

LES TRAVAILLEURS SONINKÉ ET TOUCOULEUR DANS L'OUEST PARISIEN

Alain DUBRESSON

*Agrégé de Géographie,
Assistant à l'Université Paris X, Nanterre*

RÉSUMÉ

Parmi les travailleurs de la région parisienne originaires d'Afrique Noire, les Soninké (64 %) et les Toucouleur (14 %) sont les 2 groupes les plus nombreux.

Il s'agit d'une population masculine, jeune, le plus souvent analphabète qui s'insère difficilement dans les zones industrielles. L'échantillon comprend de nombreux travailleurs de l'automobile avec des emplois de manœuvre et d'OS.

Les salaires sont parmi les plus bas et le chômage partiel est important. Le temps limité qu'ils passent en France et la mobilité dans l'emploi s'opposent à ce qu'ils acquièrent une véritable compétence professionnelle.

Ces travailleurs vivent en communauté dans les foyers. Les conditions de vie qu'ils y supportent leur permettent — bien qu'ils soient exploités aux moindres coûts — d'épargner régulièrement pour les familles du pays d'origine.

Au 1^{er} janvier 1973, la population étrangère en France était évaluée à 3 775 000 personnes, soit 7 % de la population française totale. Le nombre de travailleurs étrangers actifs, estimé à environ 1 800 000 personnes, représentait à la même date 8 % de la population active française. Or, dans les statistiques publiées par le Ministère des Affaires Sociales, par l'ONI ou par le Ministère du Travail, la part des travailleurs originaires d'Afrique Noire reste faible, oscillant entre 40 et 60 000, voire 100 000 personnes.

A côté des 800 000 Algériens, 740 000 Portugais, 573 000 Italiens, le nombre de travailleurs africains

ABSTRACT

Among the migrant workers of the Parisian area coming from black Africa, 64 % are of Soninke origin and 14 % of Toucouleur origin.

They form a mostly illiterate young male population which encounters difficulties in fitting itself into industrial zones. The sample includes many skilled and unskilled workers mostly employed in the car industry. Their wages are among the lowest and the rate of under employment is high. The limited length of time spent in France and the fact that they move from job to job prevent them from achieving adequate professional competence.

These workers receive board and lodging in collective homes often in very poor conditions. Nevertheless the men of this labour force, which is exploited at the lowest cost, manage to send remittances to their families left in the home areas.

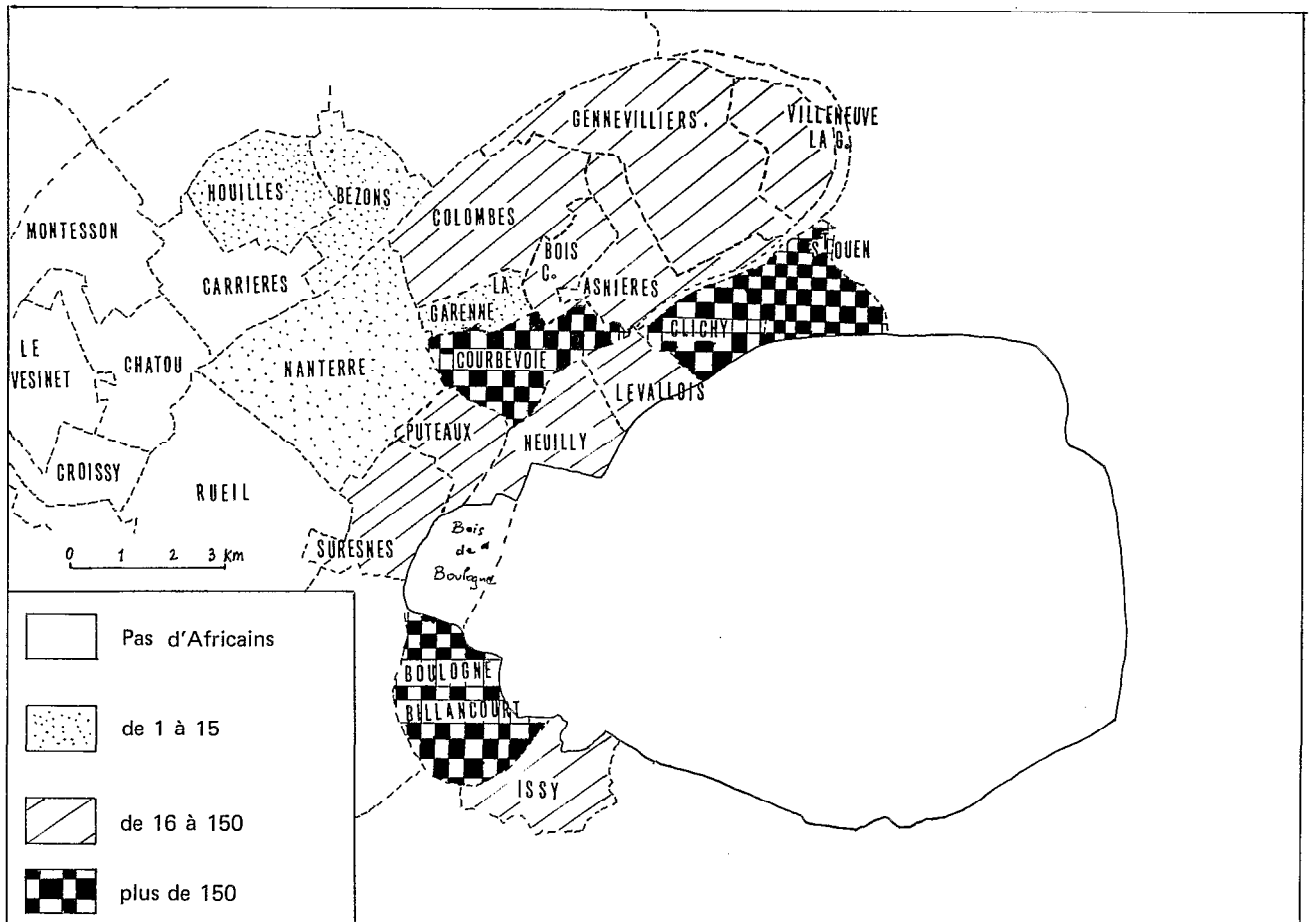
noirs peut paraître négligeable. Cependant, lorsqu'on sait que les évaluations des années 1958-1960 ne faisaient pas état (ou très peu) de la présence sur le marché du travail d'une main-d'œuvre originaire d'Afrique Noire, tout conduit à penser que l'immigration d'Africains Noirs, pour récente qu'elle soit, est en constante progression. Ce phénomène se traduit d'ailleurs par une sensibilisation plus accrue de l'opinion publique à l'égard de certains drames se déroulant au sein des lieux d'habitat et de travail de la main-d'œuvre noire (expulsions de foyers, participation aux activités syndicales par exemple).

L'observation attentive des communautés africaines de Paris (1) montre qu'environ 85 % des immigrés sont originaires des pays sahélo-soudaniens, plus particulièrement du Mali, du Sénégal, de la Mauritanie. Les pays riverains du golfe de Guinée sont très faiblement représentés, mis à part la Côte d'Ivoire (encore s'agit-il d'étudiants ou de stagiaires plus que de travailleurs manuels). Mais si on fait abstraction des frontières, la répartition ethnique révèle que 64 % des travailleurs se déclarent natifs du Pays soninké, 15 % du Pays toucouleur. Même si les études ont porté sur la totalité des travailleurs, on peut

considérer, eu égard à la très forte proportion de Soninké et de Toucouleur, que les données recueillies et les conclusions obtenues sont largement valables pour ces deux ethnies.

Dans le cadre d'une réflexion commune avec les chercheurs de l'ORSTOM, nous croyons nécessaire, après avoir rapidement brossé les caractères généraux de la population soninké et toucouleur en France, de mettre l'accent sur deux problèmes. Comment s'insèrent les travailleurs dans le monde industriel, leur migration est-elle utile techniquement pour leur pays d'origine ? Comment vivent ces travailleurs en France, quelles liaisons ont-ils avec la vallée du fleuve, comment épargnent-ils de l'argent ? Il s'agit moins dans cet article de s'attacher aux précisions chiffrées (l'expérience prouve en ce domaine que toute évalu-

(1) Divers mémoires de maîtrise ont été soutenus sur le thème à l'Université de Paris X en 1970 et 1971.



CARTE 1. — Répartition des Africains habitant l'Ouest parisien.

tion paraît vite fantaisiste), que de réfléchir sur l'utilité d'une migration qui constitue une des principales ressources monétaires de la vallée du Fleuve.

1. Caractères généraux de la population soninké et toucouleur de l'Ouest parisien

1. UNE RÉPARTITION TRÈS INÉGALE DANS L'ESPACE (carte 1)

La carte a été élaborée avec des évaluations quantitatives provenant de deux sources : la thèse de 3^e cycle de S. Diarra (1) et une publication du SAT (service de la Préfecture de Police). A ces références de base s'ajoutent des démarches personnelles effectuées auprès des directeurs de foyers et des nombreuses visites dans les caves et hôtels de la banlieue ouest. En fait, il est très difficile d'évaluer la population totale, a fortiori les Soninké et Toucouleur seuls. En effet, nombreux sont les Africains récemment arrivés qui « tournent » autour de Paris, logeant un jour à Clichy, le lendemain à Puteaux, puis à Boulogne, jusqu'à l'obtention d'un gîte et d'un emploi sûr. Or, la recherche de l'emploi est souvent très longue, ce qui accentue d'autant la mobilité de l'habitat. La carte n'est donc qu'un assemblage de « photographies » prises entre le 1^{er} juin et le 15 juillet 1970. Rien n'autorise à penser qu'en 1973 ces clichés restent valables.

Au total, le secteur d'étude englobait 1 170 personnes en juin 1970. La population africaine est très inégalement répartie, concentrée en certains points, quasiment absente dans certaines communes — quatre communes comptent plus de 150 travailleurs résidents. Il s'agit de Boulogne Billancourt (300 travailleurs 25,6 % du total) Clichy S/Seine (270 travailleurs, soit 23,9 %) Courbevoie et Saint-Ouen avec respectivement 300 et 160 travailleurs soit 17,3 % et 13,6 %.

A l'opposé, la commune de La Garenne ne compte que 3 Africains, celle de Nanterre 12, et l'implantation devient nulle à partir de Rueil-Malmaison jusqu'à Saint-Germain-en-Laye.

Dans l'espace intermédiaire, la densité est plus fluctuante, le nombre d'Africains variant de 30 à 100 personnes.

Cette inégale répartition pose plusieurs problèmes : pourquoi trouve-t-on des Africains dans l'ouest parisien ? Pourquoi cette concentration dans certaines communes ? Quels rapports peut-on établir entre l'habitat et la distance vis-à-vis des lieux de travail ?

(1) « Les travailleurs africains noirs en France ». Bulletin IFAN, t. XXX, série B, n° 3, pp. 888-1004.

La distribution de la population reflète deux phénomènes caractéristiques de l'ouest parisien : la présence de l'industrie métallurgique de transformation (en particulier les constructions automobiles et aéronautiques), la physionomie urbaine du premier anneau de banlieue offrant aux « logeurs » un arsenal de caves et de greniers où ils peuvent entasser à moindre frais les travailleurs africains. La présence d'Africains s'explique d'abord par la proximité des entreprises métallurgiques. En effet, 40 % d'entre eux travaillent dans l'industrie automobile, et si on ajoute l'industrie aéronautique et les sous-traitants de l'automobile, le secteur de la métallurgie regroupe 55 % des Africains résidant dans l'Ouest parisien. Or, le travailleur africain a tout intérêt à résider le plus près possible de l'entreprise qui l'emploie. Malheureusement ce n'est pas toujours le cas, et les frais de transport grèvent lourdement son budget mensuel. Cependant, il peut trouver dans l'ouest parisien une communauté qui l'accueille ou un foyer digne de ce nom : voilà le second élément expliquant l'inégalité de la répartition.

