions.

II . 2 . 1 . La subdivision bureau technique :

Comme au niveau du matériel roulant, la subdivision confectionne les plannings de travail. Il prépare les entretiens préventifs à périodicité fixes tous les 10 jours de même que les entretiens des draglines et pelles en buttes qui se font tous les 15 jours. Le bureau technique prépare aussi tous les mois un arrêt de travail d'environ une semaine pour les travaux du ripage.

II . 2 . 2 . La subdivision engins miniers :

Cette subdivision s'occupe de l'entretien des engins de la mine : du décapage supérieur et du chantier bas(extraction). Ces engins sont : les roue pelles, les extracteurs mobiles de sable, le

remblayeur, les sauterelles, les draglines, les pelles en buttes etc. Cette subdivision s'occupe aussi à mener les opérations du ripage des convoyeurs de sable au niveau du décapage supérieur.

II . 2 . 3 . La subdivision installations fixes :

Elle s'occupe de la maintenance des installations au niveau de la station de pré traitement, de la laverie, de l'embarquement des forages et pompes etc.

II . 2 . 4 . La subdivision instrumentation et électricité:

Cette subdivision s'occupe de tout ce qui est instruments et de leur entretien. Cela concerne le réseau téléphonique de l'entreprise, les radios de communication, les appareils du laboratoire, du séchage, de la laverie, des dumpers, de même que l'électricité dans toute l'exploitation.

II . 2 . 5 . La subdivision ateliers centraux :

Au niveau de cet atelier, nous trouvons différents corps de métiers. Leurs rôles consiste à assurer la remise en état de sous-ensembles de machines ou d'installations de façon à ce que la production se fasse dans les meilleures conditions possibles. On note cependant différents secteurs au niveau des ateliers centraux. Nous avons les ateliers centraux, bâtiment (peinture maçonnerie menuiserie), manutention, chaudronnerie.

III Le secteur administratif :

La section administrative n'est pas directement reliée à la production. Cependant elle tient son importance dans l'entreprise. Elle est composée du service du personnel qui s'occupe des questions administratives et sociales ; du service médical dont la tâche est d'assurer aux travailleurs du site et à leurs familles tout ce qui est relatif à la santé ; du service formation professionnelle qui s'occupe de l'amélioration des connaissances des encadreurs du site ; du service comptabilité et coopérative qui s'occupe du paiement des travailleurs et de leur

ravitaillement en denrées alimentaires. Au niveau du service du personnel, se trouve l'intendance, qui s'occupe de la maintenance de la cité des cadres et du club de Mbaye-Mbaye.

Après cette présentation du site, nous allons passer à la troisième partie du travail : les conditions de travail et les conditions de vie des journaliers.

TROISIEME PARTIE

Chapitre I : Les conditions de travail des journaliers :

Cette partie marque une certaine évolution par rapport à tout ce qu'on a évoqué à propos des journaliers jusque là. En effet, c'est ici que nous allons commencer à aborder le milieu de travail des journaliers de même que leurs conditions de vie. Nous entamerons par le premier point évoqué. A cet effet, il y a lieu de rappeler certains aspects ayant trait à la nouvelle entité qui s'occupe des journaliers : la SEDIPRES. Après cela, nous entrerons en plein dans l'analyse des conditions de travail des journaliers.

I SEDIPRES et les ICS :

La SEDIPRES est le nouveau contractant des ICS/Mine dans la gestion des journaliers. Aujourd'hui, toutes les entreprises de tâcheron ont été évacuées à son profit. Elle a à cet effet signé un certain nombre d'accords avec les ICS/Mine. Nous ne reviendrons pas sur tous ces points qui constituent le contrat. Cependant, nous essayerons de montrer dans les grands axes comment les ICS/Mine et la SEDIPRES ont prévu de s'occuper de la gestion des journaliers.

Il importe d'emblée de faire une observation. En effet, chaque département du site des ICS a un quota annuel alloué au travail journalier. Ce quota se mesure en un certain nombre d'heures qui devront être gérées afin qu'elles ne finissent pas avant la fin de l'année. C'est en fonction de ces heures que se fait l'embauche des journaliers.

A ce propos, les différents secteurs d'intervention du site doivent envoyer des bons de commande où sont marqués le nombre d'heures de travail prévues de même que la nature du travail à effectuer. Chaque bon de commande doit arriver au bureau du personnel au plus tard à la veille du jour prévu pour le travail. La copie de cette demande reste au bureau du personnel, pendant que l'original est envoyé à la SEDIPRES.

Ainsi, le lendemain matin, la SEDIPRES pourra effectuer les embauches qu'il faut avec l'aide des agents du site qui connaissent souvent le type de personnes appropriées, par rapport au type de travail à réaliser. L'embauche doit se faire au poste de gardiennage. A

chaque journalier embauché, il doit être remis un ticket d'embauche qui justifie sa présence dans le site. Aussi, le matériel de sécurité doit être assuré aux journaliers par la SEDIPRES en fonction des travaux à effectuer.

Le travail accompli, le pointage des heures effectuées revient aux agents des ICS/Mine qui les font ensuite parvenir au bureau du personnel. Ce dernier demande à les avoir au plus tard le mardi à midi, pour faciliter le travail. Une fois les pointages arrivés et visés par le bureau du personnel, la SEDIPRES prends les originaux et commence à préparer les états de paiement. Les opérations de paie ont lieu tous les jeudis dans un endroit du site et elles sont effectuées par des agents de la SEDIPRES.

Cependant, il faut noter qu'à chaque fois qu'une de ces étapes n'est pas respectée, le délai de paiement des journaliers s'en trouvera perturbé.

II Le processus d'embauche des journaliers :

Il est vrai que la SEDIPRES et les ICS/Mine ont produit une réglementation à cet effet. Cependant, l'embauche des journaliers est fait par des individus qui ont leurs sensibilités, leur personnalité et leur subjectivité. Ainsi, s'agissant de donner du travail, une question peut être posée: à qui le donner ? A cette question nous pouvons trouver une tentative de réponse grâce à un tableau que nous avons confectionné. Dans ce tableau, il est mis en relief le mode d'embauche des journaliers par rapport aux relations possibles pouvant exister entre celui qui recrute et celui qui travaille.

Tableau N °12: Mode d'embauche et relations entre recruteurs et journaliers.

M. Emb. R. J/Rec.	Par hasard	Prévision	Recommandation	Totaux	
Aucune	8	3	0	11	10,57%
Parents	0	9	4	13	12,5%
Connaissances	13	36	31	80	76,69%
Totaux	21	48	35	104	100%
Pourcentages	20,19%	46,15%	33,65%	100%	

Dans ce tableau, nous commençons par parler des deux variables dont nous disposons ici. Il s'agit du mode de recrutement et des types de relations.

Dans le premier cas, nous constatons que les journaliers peuvent être embauchés par hasard ; ceux là représentent un pourcentage égal à 20,19% et sont moins nombreux. On note aussi à ce niveau qu'il y existe des journaliers qui sont embauchés sans avoir de relations avec l'employeur. Ceux là sont vraiment embauchés par hasard. Par contre, d'autres sont embauchés par hasard, mais bénéficient aussi de réseaux de connaissances. Ceux là ont en général beaucoup plus de chances d'avoir du travail. Par ailleurs, il faut dire que le journalier est en général embauché par hasard ; au moment où il quitte chez lui, il ne sait pas s'il va travailler ou non. Ainsi, un journalier peut aller dans le site du lundi au vendredi sans être sûr de trouver du travail.

Dans un second cas, nous avons les journaliers embauchés par prévision. Ils sont en fait plus nombreux et représentent en pourcentage 46,15% des journaliers. Cette catégorie de journaliers est beaucoup plus en sécurité par rapport à la probabilité de travailler. En effet, ceux ci peuvent ne pas toujours aller à l'usine. Comme le montre le tableau 12, ces journaliers ont soit des parents ou des connaissances au niveau des recruteurs. Ainsi, au lieu de se déplacer pour chercher du travail, ils se déplacent pour travailler. C'est le cas de ce journalier qui dit : *« je suis chez mon frère et je suis au chômage. Ainsi, il me fait travailler comme journalier aux ICS/Mine pendant trois jours chaque semaine »*.

Cependant, nous avons remarqué que parmi les journaliers qui travaillent par prévision, 2,88% n'ont aucune relation avec leur employeur. Cela est possible par l'habileté de certains journaliers qui n'hésitent pas à être assez entreprenant pour négocier des prévisions au niveau des recruteurs. Dans la plus part du temps, le journalier parvient par la suite à instaurer une relation de confiance entre le recruteur et lui.

Dans un troisième cas, nous avons les journaliers qui travaillent par recommandation. Ils représentent 33,65%. Cependant, dans cette partie du tableau, il n'existe pas de journaliers sans relations et qui trouvent du travail. Pour ceux qui ont des

relations de parenté avec les recruteurs, nous avons un pourcentage de 3,84%, tandis qu'il est de 29,80% pour ceux qui entretiennent des relations de connaissance avec les recruteurs. Ceux qui viennent par recommandation sont quelque fois accompagnés d'un message écrit ou oral. Ils peuvent ne pas travailler le même jour ; dans ce cas, on leur trouve le plus souvent des prévisions.

La seconde variable de ce tableau 12 est le type de relations qui peut exister entre le journalier et le recruteur. Nous en avons un peu fait allusion ; nous relaterons ici les pourcentages. En effet, ceux qui n'ont aucune relation représentent 10,57% des journaliers ; ceux qui ont des relations de parenté 12,5% ; ceux qui ont des connaissances sont plus nombreux avec 76,69% des journaliers.

En outre, de l'avis des recruteurs, l'embauche ne peut pas se faire de façon impartiale. Il faut tenir compte de certains paramètres. Si un groupe de journaliers se présente à lui dans lequel il reconnaît certains qui ont travaillé durant la semaine, la priorité revient à ceux qui n'ont pas encore eu d'embauche. Quelques fois, il peut être confronté à un groupe de journaliers dont la moitié le connaissent. Dans ce cas, la priorité revient aux pères de familles ou à ceux qui ont des charges connues du recruteur avant les autres.

Si le travail demande un certain type d'ouvrier : qualifié, fort physiquement, etc, le recruteur connaît quelles personnes sont plus aptes pour faire ce travail. C'est pour donc dire que les recruteurs préfèrent en général prendre des personnes qu'ils connaissent. Ils disent souvent : « *nous n'avons pas besoin de bras morts ici ; nous avons besoin de personnes qui savent travailler et non tricher.* » C'est d'ailleurs pourquoi ils ne sont pas tellement à l'aise quand il s'agit de recommandations. C'est comme s'ils allaient un peu en tâtonnant alors qu'ils ont des impératifs de production.

Il existe aussi des types de journaliers dont la plus part sont qualifiés et qui ont en plus effectués des stages de perfectionnement au niveau des ateliers. C'est le cas pour les journaliers mécaniciens qui sont à la division du matériel roulant ou à la mine, et qui maîtrisent parfaitement les travaux qui s'y font.

Ces types de travaux demandent une certaine précision et ne peuvent donc être confiés à n'importe quel premier venu. C'est pourquoi ces journaliers sont d'abord testés et une fois retenus, sont prioritaires devant n'importe quel autre ouvrier. Cela concerne les mécaniciens de dumpers (camions 100 tonnes), les conducteurs de certains engins (bulldozers, niveleuses et autres), les chaudronniers et soudeurs, etc. Il en va aussi de même pour les chauffeurs de camions de liaison qui ont déjà maîtrisé les pistes du chantier pour l'approvisionnement de certains engins en carburant. Ces journaliers qualifiés sont appelés des LP (location de personnel).

Il faut cependant signaler que les journaliers travaillent en majorité en journée normale ; c'est-à-dire entre 7h du matin et 16h, avec une pose de 30 mn à 12h 30mn. Ceux là représentent 82,69% des journaliers. Quant à ceux qui font des rotations de postes, ils représentent 14,85%.

Mais avant de travailler, même si on a des prévisions, il faut d'abord accéder à l'usine. En effet, l'entreprise est éloignée par rapport aux habitations ; alors, comment font les journaliers pour s'y rendre ?

III Le problème du transport des journaliers :

Dans les entreprises en général, le transport des journaliers n'est pas pris en compte par la direction générale. Les ICS/Mine ne vont pas déroger par rapport à cela. Nous avons aussi constitué un tableau en tenant compte et du moyen de locomotion et des lieux d'habitation.

Tableau N 13: Lieux d'habitation des journaliers et leurs moyens de locomotion.

L. H. M. L.	Tiv.	K.B.	Meo.	Mboro							Total	Pour.
				Darou	Diam.	Hlm	Lass.	Marc.	c.c.	Ngom.		
Car	7	0	0	2	7	5	5	2	2	0	30	29,12%
Stop	0	0	0	0	5	5	2	2	0	0	14	13,59%
Marche	0	1	2	21	7	3	0	0	0	8	42	40,77%
Trans. Com.	16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	17	16,50%
Totaux	23	2	2	23	19	13	7	4	2	8	103	100%
	22,33 %	1,94%	1,94%	22,33%	18,44%	12,62%	6,79%	3,88%	1,92%	7,76%	100%	

Dans le tableau 13, les journaliers ont différents moyens d'accéder aux ICS/Mine. D'abord, il y a ceux qui prennent les cars de l'entreprise. Ils font un pourcentage égal à 29,12% des effectifs des journaliers retenus. Cela représente un chiffre assez important du fait que l'entreprise n'autorise pas leur transport. Mais, cela peut s'expliquer. En fait, parmi ceux qui prennent le car, il faut noter les journaliers habitants la cité des cadres (c. c.) qui, à chaque fois le prennent aux heures de départ pour la journée normale. Aussi, faut-il dire qu'ils ne sont pas nombreux (1,92%).

