

Le sens du travail dans les sociétés sahéliennes

Par Ousmane Oumarou sidibe, Professeur à l'Université de Bamako (Mali)

En dehors de quelques recherches isolées, le travail n'est pas encore un vrai objet scientifique dans les pays africains. Même dans les pays industrialisés, pendant longtemps, les scientifiques, en particulier les juristes, se sont intéressés surtout à un certain type de travail, en l'occurrence les activités productrices d'utilité économique mesurable. Aujourd'hui encore, malgré les travaux précurseurs de quelques chercheurs (Alain Supiot en France), les questions de travail y restent analysées très largement sous l'angle de l'emploi en dépit de l'importance du travail non salarié. Selon le dictionnaire le Petit Robert, le mot travail désigne bien « l'ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire ou de contribuer à produire ce qui est utile. » En d'autres termes, il peut être réalisé dans le cadre d'un emploi, c'est à dire associé à une rétribution salariale ou se rapporter à des activités non rémunérées, ce qui reste encore de nos jours la forme de travail dominante dans les sociétés africaines.

Dans plusieurs langues du Sahel, le travail (« Bara » chez les bambara, « gollé » chez les Peuls et Sarakollé, « Goï » chez les songhoï), désigne non seulement le travail salarié, relativement récent sous sa forme moderne, mais également toutes les formes d'activités sociales utiles à la collectivité. A cet égard, se référant aux travaux de Michel Leiris (Leiris 1952), Gerd Spittler a écrit que « Chez le Dogon, les travaux agricoles sont les travaux les plus nobles. Le mot bire est également utilisé pour d'autres types d'activités, comme par exemple celles liées à l'artisanat, à la peinture, ou à la danse. Travailler ne signifie pas seulement être actif et faire quelque chose d'utile, mais aussi faire quelque chose de bon et de beau. » (Spittler, 2003, P28).

En réalité dans la plupart des sociétés africaines, d'importantes activités artistiques, musicales ou simplement sociales non rémunérées sont développées par un grand nombre de personnes au bénéfice de la communauté dont ils reçoivent en retour reconnaissance, respect et parfois quelques formes de gratification. Dans le Sahel en particulier, il n'est pas exagéré d'affirmer que chaque membre de la communauté participe d'une manière ou d'une autre, ne serait ce que sous forme de médiation sociale, à une activité non rémunérée au bénéfice de la collectivité. Et c'est bien cette culture d'une certaine forme de travail non rémunéré qui permet aux sociétés sahéliennes de suppléer les carences de l'Etat moderne dans bien de domaines.

Qu'est ce qui donne du sens au travail? En d'autres termes pourquoi travaille t-on ? Pour soi même, sa famille, son groupe social, pour l'entreprise ou pour toute la société ?

Même s'il y'a des valeurs plus ou moins partagées par l'ensemble des communautés humaines, la réponse à ces questions est en partie dépendante des ressorts socioculturels, moraux et idéologiques de chaque société. Le travail n'est en effet pas organisé de la même manière dans une famille traditionnelle africaine (regroupant les frères et leurs enfants) où toutes les activités (travail de la terre, élevage, artisanat, autres activités génératrices de revenus) sont gérées en commun, que dans une famille de type nucléaire au sein de laquelle le chef de famille travaille seul éventuellement avec ses enfants.

S'agissant de l'Afrique sahélienne, le travail est certes un devoir répondant à des impératifs religieux, moraux et économiques comme dans la plupart des sociétés

humaines(1). Mais c'est avant tout un moyen de satisfaire les besoins de la famille (2), voire un lien qui permet de s'insérer dans un réseau de solidarités et d'être utile à sa communauté (3).

1. Le travail est un devoir répondant à des exigences religieuses, morales, et socio-économiques

Le travail est nécessaire à l'épanouissement de l'être humain, et au développement de toute société démocratique (Sigmund Freud). En Afrique sahélienne comme dans d'autres régions du monde, il s'agit bien d'un devoir répondant avant tout à des exigences religieuses, morales, et socio-économiques. Dans la paysannerie sahélienne en particulier, confrontée à une nature hostile, les valeurs islamiques imprégnées par un fond culturel africain influencent largement le déroulement des activités humaines.