Les quatre communes où l'implantation africaine est la plus importante correspondent en effet à la localisation de ce qu'il est convenu d'appeler les « foyers ». Seul celui de la Soundiata à Courbevoie (160 lits) mérite cette appellation. Les trois autres vont de la vieille bâtisse du XIX^e siècle (Boulogne, foyer AFTAM (1) : 172 lits, et foyer France-Afrique de Clichy 141 lits) au taudis honteux de Saint-Ouen (140 à 160 lits). Rien d'étonnant par conséquent dans le pouvoir d'attraction exercé par ces quatre communes.

Un autre fait intéressant est l'absence quasi totale d'Africains noirs à Nanterre. Pourtant les industries ne manquent pas, les travailleurs étrangers non plus. Mais on retrouve à Nanterre une des constantes de la distribution de la population noire ; à l'ouest de Paris, elle ne coïncide jamais avec les bidonvilles de banlieue. Il s'agit de deux mondes entièrement différents à la fois par l'origine et par la vie quotidienne. D'un côté une immigration familiale et la constitution d'une « ville » dans la ville avec une vie de famille comme élément de base : le bidonville. De l'autre une immigration masculine et célibataire cherchant un point d'impact dans une communauté urbaine pré-existante : la communauté africaine.

Quant aux communes « intermédiaires », où la population noire varie de 15 à 50 personnes, elles correspondent aux « communautés de misère », parquées dans les caves de vieilles bâtisses en ruine, sou-

(1) AFTAM : Association pour la Formation Technique des Travailleurs Africains et Malgaches (devenue ATAM).

vent au bord de l'écroulement, très nombreuses dans le nord-ouest du secteur étudié. En dépit des ordonnances d'expulsion, l'exploitation honteuse des travailleurs africains constituc, hélas, le troisième facteur de leur implantation géographique.

2. UNE POPULATION JEUNE, MASCULINE, CÉLIBATAIRE

Les figures 1 et 2 ont été élaborées d'une part en dépouillant 1 200 fiches AFTAM, d'autre part en rassemblant une documentation sur quelques entreprises de Courbevoie, Boulogne et Gennevilliers. Comme toujours, les chiffres cités doivent être manipulés avec prudence ; ils ne constituent pas une vérité toute faite.

L'examen du graphique de répartition par classes d'âge montre la jeunesse de la communauté africaine. Près de 92 % des travailleurs ont entre 20 et 40 ans, constituant l'immense majorité de la population étudiée. Autre phénomène intéressant : la présence d'hommes de plus de 45 ans, plus nombreux que les jeunes de moins de 20 ans. Ces données se retrouvent

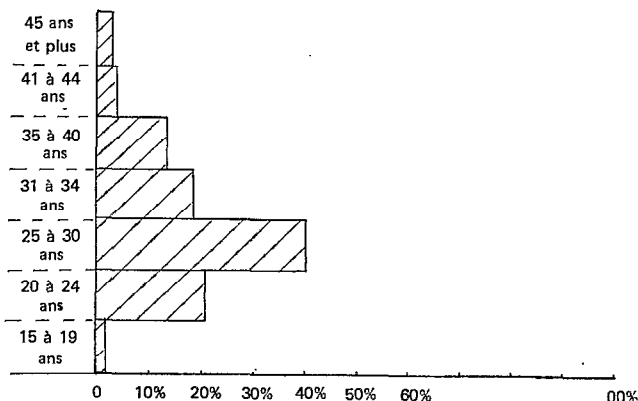


FIG. 1. — Répartition par classes d'âge.

dans toutes les communautés visitées. La présence d'hommes jeunes n'étonne pas, au regard des travaux pénibles à effectuer nécessitant d'importants efforts physiques. Par contre, l'importance relative du groupe des hommes de plus de 45 ans n'est pas en rapport avec les types de travaux. Il s'agit, soit d'anciens militaires installés définitivement en France, exerçant un emploi dans le secteur tertiaire, soit de travailleurs effectuant leur troisième ou quatrième séjour et qui ont obtenu un emploi stable, parfois définitif.

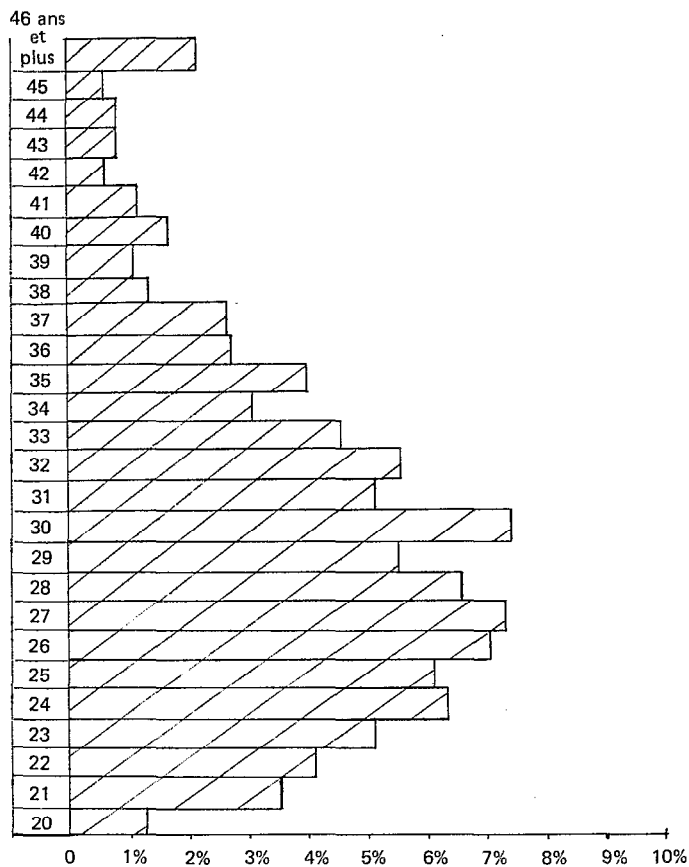


FIG. 2. — Répartition par âges

Comment évolue cet ensemble ? Les figures 3 et 4 sont à cet égard très significatives. La classe d'âge 20-30 ans reste la plus importante. Par contre les jeunes de moins de 20 ans sont de plus en plus nombreux, disposant le plus souvent de faux papiers,

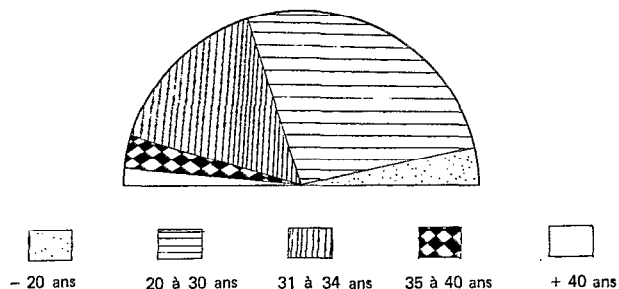


FIG. 3. — Travailleurs arrivés en 1969. Répartition par âges.

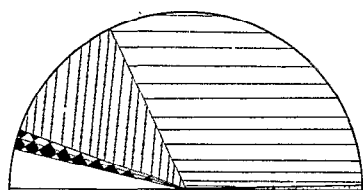


FIG. 4. — Travailleurs arrivés en 1968.

travaillant avec un âge maquillé pour les besoins de la sécurité sociale. Nous avons rencontré dans les locaux de l'AFTAM un jeune Soninké de 12 ans qui cherchait du travail ; sa carte d'identité consulaire lui attribuait 28 ans ! La population africaine devient de plus en plus jeune, les sondages de la Préfecture de la Seine confirmant que l'âge moyen d'embauche était d'environ 26 ans en 1968 (contre 32 en 1961, «évaluation» des mêmes Services).

Contrairement à la majorité des autres travailleurs immigrés, les Africains noirs vivent à Paris sans leur famille. Certes, depuis cinq ans, on assiste à une arrivée de plus en plus importante de femmes, pour deux raisons. D'une part quelques travailleurs effectuant

leur deuxième ou troisième séjour en France ont réussi, aux prix d'énormes sacrifices, à payer le voyage de leur épouse. Mais il s'agit surtout de Casamançais, moins liés aux communautés originaires du Fleuve qu'ils fréquentent d'ailleurs très peu. D'autre part, des jeunes filles âgées de 15 à 20 ans, possédant

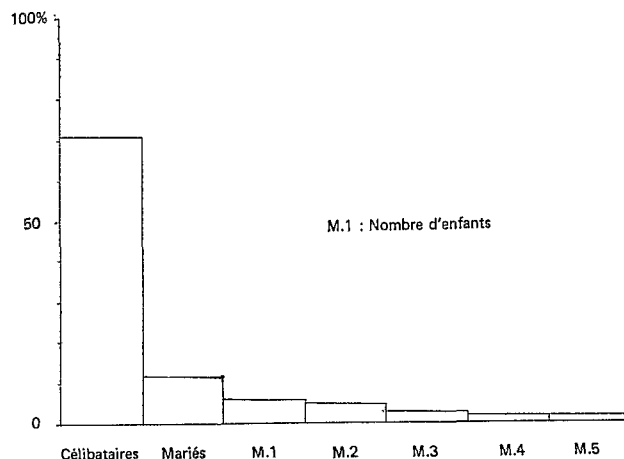
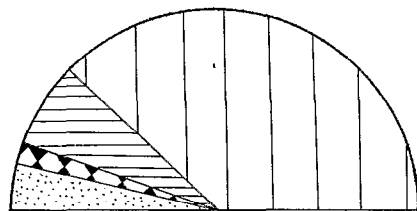
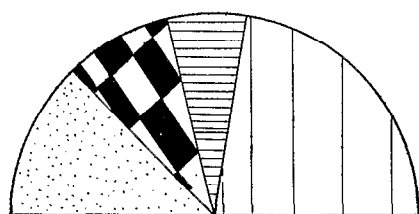


FIG. 5. — Situation familiale.



Source : AFTAM



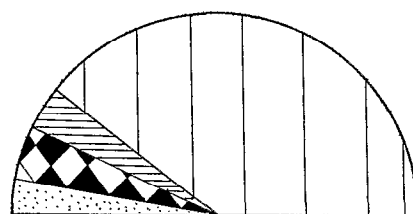
Document : Préfecture de la Seine *



Illettrés



Sachant lire
et écrire le Français



Sondage **



Sachant lire
et écrire l'Arabe



C.E.P. et plus

FIG. 6. — Niveau scolaire. * Service d'Inspection et de Recherches, Paris, décembre 1969 (cf. bibliographie). ** « Hommes et immigrations », doc. n° 692, 29-4-1966 (cf. bibliographie).

un BEPC ou un CAP de secrétariat ou comptabilité arrivent fréquemment dans les locaux de l'AFTAM en quête d'un emploi de bureau. Souvent originaires du Dahomey, de Côte d'Ivoire ou du Cameroun, non mariées pour la plupart, elles espèrent ainsi se placer « provisoirement » dans le secteur tertiaire, mais avouent dans leurs conversations que leur séjour risque d'être long, sinon définitif. Comme dans le cas précédent, on ne retrouve nulle part trace de Soninké ou de Toucouleur dans cette migration féminine. On peut donc affirmer qu'en quasi-totalité, à l'exception de quelques femmes mariées dont le mari effectue son troisième ou quatrième séjour, la communauté soninké et toucouleur de l'ouest parisien est dominée par le sexe masculin.