Les habitants de M'boro prennent aussi ce car mais pas avec la même assurance de ne pas se faire descendre du bus. Là souvent, le journalier use d'une certaine diplomatie ou bénéficie du fait qu'il connaît le responsable du car (chef de car). Mais cela n'est possible qu'après que tous les employés permanents aient tous pris place dans le bus. Autrement, les journaliers ne peuvent pas y accéder.

Cependant, malgré toutes ces difficultés, les journaliers arrivent quand même à prendre le car. Ce n'est souvent pas celui de 6h 45mn mais plutôt, de 3h 30mn , celui des postés. D'après les journaliers, à cette heure, la surveillance est moins rigoureuse et souvent, ce car n'est jamais plein. Ainsi, le chef de car est indulgent avec les journaliers parce qu'il reste de la place. Seulement, le problème ici est que le journalier est obligé de se lever un peu plus tôt que prévu. Après, une fois à l'usine, il doit attendre dans un coin 7h du matin

pour travailler ou trouver du travail ou encore rentrer chez lui. Pour ceux qui viennent de Tivaouane, rater le car est synonyme de perdre le moyen le plus facile de rejoindre l'usine. C'est pourquoi, nous verrons qu'ils adoptent d'autres systèmes.

Par ailleurs, il y a ceux qui ne prennent pas le car du tout. Ce sont en général des journaliers qui habitent les villages à côté du site de Taïba ; ce sont ceux de Ngomène (Ngom.), de Keur Bakary (K.B) ou de Méouane (Méo). Pour ceux de Darou (Dar.), même s'il y en a qui prennent le car, la majorité d'entre eux marchent. Remarquons que deux kilomètres environ séparent ces localités précitées de l'usine.

Comme autre moyen de transport, il y a l'auto stop qui est en général fait par les journaliers venant de M'boro (Diamaguène, HLM, Lassère (Lass) et Marché (Mar.)). Ils représentent un pourcentage de 13,59% des journaliers interrogés. Ce type de transport est très aléatoire. Ceux qui les emmènent en général viennent de la cité des cadres ; ces derniers n'ont pas obligation de les transporter. Aussi, faut-il dire que le journalier n'est pas assuré par rapport au transport. En cas d'accident, il est sous la responsabilité de celui qui l'a transporté ; ce que redoute ce dernier. Ainsi, un journalier peut faire du stop sans succès et ainsi être en retard. Cependant, il y a des journaliers qui sont spécifiquement transportés par des personnes qui les connaissent en général, faisant fi des risques.

Comme autre moyen d'accéder à l'usine, il y a la marche. Cette solution rassemble la majorité des journaliers du site de Taïba, soit un pourcentage de 40,77%. La marche est adoptée par l'ensemble des journaliers habitant : Ngomène, keur Bakary et Méouane. Ceux là font en général 45mn à une heure de marche avant d'arriver à l'usine. Il y a aussi, ceux qui viennent de Darou dont la plus part marchent. A ceux là, s'ajoutent ceux qui viennent de Diamaguène (Diam)et des HLM. Ceux là, malgré la distance (8 kilomètres environ), marchent aussi. C. D., 36 ans disait : « *il est préférable de marcher et de conserver la chance de travailler plutôt que de prendre le car et risquer de se faire descendre.* »

La dernière des stratégies utilisées par les journaliers est le transport en commun (Trans.Com.). Cela concerne surtout les journaliers venant de Tivaouane (Tiv). Ce sont en général des journaliers qualifiés qui ont des prévisions pour travailler. Ils représentent un

pourcentage de 16,34% des journaliers interrogés. Tivaouane est assez éloigné des ICS/Mine ; il n'est donc pas facile d'assurer son transport si le journalier ne parvient pas à prendre le car de 5h 30mn qui comme celui de M'boro est plus accessible.

Cependant, il faut dire que certains journaliers n'ont pas de moyens de locomotions fixes; surtout ceux qui habitent M'boro. Ils prennent toujours celui qui se présente le premier à eux. Si ce n'est pas le car, ils vont faire de l'auto-stop ; s'ils n'en trouvent pas facilement pendant quelques jours, ils marchent ; et ainsi de suite.

Cette incertitude au niveau du transport cause aux journaliers un certain nombre de problèmes ; particulièrement ceux qui ont des recommandations ou des prévisions. Un journalier dans ce cas peut perdre sa prévision parce qu'il n'a pas trouvé de moyen de transport jusqu'à l'usine. C'est sans doute pour cette raison que d'aucuns préfèrent se lever plutôt pour prendre le car de 3h 30mn ou que d'autres paient le transport et ainsi, réduire les incertitudes de locomotion.

Par ailleurs, les prévisions ne s'obtiennent pas facilement. F. D., 24 ans, mécanicien nous a dit que : *« quand on a une prévision, on use de tous les moyens pour l'honorer. Une absence pour n'importe quelle raison peut diminuer tes atouts aux yeux du recruteur. »* Si le journalier fait de son mieux pour toujours être présent, qu'en est-il alors de leur ponctualité ? A cet effet, nous avons pu construire un autre tableau.

Tableau N° 14: Fréquence des retards des journaliers et les moyens de locomotion.

F. Retards M. L.	Souvent	Quelque fois	Jamais	Totaux
Car	0	9	22	31
Stop	1	12	1	14
Marche	1	18	23	42
Trans. Com.	0	15	2	17
Totaux	2	54	48	104
Pourcentages	1,92%	51,92%	46,15%	100%

Comme on peut le constater, ce tableau est confectionné à partir des fréquences aux retards et des moyens de locomotion empruntés par les journaliers. Ceux qui sont souvent en retard ne font que 1,92%. Par contre, ceux qui sont quelque fois en retard sont plus nombreux ; ils sont de l'ordre de 51,92%. Mais, il faut dire que ces types de retard ne sont pas fréquents et dans la majeure partie du temps, ces journaliers sont présents avant le commencement du travail. Quand un journalier manque le car ou son moyen de locomotion, il se débrouille pour être au chantier dans les meilleurs délais; sans quoi, l'employeur peut trouver quelqu'un d'autre.

Cependant, chez les journaliers LP, le retard n'est pas toujours synonyme de remplacement. Ils effectuent des types de travaux très pointus ; cela peut être une garantie pour eux de ne pas être remplacé pour peu. Souvent, ceux là sont attendus jusqu'à ce qu'ils viennent. Généralement, comme le disent ces journaliers, ces retards sont dus à des problèmes de transport. C'est l'exemple de ce journalier chaudronnier qui arrive au chantier à 10 heures au lieu de 7 heures par faute de transport. Il dit(P. D., 25ans, chaudronnier) : « *mes supérieurs savent que si je suis en retard, c'est parce qu'on m'a fait descendre du car et que je dois ensuite chercher un moyen d'accéder au chantier.* »

Dans ce tableau 14, ceux qui marchent, malgré toutes les précautions qu'ils prennent sont quelque fois en retard. Cela est souvent du à un prolongement du sommeil qui influe à son tour sur l'heure d'arrivée à l'usine.

Ceux qui ne sont jamais en retard sont de l'ordre de 46,15% et sont majoritairement composés par ceux qui prennent le car et ceux qui marchent. En effet, quand un journalier prend le car de 6h 45mn, s'il ne rencontre pas de problèmes, il ne peut pas être en retard. Il en est de même quand il se lève de bonne heure et marche.

Comme nous venons de le constater, le transport est pour les journaliers un véritable problème. Cependant ils font avec et essaient de trouver des stratégies qui peuvent réussir comme échouer.

IV Travail, sécurité et relations professionnelles :

IV. 1 . Travail :

Au niveau du site de Taïba, les journaliers font un bon nombre de travaux (voire tableau en annexe). En effet, certains effectuent des travaux de manœuvre, pendant que d'autres font des travaux spécifiques qui demandent une qualification professionnelle. Ainsi, on peut rencontrer parmi eux des journaliers qualifiés ou non.

Cependant, ce ne sont pas tous les journaliers qualifiés qui travaillent selon leur qualification professionnelle. Nous avons déjà montré que l'embauche, dans la plus part du temps se faisait par prévision ou par recommandation. Donc, la connaissance de celui qu'on embauchait était déterminante. Dès lors, quand un journalier se présente chez un recruteur avec sa qualification, ce dernier ne peut pas en général prendre le risque de l'engager parce qu'il ne le connaît pas. C'est ainsi qu'on peut trouver chez les manœuvres, des journaliers ayant leur qualification professionnelle, et qui sont pointés à la première catégorie (h1). Nous pouvons par rapport à cela consulter le tableau 15, qui représente les proportions d'ouvriers qualifiés ou non, travaillant ou pas selon leur profession.

Il est à signaler que tous les journaliers qui travaillent comme manœuvres sont pointés à la première catégorie (h1). Par ailleurs, ceux qui travaillent suivant leur qualification sont pointés à la cinquième catégorie (h5). Ce barème étant défini par la Direction Générale.

Tableau N° 15: Qualification professionnelle et types de travaux effectués par les journaliers.

	Toujours	Quelque fois	Jamais	Totaux	Pourcentages
Qualifiés	33	16	25	74	71,15%
Non qualifiés	0	0	30	30	28,84%
Totaux	33	16	55	104	100%
Pourcentages	31,73%	15,38%	52,88%	100%	

Le tableau 15 montre que parmi les journaliers retenus, 71,15% sont qualifiés. Mais, seuls 31,73% travaillent selon leur qualification professionnelle. Il y a par contre ceux qui, quelques fois arrivent à avoir une embauche selon leur qualification. Ils représentent 15,38% des journaliers retenus. Il y a enfin, ceux qui ne travaillent jamais selon leur qualification ; ils sont de l'ordre de 24,03%. Les autres journaliers représentant 28,84% n'ont pas de qualification.

Si les manœuvres sont pointés à la première catégorie (h1), les journaliers qualifiés eux sont pointés à partir de la deuxième catégorie, jusqu'à la cinquième. A ce niveau, les journaliers y rencontrent un certain nombre de problèmes. En effet, un journalier ne peut être pointé plus de 36h par semaine. Ainsi, à chaque fois qu'un journalier fait plus de 36h, le surplus des heures est envoyé dans un autre pointage qui ne compte pas pour la même semaine. C'est souvent le cas chez les journaliers qualifiés.

Cependant, les grandes victimes des problèmes de pointage sont surtout les manœuvres. A ce titre, consultons le tableau 16 . Il est construit à partir de la régularité des pointages et la catégorie d'embauche des journaliers.

Tableau N 16 : Fréquence des problèmes de pointage et catégorie d'embauche des journaliers.

F. Point. Catégories	Toujours	Quelque fois	Jamais	Totaux	Pourcentages
H 1	44	13	0	57	54,80%
H 3	2	0	0	2	1,92%
H 4	6	0	0	6	5,76%
H 5	37	2	0	39	37,50%
Totaux	89	15	0	104	100%
Pourcentages	85,57%	14,42%	0%	100%	

Dans le tableau 16, 14,42% des journaliers ont des problèmes de pointage. Parmi eux, 12,5% sont de la première catégorie pendant que 1,92% d'entre eux sont de la cinquième. Pour ces derniers, leurs problèmes de pontage sont en général résolus. Toutes leurs heures leurs sont pointées.

Pour les manœuvres par contre, le problème se situe au niveau du nombre d'heures de travail effectuées. Des journaliers se plaignent d'avoir fait 10h 30mn dans le chantier et ne sont pointés que 8h de temps. Ils perdent ainsi les heures supplémentaires. Le fait qu'ils soient des manœuvres ne leur permet pas d'aller réclamer ces heures manquantes. Ils ont en fait peur d'embarrasser le recruteur et ainsi, réduire leurs chances d'être pris une prochaine fois. Ils ne réclament quasiment jamais leurs heures en cas d'erreurs. : G. S., 44ans, illettré « *Si je fais des reproches à celui qui m'a embauché, demain, il peut faire appel à un autre qui ne pose pas de questions.* » Aussi, certains ne peuvent pas savoir qu'il y a erreur parce qu'ils ne savent pas lire.

Par ailleurs, il faut noter que nous n'avons pas rencontré de journaliers affirmant ne pas être pointés du tout. De même, nous avons remarqué que 87,57% de journaliers ayant toujours eu des pointages normaux.

Cependant, il importe à ce niveau de faire un petit éclairage. En effet, comme nous l'avons mentionné plus haut, chaque département a un horaire prévisionnel annuel alloué à la main d'œuvre. Ces heures sont prévues pour une année. Mais, cela ne tient pas tellement compte de certains aléas existant dans les ateliers ou chantiers. Ainsi, les contremaîtres qui font les pointages sont quelquefois obligés de réduire ou de supprimer des heures supplémentaires effectuées par des journaliers dans l'optique de la gestion des heures.

A un autre niveau, un journalier n'a pas le droit de faire plus de 40 heures de travail dans la même semaine. Cela est contre la réglementation sur le travail journalier. En effet, un journalier qui fait plus de 40 heures est considéré comme un permanent. Si le pointage est fait normalement, en cas de problème, l'inspection du travail peut trancher en faveur du journalier. C'est ce phénomène que le patronat veut contourner sachant qu'il ne peut se passer du travail temporaire.

Il faut cependant remarquer que les heures supplémentaires sont payées à 140 %. Aussi, le journalier a droit à un panier à chaque fois qu'il fait une heure de plus après 10 heures de travail. Le panier est payé à 825 francs cfa.

En définitive, ce sont tous les journaliers (LP et autres) qui subissent une exploitation par rapport aux heures. En réalité, même les LP n'échappent pas à cela avec le système de renvoi de pointage à une autre semaine. Dans ce sens, le LP perd ses heures supplémentaires parce qu'il est pointé en heures simples. Ensuite, il perd les paniers. Après avoir parlé du travail, passons maintenant à la sécurité des journaliers.

1V . 2 . La sécurité des journaliers :

Si le journalier travaille dans le site de Taïba, c'est par ailleurs la SEDIPRES qui doit lui fournir tout le matériel de sécurité nécessaire. Il faut noter qu'à ce niveau, des efforts considérables sont à faire. A ce sujet, nous avons le tableau 17

Tableau N° 17: Journaliers ayant ou non le matériel de sécurité.