Selon Jan Patrick Heib, « Le déroulement des travaux agricoles au Niger étonne souvent l'observateur européen. Les paysans se réfèrent à Dieu plus que l'observateur ne s'y serait attendu. » (2003, P 82). Mais, ajoute-t-il « le résultat des observations suggère que le modèle religieux, représentant Dieu comme un acteur important dans le domaine agricole, ne les fait pas négliger leurs connaissances. Même si, d'après la perspective paysanne, le déroulement des cultures dépend de la volonté de Dieu, l'action divine ne se substitue pas à l'action humaine et n'éloigne pas les paysans de leur savoir empirique » (2003, P 91).

On peut donc dire que le travail est une prescription religieuse et morale. A cet égard, la condamnation de l'oisiveté est une constante dans les sociétés sahéliennes. En effet, selon Mamadou Diawara, au Sahel, « Le statut d'homme digne de ce nom s'acquiert avec celui de cultivateur ; et celui qui ne bêche pas n'est en fait rien » (2007, P 69).

Ceci est corroboré par le fait que dans la société bambara du Mali, on décerne annuellement un trophée appelé « Ciwara » pour encourager le meilleur paysan. Cette expression est d'ailleurs progressivement devenue le symbole de l'excellence et est utilisée pour toutes sortes de distinctions dans les activités modernes.

C'est dire que le travail notamment celui de la terre est valorisé dans les pays du Sahel qui connaissent en fait depuis des siècles certains rapports de travail de type quasi-salarial même si le salariat pur y est encore embryonnaire. Par exemple, dans les anciennes villes maliennes comme Tombouctou et Gao, les porteurs d'eau, les transporteurs de marchandises, les aide-maçons et de manière générale ceux qui travaillaient à la journée pour des besognes sans qualification étaient de vrais salariés. Il y'avait aussi les travailleurs saisonniers qui dans plusieurs villages africains sont encore aujourd'hui utilisés à des activités agricoles (désherbage, moissons, etc.).

Même si d'autres travailleurs comme les maçons, potières, tisserands, couturiers étaient des artisans, on peut aussi les considérer comme des quasi-salariés dans la mesure où ils vendaient la marchandise qu'ils ont transformée mais dont la matière première leur a été souvent fournie par le marchand acheteur qui passait commande, ce qui les mettait ainsi dans une certaine dépendance économique.

Cependant, il faut bien reconnaître que ces rapports de travail n'avaient pas, loin s'en faut, la rigueur de type « fordiste ». Quand bien même les sociétés humaines partagent-elles des similitudes notables, elles ont aussi des différences significatives du point de vue du sens qu'elles donnent au travail et de la manière dont elles l'organisent. Par exemple, au Mali, la séparation stricte entre temps de travail, temps de loisir et temps de repos est difficilement acceptée dans l'économie informelle aussi bien que dans le secteur dit traditionnel, ce qui n'étonnera guère, mais il en est

aussi de même dans les entreprises et dans l'Administration publique, ce qui peut paraître plus surprenant pour un observateur non africain.

Le travailleur sahélien accepterait volontiers de sacrifier une partie de son congé pour les besoins de son entreprise ou de son Administration, mais il comprendrait difficilement qu'on lui refuse de consacrer quelques heures à la résolution d'un problème social de sa communauté. De même, il accepterait difficilement de ne pas visiter un collègue de travail malade, ou présenter des condoléances à un autre pour le décès d'un proche, si nécessaire même pendant les heures de travail, à condition que ce soit organisé collectivement à travers des représentants mandatés par les travailleurs.

Dans un ouvrage consacré à l'industrie au Mali, Alain Marahaux illustre bien cette réalité en écrivant : "Les revendications et les discussions des délégués du personnel portent non seulement sur les salaires, mais aussi sur les problèmes sociaux des ouvriers, ou plutôt sur les contingences sociales. Ce sont les mariages, baptêmes, enterrements... qui prennent une place si importante dans la vie des maliens. Ainsi à la SONATAM, les ouvriers ont obtenu de former une délégation pour assister aux cérémonies ; deux délégués par section constituent cette délégation, composée de 8 à 10 personnes, qui s'en va sacrifier aux rites sociaux une à trois fois par semaine pendant les heures de travail" (Maharoux A 1986 P.74).

En réalité, le lien social matérialisé notamment à travers le soutien matériel et moral de la collectivité de travail au moment des événements sociaux (mariage, baptême, maladie, décès) sont au cœur des valeurs sahéliennes. Une personne qui n'a pas mérité le soutien moral de ses collègues de travail au cours de ces événements sera considérée comme suspecte, voire inapte à s'intégrer dans une communauté de travail, parce qu'elle sera présumée incapable de mobiliser les travailleurs autour des objectifs de son organisation.