De plus, les travailleurs viennent seuls, et environ 70 % sont célibataires (fig. 5). Cependant, si les mariés ne constituent qu'une minorité, nombreuses dans ce groupe sont les familles de plus de 3 et 4 enfants, les plus forts pourcentages de mariés à famille nombreuse se rencontrent chez les Soninké. Peut-être faut-il y voir un nouveau stade dans la migration, la recherche de la dot matrimoniale (souvent évoquée comme facteur de migration) passant au second plan ?

3. UNE POPULATION MARQUÉE PAR L'ANALPHABÉTISME

Une des difficultés dans les rapports avec les travailleurs africains est leur totale méconnaissance de la langue française. Difficulté d'expression bien sûr, mais bien souvent absence de savoir lire et de savoir écrire. Les différents sondages indiqués à la figure 6 montrent l'importance du groupe des illettrés oscillant autour de 75 % du total. Seul le graphique élaboré grâce aux renseignements de la Préfecture de la Seine est un peu différent. Cela tient au rôle joué par les cours d'alphabétisation suivis par les seuls employés de la Préfecture.

Le groupe des personnes sachant lire le français ou l'arabe peut s'évaluer à 15 % du total. C'est bien peu lorsqu'il faut déchiffrer les offres d'emplois et se présenter à l'embauche.

Enfin, le groupe des travailleurs possédant le CEP est infime (fig. 7) et nous n'en avons rencontré que très peu. Nous n'avons pas établi de statistiques « ethniques » du niveau scolaire, aussi ne pouvons-nous présenter qu'un tableau général commun au Sénégal, au Mali, à la Mauritanie (fig. 7).

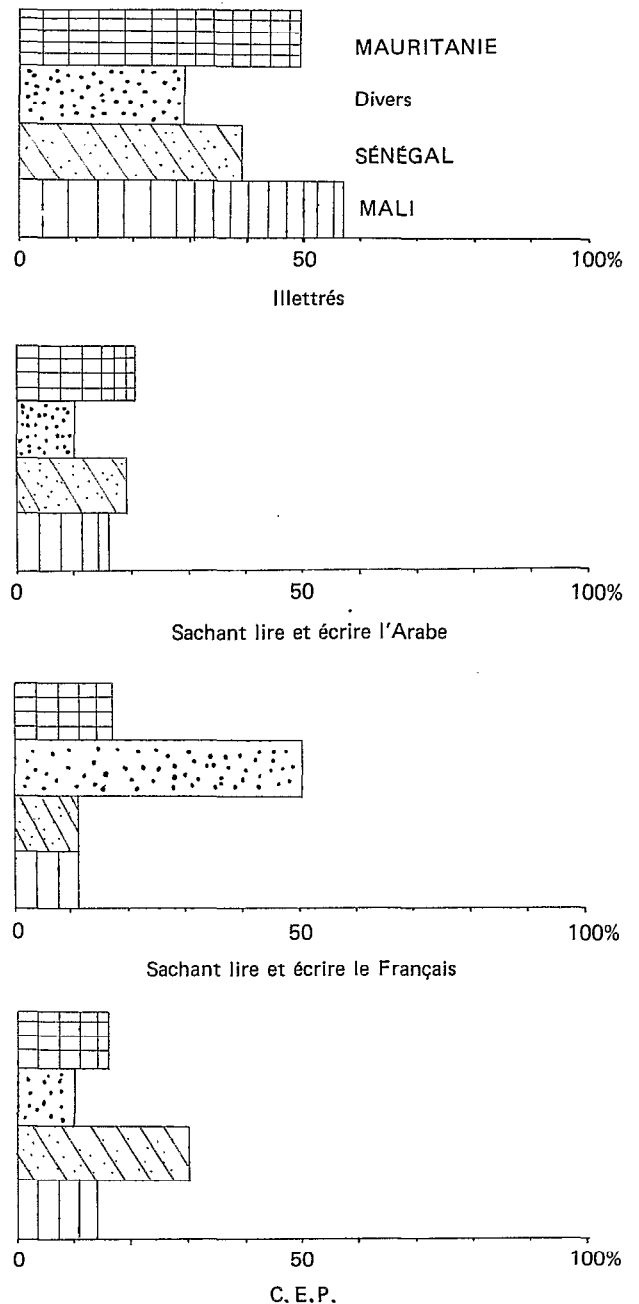


FIG. 7. — Niveau scolaire par nationalités.

2. L'insertion dans le monde du travail industriel

1. LES CADRES JURIDIQUES ET HUMAINS

Jusqu'en 1967, le travailleur africain noir pouvait occuper un emploi en France sans carte de séjour ni carte de travail. Juridiquement, il travaillait donc « en marge » des lois relatives aux immigrés, du fait de son appartenance à l'ancienne Communauté, même si cela n'avait aucune incidence sur ses conditions de vie quotidiennes. Il bénéficiait d'un statut particulier, codifié par les accords bilatéraux franco-africains signés en 1961 et 1962. D'après ceux-ci, l'Africain désirant exercer une activité professionnelle en France devait justifier d'un certificat de contrôle médical visé par le consulat français du pays d'origine, et d'un certificat de travail visé par le Ministère Français du Travail. Ce certificat n'avait cependant pas caractère d'obligation pour entrer sur le territoire français et, dans la plupart des cas, s'acquerrait après le voyage.

Ce premier canevas fut modifié en 1967, lorsqu'on s'est aperçu que les certificats de contrôle médical, supposés provenir des Consuls Français, étaient souvent falsifiés ou servaient à plusieurs personnes à la fois. Ce sont les ordonnances sur la Sécurité Sociale qui jusqu'en 1972 ont constitué la nouvelle base juridique pour l'embauche des travailleurs africains noirs.

Elles précisent que tout candidat à un emploi salarié doit subir une visite médicale sur le territoire français, contrôlée par l'ONI (1). Tout employeur engageant un travailleur africain doit, depuis, posséder un certificat valable depuis moins de 6 mois. Dans le cas contraire il s'expose théoriquement aux amendes de l'Inspection du travail. Il est donc devenu impossible pour un travailleur africain de se faire embaucher sans passer préalablement par le Centre Bossuet (2) où il est examiné et surtout recensé. Depuis la circulaire Fontanet (28 février 1972) unifiant les procédures de délivrance du permis de séjour et de la carte de travail, les travailleurs africains noirs se trouvent dans le même cas que tous les immigrés. Sans certificat de travail, plus d'entrée officielle sur le territoire français.

Le régime d'Assurances Sociales présente de grandes différences avec celui des travailleurs français. Les cotisations sont pourtant les mêmes, mais les prestations sont loin d'être égales. En matière d'accident

du travail, la rente accident n'est versée que si le travailleur réside en France. S'il quitte le pays, il perçoit une indemnité égale à 3 fois le montant annuel, mais perd le reste. Or, en cas d'accident grave, le travailleur soninké ou toucouleur rentre toujours chez lui. En matière de prestations familiales, le travailleur africain ne touche l'indemnité qu'à condition que sa famille réside en France, ce qui n'est jamais le cas.

Quelques rares progrès sont cependant perceptibles dans le domaine syndical, mais il aura fallu attendre la loi du 27 juin 1972 pour que les travailleurs immigrés soient éligibles aux fonctions de délégués du personnel et de membres des comités d'entreprise.

Il convient d'examiner la façon dont le travailleur africain se meut sur cette toile de fond.

Comment cherche-t-il du travail ? Il dispose de quatre moyens, utilisés toujours en même temps. D'abord il tente sa chance tout seul. Dès quatre heures du matin, il se mêle à la longue file de travailleurs attendant devant la porte où l'écriteau indique « embauche ». Mais cette démarche personnelle aboutit rarement. Le second moyen, ce sont les « frères », qui travaillent déjà dans une entreprise et qui, par démarche auprès du chef du personnel, réussissent à faire embaucher un des leurs. La troisième solution provient des communautés africaines cherchant des emplois pour leurs membres et qui affichent les offres dans les salles de réunion des foyers. Le dernier recours est constitué par des associations privées françaises, qui recensent des annonces dans les journaux et orientent des Africains vers les emplois possibles. Quelques-unes disposent d'un réseau de relations suivies avec des entreprises, et sélectionnent les candidats au moyen de tests psycho-techniques : c'est le cas de l'AFTAM. Cependant, les Africains redoutent ces contacts souvent administratifs, de la même manière qu'ils se présentent très rarement aux bureaux officiels de main-d'œuvre. Ils sont déroutés par l'imposante bureaucratie qui les transporte d'adresse en adresse sans leur fournir d'emploi dans un délai convenable.

D'autre part, ils se heurtent à de nombreux obstacles constituant quelquefois une barrière infranchissable :

— Obstacle dans la recherche du travail d'abord. La méconnaissance de la langue française, les difficultés d'expression constituent un premier handicap. Uniquement capable de prononcer quelques phrases usuelles, le travailleur africain a beaucoup de mal à se faire comprendre et à comprendre le chef du personnel qui l'accueille. Bien souvent il est rejeté avant d'avoir pu s'expliquer, ou bien la place est attribuée à quelqu'un arrivé après lui mais parlant mieux et sachant lire.

(1) ONI : Office National d'Immigration.

(2) Rue Bossuet, Paris (9^e).

— L'absence de qualification professionnelle peut, dans certains cas, constituer aussi un obstacle important. Mais la plupart des Africains sont employés comme manœuvres ou O.S. et utilisés à des postes que mêmes d'autres immigrés refusent. Par conséquent le besoin d'une main-d'œuvre bon marché, effectuant des travaux durs et salissants élimine le plus souvent l'obstacle de la non qualification. D'ailleurs, les entreprises françaises ne désirent pas embaucher une main-d'œuvre qualifiée étrangère, du moins noire africaine. La meilleure preuve de cette politique est l'utilisation de quelques Africains au-dessous de leur qualification réelle. C'est le cas d'un travailleur, employé dans une maison de l'Ouest parisien, qui possède un permis de conduire poids lourd, fait le travail du chauffeur mais est rétribué comme cantonnier à un indice inférieur de 10 points ! C'est le cas de cuisiniers titulaires d'un diplôme officiel français, employés dans un hôtel de Boulogne comme plongeurs à 450 F par mois (1). Il s'agit donc de l'utilisation volontaire et rationnelle d'une main-d'œuvre non qualifiée dont le seul intérêt est de ne pas coûter trop cher.

Le contre-coup de cette orientation est l'absence totale de qualification du travailleur africain lorsqu'il quitte l'entreprise. Certes, quelques ouvriers bénéficient de conseils, font des progrès, mais la plupart restent à l'usine comme ils y sont entrés : non qualifiés. De plus, mis à part ceux qui suivent une Formation Professionnelle Accélérée, beaucoup ont du mal à assimiler les techniques du travail industriel à cause de leur

faible niveau scolaire. Chez Renault par exemple la formation interne s'est soldée par un échec grave.

— Dernier obstacle enfin dans la recherche de l'emploi, la nature même de certains travaux. Nombre d'Africains ne veulent pas travailler dans l'industrie chimique ou dans les ateliers de peinture, car ils supportent plus mal que d'autres l'odeur des produits synthétiques et leur état de santé se détériore. Par ailleurs, beaucoup ont une grande appréhension des gaz chimiques : les ouvriers de l'usine UNIC à Suresnes par exemple refusent systématiquement de toucher ou d'approcher les boîtes de peinture, les ateliers de pulvérisation et de séchage. La plupart des emplois nécessitent une robuste constitution physique, or les conditions hygiéniques des « logements » africains n'améliorent pas l'état de santé des travailleurs, déjà précaire à l'arrivée.