Matériel de sécurité	Effectifs	Pourcentages
Oui	49	47,11%
Non	55	52,88%
Total	104	100%

Dans le tableau N°17, 52,88% des journaliers manquent de matériel de sécurité. Cependant, ils sont autorisés à travailler. En fait, le journalier, même s'il n'a pas été équipé par l'employeur, se débrouille toujours pour trouver le minimum avant de rentrer dans les ateliers ou chantiers. Ce minimum est souvent un casque et des chaussures de sécurité. Il est cependant très rare de voir un journalier vous dire : « *je suis satisfait de la sécurité qu'on me propose ici.* »

Les journaliers qui disent avoir le matériel de sécurité, de l'ordre de 47,11% se débrouillent aussi pour le trouver. Un d'entre eux nous dit dans ce sens : « *tout le matériel dont je dispose m'a été légué par mon père qui travaillait ici et qui est aujourd'hui à la retraite* ». G. C., 40 ans, non qualifié dit : « *vous savez, ici c'est Dieu notre chef de sécurité* ».

En effet, jusque là, la SEDIPRES n'avait pas encore commencé à équiper les journaliers. Cependant, il faut dire qu'elle venait tout juste de commencer à s'occuper de la gestion des journaliers et par rapport à la question de leur équipement, il semble qu'il existe certaines raisons. En effet, les ICS/Mine ne devaient commencer à leur payer leurs services qu'au mois de mai 1999. Ainsi, depuis le début de leurs activités (en janvier 1999), ils fonctionnent avec leurs propres moyens.

A ce titre, le point le plus sensible pour les journaliers n'est pas la sécurité mais plutôt la rémunération. Mais pour l'instant, les journaliers se prennent en charge et pour cela, différentes possibilités existent :

- Demander à un ami qui travaille comme permanent dans l'entreprise
- Demander aux permanents avec qui les journaliers travaillent
- Acheter de vieux casques ou chaussures de façon informelle
- Prendre le matériel de son père, ouvrier en retraite
- Etre équipé par son père qui travaille toujours dans l'entreprise.

Malgré le manque de sécurité, il faut noter le caractère limité des accidents de travail enregistrés. Cela est en fait du au fait que, comme nous l'avons déjà dit, les recruteurs emploient des personnes avec qui ils ont l'habitude de travailler. Autrement dit, des journaliers qui connaissent bien les lieux et les risques et qui par conséquent, savent les attitudes qu'il faut dans le chantier. Les recruteurs disent : *« quand on ne dispose pas du matériel de sécurité qu'il faut, le mieux est de prendre des personnes dont on est sûr qu'ils peuvent effectuer le travail avec un minimum de risques d'accidents. »*

D'un autre côté, il faut dire que les journaliers n'aiment pas tellement déclarer certaines blessures qu'ils ont eu dans le chantier et qui ne les empêchent pas de travailler même si c'est un accident de travail. En effet, comme dit M. D., 27 ans, *« ici, les chefs n'aiment pas que le travail s'arrête pour un rien et surtout quand il y a un problème d'effectifs »*.

Ainsi, certaines blessures jugées superficielles ne sont pas déclarées de peur de subir un arrêt de travail immédiat. Il est par ailleurs à remarquer d'après les journaliers qu'après un accident de travail, il n'est pas toujours facile de trouver encore du travail dans ce secteur. En effet, certains recruteurs peuvent devenir méfiants par la suite parce que disent-ils ce journalier n'est pas assez prudent ; pour un rien il se blesse. De plus, il retarde le travail.

Par ailleurs, les blessures graves sont pris en charge par la SEDIPRES qui s'occupe des frais de soin et d'hospitalisation s'il y a lieu, de même que les frais d'ordonnances. Des frais de dédommagement sont aussi prévus suivant la gravité de l'accident.

En outre, en dehors du manque de matériel de sécurité, il y a le problème des situations au travail. P. F., 28 ans, mécanicien nous dit: « *nous affrontons n'importe quel type de danger ici* ». En effet, ici, les journaliers font face à beaucoup de risques dans les chantiers. Nous ne pouvons certainement les énumérer tous, mais nous en relaterons certaines découlant des témoignages des journaliers.

Le premier cas que nous prendrons concerne le chauffeur du camion de liaison. Son travail consiste à ravitailler certains engins qui se trouvent dans des zones reculées à l'intérieur du chantier. Pour une bonne sécurité, ce camion doit être en bon état pour pouvoir emprunter les pistes assez dangereuses du chantier, de jour comme de nuit. Ce n'est pas toujours le cas. En effet, il arrive que ce camion roule avec des freins défectueux et aussi avec un mauvais éclairage. En plus de cela, ce camion est en général conduit par un seul individu alors que les normes de sécurité imposent que les convoyeurs soient deux.

Le second cas concerne les mécaniciens des camions 100 tonnes (dumpers). D'après les journaliers, il leur arrive de faire des interventions sous la benne de ces camions, celle-ci n'étant supportée que par un seul élément au lieu de deux.

Au niveau des soudeurs et chaudronniers il arrive qu'ils fassent des interventions sans boléro. Ce dernier devant les protéger contre les coulées de larves.

Ces trois exemples ne sont que la face visible des nombreux dangers auxquels sont confrontés les journaliers tous les jours dans les chantiers aux ICS. Aussi, faudrait-il remarquer que c'est à cause des risques que les permanents n'acceptent pas de faire ces types de travaux. Alors ils sont automatiquement confiés aux journaliers qui eux n'ont pas le choix.

V Les relations professionnelles :

Au niveau de l'entreprise, les journaliers coexistent avec d'autres ouvriers, notamment des permanents. Cependant, dans quelle ambiance se déroule le travail et quelles relations les journaliers entretiennent-ils avec les autres ?

Tableau N° 18 : Relations professionnelles entre journaliers et ouvriers.

Types de relations	Effectifs	Pourcentages
Très bonnes	96	92,30%
Moyennes	8	7,69%
Mauvaises	0	0%
Total	104	100%

Dans le tableau N°18, les journaliers entretiennent d'excellentes relations avec les ouvriers. En effet, 92,30% d'entre eux jugent cette relation très bonne. Seuls, 7,69% disent que ces relations sont moyennes. Cependant, il n'existe aucun journalier qui dit que ses relations avec les ouvriers sont mauvaises.

Cela peut se vérifier à plusieurs niveaux. Les journaliers, nous l'avons dit, n'ont pas le matériel de sécurité qu'il faut. Ce avec quoi ils travaillent leur est souvent fait cadeau. Parmi ceux qui leur donnent des équipements, il y a les ouvriers avec qui ils sont dans les ateliers. Par exemple, les journaliers mécaniciens ou chauffeurs de la station service reçoivent du matériel de sécurité à chaque fois qu'il y a nouvelle dotation pour les permanents. Ce matériel peut être des uniformes, des chaussures de sécurité, des lunettes, des gangs, un casque, etc.

En ce qui concerne le travail proprement dit, il y a une très bonne entente entre eux. Il n'y a pas de problèmes à ce niveau. Cela peut se comprendre dans la mesure où les recruteurs prennent en général des personnes qu'ils connaissent ; ainsi, leur intégration par

rapport au groupe ne pose pas de problèmes. Cela peut leur permettre aussi de réduire les risques d'avoir des journaliers contestataires mais plutôt travailleurs. Souvent, des liens d'amitié dans le travail parviennent à se tisser entre journaliers et ouvriers. Il nous est arrivé à plusieurs reprises d'aller dans les vestiaires des employés ; à ce niveau, il est très difficile en ce moment de savoir qui est journalier et qui ne l'est pas.

Au moment de la pause, généralement à 13 heures, ouvriers et journaliers se partagent tout. Ici, les bols des ouvriers sont partagés par tout le monde. Une très grande ambiance s'installe durant ces moments entre ouvriers et journaliers.

Dans le déroulement du travail aussi, les ouvriers donnent souvent des conseils aux journaliers. Par exemple, ils leur disent de faire attention à leur sécurité dans le travail surtout quand il s'agit de quelqu'un qui vient de commencer cette activité. Certains ouvriers conseillent aussi les journaliers avec qui ils sont proches concernant leur avenir professionnel. Ils leur suggèrent de faire une demande d'embauche définitive auprès de la Direction Générale.

Cependant, cela ne veut pas dire que les journaliers sont aimés de tous. En effet, certains sont très sévères avec eux. Mais ceux là ne sont pas nombreux. Ce sont en général les contremaîtres qui pour la plus part, pensent que: « *les journaliers ont besoin de surveillance et de rigueur pour travailler* ». Aussi, certains ouvriers les font supporter tout le travail pendant qu'ils vaquent à d'autres occupations.

Il faut noter aussi que les recruteurs et les ouvriers en général sont satisfaits du travail que font les journaliers. Ces derniers disaient d'ailleurs que c'était la raison de leur présence fréquentes dans le site. Autrement, ils auraient été remerciés depuis longtemps. De même, certains responsables reconnaissent que les journaliers font un travail d'une grande valeur pour l'entreprise.

Par ailleurs, entre journaliers, les relations ne sont pas tellement fluides, surtout dans l'entreprise. « *Là, c'est chacun pour soi* » nous dit A. S., 23ans. Il règne une sorte de méfiance voilée entre journaliers. Chacun cherche ici du travail selon ses propres moyens.

Cependant, des amitiés parviennent à s'y tisser. «*Vous savez, nous sommes des êtres humains; et au fur et à mesure, nous parvenons à tisser entre nous des relations*» nous dit A. S. toujours. Dans ce sens, chez les journaliers LP, on assiste souvent à des permutations entre journaliers postés d'un même secteur. Par exemple, à l'occasion des fêtes musulmanes, les journaliers concernés par cet événement demandent à leurs collègues chrétiens de les remplacer. Cette dette sera remboursée lors d'une fête chrétienne ou tout simplement lors d'un autre événement.

En dehors du cadre professionnel aussi, des journaliers amis se rendent visite mutuellement. Souvent, ils s'accordent des prêts d'argent surtout lors des paiements quand l'un d'entre eux n'a pas perçu.

VI La rémunération des journaliers :

Après tout travail, il faut une rémunération. Les journaliers du site de Taïba ont un barème de paiement suivant la catégorie d'embauche.

Tableau N 19: Barème de rémunération des journaliers des ICS/Mine.

Personnel	Prix SEDIPRES (cfa)	Heures supplémentaires 140% (cfa)
H 1	275,14	385,19
H 2	292,54	409,55
H 3	309,60	433,44
H 4	342,65	479,71
H 5	348,92	488,48
H 6	379,94	531,91
H 7	411,89	576,64
Hors catégorie	577,50	808,5

NB : un panier est égal à 825 francs cfa.

Sources: Service du personnel des ICS/Mine.

Dans le tableau 19, les taux par rapport auxquels les journaliers sont payés. Ces taux ne sont pas uniformes ; ils évoluent suivant que l'on passe d'une catégorie à une autre. En plus de

ces taux horaires, il y a ce qu'on appelle les paniers qui doivent être payés à chaque fois que le journalier dépasse 10 heures de travail. Les paniers sont de 825 francs cfa par heure. Cependant, quelle est l'impression qu'on les journaliers à propos de leur paiement ? Pour cela, voir le tableau 20.

Tableau N° 20: Appréciation de la rémunération chez les journaliers.

Rémunération	Effectifs	Pourcentages
Très bonne	25	24,03%
Moyenne	49	47,11%
Mauvaise	30	28,84%
Total	104	100%

Dans le tableau N°20, une majorité des journaliers pense que le paiement est moyen, soit un pourcentage égal à 47,11%. Ceux qui pensent que le paiement est mauvais représentent 28,84%, tandis que 24,03 % pensent que ce paiement est bon. Cependant, il ne faut pas oublier que les journaliers sont en majorité des jeunes quelque fois sans charges et disposent de leur argent comme ils veulent. Mais, cela n'est pas l'avis des mariés qui, même à la cinquième catégorie, pensent que la rémunération est moyenne ou mauvaise.

Cependant, parmi les manœuvres, il y en a qui trouvent que la rémunération est bonne. Ceux là sont les journaliers agriculteurs généralement mariés qui s'activent dans les champs durant la saison des pluies. Durant la saison morte, ils s'adonnent à cette activité. Ainsi, tout ce qu'ils peuvent y recevoir est la bien venue. Ce sont les journaliers qui habitent Ngomène, Keur Bakary ou Méouane.

En outre, les journaliers déplorent tous les retraits qu'on leur fait subir allant à l'IPRES sachant qu'ils ne pourront pas le récupérer. De même, ils déplorent le renvoie des pointages. Disent-ils : « *cela ne nous permet pas d'avoir des gains importants* ».

V11 La motivation chez les journaliers :

Nous avons déjà mentionné les problèmes que connaissent les journaliers pour accéder aux ICS/Mine. De même, nous avons l'appréciation qu'ils ont de la rémunération et de la sécurité. Nous pouvons nous poser une question par rapport à ce contexte. En effet, qu'est-ce qui peut être le soubassement de la motivation chez le journalier ?

Le premier élément de réponse qu'on peut y apporter est que si un journalier se fait remarquer par son manque de dynamisme, il peut être remercié avant même la fin des 36h de travail ; et cela, même si c'est un recommandé. «*Là, le travail prime avant tout* » nous dit un contremaître. Dès lors, on peut dire que les journaliers sont très engagés dans le travail. Ce sont des ouvriers assez disponibles à qui on peut donner n'importe quel type de travail. Même s'ils ne sont pas obligés de le faire, la probabilité de refus est très faible.

Aussi, du point de vue de la mobilisation, ils sont toujours présents quand on a besoin d'eux. Ils sont plus disponibles que les permanents. Bien sûr, par rapport à cela, il y a des raisons. Essayons de voir dans le tableau 21, la motivation du journalier au travail et sa situation matrimoniale.