Le travailleur sahélien essaie de maintenir une cohérence entre son travail et les relations au sein de la communauté, parce que les intérêts de l'entreprise doivent être conciliés avec les valeurs de solidarité et d'assistance morale.

C'est sans doute une des raisons pour lesquelles les nouvelles techniques de management ont de la difficulté à s'implanter dans les administrations, voire même dans les entreprises. Ces techniques qui mettent de fortes pressions sur les salariés sous prétexte de responsabilisation sont très éloignées des valeurs sahéliennes dans lesquelles c'est la solidarité, l'entraide et le partage équitable de l'effort qui structurent le travail. Même dans les entreprises et les administrations, l'entraide pour surmonter les difficultés rencontrées, est une valeur appréciée, car la performance n'est pas considérée comme individuelle, mais le résultat de l'engagement de la communauté de travail. Même s'il est de nos jours porté par le capitalisme, l'individualisme n'est pas une valeur africaine. S'il est vrai que dans les sociétés sahéliennes la compétition n'est pas absente, elle n'en est pas, loin s'en faut, leur moteur (Diop A, 1952). Si de nos jours la compétition semble être au cœur du management moderne, en Afrique sahélienne, elle serait sans doute mieux vécue entre les unités de travail qu'entre les individus, car traditionnellement elle y est davantage organisée entre des groupes (groupes d'âge, villages, castes, organisations socio-professionnelles, etc..) qu'entre les individus.

Par ailleurs, même si les questions de salaire sont importantes pour le travailleur sahélien, le respect de sa dignité revêt tout aussi une importance essentielle dans sa quête de sens. On peut remarquer que même si les codes du travail, inspirés des législations coloniales ne tiennent compte que du modèle occidental des relations de

travail, l'attention aux aspects humains des relations de travail reste encore un des facteurs sur lesquels un employeur est jugé.

Il est probable que dans les entreprises, où les nouvelles techniques de management à l'occidental faisant appel à une compétition effrénée entre les individus, sont appliquées dans toute leur rigueur, de graves souffrances sont causées aux travailleurs.

Seules des études approfondies pourraient établir les conséquences (positives ou négatives) sur la productivité d'un tel comportement au travail, mais ses effets sur la cohésion sociale au sein de la communauté de travail ne font pas de doute (Déjours). On voit en effet clairement les désaccords profonds que causent par exemple quelques expériences de distribution de primes de rendement dans certaines administrations maliennes, en fonction de la contribution de chacun à l'atteinte des objectifs fixés aux différentes unités de travail.

Les sociétés sahéliennes ont développé les relations sociales (au sens large) à un niveau considérable. En fait, c'est le lien social très fort qui maintient encore ces sociétés dans une paix relative en dépit de l'aggravation de la pauvreté et des agressions inhérentes à un néo-libéralisme qui n'épargne plus aucune région du monde.

Appliquées aux relations de travail, ces relations sociales pourraient être d'un apport certain aux sciences sociales. Dans ce domaine, il arrive parfois que les gestionnaires fassent preuve de plus d'audace que les chercheurs, car certains dirigeants utilisent les ressources de ces relations sociales africaines dans le but d'accroître la productivité de leur organisation. Par exemple, au Mali, les banques utilisent les ressources des solidarités traditionnelles en contractant avec les associations pour accorder des prêts aux paysans, s'assurant ainsi des taux de recouvrement proches de 100%.

2. Travailler, c'est partager avec la famille

En Afrique comme ailleurs, le travail permet d'abord à chacun d'assurer sa subsistance, ainsi que celle de sa famille. En Afrique sahélienne, cela va bien au-delà. Les membres d'une même famille (entendu au sens traditionnel et large) se trouvent de fait au cœur d'un réseau de solidarités où les produits de l'activité des uns et des autres sont repartis de manière à garantir la solidarité et la survie des membres et à développer des complémentarités dans un cadre qui finalement assure une certaine sécurité à chacun. Chacun associe son travail à celui des autres membres de la famille pour atteindre un objectif commun.

Mais vu sous cet angle, force est de reconnaître que le sens du travail a subi une évolution notable dans les pays africains en général. Le désengagement des Etats par rapport aux dépenses sociales (santé, éducation, etc..) dans le cadre des Programmes d'ajustement structurel depuis le début des années quatre vingt, et le renchérissement continu des prix des produits de première nécessité a accru considérablement les charges des ménages les plus modestes, précisément ceux venus des villages dans le cadre d'un projet familial (au sens large).