D'autres difficultés enfin attendent le travailleur africain dans l'exercice même de son emploi. Il se heurte souvent à l'incompréhension totale des chefs d'équipe, voire des ouvriers, et apparaît comme « celui qui prend le travail des Français ». Cette phrase maintes fois entendue résulte d'un esprit raciste très développé tant du côté patronal que du côté ouvrier. On comprendra dans ces conditions combien est instable la position du travailleur africain, qui change souvent d'emploi pour des raisons diverses. Le tableau ci-dessous montre l'extraordinaire mobilité d'un Soninké arrivé du Sénégal fin 1967 marié, père de deux enfants :

Durée du travail	Période	Emploi	Ville
15 jours	07/08/67 - 18/08/67 19/08/67 - 28/08/67	Manœuvre chômage	Colombes
1 mois 18 jours	15/09/67 - 03/11/67 04/11/67 - 21/11/67	Manœuvre chômage	Chevilly-Larue
5 mois	22/11/67 - 25/01/68	Manœuvre	Paris
5 jours	25/01/68 - 30/01/68	—	Montreuil
9 mois	07/02/68 - 03/10/68	—	Ivry-sur-Seine

Nous avons calculé qu'en moyenne, un travailleur africain restait 3 mois dans une entreprise puis changeait d'emploi. C'est dire l'incertitude des statistiques et des analyses qui concernent la structure de l'emploi. Le temps de rotation a été calculé à partir de statis-

tiques fournies par les chefs du personnel de 15 entreprises, considérées comme représentatives du secteur étudié.

Il est très significatif, à la fois pour caractériser la grande mobilité des travailleurs africains et surtout pour comprendre comment sont utilisés ces travailleurs dépourvus de qualification : ils sont souvent

(1) Chiffre de 1970.

considérés par l'utilisateur comme un moyen sûr et peu coûteux d'éviter de trop gros investissements, tout en lui procurant une productivité maximale.

2. LES STRUCTURES DE L'EMPLOI

Le phénomène majeur de la répartition par branches d'activités est la présence de l'industrie automobile. Elle draine non seulement la majorité des travailleurs africains, mais par sa nature même contribue à faire vivre une nébuleuse d'entreprises sous-traitantes (garnitures de sièges, accumulateurs, batteries électriques, tôleries, par exemple). Ces dernières constituent autant de possibilités d'emplois pour les Africains.

— Industrie automobile	40	%
— Industrie métallurgique de Service	10	%
— Blanchisserie	9,5	%
— Industrie métallurgique lourde	6,8	%
— Industrie de l'Alimentation	6,5	%
— Nettoyages municipaux	3,3	%
— Industrie du verre.....	1,6	%
— Industrie aéronautique	1,25	%
— Industrie textile	1,25	%
— Bâtiments et TP	1,25	%
— Imprimeries	0,25	%
— Industries chimiques	0,5	%
— Divers	0,5	%
— Intérimaires	18	%
	100	%

Hormis le rôle primordial de l'industrie automobile, ce tableau appelle quelques remarques. L'industrie métallurgique de service est ici presque exclusivement liée à celle de l'automobile, de même les activités sidérurgiques. La blanchisserie tient une place importante, les emplois dans cette branche étant mieux rémunérés que partout ailleurs. De surcroît, elle se concentre dans la commune de Boulogne-Billancourt. L'industrie alimentaire emploie des Africains essentiellement pour la manutention, mais rarement à des postes qualifiés. Il convient de noter également le rôle des emplois « intérimaires » (dont beaucoup chevauchent les branches déjà citées) et qui devraient en réalité être comptabilisés avec les industries métallurgiques. Enfin le secteur municipal joue souvent un rôle de planche de salut pour les chômeurs, sorte de palier d'attente pour un futur emploi mieux rémunéré.

A l'inverse, certaines branches sont systématiquement délaissées par les travailleurs africains noirs. C'est le cas de l'industrie chimique, pour des raisons

déjà évoquées, mais c'est surtout le cas de l'ensemble Bâtiment-Travaux-Publics où pourtant on rencontre beaucoup d'immigrés. Mais les gens du Sahel vulnérables au froid, au gel, aux violentes chutes de température refusent de travailler en plein air sauf parfois en intérim de juin à septembre. Quant à l'industrie aéronautique, elle requiert en majorité un personnel qualifié et n'offre aux communautés soudaniennes que quelques travaux de manutention lourde vite délaissés après quelques rares expériences.

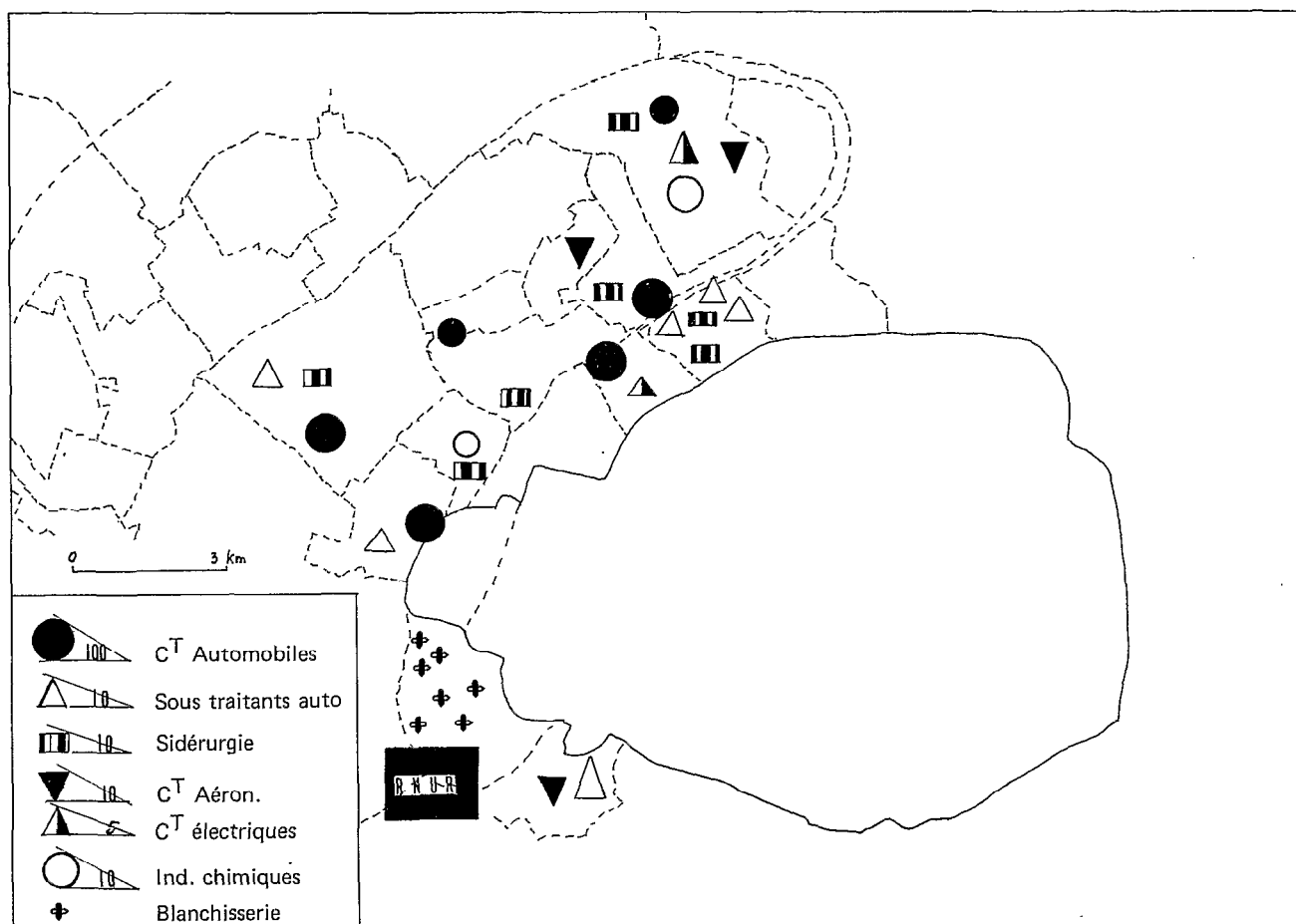
La répartition géographique de l'emploi (carte 2) est toute entière commandée par la polarisation sur l'industrie automobile. Dans ce secteur, la RNUR (1) emploie plus de 1 000 Africains dans son usine de Billancourt. L'usine UNIC à Suresnes emploie 124 Africains, l'usine Chausson à Asnières, une centaine. A Levallois et Nanterre, les usines Citroën embauchent régulièrement une centaine d'Africains. Enfin, on retrouve de la main-d'œuvre africaine chez Peugeot (La Garenne) et General Motors (Gennevilliers). A ces emplois directs dans la construction automobile s'ajoutent ceux des industries sous-traitantes. La plus grosse unité est constituée par SEV-MAR-CHALL (Issy-les-Moulineaux) où travaillent 139 Africains. Puis viennent d'innombrables usines et ateliers de fournitures : accumulateurs et batteries comme les Accus Fulmen (Clichy - 6 Africains) la Société AGLO (Suresnes - 5 Africains) la Société VOLTOR (Nanterre 10 Africains) ; amortisseurs, comme la Société AMOR-TEX (Clichy - 4 Africains) ; accessoires et garnitures de freins comme BENDIX-LOCKHEED ou FERODO (Clichy de 2 à 5 Africains). Il faut y ajouter des centaines de carrossiers employant 1 à 2 Africains dont les ateliers gravitent autour de ces usines.

Dans l'Ouest parisien, le grand foyer de rassemblement de la main-d'œuvre africaine, c'est le monde de l'automobile.

Le secteur des constructions électriques ne travaillant pas pour l'automobile attire peu d'Africains : seules les sociétés MINICUS de Gennevilliers et CIPEL MAZDA de Levallois en emploient. Dans l'industrie chimique, la Société Carbone Lorraine à Gennevilliers est une des rares entreprises où l'on trouve une main-d'œuvre africaine, avec la société NOBEL BOZEL à Puteaux.

Les emplois intérimaires sont le fait de toutes les communes ; ainsi voit-on les manutentionnaires du Salon de l'Auto devenir manœuvres de force dans les fonderies ou balayeurs à Puteaux ou à Neuilly.

(1) Régie Nationale des Usines Renault.



CARTE 2. — Répartition géographique de l'emploi.

Cependant, quelle que soit l'entreprise qui les emploie, les travailleurs africains n'ont qu'un but, pour lequel ils sont prêts à sacrifier beaucoup : « entrer chez Renault ».

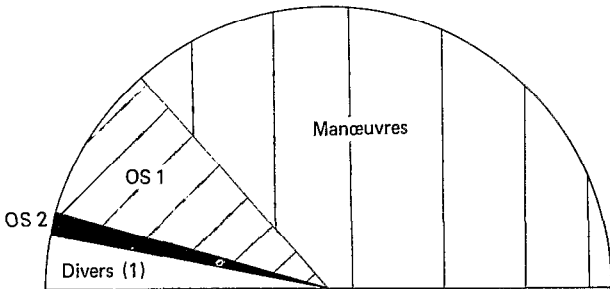
Dans la plupart des cas, la main-d'œuvre africaine est utilisée comme « manœuvre ». Mais la distinction manœuvre-OS n'a plus grand sens aujourd'hui. Ainsi, à la RNUR, les balayeurs d'ateliers portent la qualification d'OS entretien, alors qu'ils sont manœuvres chez Citroën ou General Motors France. Les magasiniers, chargés de contrôler les stocks et d'établir des fiches d'entrée ou de sortie sont des OS car ils savent lire et écrire. Par contre, le travailleur qui décharge les colis n'est que manœuvre, même si lui aussi sait lire et écrire. Les conducteurs de charriot

FENWICK sont OS dans l'industrie automobile, manœuvres dans l'industrie de l'alimentation. C'est dire que la marge séparant les deux qualifications n'a plus grand sens aujourd'hui. En fait, manœuvres ou OS, les Africains sont surtout des travailleurs non qualifiés.