Tableau N°21: La motivation chez les journaliers des ICS/Mine.

Mot. / Sit. Mat.		1	2	3	1-2-3	1-2	1-3	2-3	Totaux	
		Célibataires	22	7	7	16	9	3	1	65
Mariés	Monogames	16	2	1	3	6	5	0	33	39
	Polygames	4	0	0	2	0	0	0	6	
Totaux		42	9	8	21	15	8	1	104	
Pourcentages		40,38%	8,63%	7,69%	20,19%	14,42%	7,69%	0,96%	100%	

Légende :

- 1 – représente les journaliers qui ont pour motivation l'argent
- 2 – représente les journaliers qui ont pour motivation de gagner la confiance du recruteur

3 – représente les journaliers qui ont pour motivation une bonne production pour l'entreprise. Nous avons aussi remarqué qu'il y a des journaliers qui sont motivés par les trois aspects ou seulement par deux.

Dans le tableau 21, la majorité des journaliers a pour motivation de gagner de l'argent. Comme disait G. C, 40 ans, « *l'argent, c'est le nerf de la guerre.* » Dans ce tableau, ils représentent 40,38% des effectifs. Leur nombre est aussi à tous les niveaux supérieur : au niveau des mariés comme au niveau des célibataires.

Dans la partie identification, nous disions que les journaliers avaient en majorité des parents retraités ou cultivateurs. De ce fait, nonobstant l'aide qu'ils apportent à leurs familles, ils ont aussi des besoins. Ainsi, quand on a des parents retraités et des charges, on ne peut pas ne pas avoir besoin d'argent. Nous trouvons là un premier niveau de réponse quant à l'engagement des journaliers au travail. Ces charges peuvent être : des parents, des enfants, des frères ou sœurs, une famille, etc. Nous reviendrons certainement dans ces détails dans la partie portant sur les conditions de vie.

Comme seconde variable par rapport à l'engagement du journalier, nous avons la quête de la confiance du recruteur. En effet, nous savons déjà que trouver du travail comme journalier n'est pas facile. Alors, une fois que l'on est embauché, il faut séduire par la qualité du travail que l'on fait. Cela peut permettre à un journalier d'avoir toutes les semaines 36h. Ceux là représentent 8,63% des journaliers.

Cependant, il faut dire que gagner la confiance de l'employeur est en relation avec l'argent. Et cela, les journaliers le savent bien. En effet, quand on réussit à travailler toutes les semaines, on gagne aussi l'équivalent de 36h de travail. Il y a donc une relation de causalité entre gagner la confiance du recruteur et le gain.

Un troisième élément pouvant expliquer l'engagement du journalier est une bonne production pour l'entreprise. Ceux là représentent 7,69% des journaliers. Cependant, il faut dire que si certains journaliers s'intéressent à la production, c'est parce qu'ils espèrent par la suite être embauchés. Ils disent : « *si nous produisons bien, l'entreprise fait des*

bénéfices ; et au fur et à mesure, elle peut augmenter ses effectifs et là, nous pourrions postuler à l'embauche définitive ». Ainsi, nous pouvons constater que c'est pour un intérêt particulier que les journaliers disent être motivés par la production. Cependant, il faut dire que ceux là sont en majorité des jeunes célibataires qui sont encore confiants par rapport à l'embauche définitif.

Il y a en outre des journaliers qui sont motivés par les trois aspects ; ils représentent 20,19%. De même, d'autres sont motivés par soit gagner de l'argent et avoir une bonne production (7,69%) pendant que pour d'autres, c'est la production et la quête de la confiance qui les motivent. (consulter le tableau 21_).

Un autre élément entre en jeu au niveau de la motivation du journalier au : la précarité de son emploi. En effet, cela est exploité au maximum par son employeur. Les journaliers sont obligés de convaincre les recruteurs par leur disponibilité et leur efficacité. Ainsi, ils acceptent n'importe quel type de travail même si les conditions maximales de sécurité ne sont pas respectées. F. D., 29 ans, mécanicien, dit que *« certains chefs de chantier ou recruteurs exercent quelque fois sur nous des pressions face au travail même si notre sécurité n'est pas assurée ».*

VIII Evaluation du mode de gestion des journaliers par SEDIPRES :

La SEDIPRES a commencé à gérer la demande de main d'œuvres au niveau du site des ICS/Mine depuis début janvier 1999. Après quelques mois de fonctionnement, qu'en pensent les journaliers ? Ainsi, nous essayerons de faire reposer notre évaluation sur certains agents actifs du chantier, à savoir : les journaliers, les ouvriers et les contremaîtres.

Si on interpelle les journaliers sur le nouveau système de gestion par rapport à l'ancien, deux volets apparaissent clairement. Il s'agit de la sécurité et du système de rémunération.

Concernant l'équipement des journaliers en matériel de sécurité, on peut remarquer une certaine négligence de la part de la SEDIPRES jusqu'à ce jour. A ce niveau, il faut dire

que jusque là (mois de mai et juin), il n'existe pas de grande différence par rapport à l'ancien système. Les journaliers fournissant toujours dans la majorité des cas leur matériel de sécurité. Cependant, la SEDIPRES a dans son local un certain nombre de lots d'équipement. Mais elle n'a pas encore commencé à les utiliser du fait de leur insuffisance.

Même si les journaliers ne sont pas satisfaits de la sécurité, ils ne le revendiquent pas de façon ouverte ; c'est là tout le contraire avec l'argent. D'ailleurs, toutes les manifestations de journaliers dans l'ancien système découlaient du problème d'argent et non de la sécurité.

Aujourd'hui, la SEDIPRES semble avoir réduit les problèmes à ce niveau. Si avant, un journalier pouvait rester un mois après avoir travaillé sans être payé, maintenant, les paiements s'effectuent au plus, 15 jours après le travail. Cela est apprécié par les journaliers. Cela leur évite de faire plusieurs voyages sans la certitude d'être payé. Par ailleurs, ils espèrent aussi que des efforts seront consentis pour réduire encore cet écart. Il est aussi à noter que le journalier doit être payé à chaque fin de journée.

Cependant, il existe quelques problèmes. En effet, quand les pointages arrivent trop tard, le paiement ne peut pas se faire dans les meilleures conditions. De même, quand le pointage devance le bon de commande au bureau du personnel, il y a aussi problème. En fait, ces perturbations peuvent retarder le paiement d'un journalier pour au moins une semaine. Mais cela n'est pas du ressort de la SEDIPRES ; ce sont des survivances de l'ancien système. En effet, les bons de commande et les pointages sont toujours confectionnés par les agents des ICS/Mine qui eux n'ont pas changé.

Cependant, le nouveau système de paiement comporte quelques tares, notamment au niveau de la rapidité. « *Pour percevoir, nous risquons de perdre toute la journée* » nous dit S. D. 29 ans. En effet, le paiement mobilise le journalier pendant presque une journée. Le système n'est pas informatisé. Ainsi, le paiement de deux cartes peut ne pas être consécutif. Aussi, s'il reste au journalier de l'argent à percevoir, il est obligé d'attendre jusqu'à la fin. Les journaliers déplorent cette situation et demandent une amélioration dans ce domaine.

Du point de vue de la rémunération, les manœuvres se plaignent de la rétention des heures. La SEDIPRES ne leur paye que ce qui est marqué dans le pointage. S'il y a erreur, cela est à leur désavantage. Aussi, les LP pensent que le nouveau système réduit le nombre d'heures qu'ils pouvaient faire auparavant. De même, ils ont perdu les possibilités d'avance de salaire que leur faisaient les entreprises de tâcheron. Cela n'est plus possible avec la SEDIPRES.

Du point de vue des ouvriers ou des contremaîtres, le nouveau système de gestion leur cause un certain nombre de problèmes. Le premier qu'on peut évoquer est celui de la disponibilité de la main d'œuvre. Autrement dit, les 36 heures peuvent constituer un handicap pour eux. Le changement fréquent de groupes à gérer n'est pas confortable surtout si le groupe qui vient de finir maîtrisait assez bien le travail. Un effectif qui travaille souvent ensemble n'a pas le même rendement qu'un groupe qui vient de se former. En plus, les responsables ne veulent pas confier certains types de travaux à des personnes qu'ils ne connaissaient pas.

En dehors de cela, les contremaîtres jugent que la tentative de rationalisation des heures allouées au travail temporaire n'est pas bénéfique pour la bonne marche des ateliers. En plus, cette gestion drastique des heures les oblige à toucher aux heures supplémentaires des journaliers bien qu'ils reconnaissent que cela n'est pas normal. Ainsi, quitte à faire des ajustements pour le pointage si un journalier fait plus de 36h. Le principal souhait pour ces ouvriers et responsables est de faire avancer leurs travaux.

IX Les formes de revendication chez les journaliers :

Tout travailleur dans une entreprise a le droit de faire des revendications si le besoin se fait sentir. C'est d'ailleurs le combat des syndicats, à savoir défendre les intérêts des travailleurs. Mais il faut dire que le journalier n'est pas concerné par ces syndicats d'entreprise. En effet, selon le Journal Officiel, son temps de présence dans l'entreprise ne lui permet pas d'être éligible comme délégué du personnel. Dans le même sens, les intérêts des journaliers des ICS/Mine ne sont pas pris en compte par le syndicat des travailleurs.

En outre, il existe une difficulté réelle de pouvoir réunir les journaliers autour d'une structure de revendication. Cela est difficile pour plusieurs raisons. En effet, nous savons déjà que les journaliers au niveau des ICS font un effectif plus ou moins important.

Ainsi, pendant que certains travaillent, d'autres vaquent à leurs occupations. A. G., 55ans nous dit dans ce sens : *« je n'ai pas le temps de m'occuper d'une structure de revendication. D'ailleurs, vous le savez, ici, c'est chacun pour soi. Même si on essaie de construire une pareille structure, elle ne risque pas d'avoir de candidats. Ce que certains refusent, d'autres l'acceptent avec beaucoup de facilité »*.

En d'autres termes, les journaliers de ce site n'ont pas les mêmes points de vue en ce qui concerne une structure de revendication. D'aucuns pensent d'ailleurs que ce n'est pas ce qui fera changer les choses.

Cependant, malgré ces difficultés, les journaliers arrivent quand même à se mobiliser autour de certaines questions sensibles telles que l'argent. En effet, à chaque fois qu'ils se font entendre, c'est toujours pour des questions de retard de paiement. Jamais les journaliers n'ont manifesté pour des questions de sécurité même s'ils se plaignent en douce de ce problème. Seul l'argent les mobilise.

Aussi, faut-il remarquer que ces sorties se font lorsque des fêtes ou événements approchent (Magal de Touba, Gamou de Tivaouane ou autres fêtes musulmanes). Dans ce cas, ces sorties ne sont généralement pas préparées d'avance. Il n'existe pas de leaders proprement dits mais des meneurs de foules qui se sont fait remarqués par leur engagement au cours des opérations. Ainsi se forme de façon tacite un comité devant mener à bien les actions. Celui-ci commence en général par barrer l'accès de l'entreprise aux employés et aux cadres. Aussi, il leur arrive de séquestrer le comptable ou des agents du bureau du personnel. Et, après avoir rencontré des autorités administratives ; ils se dispersent après que ce dernier leur aient promis de s'occuper de leur paiement dans les meilleurs délais. Cependant, ils peuvent récidiver quand ces engagements ne sont pas respectés.

En outre, depuis que la SEDIPRES a commencé à s'occuper des journaliers aucune perturbation n'a encore été remarquée jusque là.

Conclusion partielle :

Au bout de ce chapitre, nous pouvons constater le degré de précarité dans laquelle travaillent les journaliers. Aussi, ils ne bénéficient pas de moyens de faire pression pour une amélioration. Pourtant, nous remarquons en même temps qu'ils donnent le meilleur d'eux, malgré des conditions de travail aussi drastique. Cependant, il semble que cette précarité énoncée et la probabilité de l'emploi ne puissent suffisamment expliquer cette situation. Dans ce sens, nous allons nous intéresser aux conditions de vie des journaliers qui, d'une façon ou d'une autre sont liées aux conditions de travail et par-là, à la motivation.

Chapitre II Les conditions de vie des journaliers et les stratégies développées :

Les conditions de vie constituent le second axe de cette partie. En effet, la vie d'un journalier ne se résume pas seulement au travail. Il a une vie privée, des relations, une famille qui peuvent tous intervenir dans leurs attitudes au travail. Dans ce sens, nous allons commencer par l'habitat du journalier.

I Les problèmes de l'habitat :

Au niveau de l'habitat, nous pouvons dire que la majorité des journaliers logent dans des maisons en dure. Ils représentent un pourcentage égal à 88,46%. Les autres habitent dans des maisons en paille et font 11,53%. Cependant, on note parmi eux, des locataires, des propriétaires de maison et d'autres qui sont soit chez leurs parents soit chez leur tuteur. Consultons le tableau 22 ci dessous.

Tableau N°22: Ages et habitat chez les journaliers des ICS/Mine.

Ages \ Habitat	Propriétaires	Locataires	Chez ses parents	Totaux
20 – 25	0	2	24	26
26 – 31	1	9	34	44
32 – 37	3	8	6	17
38 – 43	0	2	3	5
44 – 49	0	2	1	3
50 – 55	6	1	0	7
56 – 61	1	0	0	1
Totaux	11	24	68	103
Pourcentages	10,67%	23,30%	66,01%	100%

Le tableau 22 a été construit à partir de deux variables. Dans la première, il y a les lieux où habitent les journaliers et dans la seconde, leur âge. Nous trouvons dans ce tableau que 10,67% des journaliers sont propriétaires de leur maison. Ce sont des journaliers âgés de 21 à 61 ans. Ils habitent en général les villages environnants du site des ICS/Mine. Ce sont des

journaliers propriétaires soit par héritage (5/11), soit par achat, (6/11). Dans les villages environnants, un journalier peut hériter de ses parents et ainsi, obtenir une maison. Ces types de maison sont souvent en paille. Ceux qui ont acheté leur maison sont d'un âge très avancé. L'achat de ce terrain remonte à plusieurs années. Durant ces périodes, les terrains ne coûtaient pas chers.