Ce phénomène conjugué avec la pénétration d'une certaine société de consommation même dans les zones péri-urbaines voire les villages, change la vision du travail, qui est de moins en moins pensé dans un cadre global de partage de rôles entre les membres de la famille élargie et accroît le sentiment de précarité et d'insécurité des individus.

Ce bouleversement dans le partage de rôles entre les membres restés au village, qui s'occupent de la production céréalière, et ceux établis dans les villes, qui pourvoient aux autres besoins monétarisés (achat d'outils agricoles, habillement, impôts, moyens de déplacements, dépenses de mariage, etc..) peut être considéré comme une des évolutions les plus significatives des sociétés sahéliennes au cours de ces dernières décennies.

Certes, les membres de la famille installés en ville contribuent encore à la survie des membres indigents, notamment ceux restés dans les villages, de multiples manières notamment par le paiement d'ordonnances médicales, de frais scolaires, et même de dons de céréales, mais le dépérissement des solidarités traditionnelles impacte le mode de production, avec le morcellement et la redistribution des terres familiales (au sens de la famille traditionnelle) entre les différents membres, et le basculement inéluctable des plus déshérités d'entre eux dans le prolétariat périurbain, et donc le rejet en dehors des réseaux de solidarité et de partage du travail avec leur communauté.

A certains égards, on pourrait dire qu'il s'agit là d'une politique voulue dans le cadre d'une recherche d'une meilleure productivité supposée de l'agriculture à travers l'appropriation individuelle des terres et le développement d'un salariat agricole.

Cette libéralisation économique frappe aussi de plein fouet le monde du travail avec les révisions des législations du travail qui visent essentiellement une plus grande flexibilité dans les relations de travail. Il s'agit notamment de l'élargissement des possibilités de recours à des contrats de courte durée ou de durée déterminée et au travail temporaire ainsi que l'assouplissement des conditions de rupture du contrat de travail.

Ainsi, les codes du travail du Mali, de la Côte-d'Ivoire, du Cameroun et du Sénégal contiennent désormais des dispositions régissant le prêt de main-d'œuvre temporaire.¹

Cette flexibilité accrue dans les procédures de licenciement introduite quasiment dans tous les pays africains à la demande des institutions financières internationales était supposée promouvoir l'emploi, mais les résultats semblent mitigés, voire franchement décevants.

Par ailleurs, dans les classes dominantes, le travail a cessé d'être la source d'enrichissement. En effet, les privilèges officiels de plus en plus exorbitants, mais surtout les avantages occultes liés aux positions publiques sont considérés par les citoyens comme un enrichissement sans contrepartie d'un travail conséquent, ce qui accrédite chez les populations l'idée que ce n'est plus le travail qui enrichit.

De même, le fait que les commerçants, les intermédiaires et autres spéculateurs captent une part beaucoup plus substantielle du revenu national que les producteurs, renforce ce sentiment et tend à dévaloriser le travail, au moment même où paradoxalement chacun aspire à accéder à un niveau de consommation en rapport avec les standards véhiculés par la publicité et les séries télévisées occidentales.

Une telle atmosphère installe les sociétés africaines dans une perte de valeurs où seuls travaillent réellement, la grande majorité des populations qui à défaut d'accéder à des raccourcis pour s'enrichir n'ont d'autre choix que d'être à la tâche pour satisfaire leurs besoins les plus élémentaires.

¹ art 26 du Code du travail du Cameroun, art13 du Code du travail du Mali, art .11.3 et suivants du code du travail de la Côte d'Ivoire.

Tout ceci génère des violences au sein des sociétés africaines en total bouleversement. De manière générale, ces sociétés sont si peu préparées à la mondialisation néolibérale que sa violence a entraîné des dégâts sociaux et éthiques considérables dont les conséquences sur la marche des Etats sont encore loin d'avoir été évaluées. A quoi bon faire des études si elles ne vous garantissent pas un travail décent qui vous permet de nourrir correctement votre famille ? A quoi bon travailler consciencieusement lorsque votre voisin s'enrichit par des passe-droits à travers des activités d'intermédiation, de spéculation qui n'apportent aucune valeur ajoutée à la collectivité ?