Quelques-uns cependant sont employés comme OS₂, parfois OP₁. Il s'agit de ceux qui, à l'intérieur d'une entreprise, suivent des cours de formation professionnelle, ce qui suppose au départ un bon niveau scolaire et surtout une stabilité de l'emploi durable. Au bout d'un ou deux ans, ces ouvriers peuvent passer « professionnels » et surveiller des machines, diriger un atelier ou exécuter des travaux délicats de tournage ou d'ajustage. Très peu parviennent à ce stade,

et ceux que nous avons rencontrés sont en France depuis au moins dix ans, vivent avec leurs familles et se tiennent à l'écart des communautés de résidence avec lesquelles ils n'entretiennent aucun rapport.

Quant aux 6 % de « divers » qui apparaissent sur la figure 8, ils forment un ensemble très hétérogène. On y retrouve des comptables ou des tailleurs. Mais il en est peu qui trouvent un emploi au niveau de leur qualification, et il n'est pas rare de voir un comptable diplômé balayer les rues ou pousser des charriots de grenaille dans une fonderie.



(1) Tailleurs, secrétaires, P.T.T., typos, comptables

FIG. 8. — Qualification professionnelle.

3. EXEMPLES D'ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DU SECTEUR ÉTUDIÉ

a) Les travailleurs africains noirs de la RNUR

En 1970, la RNUR employait 33 à 35 000 personnes dans les usines de Billancourt. L'ensemble industriel comprend une usine de fabrications mécaniques, une usine de carrosserie et de montage, une division machines-outils ; 20 000 ouvriers travaillent dans ces usines, dont 7 000 OP et 13 000 OS. Sur les 13 000 OS, 24 % sont des travailleurs étrangers (30 % en 1973). Les travailleurs africains noirs tiennent une place importante parmi les immigrés, puisqu'en 1970 leur nombre oscillait autour de 1 020 unités soit à peine 200 de moins que les Marocains. Comptabilisé depuis 1956, le personnel africain a brutalement évolué depuis 1966. Alors que dans la décennie précédente, le total était toujours inférieur à 500 personnes (fig. 9), les chiffres se gonflent après 1966 pour atteindre plus du millier en 1968. Cette augmentation rapide résulte d'une part de l'arrivée de plus en plus massive d'Africains à Paris, d'autre part d'une politique délibérée et planifiée de la Direction des usines Renault augmen-

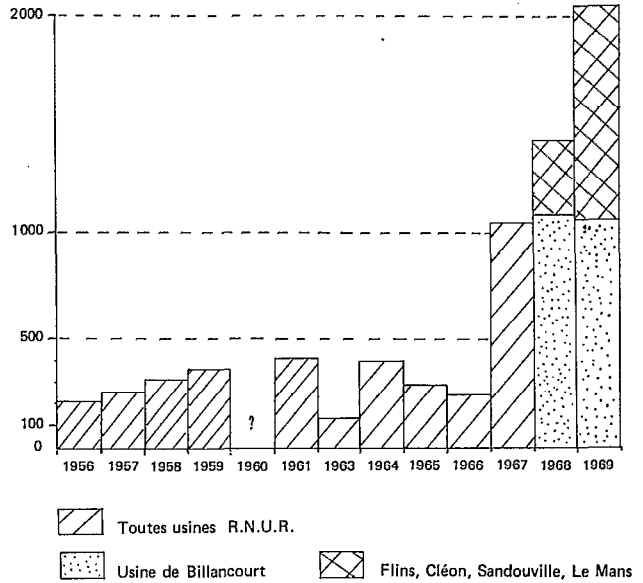


FIG. 9. — Evolution du personnel africain de la RNUR.

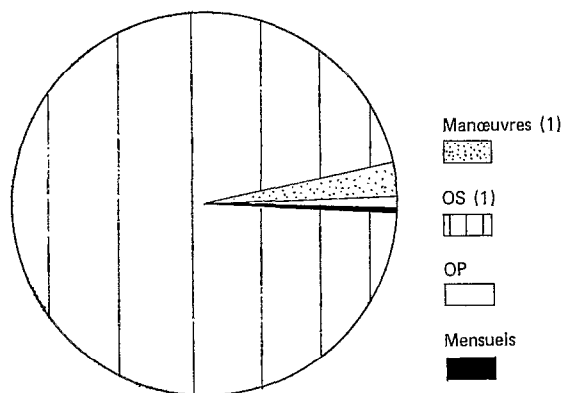
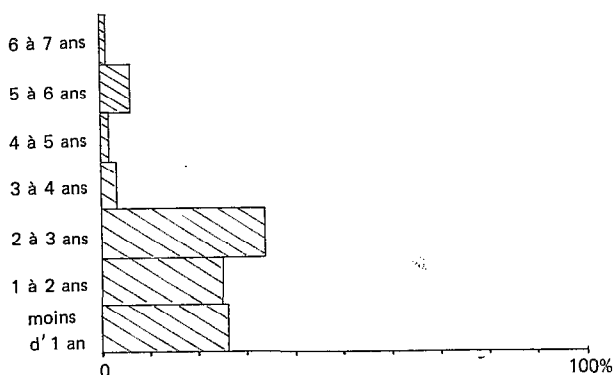
tant les offres d'emplois pour ce nouveau type de main-d'œuvre. Cependant depuis 1970, le recrutement est devenu plus limité. En 1969 on ne comptabilisait déjà plus que 100 candidats à l'embauche contre 1 200 en 1968.

Il est très difficile de saisir et de fixer la main-d'œuvre africaine de la RNUR. Le rythme de renouvellement dans les ateliers est en effet très rapide, en moyenne 5 à 10 % tous les mois, d'où une grande instabilité de la main-d'œuvre elle-même.

janvier 1969 : 1 ^{re} quinzaine.....	10	%
2 ^e quinzaine.....	5	%
février 1969.....	10	%
avril 1969.....	12	%
mai		
juin 1969.....	5	%
juillet 1969.....	7	%
septem. 1969.....	4,90	%

Au total de janvier à septembre 1969, 330 Africains sont arrivés mais plus de 150 sont repartis.

La durée de passage dans l'usine (fig. 10) montre l'extrême mobilité de la main-d'œuvre. 85 % des Africains restent moins de 3 ans à Billancourt (durée d'un séjour migratoire ?) et dans ce groupe 26,6 % restent moins d'un an dans l'usine ce qui est considérable. Le très faible pourcentage d'Africains restant plus de 5 ans (6 % environ) ne comprend que quelques cadres de maîtrise et ingénieurs qu'on ne peut considérer comme typiques de la main-d'œuvre africaine en général.



(1) aujourd'hui groupés

FIG. 10. — (en haut) Durée de travail dans l'usine de Billancourt. (en bas) Classification professionnelle.

Le recrutement de la main-d'œuvre se fait soit par « cooptation » (présentation par des ouvriers africains de leurs frères au chef du personnel), soit par recommandation de la Préfecture de la Seine ou d'associations privées. Mais il ne suffit pas d'être recommandé pour être embauché. La sélection est très sévère. Au

début, on vérifie les aptitudes manuelles des candidats, ce qui élimine déjà 50 % d'entre eux. Puis, ceux qui passent le premier écueil sont inscrits comme « candidats à l'embauche ». Ils passent alors un test médical sévère, qui élimine à peu près la moitié des candidats. Ceux qui franchissent la visite médicale sont alors dirigés vers les ateliers où les chefs d'équipes leur répartissent le travail. Sur le total initial, 5 % réussissent à s'intégrer dans l'usine. Enfin, la Direction de la Régie essaie de regrouper dans un atelier les membres d'une même ethnie, de manière à réaliser une unité de production relativement homogène, et surtout sans problèmes linguistiques.

Les travailleurs noirs sont très irrégulièrement répartis dans les usines. On les trouve surtout dans les secteurs de fabrications mécaniques, du montage et de la tôlerie. Mais aucun ne travaille sur les chaînes de peinture ou les ateliers attenants qui dégagent des vapeurs de produits solvants.

Pas de travailleurs noirs par conséquent aux ateliers de ponçage, de sellerie, d'encollage et de séchage. A l'inverse, le pourcentage de noirs est élevé dans les chaînes de montage et de carrosserie-tôlerie. Ils constituaient en 1970 13,4 % du personnel étranger et 8 % du personnel total dans ces secteurs. Plus des 2/3 d'entre eux y travaillent, certains ateliers ayant plus de 50 % de main-d'œuvre africaine. Leurs fonctions sont très diverses : assemblage de tôles, pose des batteries et des circuits électriques, pose des pneus, réglage des joints de porte et du capot des Renault 4. De même le secteur des fabrications mécaniques emploie plus de 200 Africains (7 % du personnel étranger, 2,6 % du personnel total). Il s'agit de postes un peu plus difficiles techniquement : pose des chemises de pistons, des carburateurs, vérification des gicleurs. Dans le secteur UMVI (montage des véhicules industriels) les Africains sont moins nombreux, mais représentent néanmoins 3,2 % du personnel total. On retrouve enfin des travailleurs noirs dans les fonderies, où ils sont chargés des travaux de force, pénibles et difficiles, qu'ils sont d'ailleurs les seuls à accepter.

La classification professionnelle qui leur est attribuée montre la prépondérance des OS, la faible proportion d'OP ou de cadres. Il existe cependant des cours de formation professionnelle à la Régie mais jusqu'en 1970 les résultats n'étaient guère satisfaisants. Pourtant la RNUR reste l'objectif numéro un de tous les travailleurs africains ; c'est le grand point de convergence, où ils peuvent prendre contact avec le monde industriel européen et compter en même temps sur l'appui des frères qui y travaillent depuis deux ou trois ans.

b) *Les travailleurs africains de l'usine de camions UNIC (Suresnes)*

L'usine de construction des camions UNIC, située à Suresnes, employait en 1970 1 998 personnes dont 57 % de travailleurs immigrés ; 124 Africains noirs y travaillent, la majorité provenant du Mali du Sénégal et de la Mauritanie, les Soninké y étant très largement majoritaires.

Sur les 124, 55 sont classés comme « productifs », c'est-à-dire OS ou OP polyvalents, 69 sont classés comme « non-productifs » (magasiniers ou manœuvres d'entretien).

Cette usine est d'un très haut niveau technique, d'où nécessité d'une période intensive d'apprentissage de deux semaines pour les Africains. D'autre part, la production est beaucoup plus faible que chez Renault, puisqu'il s'agit de camions, et les cadences de travail sont nettement moins rapides qu'à Billancourt. La main-d'œuvre se répartit à peu près également dans tous les ateliers, sauf sur les chaînes de peinture. Au traitement thermique des pièces usinées, ils surveillent la finition et la cémentation. Il s'agit d'un travail pénible, effectué dans un atelier où la température ambiante approche 40°. De même, ils transportent la grenaille et les débris métalliques. On trouve ensuite des Africains le long des chaînes de montage des camions, où ils posent les différents accessoires intérieurs. Enfin beaucoup sont magasiniers et transportent de volumineux cartons ou conduisent les chariots électriques. Les possibilités de promotion sont importantes, surtout avec les bancs d'essai-moteurs où un OS peut rapidement devenir OP₁. Quelques Africains sont parvenus à ce stade, contrairement à leurs camarades de la RNUR. C'est qu'ici les cadences sont plus lentes, et l'adaptation au travail industriel plus facile.

c) *Les travailleurs africains dans les services municipaux*

Les employés des services municipaux se divisent en deux catégories : les éboueurs saisonniers, les cantonniers. Les premiers effectuent le travail le plus pénible. Dès 6 heures du matin, ils se rassemblent pour parcourir les rues et manipuler les poubelles qu'ils vident dans les bennes des camions. C'est un travail de force, très difficile en hiver, et nul ne s'étonnera que l'instabilité de la main-d'œuvre y soit développée plus qu'ailleurs.