En second lieu, toujours dans le tableau 24, nous avons les locataires. Ils représentent 23,30% des journaliers. Ils sont âgés de 20 à 49 ans et peuvent être dépendants ou non d'une famille. Parmi les locataires, on trouve aussi des mariés qui vivent avec ou sans leur famille.

En troisième lieu, nous avons les journaliers qui habitent chez leurs parents ou avec leur tuteur. Ils sont plus nombreux (66,01%) et sont en majorité composés de jeunes âgés de 20 à 31 ans. Par ailleurs, on y rencontre aussi des mariés ayant choisi d'être avec leur famille chez leurs parents. De même, il y a des journaliers qui sont hébergés dans des familles sous forme de tutorat, chez des amis, des frères ou des connaissances.

II Type d'éclairage et les problèmes relatifs à l'eau :

L'éclairage et l'adduction en eau constituent deux éléments importants dans la vie d'un individu. En effet, la maîtrise de ces deux ressources a toujours été un casse-tête pour les populations au Sénégal. Dans ce travail, en ce qui concerne les journaliers, un tableau a été confectionné.

Tableau N°23: Type d'éclairage chez les journaliers des ICS/Mine.

Type d'éclairage	Effectifs	Pourcentages
Electricité	63	60,57%
Bougies	12	11,53%
Pétrole	29	27,88%
Total	104	100%

Dans ce tableau, la majorité des journaliers ont l'électricité chez eux. Ils représentent 60,57 % des personnes interrogées. Les autres utilisent des bougies (11,53%) et des lampes à pétrole (27,88%). Les journaliers n'ayant pas accès à l'électricité concernent surtout ceux habitants les villages environnants : Keur Bakary ; Ngomène et Méouane. Cela est surtout dû au manque d'infrastructures. Cependant, dans les autres quartiers, on trouve aussi des journaliers privés d'électricité. Ici, c'est surtout parce que ces derniers vivent en location dans des habitations privées de courant.

En outre, pour ce qui concerne l'eau, nous avons constaté que 50 % des journaliers ont de l'eau courante chez eux. Les autres s'alimentent à partir des puits et surtout à partir des bornes fontaines. Par ailleurs ; il est noté que dans la communauté rurale de M'boro, l'eau n'est pas payant.

III Le problème de la santé chez les journaliers :

Nous savons déjà que les journaliers n'ont pas des revenus consistants. Alors, comment font-ils face aux problèmes de santé qui peuvent se poser à eux ? A ce sujet, nous avons pu constater qu'à 98,23%, les journaliers se tournent vers les structures de santé. Par contre, 5,6% font souvent recours à la médecine traditionnelle.

Il faut cependant noter que la communauté rurale de M'boro compte quatre dispensaires que sont : celui des sœurs de la mission catholique, celui de la communauté rurale, celui du site de Taiba et celui du site de la chimie. Ces deux derniers sont prioritairement réservés aux travailleurs de ces sites et à leurs familles. Mais, malgré cela, beaucoup de journaliers s'y font consulter ainsi que les membres de leurs familles. Après la consultation, il leur est remis généralement des ordonnances qu'ils devront acheter à la pharmacie.

Dans le dispensaire de la communauté rurale, les soins sont gratuits ; mais il manque souvent des médicaments. Par contre, au dispensaire des sœurs, avec 500 francs, le patient arrive à avoir une consultation et des médicaments. Cependant le manque d'argent les

pousse quelquefois à utiliser des méthodes traditionnelles en attendant de trouver mieux. C'est ce qui est souvent à l'origine du recours à la médecine traditionnelle.

D'un autre côté, l'achat des ordonnances leur causent beaucoup de problèmes. En effet, elles coûtent très chères et ne sont souvent pas à la portée des journaliers. Nous aurons à revenir sur ce point dans la partie réservée aux stratégies développées par les journaliers.

IV L'alimentation chez les journaliers :

Au niveau de l'alimentation, nous pouvons remarquer dans le tableau ci dessous que les journaliers prennent soit un bol, soit prennent le ravitaillement, soit mangent chez leurs parents ou tuteurs.

Tableau N°24: La situation matrimoniale des journaliers et l'alimentation.

Alimentation		Bol	Cantines	Ravitaillement	Chez ses parents	Totaux	
						Sit. Mat.	
Célibataires		4	0	2	59	65	
Mariés	Monogames	1	0	30	2	33	69
	Polygames	0	0	3	3	6	
Totaux		5	0	35	64	104	
Pourcentages		4,80%	0%	33,65%	61,43%	100%	

Le tableau N°24 a été construit à partir de deux axes : le mode d'alimentation et la situation matrimoniale. Nous noterons par ailleurs que la majorité des journaliers mangent chez leurs parents (ou tuteurs). Ils représentent 61,43% des individus interrogés. On y trouve des mariés et des célibataires. Mais ces derniers sont plus nombreux. Les mariés qui sont chez leurs parents donnent des participations pour le ravitaillement suivant leurs possibilités.

Concernant les célibataires, il faut dire qu'ils participent aussi au niveau du foyer. Généralement, on ne leur demande pas quelque chose. Mais, comme dit F. D., 28ans, mécanicien, « *quand on est dans la maison et que l'on constate qu'il y a des choses qui manquent, on n'attend pas qu'on nous le signale. On intervient tout de suite si on a de l'argent.* » Ces besoins peuvent concerner le marché, le complément du ravitaillement, des problèmes d'achat d'ordonnances, etc. Dans le tableau N°24, nous avons aussi les journaliers qui prennent un ravitaillement. Ils représentent 33,65% des personnes interrogées. Ils sont en majorité composés de mariés même si on compte quelques célibataires. Ce ravitaillement est en général composé de riz, d'huile, de savon et de sucre quelque fois. Les quantités dépendent de leurs moyens et de la taille des familles.

Nous n'avons pas rencontré de journaliers qui mangent dans les cantines. Par contre, 4,80% d'entre eux, prennent des bols. Ce sont en général des célibataires qui n'habitent pas M'boro ou Tivaouane. Cependant, il existe des journaliers mariés et qui vivent en location soit à M'boro ou à Tivaouane. Leurs familles ne vivent pas avec eux. La plupart de ces journaliers sont pris en charge par quelqu'un avec qui ils peuvent entretenir soit des relations de parenté ou d'amitié. C'est le cas de ce journalier qui vie avec son grand frère qui travaille. Ce dernier ne lui demande rien en retour et lui assure la majeure partie de ses besoins primaires.

V Les journaliers et l'épargne :

Entre les gains et les dépenses des journaliers, leur est-il possible de faire de l'épargne ? Nous trouverons la réponse dans le tableau ci dessous.

Tableau N°25: Les charges et l'épargne chez les journaliers.

Charges	Epargne			Pas d'épargne	Totaux
	CNE /CM	Coffret	Boutiques		
Oui	2	2	1	65	70
Non	3	4	2	20	29
Totaux	5	6	3	85	99
Pourcentages	5,05%	6,06%	3,03%	85,85%	100%

Ce tableau est construit à partir de la possibilité de faire de l'épargne et l'existence ou non de charges pour le journalier. Ces charges peuvent être : ses parents, sa famille, ses frères et sœurs, etc. Ainsi, on note dans ce tableau que 14,14% des journaliers font de l'épargne. Ils sont répartis comme suit : 5,05 % au crédit mutuel (CM) ou à la caisse nationale d'épargne (CNE), 6,06% dans les coffrets et 3,03% gardent leur argent dans les boutiques.

Cependant, comme on peut le constater, seuls 5,05 % utilisent les structures financières pour garder leur argent. Ils ne sont pas nombreux et sont surtout composés de journaliers ayant aucune charge sur eux. En plus, ces journaliers arrivent à travailler au moins trois fois dans la semaine. Ce sont généralement des individus qui ont en tête des objectifs bien définis. Par exemple, se payer des cours après cette activité, ouvrir une boutique, etc. Ainsi, ils ne prévoient pas de faire cette activité très longtemps.

Les autres types d'épargne pratiqués par les journaliers concernent les coffrets et les boutiques. Ces modes d'épargne rudimentaires sont utilisés pour permettre un accès facile à l'argent en cas de besoins. En effet, cette épargne est destinée à une utilisation prochaine. Ainsi, ces sommes servent souvent à arrondir les fins de mois ou à faire face à certaines dépenses imprévues telles que : complément de ravitaillement, achat d'ordonnances, etc.

A côté de ceux qui font de l'épargne, il y a ceux qui n'en font pas du tout, Ils sont plus nombreux et représentent 85,85 % des personnes interrogées. Cela est lié à un certain nombre de choses. G. C., 40 ans, marié nous dit : *« nous ne gagnons pas beaucoup et tout l'argent que nous arrivons à avoir est immédiatement utilisé soit pour le ravitaillement, soit pour des besoins de santé, etc. Il y a toujours des dépenses auxquelles il faut faire face. Dans ces conditions, il est difficile de faire de l'épargne. »*

En outre, il faut dire que l'épargne dépend aussi du nombre de jours travaillés. Ainsi, si un journalier ne parvient pas à travailler souvent, il lui sera difficile de faire des économies même si c'est un célibataire sans enfants et sans charges. En plus, l'écart entre le dernier jour travaillé et le jour du paiement ne lui permet pas de pouvoir économiser. En

effet, en quinze jours, il a le temps de contracter des dettes qu'il va payer dès qu'il aura perçu. Cela ne peut pas favoriser l'épargne chez les journaliers des ICS/Mine.

VI L'éducation des enfants :

L'éducation des enfants constitue une des principales préoccupations pour un parent. Les journaliers des ICS/Mine ne se démarquent pas de cette réalité. Dans le souci de mettre en relief cet aspect, nous avons construits un tableau dans ce sens.

Tableau N°26: La scolarisation chez les enfants des journaliers.

Scolarisation	Effectifs	Pourcentages
Non	27	54%
Privée	10	20%
Publique	13	26%
Total	50	100%

Dans ce tableau, nous pouvons constater que 46% des enfants des journaliers sont inscrits à l'école. Parmi eux, 26 % sont dans le public pendant que 20 % sont dans le privé. Il est à noter que ces enfants qui vont dans le privé sont tous dans le cycle primaire. Par contre, ceux qui sont dans le public concernent aussi bien les classes du primaire que du secondaire. D'après leurs parents, leurs moyens ne leur permettent pas d'inscrire leurs enfants dans le privé. Par contre, pour ceux qui ont inscrit leurs enfants, cela découle plus de sacrifices que de moyens.

Dans le tableau N°26, on trouve aussi des enfants de journaliers non inscrit à l'école. Ils représentent 54 % des journaliers interrogés. Les raisons de cet analphabétisme sont multiples. En effet, d'aucuns (les journaliers des villages environnants des ICS/Mine) jugent que l'école coranique est meilleur pour leurs enfants. Ils disent qu'elle leur apprend l'arabe et le Coran.

Aussi, ces individus ne veulent pas laisser certains de leurs enfants (généralement les filles et les plus petits) aller à l'école française du fait de l'éloignement des établissements des lieux habitations. D'après eux toujours, il n'est pas prudent de laisser les enfants faire plus de trois kilomètres pour aller à l'école. Mais, malgré ces difficultés, certains acceptent de laisser leurs enfants aller à l'école. C'est le cas de ce journalier qui habite Ngomène qui a inscrit deux de ses enfants à M'boro. Ces derniers habitent chez un de ses amis ouvrier qui lui a demandé de les amener chez lui.

En outre, envoyer son enfant à l'école équivaut à résoudre un ensemble de problèmes, que l'on soit dans le public comme dans le privé. En premier lieu, il y a les inscriptions, qui se déroulent durant une période bien déterminée. Il faut donc les préparer ; ce qui sera difficile pour eux parce que disent-ils, « *nous utilisons l'argent comme il vient* ». Et à ce niveau, nous savons que la première urgence pour le journalier est d'assurer le ravitaillement. Ainsi, l'inscription de l'enfant peut déjà être compromise.

Après l'inscription, il y a les fournitures de l'élève. Cela constitue une autre occasion de dépenses et les parents disent qu'elles coûtent chers. A cela, s'ajoutent les dépenses telles que les cotisations ou autres, suivant les activités de l'école. En plus de cela, il y a la scolarité pour ceux qui ont leurs enfants au privé. On peut ainsi comprendre pourquoi certains préfèrent inscrire leurs enfants au public. Mais malgré toutes ces difficultés, les parents font de leur mieux pour maintenir ces enfants à l'école, souvent avec la compréhension des éducateurs qui connaissent leur situation.

En définitive, les conditions de vie des journaliers nous ont édifié sur un ensemble de points que nous avons passés en revue. Ainsi, nous avons pu nous rendre compte que les journaliers font difficilement face à leurs problèmes quotidiens. Par ailleurs, ce dernier est aussi constitué d'imprévus tels que la santé, les décès ou autres manifestations. Ainsi, comment ces journaliers parviennent-ils à contourner tous ces obstacles avec d'aussi faibles revenus ? C'est dans ce sens que nous allons nous orienter vers les différentes stratégies qu'ils peuvent développer.

VII Les stratégies développées par les journalistes :

VII.1. L'endettement :

Parmi les stratégies développées par les journalistes, nous pouvons citer en premier lieu l'endettement. A ce propos, nous avons construit un tableau nous édifiant un peu sur cette pratique chez les journalistes.

Tableau N°27 : La Situation matrimoniale des journalistes et l'endettement.