3. Travailler, c'est développer des liens avec la communauté

Dans l'Afrique traditionnelle, le travail est d'abord l'activité par laquelle une personne se définit. Le travail donne lieu à des expériences humaines qui donnent du sens à la vie. Il y'a en effet une fonction intégrative du travail dans la mesure où les différents groupes de travailleurs (forgerons, paysans, potières, éleveurs, etc..) sont liés par des relations d'interdépendance. Cette interdépendance qui assure la complémentarité des différents membres de la société est souvent fondée sur des échanges économiques, mais souvent seulement sur la tradition et l'utilité sociale. C'était notamment le cas pour les griots, qui font de la médiation sociale et les marabouts et autres guérisseurs traditionnels qui soignent le corps et l'esprit.

Au Mali, les associations villageoises appelées « tons » ont pour objet de perpétuer les traditions culturelles, de renforcer les liens communautaires et surtout de partager le travail dans le champ communautaire comme dans les champs appartenant à chacun des membres sur la base de l'entraide. Elles consacrent les recettes à l'achat d'articles de consommation (viande pour une fête), ou les affecte à des initiatives de développement communautaire, comme la construction de maternités ou le forage de puits, ou encore au paiement des amendes infligées par les gardes forestiers.

De même, si les associations féminines ont encore des fonctions culturelles et sociales, elles sont également le plus souvent organisées autour du travail (teinture, fabrication de savon, etc.). Mais là également, la légitimation de la recherche effrénée de l'argent vide peu à peu ces associations de leur contenu culturel (solidarité et partage du travail) dans la mesure où leurs journées de travail sont louées à des grands propriétaires terriens, habitant généralement les villes au mépris de la tradition. Ainsi, les plus pauvres ont de moins en moins la possibilité d'adhérer à des associations faute de pouvoir apporter leur contribution, la stricte réciprocité devenant le principe de leur fonctionnement. Même si elle est dispensée, l'aide de la communauté sera souvent limitée au strict minimum si la personne qui est dans le

En dehors de sa collectivité de travail, travailler, c'est aussi être utile à sa communauté en l'assistant dans les différents événements de la vie. On ne travaille pas encore seulement pour soi-même, pour son intérêt exclusif, mais aussi pour le bien de la communauté. L'orientation sociale du travail illustrée par la qualité des inter-relations à l'occasion du travail y est particulièrement privilégiée. Le travail est en effet l'occasion de développer son sentiment d'appartenance à la communauté et de démontrer son utilité à celle-ci. Il permet d'atténuer le risque de fracture sociale.

Travailler dans le service public en particulier, est un moyen d'aider sa communauté dans les démarches administratives, de faire l'intermédiation avec les services de l'Etat (Police, Gendarmerie, justice, impôts, etc..), et recevoir en contrepartie reconnaissance et estime de sa communauté.

Le caractère communautaire de la valeur travail au Sahel est particulièrement illustré par l'organisation des migrations qui, malgré les évolutions récentes, restent encore des projets fondamentalement familiaux, voire communautaires.

Les migrations sahéliennes notamment en France se caractérisent en effet par un fort contrôle des migrants par la communauté. A tous points de vue (historiquement, sociologiquement, culturellement et économiquement), la migration malienne en France fait partie intégrante des migrations dites de la vallée du fleuve Sénégal, appelée également la zone des trois frontières qui concerne le Mali, le Sénégal et la Mauritanie. Peuplée essentiellement de Soninké et Haal Poular (Peuls et Toucouleurs), cette zone présente une grande homogénéité socio-économique et culturelle. Tout le processus migratoire est pensé et organisé par la famille et la communauté. Il s'agit à l'origine d'une migration tournante dans laquelle le migrant est remplacé au bout d'un certain nombre d'années par un membre plus jeune de sa famille, garantissant ainsi une continuité dans les transferts de fonds. Le plus souvent, le migrant assure, en accord avec la famille, le départ de son successeur en prenant en charge son voyage, en subvenant à ses premiers besoins en France et en l'assistant dans la recherche d'un emploi.

Dans les communautés d'origine des migrants, les transferts de fonds structurent toute la vie économique et sociale. Pour la majorité des immigrés, l'épouse et les enfants restent au village et sont pris en charge par le chef de famille, qui reçoit pour ce faire des transferts monétaires de la part du migrant. Ce contrôle s'explique par l'importance de la migration dans les stratégies de survie de la communauté et par le souci de maintenir sa cohésion à travers la sauvegarde des hiérarchies sociales traditionnelles.