Ce n'est pas la Préfecture de la Seine (qui employait de son côté 1 170 Africains à Paris en 1970) qui embauche ces travailleurs mais les services du personnel

des municipalités. La carte 3 de répartition représente simplement un instantané saisi le 1^{er} septembre 1970.

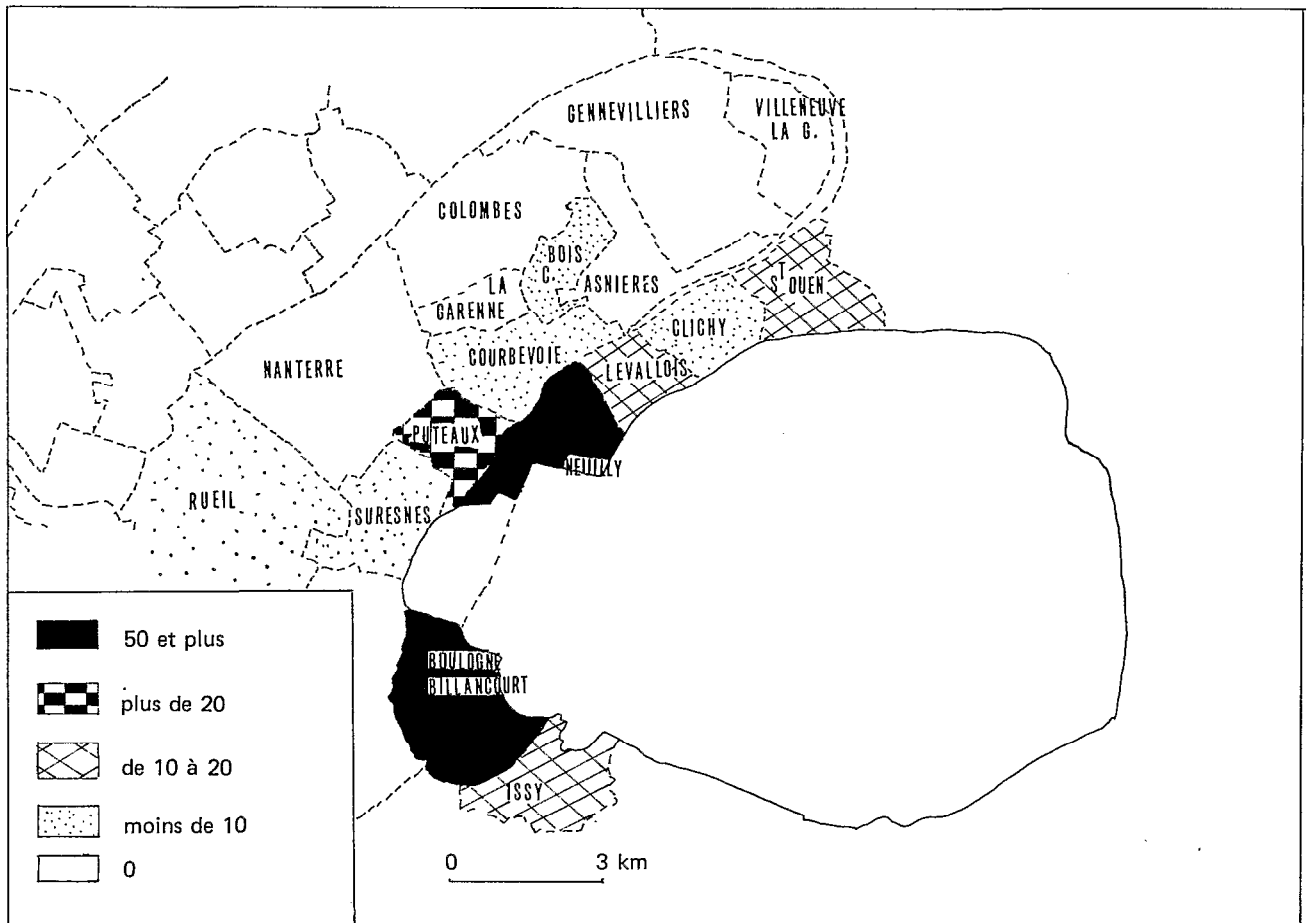
3. Travail et technique industriels : du paysan au prolétaire, la migration est-elle utile ?

Confronté à un monde différent du sien, le paysan de la vallée du Fleuve se transforme à son tour. Ses conditions de travail le placent dans une situation nouvelle : d'une part il affronte les techniques industrielles, d'autre part il devient salarié.

Quel est l'impact des techniques de production industrielle ? Embauché comme manœuvre ou OS, l'Africain entre dans le monde de l'usine, de la machine, de l'ouvrier. Au début, l'adaptation est très difficile. Tous les témoignages des chefs de personnel ou des ouvriers concordent : le travailleur africain admet mal la standardisation de sa personne, de ses gestes, de sa pensée. Le travail à la chaîne est nouveau, inconnu, bizarre. Beaucoup reprochent aux Africains une attention moyenne, en dépit d'une bonne volonté. Les plus gros défauts qui leur sont attribués sont le manque d'initiative et surtout la lenteur. C'est pourquoi un travail de type artisanal sur des chaînes lentes (camions par exemple) qui requiert calme et application leur convient beaucoup mieux.

Une enquête menée par la Préfecture de la Seine auprès du patronat fait ressortir « la bonne volonté » des travailleurs africains. Une majorité de patrons (78 %) trouvent que les « compétences » sont faibles ou très faibles. Que penser de ces appréciations ? Sur le plan économique elles sont très utiles pour justifier les bas salaires et en même temps la rotation rapide de la main-d'œuvre. Sur le plan plus général, on voit mal comment des paysans, originaires d'une vallée où on ignore tout de l'usine, des cadences et de la standardisation pourraient se montrer « compétents » dans un travail industriel !

Cela devrait précisément être le rôle de la formation professionnelle. Or, la grande mobilité (voulue) de la main-d'œuvre, le temps limité de la migration, les difficultés d'adaptation concourent à réduire l'acquis technique que pourrait retirer un jeune Soninké de son séjour en France. De plus, c'est la nature même du travail offert aux immigrants qui est le plus gros obstacle à la formation professionnelle. L'économie française fait appel à une main-d'œuvre de substitution pour exercer un certain nombre de métiers rejetés, en raison de leurs difficultés ou des bas salaires, par la majorité des travailleurs français. A-t-on besoin



CARTE 3. — Africains travaillant dans les services municipaux.

N.B. Au 1^{er} septembre 1970, il n'y avait plus un seul Africain employé par la mairie de Boulogne.

d'ouvriers qualifiés pour engager des éboueurs, des manœuvres de force ou même des ouvriers spécialisés répétant le même geste sur la même machine à longueur de journée ?

En réalité, le travailleur africain noir ne retire pas grand chose, *techniquement*, de sa confrontation avec le monde de l'industrie. Il regarde, écoute, juge mais repart souvent comme il est venu, sans grande qualification. En ce sens, on peut s'interroger sur l'utilité d'une telle migration, dont la fonction, loin d'être formatrice, consiste simplement en une vente moderne d'une force de travail à bas prix.

En effet, le second changement dans la vie du travailleur africain, c'est le salariat. Sorti d'un monde où

l'économie vivrière tient une grande place, le Soninké retrouve chaque fin de mois un bulletin de salaire, et il doit désormais échanger son argent contre des aliments pour pouvoir vivre.

Où se plaçait-il dans l'échelle des salaires en 1970 ? (1). Assez bas, souvent même en queue de peloton (fig. 11-12).

Pour les éboueurs saisonniers, le taux normal s'établissait à 4,66 F de l'heure soit 738,50 F par mois. Mais en réalité, ils devaient 13 heures supplémentaires obligatoires, ce qui amenait le salaire horaire à 5,54 F.

(1) On peut penser qu'en mars 1973, les travailleurs africains touchent au moins le SMIG soit 5,60 F de l'heure.

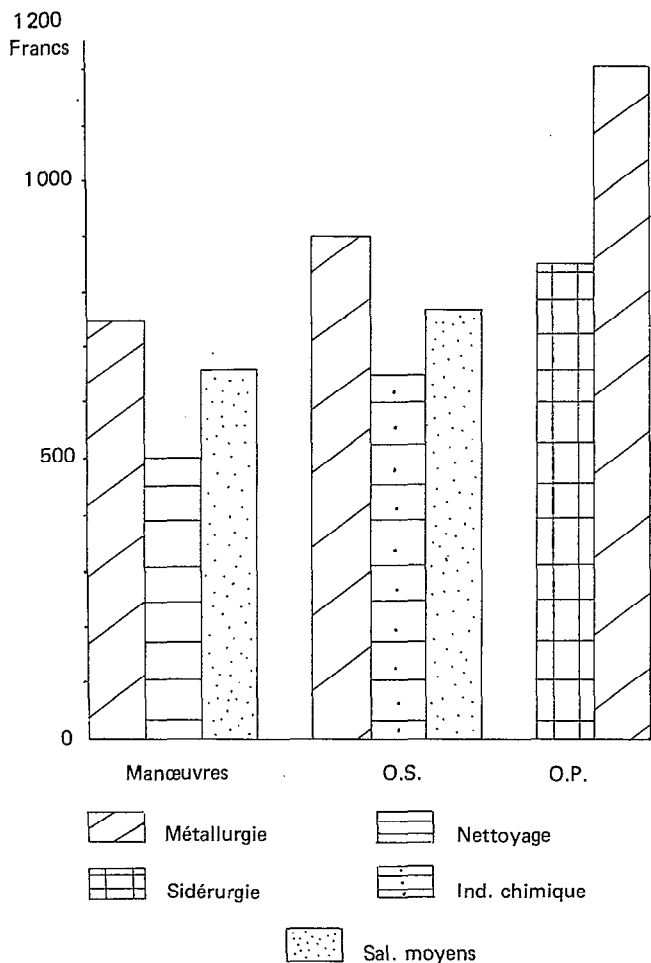


FIG. 11. — Secteur privé, salaires mensuels.

Les cantonniers étaient encore plus mal payés (taux horaire 4,41 F) avec 698,89 F par mois. Dans le secteur privé, l'éventail était plus large, variant en fonction de la branche industrielle et de la qualification. Mais en 1970, aucun taux ne dépassait 5,00 F de l'heure, sauf à la RNUR où le salaire horaire atteignait 5,50 F pour 48 heures de travail par semaine. Encore s'agit-il de salaires officiels, déclarés et connus. Mais il faut tenir compte de certains salaires non connus (ou non publiés) des employés de maison ou des garçons d'hôtel. Samba TALL est venu avec son patron, ex-administrateur de biens en Afrique ; il est employé comme boy, travaille de 6 heures à 24 heures, il gagnait en 1970 500 F par mois.

Abdou KANE, dont le patron est ingénieur des Ponts-et-Chaussées, touchait à la même date 300 F par mois plus un kg de ragoût de mouton par semaine. On pourrait multiplier ces exemples, qui sans refléter la situation générale des travailleurs, démontrent néanmoins qu'une exploitation inhumaine persiste, à Paris, au XX^e siècle. Le salaire joue un rôle fondamental quant à la durée du séjour en France car ce n'est qu'après la constitution d'un important pécule dont une bonne part a été renvoyée sur le Fleuve que le travailleur se décide à rentrer. En moyenne, les travailleurs interrogés avouaient rester 3-4 ans en France mais faisaient remarquer que la durée du séjour avait tendance à s'allonger, l'épargne devenant de plus en plus difficile.