Situations matrimoniales		Endettement			Totaux	
		Toujours	Souvent	Jamais		
Célibataires		2	50	13	65	
Mariés	Monogames	26	7	0	33	39
	Polygames	6	0	0	6	
Totaux		34	57	13	104	
Pourcentages		32,69%	54,80%	12,5%	100%	

Ce tableau est construit à partir de deux axes : la situation matrimoniale et le degré d'endettement. On constate que seul 12,5 % ne s'endettent jamais. Ces derniers sont tous des célibataires.

Par ailleurs, nous notons aussi que 32,69 % des journalistes sont toujours endettés. A ce niveau, nous remarquons que la majorité d'entre eux sont des mariés. G. C., 40 ans nous dit : *« nous ne vivons que de dettes du premier au trente et un. »* Il continue en disant : *« nous sommes toujours déficitaires. L'argent que nous percevons ne nous permet pas d'éponger nos dettes. Quelques fois, nous sommes obligés de fuir les boutiquiers qui nous accordent des crédits. »*

D'un autre côté, nous trouvons dans ce tableau des journalistes qui sont souvent endettés. Ils représentent 54,80 % ; ils sont plus nombreux et sont en majorité des célibataires. Ils s'endettent surtout à cause de cigarettes et autres petits emprunts qu'ils contractent généralement chez le boutiquier du coin. Par contre, pour les mariés et les autres ayant des charges, le principal motif d'endettement est le ravitaillement. En effet, ce dernier

est toujours pris à crédit chez les boutiquiers. Dans ce sens, S. D., 29 ans, nous dit : « *la façon dont nous gagnons notre vie ne nous permet pas de payer comptant un ravitaillement. On le prend à crédit et on paye après.* »

En dehors du ravitaillement, la scolarisation des enfants est aussi un motif d'endettement. En effet, les fournitures scolaires sont souvent pris à crédit chez les boutiquiers. Pour ceux qui ont leurs enfants dans le privé, les éducateurs leur accordent souvent des délais supplémentaires pour le paiement de la scolarité.

En outre, les journaliers s'endettent aussi auprès de certains de leurs parents proches avec qui ils vivent. Ils utilisent ce recours quand la situation est vraiment grave. Dans ce cas, l'endettement concerne surtout le riz, et l'huile le plus souvent.

VII . 2 . Le soutien des parents ou de connaissances :

Comme nous avons pu le constater, la majorité des journaliers vivent avec leurs parents ou avec un tuteur. Ces derniers sont souvent sensibles à leurs problèmes. En effet, ces parents ou tuteurs leur viennent souvent en aide. Dans ce sens, quand ils sont malades par exemple, ils prennent en charge les frais de consultation et d'ordonnances.

Dans le domaine de la scolarité aussi, ils interviennent également. A ce niveau, ce sont surtout les journaliers célibataires ayant des enfants et qui sont toujours chez leurs parents qui sont concernés. Ces enfants sont en général pris en charge en grande partie par leurs grands-parents.

VII . 3 . Actions des femmes des journaliers :

Les femmes des journaliers, à l'image de leurs maris ne restent pas à les attendre au foyer. D'ailleurs, nous connaissons l'engagement qu'elles ont surtout en milieu rural en ce qui concerne le travail. Dans le même sens, nous avons remarqué que les femmes des

journaliers ont toutes des activités. En effet, elles sont toutes impliquées dans les tontines. Ainsi, elles parviennent à faire des épargnes périodiques issues de cette activité.

En dehors des tontines, nous avons remarqué que certaines d'entre elles s'occupent d'un lopin de terre où elles font du maraîchage. Ce type d'activité est surtout mené par les femmes des journaliers habitants les villages environnants des ICS/Mine. Cette activité leur permet non seulement de ne pas acheter de légumes mais aussi, de tirer de l'argent de la vente de ces produits. En plus des légumes, ces femmes font aussi le commerce des arachides grillées et du lait.

En dehors des cultures maraîchères, ces femmes s'adonnent aussi à l'élevage de moutons, de chèvres et de volaille. Ainsi, quand il y a un besoin urgent d'argent, elles peuvent en vendre pour faire face à leur problème.

Le petit commerce est également pratiqué par les femmes des journaliers. C'est le cas des femmes qui habitent M'boro, Darou et Tivaouane. Les produits qu'elles vendent sont entre autres : le wax, les légos et les thioubes, etc. Elles font aussi le commerce des prêts à porter de même que celui des vaisselles.

Ces activités permettent aux femmes d'aider leurs maris sur au moins deux points. En effet, grâce à ces efforts, les maris journaliers ne s'occupent que du ravitaillement en gros. C'est-à-dire du riz et de l'huile. Pour le reste, ce sont les femmes qui s'en occupent y compris la dépense quotidienne. Aussi, c'est grâce à ces activités que ces femmes arrivent à satisfaire certains de leurs autres besoins tels que l'habillement, des cotisations lors de cérémonies, etc.

VII . 4 . Autres activités :

A ce niveau, nous pouvons constater que cela concerne surtout les journaliers habitants les villages environnants des ICS/Mine. Ceux là, nous l'avons déjà dit pratiquent de l'agriculture durant la saison des pluies.

Pour les autres, ces activités sont quasiment inexistantes. La principale raison évoquée est le manque de temps. D'après ces journaliers, le travail temporaire les occupe entièrement. En effet, disent-ils, « *nous nous rendons chaque jour à l'usine et quelque fois, nous ne parvenons pas à travailler. Cela ne nous permet pas de suivre d'autres activités.* »

Par ailleurs, les journaliers qui ont subi leur formation dans les ateliers y retournent souvent quand ils n'ont pas de travail aux ICS/Mine pour aider leur «*patron*».

Cependant, il existe des journaliers qui donnent des cours particuliers. Mais, la rémunération ne suit pas. Ce sont en effet des services qu'ils rendent à des personnes qui peuvent après leur accorder un certain nombre de faveurs tels que les mettre en rapport avec un recruteur pour du travail.

CONCLUSION :

Nous pouvons dire que la motivation au travail chez les journaliers des ICS/Mine se situe à deux niveaux. D'abord au niveau du travail même et ensuite, au niveau de leurs conditions de vie en dehors de l'entreprise.

Du point de vue du travail, nous avons montré que ces journaliers sont confrontés à une réelle précarité de l'emploi. Cela se répercute sur leur situation au travail. En effet, le journalier est conscient de la fragilité de son emploi. Peu de choses suffisent pour le mettre hors de circuit. Dans ce sens, nous avons d'ailleurs vu que cela le poussait à ne pas revendiquer certains manquements liés au travail, principalement à la rémunération et aux heures travaillées.

Aussi, la précarité de l'emploi fait que les journaliers n'ont pas les mêmes intérêts. En effet, si certains d'entre eux s'aventuraient à la revendication, d'autres acceptent sans conditions tout ce qu'on leur impose. Cela est d'autant plus manifeste chez les journaliers qu'il n'existe pas pour eux une structure de revendication de leurs intérêts. Ainsi, seuls les problèmes liés aux retards par rapport à la rémunération pouvaient les mobiliser. A ce niveau, nous avons pu remarquer le manque d'organisation qui caractérise ces genres de manifestation.

Toujours au niveau du travail dans l'entreprise, nous avons aussi montré que la motivation chez les journaliers n'était pas seulement liée à l'appât du gain. Dans ce sens, nous avons vu que les journaliers ont évoqué d'autres raisons. Celles-ci sont entre autres : gagner la confiance du recruteur et l'accès à l'emploi définitif. Par ailleurs, nous avons aussi montré que tout cela était lié au gain. En effet, le journalier qui parvient à avoir la confiance du recruteur et qui travaille souvent gagne aussi l'équivalent des heures effectuées. De même, celui qui parvient à être embauché définitivement gagne mieux sa vie. Cette recherche de revenus chez les journaliers nous mène vers le second niveau d'explication de leur source de motivation.

Ce second axe d'explication est lié aux conditions de vie des journaliers. Ainsi, nous avons évoqué les différents problèmes que rencontrent les journaliers et leurs parents. A ce niveau, ceux qui sont mariés sont les plus affectés surtout en ce qui concerne le ravitaillement, la santé et l'éducation de leurs enfants. D'ailleurs, nous avons aussi vu que c'est à cause de cette situation qu'ils développaient des stratégies de survie.

Autrement dit, les gains que les journaliers reçoivent de cette activité ne leur permettent pas de faire face à leur quotidien. Ils sont prêts à tout pour trouver des embauches et les préserver faisant fi des dangers qui peuvent exister dans les chantiers ou ateliers.

Cependant, une analyse plus profonde de cette situation nous a poussé à nous poser une question. En effet, que représente une aussi mauvaise rémunération dont les journaliers se plaignent tout le temps ? Vaut-elle autant de risques ?

La réponse chez les journaliers est assurément oui. En fait, ce qu'il faut considérer au niveau de cette rémunération, c'est surtout sa signification aux yeux du journalier. En effet, cela constitue son «*soutoureu*» ; c'est-à-dire ce qui lui permet de faire face à ses dépenses et besoins quotidiens. Nous avons d'ailleurs vu à ce niveau que les journaliers s'endettaient auprès des boutiquiers soit pour le ravitaillement ou pour autre chose. Dans cette optique, il faut payer régulièrement pour prétendre continuer à bénéficier de ces faveurs. Autrement, les boutiquiers risquent de couper le robinet. Ainsi, c'est parce que ces journaliers sont dans le besoin qu'ils acceptent de subir ces conditions de travail.

Par ailleurs, nous ne sauront terminer ce travail sans faire certaines observations à l'endroit des ICS/Mine. En effet, en abandonnant la gestion des journaliers à la SEDIPRES, elles se désengageaient aussi par rapport à eux. Ainsi, elles ne se feront plus critiquer dans ce sens pendant que le travail se déroulera très bien. De ce fait, cette entreprise exploite ses journaliers à deux niveaux. D'abord, ils sont mal payés et ensuite ils coûtent moins chers à l'entreprise. Dans ce sens, nous avons noté que beaucoup de journaliers, surtout les LP exécutent des travaux qui, normalement devaient être confiés à des permanents. Ainsi, les ICS/Mine gagnent doublement, répondant ainsi à leur slogan : « *produire à moindre coût* ».

En effet, c'est parce que l'entreprise n'embauchait pas suffisamment qu'elle recourait à outrance au travail temporaire. Les effectifs enrôlés à ce niveau sont inacceptables pour une entreprise que se targue de faire des milliards de bénéfice. Ainsi, pendant que l'entreprise prospère, les journaliers travaillent et vivent dans des conditions misérables. Il faut dire à ce niveau qu'il y a de quoi faire réfléchir les autorités administratives de cette entreprise par rapport à leur politique sociale. Peut être que l'espoir est permis avec le nouveau directeur général mis en place.

Bibliographie :

- 1 . Agier M., Copans J. et Morice A., *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Karthala ORSTOM,1987, 293p.
- 2 . Baroin D. et Fracheboud P., *Les PME et leur contribution à l'emploi*, Documentation française, 1983, 144 p.
- 3 . Bernoux P., *Sociologie des entreprises*, Ed Seuil, coll. « Point Essais », 1985, 4^e Ed 1993, 383 p.
- 4 . Baud J. P.,L'échantillon
- 5 . Berthelot J. M., *L'intelligence du social*, Paris, PUF, 1990, 249p.
- 6 . Courbet C., *Les industrialisations du tiers monde*, Paris,S yros/Alternatives, 1990,159p.
- 7 . De Coster M., Pichault F., *Traité de Sociologie du travail*, Bruxelles Ed De Boeck-Wesmae, ,1994, 475p.
- 8 . Crozier M., Friedbreg E., *L'acteur et le système*, Paris, Ed Seuil, 1997, 498 p.
- 9 . Decret du 20 Février 1970 dans *Journal Officiel*, Mars 1970
- 10 . Desreumaux A., *Stratégie*, Paris, Ed Dalloz, 1993,447p.
- 11 . *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Ed Armand Colin, 1991, 300 p.
- 12 . Durkheim E., *Les règles de la méthode sociologique*, Flammarion, 1988, 254p.
- 13 . *Encyclopédie universalis* N°5,1990 ,1003 p.
- 14 . Fall B., *Ajustements structurels et emploi au Sénégal*, CODESRIA, 1997 XXI 247p.
- 15 . Kassé M., *Article paru dans le Soleil* du 18 octobre 1989.
- 16 . Latouche S., *Faut-il refuser le développement*, Paris, PUF, 1986, 216 p.
- 17.Revue *Université Recherche et Développement* N°5,6,7, l'Harmattan, 1996, 491p.
- 18 . Schnapper D., *Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux*, Revue française de sociologie N° 1, 1989, pp 3-29.
- 19 . Ségrestin, D., *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, Masson, 1996, 217 p.
- 20 . *Sociologie contemporaine*, Paris : Vigot, 1989, 644p.
- 21 . Thiam A. T. *Etude de cas sur l'ajustement structurel au Sénégal*, ICVA-Genève, 1993, 124 p.

MEMOIRES DE MAITRISE :

- 1 . Djigo H., La condition ouvrière : le cas des saisonniers de la Compagnie Sucrière Sénégalaise de Richard-Toll, Saint-Louis, UGB, 1998, 136 p.
- 2 . Diop A., Gestion des ressources naturelles dans la communauté rurale de Mboro : problèmes et enjeux, Dakar, UCAD, section de géographie, 1999,

ANNEXES

Questionnaire :

I . Identification sociologique :

- 001 . Age
- 002 . Sexe : Masculin Féminin
- 003 . Ethnies : Wolof Pular Sérère Diolas Autres
- 004 . Religion : Chrétiens Musulmans Païens Autres
- 005 . Si Musulman, quelle confrérie ? Mouride Tidjane Khadre Autres
- 006 . Région ou lieu d'origine.....
- 007 . Lieu d'habitation à Mboro..... hors de Mboro.....
- 008 Situation matrimoniale : marié célibataire divorcé veuf
- 009 . Si vous êtes mariés, êtes vous polygame monogame
- 010 . Avez vous des enfants ? oui non
- 011 . Si vous êtes veuf ou divorcé, depuis combien de temps ?.....
- 012 . Situation matrimoniale des parents : mariés divorcés veuf(ves)
- 013 . Sont-ils : monogames polygames
- 014 . Si veuf(ves) ou divorcé, depuis combien de temps ?.....
- 015 . Situation professionnelle des parents : père..... mère.....
- 016 Niveau d'instruction des parents :
- père : analphabète primaire secondaire supérieur
- mère : analphabète primaire secondaire supérieur
- 017 . Quelle est votre niveau d'instruction ?
- Analphabète primaire secondaire supérieur
- 018 . Quels diplômes avez vous obtenus ?.....