4. La vie communautaire : habitat et épargne

1. LES PROBLÈMES DE L'HABITAT

Le drame d'Aubervilliers (1) a révélé les scandaleuses conditions de « logement » de la main-d'œuvre Africaine. Cependant c'est miracle s'il n'arrive qu'un seul drame comme celui-là, car il existe des dizaines d'Aubervilliers autour de Paris. Notre propos est de décrire ces communautés de misère, cadres de la vie quotidienne des travailleurs africains.

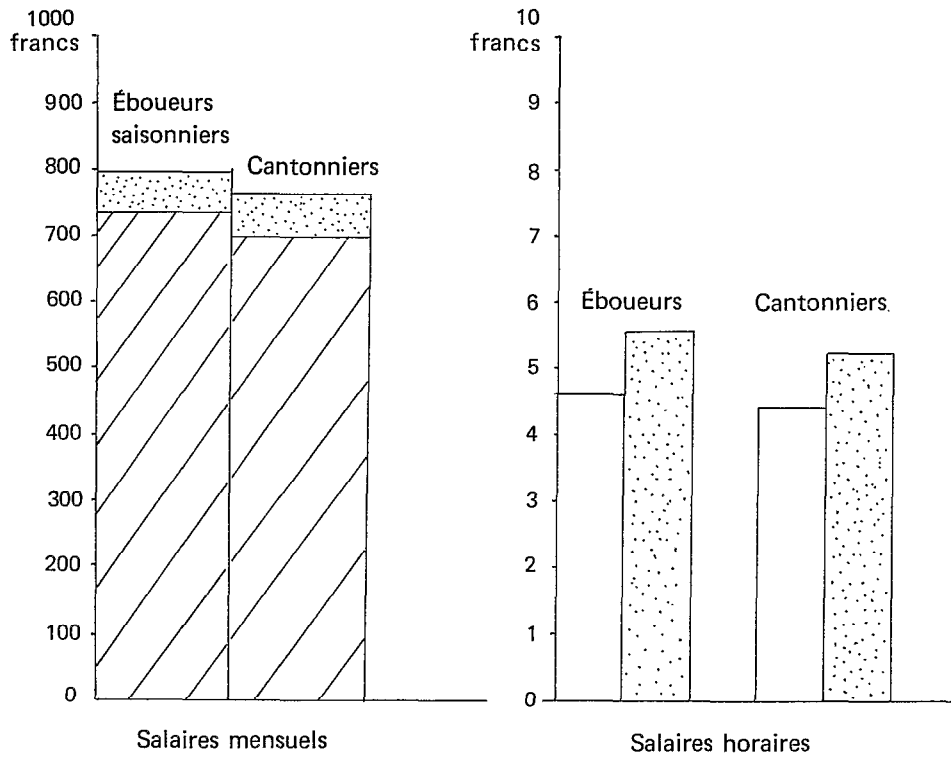
a) Les communautés de misère

Les travailleurs africains sont pour la plupart entassés dans des caves, des greniers ou des vieilles bâtisses qui n'ont « d'hôtel » que le nom. L'ensemble est pudiquement appelé « garnis clandestins » par les services spécialisés de la Préfecture de Police. Or, s'ils sont abondamment « garnis » d'Africains, ils n'ont rien de clandestins puisqu'ils sont tous, sans exception, fichés et inventoriés.

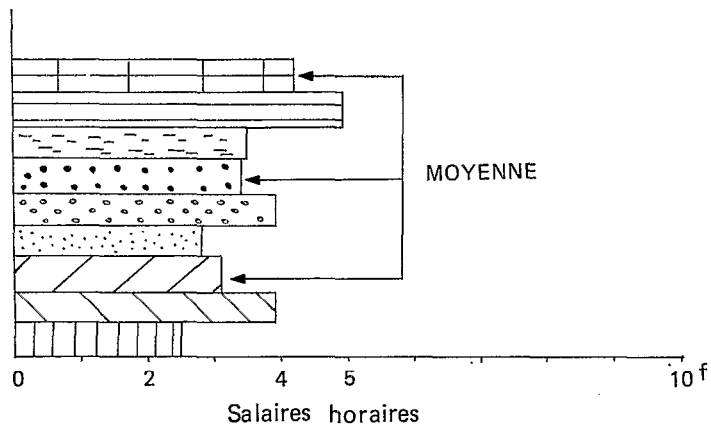
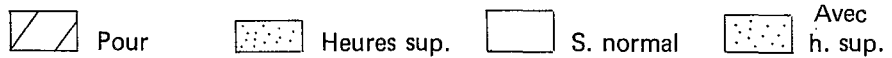
Chacun de ces hôtels, garnis ou foyers fait l'objet d'une fiche détaillée où figurent les noms des propriétaires, du gérant, le nombre de locataires et les sommes versées annuellement.

Voici également la liste des « locaux insalubres » où logent des Africains. Certains sont connus des mairies, d'autres totalement ignorés, parfois tolérés : ils portent alors le nom de foyers, ce qui règle évidemment le problème administratif.

(1) Dans la nuit du 1^{er} au 2 janvier 1970, 5 travailleurs africains sont morts asphyxiés dans une pièce de 4 m² où ils payaient 70 F de loyer par mois le droit de coucher à 10 sans eau ni électricité.



dans le **SECTEUR PUBLIC** (voieries municipales)



dans le **SECTEUR PRIVÉ**

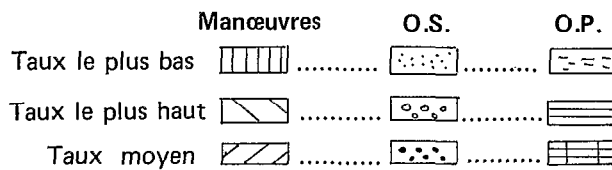


FIG. 12. — Salaires.

Nombre de personnes selon le type d'habitat par commune						
Communes	« Hôtels »	« Foyers »	Garnis	Appartements	Caves Greniers	Total
Clichy	74	134	—	—	—	203
Boulogne	—	166	—	—	—	166
Puteaux	23	—	51	—	—	74
Gennevilliers	6	—	39	—	—	45
Bois-Colombes	—	—	15	—	17	32
Issy	—	—	24	—	—	24
Levallois	1	—	—	15	—	16
Nanterre	—	12	—	—	—	12
La Garenne	3	—	—	—	—	3
Totaux	107 18,04 %	312 54,8 %	129 21,75 %	15 2,52 %	17 2,86 %	585

Commune	Adresse	Nature	Nombre d'occupants	Remarques
Asnières	17, rue G.-Péri	Hôtel	34	entresol 20 cave 14
Bois-Colombes	83, rue H.-Litolf	Garni	32	Cave 17
Clichy	26, rue d'Asnières	Garni	73	—
Gennevilliers	3, impasse de l'Avenir	Cave	70	—
—	16, rue H.-Legall	Garni	16	Cave 8
—	53, rue H.-Legall	« Garni »	5	Cave 5
—	3, impasse des Nollées	« Garni »	6	Cave 6
—	37, route Ste-Marie	« Garni »	6	Cave 6
Issy	7, rue A.-Briand	Garni	24	Grenier 4
Puteaux	100, rue J.-Jaurès	Hôtel	51	Ordonnance d'expulsion
—	Rue Roque-de-Filliol	Garni	?	

Si nous ajoutons les autres banlieues et la ville de Paris, nous obtenons le tableau suivant pour 1970 :

	Hôtels		Garnis		Appartements		Caves		Total (1)
		%		%		%		%	
Paris	777	14,55 %	1 171	22,04 %	158	2,95 %	16	0,2 %	5 338
Couronne	353	5,3 %	1 289	19,6 %	258	3,4 %	52	0,7 %	6 569
Total	1 130	9,4 %	2 460	20,7 %	416	3,4 %	68	0,5 %	11 907

(1) Avec les foyers : Foyers :	Paris	3 210
	Couronne	4 617
	Total =	7 827

Deux exemples suffiront pour décrire les conditions d'habitat.

A Gennevilliers, 3, impasse de l'Avenir, nous sommes descendus dans une cave où logeaient 76 Sénégalais et Maliens. Le loyer individuel se monte à 60 F par mois, plus un acompte de 500 F le premier mois. Cette cave mesure 15 m², et se divise en deux parties. Au pied de l'escalier qui y descend, un vieux fourneau à charbon surgit à travers un tas de boulets. A deux mètres de là, un robinet d'eau froide coule sans arrêt. Deux bassines de riz, un fait-tout, un arrosoir en guise de broc servent d'ustensiles ménagers : c'est la « cuisine ». Derrière une porte en bois, les litières, vieux matelas recouverts de couvertures rapiécées où on fait les 3 × 8 pour dormir. Faisons les comptes : 500 × 76 = 38 000 F d'acompte ; 60 F × 76 = 4 560 F de loyers mensuels.

Quelle agence immobilière peut afficher mieux, aux Champs-Élysées, pour 15 m² de « logement » ?

Deuxième exemple : le foyer 10, rue Roque-de-Filliol, à Puteaux, ancêtre du foyer de Courbevoie. En mars 1964, cet ancien hôtel fut transformé en foyer clandestin de 51 places, où logeaient 75 Africains. Le droit d'entrée était de 200 F, le loyer de 35 F. Le gérant français ayant touché 17 625 F le premier mois, disparut avec l'argent. Le 4 février 1969, le plafond du rez-de-chaussée s'effondra, les Africains furent transférés dans un asile de clochards du XX^e arrondissement de Paris, puis dans un bidonville de Nanterre. A la suite de vigoureuses protestations, ils purent enfin entrer dans un vrai foyer à Courbevoie.

Ces deux exemples, choisis parmi cent autres, illustrent les conditions de vie des communautés africaines. Exploitées à merci par des logeurs dont le seul objectif est le profit maximum sur la plus petite surface, elles doivent avoir recours à la fraternité et la solidarité, seuls remparts contre les marchands de sommeil. Ces derniers n'agissent jamais directement, mais par l'intermédiaire de gérants, complices de l'exploitation. Il n'existe malheureusement que peu de moyens de lutte contre ces négriers modernes. Légalement, les municipalités ne peuvent rien puisque les garnis sont « clandestins » donc ignorés. Seule une plainte officielle des Africains eux-mêmes peut déclencher un processus d'expulsion. Mais la plupart ont peur de ne pas retrouver un logement à l'approche de l'hiver, et préfèrent fuir tout contact avec l'administration française, plus redoutée peut-être que le gérant de la cave.

b) Les foyers de l'Ouest parisien

Les travailleurs africains ne logent pas tous dans

des taudis. Il existe dans l'Ouest parisien un certain nombre de foyers mis à la disposition des travailleurs étrangers. Ce sont soit d'anciens bâtiments rachetés par des organismes privés, soit des constructions plus récentes de la Préfecture de la Seine. Dans les deux cas, les rachats ou les constructions se font grâce à l'argent du FAS, donc avec les sommes versées en partie par les employeurs des travailleurs immigrés. Il semble paradoxal que les travailleurs africains soient obligés de payer un loyer dans des foyers construits par une association à but non lucratif financée en partie par le produit de leur travail. Il existe trois foyers véritables dans l'Ouest parisien répondant à trois types différents de conception d'accueil et de vie quotidienne.

Le foyer le plus moderne se situe à Courbevoie, 19, rue d'Alençon. Il regroupe 160 travailleurs africains dont 70 à 80 % de Soninké, 15 à 20 % de Toucouleur, 10 à 15 % de Bambara, et quelques éléments Haoussa.