II . Les conditions de travail :

- 001 . Comment jugés vous le nouveau système d'embauche des journaliers
.....
- 002 . Comment avez vous été embauché pour la première fois ?
- 1 Par hasard 2 Par prévision 3 Par recommandation
- 003 . Quelle relation avez vous avec celui qui vous embauche le plus souvent ?
- 1 Aucune 2 Parents 3 Connaissances
- 004 . A quel moment de la journée travaillez vous le plus souvent ?
- 1 Le jour 2 la nuit 3 rotation de postes
- 005 . Comment arrivez vous à assurer votre transport jusqu'à l'entreprise ?
- 1 Le car 2 Faire du stop 3 Marcher 4 Payer le transport
- 006 . Par quels moyens rentrez vous le plus souvent après le travail ?
.....

- 007 . Si vous prenez le car, vous arrive-il de rencontrer des problèmes ? Si oui, lesquels.

- 008 . Si vous faites du stop, qu'est-ce qui vous lie avec ceux qui vous emmène le plus souvent

- 009 . Si vous marchez, à quelle heure vous levez vous et durant combien de temps marchez
 vous ?.....
- 010 . Si vous payez le transport, à combien cela vous revient-il?.....

- 011 . Vous arrive-il d'être en retard ? 1 Souvent 2 quelquefois 3 Jamais
- 012 . Avez vous une qualification professionnelle ? 1 Oui 2 Non
- 013 . Si oui, quelle est-elle et depuis combien de temps avez vous une qualification.

- 014 . Travaillez vous toujours selon votre qualification professionnelle ?
 1 Toujours 2 Quelques fois 3 Jamais
- 015 . Durant combien de temps travaillez vous le plus souvent ?

- 016 . Faits vous des heures supplémentaires ?
 1 Souvent 2 Rarement 3 Jamais
- 017 . A quelle catégorie êtes vous pointé le plus souvent ?.....
- 018 . Toutes vos heures vous sont-elles toujours pointées ?
 1 Toujours 2 Quelques fois 3 Jamais
- 019 . Prenez vous la pause à chaque fois ?.....
- 020 . Avez vous le matériel de sécurité pendant le déroulement du travail ? 1 Oui 2 Non
- 021 . Si non, pouvez vous nous dire ce dont vous disposez ?

- 022 . Comment vous êtes vous procuré ce matériel ?

- 023 . Bénéficiez vous de sécurité durant l'exécution des travaux ? 1 Oui 2 Non
- 024 . Avez vous été victimes d'un accident de travail ? 1 Ou 2 Non
- 025 . Comment percevez vous la sécurité d'aujourd'hui par rapport à celle d'avant ?

- 026 . Vos supérieur sont-ils satisfaits du travail que vous faites ?
 1 Toujours 2 Quelques fois 3 Jamais
- 027 . Vous arrive-il d'avoir des revendications à propos du travail ? Si oui, comment vous organisez
 vous ?.....

- 027 . Quelles sont vos relations entre journaliers ?

- 028 . Quels types de relations entretenez vous avec les ouvriers ?

1 Très bonnes 2 Moyennes 3 Mauvaises

029 . Comment trouvez vous le travail que vous faites ?

1 Très dur 2 Moyen 3 Pas dur

030 . Quel types de travaux faits vous le plus souvent ?.....

031. Que pensez vous de la rémunération par rapport au travail que vous faites ?

1 Très bonne 2 Moyenne 3 très mauvaise

032 . Rencontrez vous des problèmes pour percevoir votre argent ? 1 Oui Non

Expliquez.....

033 . Quel est votre avis sur le nouveau mode de rémunération comparé à l'ancien ?

.....

034 . D'où tirez vous votre motivation par rapport à votre engagement au travail ?

1 Gagner de l'argent 2 Gagner la confiance du recruteur 3 Meilleure production

Autres.....

037 . Dans chaque cas, dites pourquoi.

III Les conditions de vie et les stratégies de survie:

001 . Depuis combien de temps faites vous cette activité ?

.....

002 . Aviez vous une activité antérieure ? 1 Oui 2 Non

003 . Si oui, laquelle ?.....

004 . Dans quel type d'habitation êtes vous logé ?

1 Maison en dure 2 Maison en paille 3 Autres

005 . Etes vous : 1 Propriétaire 2 Locataire 3 Chez vos parents ou tuteurs

006 . Si vous êtes locataires, habitez vous :

1 seul 2 Avec votre famille 3 Chez un tuteur

007 . Toujours, si vous locataires, combien payez vous par mois ?

008 . Si vous êtes propriétaires, comment avez vous acquis votre maison ?

1 Héritage 2 Achat 3 Autres.....

009 . Avec quoi éclairez vous votre habitation ?

1 Electricité 2 Bougies 3 Lampes à pétrole

010 . Avez vous l'eau courante ? 1 Oui 2 Non

011 . Où vous soignez vous vous et votre famille en cas de maladie ?

1 Guérisseurs 2 dispensaires 3 Autres.....

012 . Parvenez vous à faire face aux ordonnances et autres frais liées à la santé ?

1 Oui 2 Non

Expliquez.....

013 . Comment vous nourrissez vous vous et votre famille ?

- 1 Bol 2 Cantines 3 Ravitaillement 4 Chez ses parents ou tuteurs
- 014 . Si vous prenez le ravitaillement, de quoi se compose-il ?.....
- 015 . Où prenez vous ce ravitaillement ?.....
- 016 . Vous arrive-il de vous endetter ?
- 1 Toujours 2 Souvent 3 Jamais
- 017 . Si c'est le cas, pour quelles raisons le plus souvent ?.....
- 018 . Auprès de qui contractez vous ces dettes le plus souvent?.....
- 019 . Vos enfants vont-ils à l'école ? 1 Oui 2 Non
- 020 . Si non, pourquoi ?.....
- 021 . Si oui, dans quel type d'établissement vont-ils ? 1 Public 2 Privé
- 022 . Vous arrive-il de rencontrer des difficultés par rapport à leur scolarisation ?
- 1 Oui 2 Non
- Expliquez.....
- 023 . Comment arrivez vous à les résoudre ?.....
- 024 . Avez vous des charges qui pèsent sur vous ? 1 Oui 2 Non
- Expliquez.....
- 025 . Parvenez vous à épargner de l'argent ? 1 Oui 2 Non
- 026 . Si oui, combien par mois ?
- 027 . Où gardez vous votre argent le plus souvent ?
- 1 CNE/CM 2 Coffret 3 Boutique 4 Autres.....
- 028 . Dans chaque cas, dites pourquoi.....
- 029 . Avez vous d'autres activités en dehors du travail temporaire ? 1 Oui Non
- 030 . Si oui, que faites vous d'autre ; si non pourquoi.
- 031 . Si vous êtes mariés, votre femme exerce-elle une activité ? 1 Oui 2 Non
- 032 . Si oui, que fait-elle ?
- 1 Tontines 2 Petit commerce 3 Maraîchage/élevage
- 033 . Si non, pourquoi ?

Guide d'entretien pour recruteurs de journalistes

Thème1 :

- . Présentation générale du département.
- . Particularité du département.
- . Nature des types de travaux à effectuer.

Thème2 :

- . Recrutement des journalistes.
 - . Processus de recrutement des journalistes.
 - . Nombre embauché par jour.
 - . Nombre de jours à travailler.

Thème3 :

- . Travail et sécurité des journalistes.
 - . Engagement et motivation.
 - . Relations professionnelles.
 - . Problèmes rencontrés.
 - . Sécurité au niveau du travail.

Guide d'entretien pour journalistes à propos des conditions de travail

Thème1 :

- . Nouvelle type de gestion.
- . Processus d'embauche.
- . Nombre de jours travaillés.
- . Catégorie d'embauche.

Thème2 :

- . Avis sur la nature du travail
- . Types de relation avec les recruteurs.
- . Motivation au travail.
- . Relations professionnelles.

Thème 3 :

- . Sécurité dans le travail.
- . Transport.
- . Rémunération.

Guide d'entretien pour chef du bureau du personnel.**Thème1 :**

- . Définition du journalier.
- . Rôle dans l'entreprise.
- . Points de recrutement.

Thème2 :

- . Conditions pour être journalier.
- . Procédure d'embauche.
- . Nombre de jours et d'heurs travaillés.
- . Catégorie d'embauche.

Thème3 :

- . Transport.

- . Sécurité dans le travail.
- . Rémunération.

Guide pour agents de la SEDIPRES.

Thème1 :

- . Présentation de la structure.
- . Accords entre SEDIPRES et ICS/Mine.

Thème2 :

- . Embauche des journaliers.
- . Catégorie d'embauche.
- . Pointage des heures.
- . Nombre de jours et d'heures de travail requis.

Thème3 :

- . Sécurité.
- . Transport.
- . Rémunération.

Guide d'entretien pour journaliers à propos des conditions de vie.

Thème1 :

- . Durée dans cette activité.
- . Activités antérieures.
- . Objectifs visés avec ce travail.
- . Degré de satisfaction.

Thème2 :

- . Habitat.
- . Alimentation.
- . Santé.

Thème3 :

- . Types de charges.
- . Epargne.
- . Endettement.

Thème 4 :

- . Position des femmes des journaliers.

Quelques types de travaux effectués par les journaliers aux ICS/Mine.

Départements	Types de travaux
Production	conduite d'engins – manutention – nettoyage - Désherbage ou déblayage d'un lieu pour intervention Nettoyage de pistes – déplacement de câbles Manœuvres - aides...
Maintenance	mécanique générale – mécanique auto(vl,pc, tc) - Mécanique dumpers (100 T) – mécanique engins de production – conduite voiture de liaison – chaudronnerie – soudure – menuiserie bois – électronique et électrique – manutention – peinture rangement de matériels – nettoyage...

SITE :

N° 0018400

BON DE COMMANDE DE PERSONNEL TEMPORAIRE

Date :

Service Demandeur : Section Emettrice

Compte d'Imputation (*)

Rubrique Comptable Nature (*)

TRAVAIL A REALISER

Effectif Nécessaire :

Catégorie :

Date ouverture chantier :

Durée Jours

Date fermeture chantier

ESTIMATION DU NOMBRE DE JOURNALIERS ET COUTS ENGAGES (EN KF C.F.A.) CUMUL DU MOIS

NBRE Effectif x Durée (Jours)

Coût

DEMANDE ACTUELLE :

NBRE Effectif x Durée (Jours)

COÛT

DATE ETABLISSEMENT DE LA DEMANDE :

	Contremaître	Chef Atelier ou Chef de Service	Chef du Département	Section GAP	Chef du SPAG (C)
NOM					
VISA					
DATE					

S.N.I. © 825 07 86 - SOKO-DAKAR

Fournisseur :

N.B. : Cette demande devra parvenir au Service du Personnel, tous les jours avant 15 heures. Elle tient lieu de Bon de Commande pour le fournisseur.

(*) A remplir obligatoirement.

N° 021648

RENSEIGNEMENTS
OBLIGATOIRES

Date :
Numéro CMDE :
Imputation :
Société :

FEUILLE DE POINTAGE JOURNALIERS

PRENOMS ET NOM	QUALIFICATION	CATEG.	L	M	M	J	V	S	D	HEURES POINTEES		OBSERVATIONS
											JOUR	

VISA CONTREMAITRE

VISA CHEF DE SERVICE

N.B. :
- ORIGINAL S.P.A.G.C.
- SOUCHE 1 B.T.E.
- SOUCHE 2 CARNET

139

S/N 0 8250786 - SCODIA-DAKAR

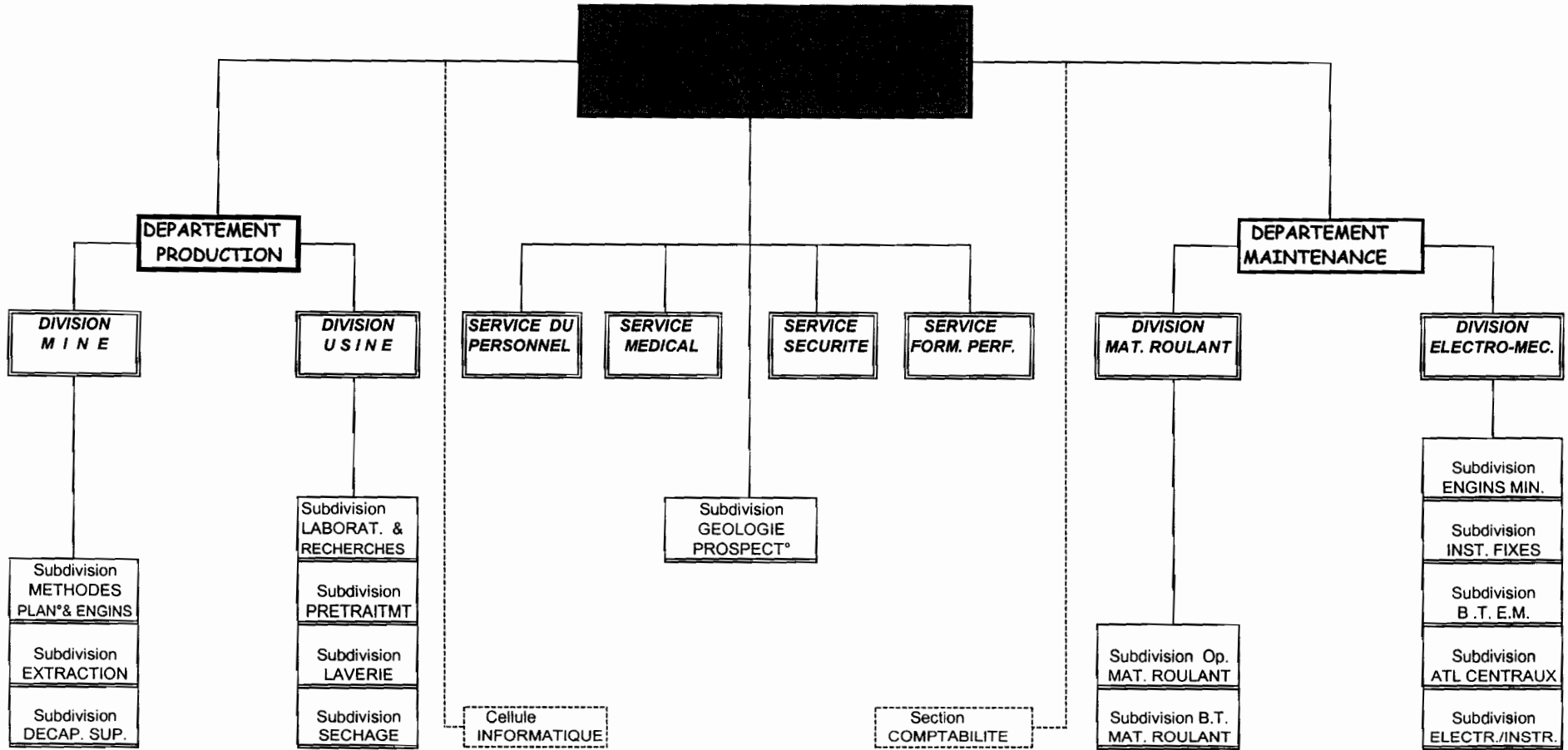
IV. REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE (MOIS D'AVRIL 99)

STRUCTURES \ CATEGORIE	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	Cadre	Totaux
	Direction Expl. Minières	1		12		2	1	4	1	3	3		3
Département Production						1						1	2
Division Mine	21	48	41	62	72	99	10	4	13	1	2	4	377
Division Usine	8	38	31	35	24	28	5	16	8	1	1	4	199
Département Maintenance		1	6	10	5	10		3		3		1	39
Division E.M.	5	5	10	98	83	34	18	21	25	6	1	6	312
Division Matériel Roulant	1		1	35	35	11	7	11	9	1	1	3	115
D.F.P		2	2			2	1		9	1	1	2	20
Service du Personnel	9	9	6	8	35	6	3	1	2	1		1	81
Service Médical	1		1			1	1	1	1	1		1	8
Cellule Informatique							1			1	1	2	5
Comptabilité et Paie							2	1		1			4
Service Sécurité										1		1	2
Cellule DCA					1	1							2
Totaux	46	103	110	248	257	194	52	59	70	21	7	29	1196

dhp



ORGANIGRAMME



17°00'

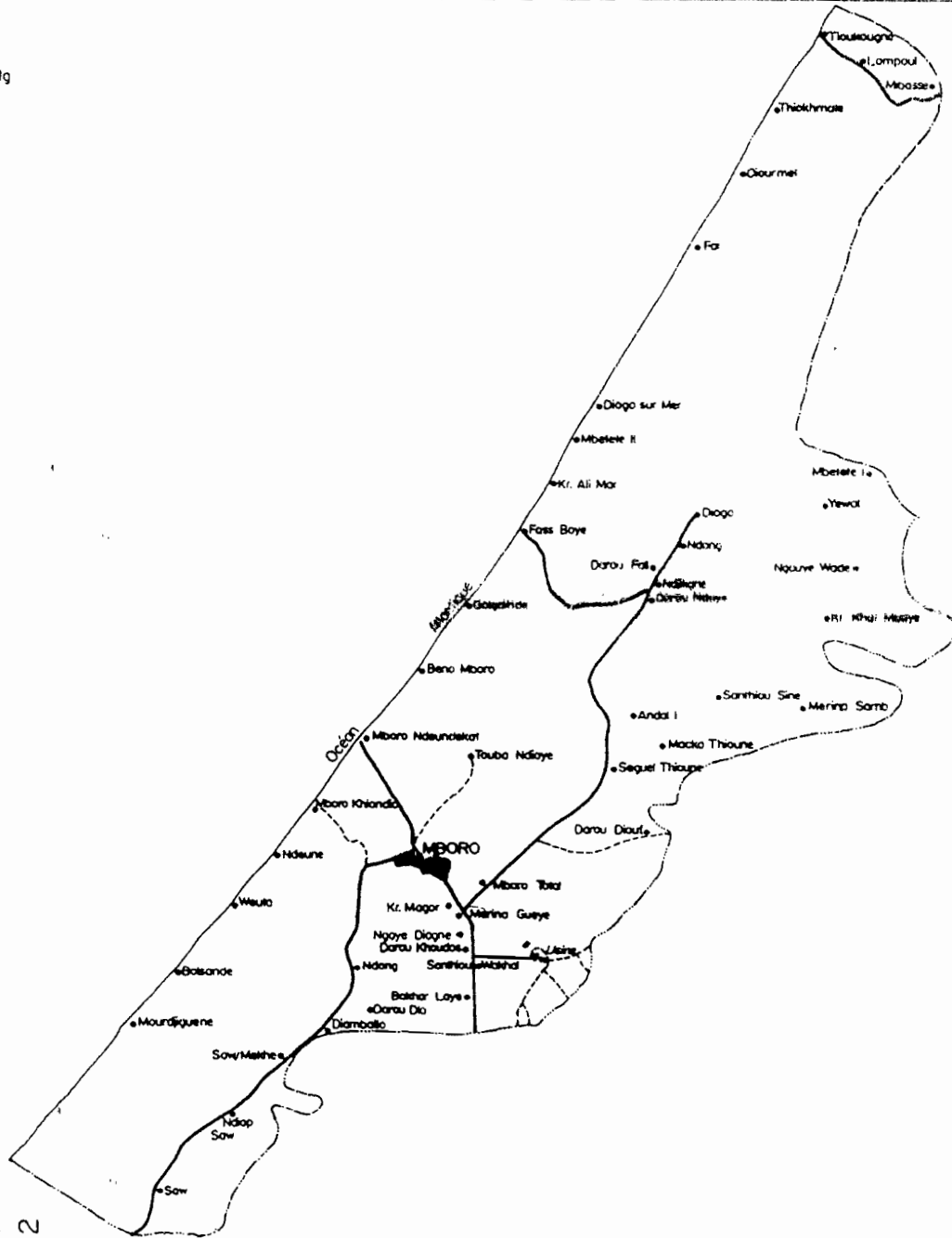
16°50'



15° 20'

15° 05'

15° 00'

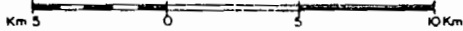


COMMUNAUTE RURALE DE MBORO

Carte Administrative

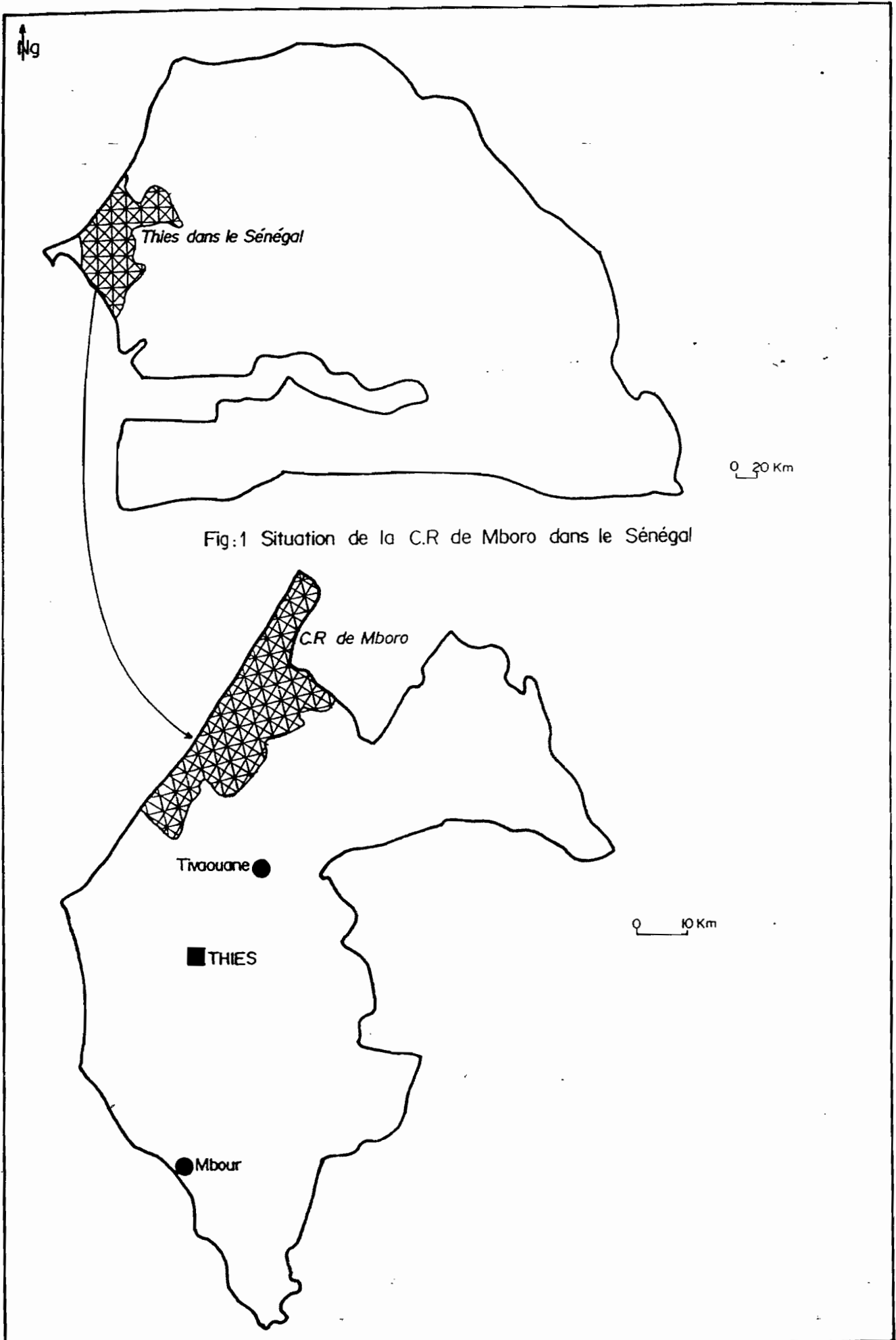
- Limite de région
- Limite d'arrondissement
- Limite de commune rurale
- ==== Route goudronnée
- ==== Route non goudronnée
- Chef lieu de commune rurale
- Village

Fig. 2



Source : Fond IGN 1971
 Réalisation : 1999

142



ERRATA

A notre plus grand regret, des erreurs se sont glissées dans le document que nous vous avons remis. Nous nous en excusons vivement. Cette page comprend les corrections apportées à celles que nous avons pu relever.

Corrections

Page 9 : le glossaire est incomplet. Il s'y ajoute:

AOF: Afrique Occidentale Française

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CSS : Compagnie Sucrière Sénégalaise

PME : Petites et Moyennes Entreprises

SODEVA : Société Développement et de Vulgarisation Agricole

Page 20: dernier paragraphe 4^{ième} ligne lire: insérée à la place de: inséré.

Page 21: 2^{ième} paragraphe avant dernière ligne lire: en symbiose à la place de: symbiose.

Page 23: 2^{ième} paragraphe dernière ligne lire: social à la place de: sociale.

Page 24: 4^{ième} paragraphe 3^{ième} ligne lire: ne sont une fois.

Page 44: 2^{ième} paragraphe 3^{ième} ligne lire: des au lieu de: de.

Page 45: dernier paragraphe 2^{ième} ligne lire: adoptent à la place de: qui adoptent.

Page 46: 3^{ième} paragraphe 3^{ième} ligne lire: que de notre parole à la place de: que notre parole.

Page 47: la note de bas de page est incomplète, il faut lire: Jean Pierre Beaud, l'Echantillonnage, Recherche sociale: de la problématique à la recherche des données, 2^{ième} ed, Presse de l'université du Québec, Ste-Foy, p 201.

Page 59: 3^{ième} paragraphe 1^{ière} ligne lire: facil à la place de facial.

Page 75: 2^{ième} paragraphe 4^{ième} ligne lire: dont à la place de: dans.

Page 80: 2^{ième} paragraphe dernière ligne lire: qui a été à la place de: qui lui a été.

Page 85: 4^{ième} paragraphe 1^{ière} ligne lire: faite à la place de: fait.

Page 95: dernier paragraphe avant dernière ligne lire: ont à la place de ayant.

Page 101: 5^{ième} paragraphe 3^{ième} ligne lire: fréquente à la place fréquentes.

Page 106: 1^{ième} paragraphe dernière ligne lire: définitive à la place de: définitif.

Page 112: 2^{ième} paragraphe 1^{ière} ligne lire: tableau 23 à la place de 24.

Page 113: 2^{ième} paragraphe 3^{ième} ligne lire: il est à noter que à la place de: il est noter que.

Page 114: dernier paragraphe 3^{ième} ligne lire: tuteur à la place de tueur.

Page 126: au niveau de la bibliographie n° 4: référence incomplet Jean Pierre Beaud, l'Echantillonnage, Recherche sociale: de la problématique à la recherche des données, 2^{ième} ed, Presse de l'université du Québec, Ste-Foy p 195-227.

Page 127: les titres des deux mémoires de maîtrise doivent être en itallyque.