Le foyer est récent (1969), construit sur une ancienne école et un dispensaire. Il comprend deux ailes de bâtiment, chacune étant divisée en chambres de 1 à 5 lits ou en dortoirs de 10 à 15 lits. Les couloirs d'accès aux chambres sont tous munis de robinets et d'éviers, et débouchent sur une salle de douche bien aménagée. Les chambres sont propres, un peu exigües parfois car les discussions y sont nombreuses et attirent beaucoup de monde. De tous les foyers que nous avons visités, celui de Courbevoie est de loin le plus agréable. Il est géré par une association privée, la SOUNDIATA ; il n'existe pas d'acompte d'entrée, le loyer mensuel s'élevait en 1970 à 80 F par individu.

Par contre le foyer AFTAM de Boulogne est un ancien taudis en sous-sol. Anciennement géré par la municipalité, il a été confié à une association privée, l'AFTAM, qui n'a d'ailleurs qu'un souci : s'en débarrasser. Les conditions de vie y sont difficiles ; avec 6 grands dortoirs à l'entresol regroupant 176 Africains officiellement, mais plus de 300 en réalité. Le foyer est l'une des plaques tournantes des Africains à Paris, car il est situé près des usines Renault. Le va-et-vient y est incessant, arrivées et départs se succèdent chaque jour, si bien qu'il est impossible de connaître avec précision le nombre d'occupants. Le loyer, qui comprend l'électricité, l'eau, le chauffage et l'entretien, atteint 60 F par mois (1960) avec une caution de 80 F lors de la première installation.

Le foyer de Clichy est situé au 66, rue M. de Sarpillon. Il s'agit d'un vieil immeuble dont la majorité des parts à été rachetée par la FFMJC (1) et rétro-

(1) Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture.

cédée à l'association France Afrique. L'ensemble comprend 4 étages, surmontant un ancien bar, lieu des réunions quotidiennes de locataires. Un couloir et des escaliers, surgis d'un roman d'Eugène Sue, conduisent aux chambres, petites pièces de 5 à 6 m² renfermant 1 ou 2 lits, une armoire de rangement et une table. Le foyer regroupait en 1970 141 Africains dont 63,6 % de Soninké, 34,09 % de Toucouleur, 1,5 % de Bambara et quelques Wolof. En dépit de son état délabré, ce foyer est *un cas unique* dans l'Ouest parisien : il est autogéré par ses locataires.

2. COMMUNAUTÉ ET ÉPARGNE

Dans des conditions d'habitat souvent difficiles, les travailleurs africains ne peuvent réagir autrement qu'en se regroupant, et ils le font d'autant plus facilement qu'ils sont pour la plupart les héritiers directs des vieilles traditions communautaires de la vallée du Fleuve.

La communauté la plus fréquente est la communauté ethnique. Quoi de plus simple, en effet, lorsqu'on arrive à Paris, que de s'adresser à ceux qui parlent la même langue, et sont originaires de la même région ? Les regroupements ethniques les plus solides sont ceux des Soninké et des Toucouleur. On les voit souvent partager les chambres des foyers ou louer (fig. 13) collectivement un « garni clandestin ». Certains villages ont plusieurs représentants dans un foyer, les regroupements s'organisent autour des plus anciens. On voit ainsi se reconstituer de la famille au village, du village au cercle, du cercle à la région, une image vivante de la vallée du Fleuve.

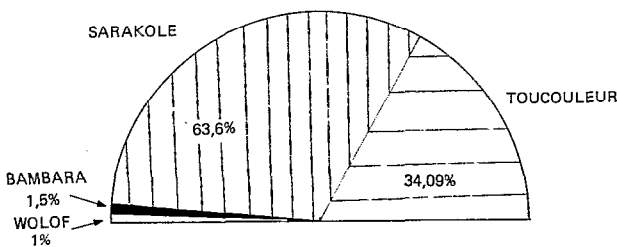


FIG. 13. — Répartition ethnique du « foyer » de Clichy.

Cependant il existe d'autres types de regroupements. Au foyer de Courbevoie, les affinités ou les relations de travail l'emportent parfois, même si l'origine ethnique diffère selon les individus. Nous avons rencontré plusieurs groupes comprenant des Soninké

et des Haoussa logeant dans des chambres communes, partageant les repas, ayant une caisse de secours collective : entreprises et lieux de travail forgent d'autres amitiés. Beaucoup se regroupent par nécessité : le matin, tous prennent le même autobus, se retrouvent à midi dans la même cantine d'entreprise. Enfin, un grand nombre de travailleurs se rassemblent autour de celui qui sait lire et écrire. Ils peuvent ainsi lui faire rédiger les papiers de Sécurité Sociale, le courrier, et surtout lire les offres d'emploi. Mais quels que soient les types de regroupement, ces projections de l'Afrique Noire à Paris s'expriment partout de la même manière : le respect profond du plus âgé ; quel que soit le lieu, foyer ou taudis, on lui demande son avis, on l'écoute en silence, on tient compte de ce qu'il dit.

La communauté est d'abord financière. Beaucoup pratiquent le système de la « tontine », avec des modalités différentes.

Généralement, le groupe constitue une caisse de secours, où chacun verse régulièrement une quote-part. Cette caisse sert surtout en cas de besoin immédiat : maladie, chômage, quête de travail. C'est grâce à elle que le groupe peut accueillir un nouvel arrivant, l'habiller, le nourrir, lui acheter des tickets de métro qui serviront à rechercher un emploi. Durant tout ce temps, et jusqu'à ce qu'il travaille, le nouveau venu vit sur la caisse de secours. Certains groupes poussent plus loin cette organisation communautaire, en particulier ceux des caves et des taudis. Tout l'argent est mis en commun, et la gestion confiée au plus ancien ou au moins illettré.

Le responsable règle le loyer, achète les vivres, les habits et conserve le reste pour l'expédier à chaque famille, dans la vallée du Fleuve. Le système le plus original est le versement tournant. Sur un groupe de 10, 9 mettent leurs salaires en commun, le dixième l'envoie intégralement à sa famille, tous vivant sur la caisse commune. Le mois suivant, c'est un autre qui ne verse rien, et ainsi de suite jusqu'à ce que chacun puisse envoyer au moins deux mandats par an. Le système est très répandu parmi les communautés les plus déshéritées. Par contre, les communautés logeant dans les foyers s'en tiennent souvent à la caisse de secours, chaque individu envoyant un mandat tous les mois par l'intermédiaire de celui qui sait lire et écrire.

Quel que soit le cas, il existe donc une épargne volontaire, plus ou moins substantielle, qui est retournée sur la vallée par l'intermédiaire des mandats. A moins de dépouiller systématiquement les mandats

adressés à Matam, Bakel ou Dinguiraye, il est impossible, à Paris, de donner un aperçu exact des sommes réellement transférées. Néanmoins, les différents contacts, discussions ou réunions tenues avec les travailleurs africains nous permettent d'avancer qu'aucun envoi n'est inférieur à 50 % des gains mensuels effectifs. La finalité de la migration semble donc être le transfert rapide d'argent vers la vallée à partir d'une épargne volontaire et souvent collective.

La communauté est aussi vivrière. Non seulement elle accueille les nouveaux venus, les nourrit jusqu'à ce qu'ils trouvent du travail, mais elle désigne des cuisiniers attitrés, chargés de préparer les repas quotidiens. Ainsi, au foyer de Clichy, de nombreuses chambres se sont regroupées pour payer un cuisinier commun. Certains repas en commun nécessitent de longs déplacements. Nous avons vu un Malien venir de Saint-Denis tous les soirs pour dîner à Clichy avec ses cousins.

Chaque membre d'une communauté ethnique, ancien ou nouveau, a droit à un lit s'il veut passer la nuit au foyer. Tout se passe donc comme si les droits coutumiers communautaires s'étant transplantés dans les foyers, règlent la vie des locataires comme ils règlent la vie des paysans. Chaque membre d'une communauté dispose ainsi d'un droit de gîte et de couvert, d'où qu'il vienne et quelle que soit l'heure.

Paradoxalement, la vie communautaire ne débouche pas sur une gestion collective efficace des foyers. L'expérience tentée à Clichy — foyer autogéré — apparaît comme un échec total. Les travailleurs africains ont du mal à concevoir qu'ils sont à la fois locataires et gérants. Le manque évident d'un bon niveau scolaire, la pratique inusuelle de la comptabilité moderne, la susceptibilité de chaque groupe ethnique expliquent beaucoup de fautes de gestion. La vie communautaire ne se traduit donc pas au niveau supérieur par des institutions collectives efficaces. Elle est néanmoins le facteur explicatif qui rend le mieux compte de la genèse de l'épargne au sein des foyers, des caves ou des taudis.

Conclusions

L'observation des communautés Soninké et Toucouleur vivant dans l'Ouest parisien permet de tirer deux conclusions :

L'insertion dans le monde industriel ne se fait pas facilement. La recherche du travail est souvent longue et le chômage partiel répandu, d'autant plus que la durée de passage dans les entreprises est courte. Cette

rotation rapide prouve les difficultés d'adaptation à l'univers de la machine, aux cadences industrielles, même lorsque la nature du travail ne requiert pas une grande qualification. Elle est en même temps révélatrice de la manière dont le patronat utilise la main-d'œuvre immigrée. D'ailleurs, peu nombreux sont les travailleurs Soninké ou Toucouleur qui occupent des postes d'ouvriers professionnels. C'est la conséquence directe de l'offre industrielle actuelle, qui ne propose aux travailleurs immigrés que des emplois non qualifiés que la main-d'œuvre française ne peut ou ne veut pourvoir. Dans ces conditions, la migration peut sembler *techniquement* inutile, car on peut tout aussi bien « former » des manœuvres ou des OS au Sénégal même.

Par contre, la migration organisée sur des bases communautaires, apparaît comme un puissant facteur d'épargne collective, source de transferts monétaires vers la vallée du Fleuve. Si on fait abstraction des étudiants et de quelques stagiaires administratifs dont l'étude n'a pas tenu compte), on peut avancer que la quasi-totalité des Soninké et Toucouleur de l'Ouest parisien sont intégrés dans des organisations d'épargne communautaire, dont les fruits refluent pour une grande part vers la vallée. On pouvait ainsi évaluer en 1969 à plus d'un milliard CFA le flux de retour monétaire vers la vallée. La liste des sommes parvenues dans les bureaux de poste laissait paraître le rôle joué par l'amont de la vallée : BAKEL (206 661 316 F CFA soit 17 221 776 CFA par mois) GOUDIRY (23 470 067 CFA soit 1 956 005 CFA par mois) KIDIRA (92 927 024 CFA soit 7 743 919 CFA par mois). En ce sens, la migration est décisive pour la survie économique de la vallée.

Cela n'empêche pas de penser qu'une réorganisation, fondée sur des conditions décentes d'habitat et une formation professionnelle véritable, apparaît nécessaire si on veut que la migration joue pleinement son rôle de facteur de développement, tant pour la vallée que pour le Sénégal. Mais on semble loin de cette solution de *transition*, tant au niveau des besoins actuels de l'économie française qu'au niveau de la nature des relations entre la France et ses anciennes colonies. Inutile sur le plan technique, la migration est fructueuse au contraire pour un patronat français disposant d'une main-d'œuvre peu coûteuse et moins dangereuse puisque soumise aux décisions du ministère de l'Intérieur. Transfert de forces vives utilisées à bas prix, conditions d'habitat déplorables, absence de véritable formation professionnelle, la migration n'apparaît que trop utile à sens unique.

Manuscrit reçu au S.C.D. de l'ORSTOM le 6 juin 1975