Plusieurs travaux, qui se basent sur l'expérience des communautés d'immigrants, ont mis en évidence le rôle joué par les associations d'immigrants dans la valorisation des transferts migratoires (Libercier, 1996 ; Daum, 1993, Sidibe O, 2005). Elles suppléent aux carences des pouvoirs publics notamment dans les secteurs de la santé (dispensaires), de l'eau (forages, puits et mini-adductions d'eau) et de l'éducation (écoles).

L'adoption d'une politique migratoire restrictive, défavorable à la migration tournante, à partir de 1974 a augmenté la durée de séjour des migrants en France (Condé, 1986), et a changé de manière imperceptible la nature de la question migratoire, qui devient de plus en plus un projet personnel. Par ailleurs, avec la crise économique, les conditions de vie et de travail difficiles des immigrés, particulièrement confrontés au chômage, et aux bas salaires, limitent leur engagement dans le développement de leur région d'origine, et même dans leur participation au dialogue des cultures en France même.

En fait, on ne peut pas comprendre les comportements ces travailleurs immigrés en Europe, leur rapport au travail, le communautarisme qui leur est parfois reproché, sans prendre en compte leur culture d'origine, et les motivations profondes de leur émigration (Sidibe O, 2007).

Conclusion

Il faut bien admettre que c'est le travail, qu'il soit sous forme salariée ou non, qui structure la dynamique sociale dans toutes les sociétés humaines.

L'idée qu'une société se fait de la finalité des activités humaines est en général le fil conducteur de l'organisation du travail. L'organisation du travail, les techniques de management doivent refléter fondamentalement la signification que les citoyens donnent au travail, et au-delà la nature profonde des relations sociales. Pour qu'un

travail ait du sens, le travailleur a besoin de savoir quelle est sa finalité, et son utilité pour la communauté. A cet égard, il est clair que même si on enregistre un mouvement de fond vers une certaine forme d'individualisme, généré par la précarité des statuts, et le néo-libéralisme dominant, fondamentalement, le travailleur sahélien inscrit encore son travail dans un projet collectif qui sert les intérêts de la famille (au sens traditionnel), de la communauté ou de la société dans sa globalité.

Or, la mondialisation voulue par les grandes multinationales ignore partout les spécificités locales et tente d'imposer un modèle standard d'organisation des entreprises et des relations de travail qui cherche à renforcer les valeurs de compétition basées sur l'individualisme au détriment des valeurs de coopération et de partage propres aux sociétés africaines.

Par ailleurs, les législateurs africains font preuve de peu d'imagination pour oser de véritables constructions juridiques cohérentes capables de prendre en charge les réalités africaines. (Sidibé O, 1999). Alors que l'entreprise africaine peut être le lieu où on réinvente une nouvelle démocratie sociale qui tient compte des valeurs profondes des sociétés africaines.

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

AMSELLE J. L., Les migrations africaines, réseaux et processus migratoires, Paris, Maspero, 1976, 122p.

BA Amadou Hampaté, « La tradition vivante », in UNESCO (éd.), Histoire Générale de l'Afrique vol I, Paris, Jeune Afrique, 1980, p. 191-230.

Castel Albert, Les métamorphoses de la question sociale, Librairie Arthème, Fayard, 1995, Collection Folio essais;

COPANS J., « Remarques sur la nature du salariat en Afrique noire », Revue Tiers-Monde, 1987,110, p. 315-332.

Conde J., Diagne P., *Les migrations internationales Sud-Nord. Une étude de cas les migrants maliens, mauritaniens et sénégalais de la vallée du fleuve Sénégal, en France*, OCDE, Paris, 1994,

Daum C. coord., *Quand les immigrés du Sahel construisent leur pays*, L'Harmattan-Institut Panos, 1993,

d'Iribarne Philippe, La logique d'honneur, Le Seuil, 1990;

d'Iribarne Philippe, Cultures nationales et économie internationale, Futuribles n°140, Février 1990;

Diop Alioune « De l'expansion du Travail », in présence Africaine, 1952,

FALL B., Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945), Paris, Karthala, 1993,351 p. p. 5-17 ;

GOSSELIN G., « Anthropologie du travail rural en Afrique », Cahiers d'Etudes africaines, 1963, p. 511-549 ;

Leiris Michel, "Expression de l'idée de travail dans une langue d'initiés Soudanais", in Présence Africaine 1952, p. 69-83 ;

Libercier M-H, Schneider H., *Les Migrants : partenaires pour le développement*, Centre de développement de l'OCDE, 1996,

Marahaux Philippe, L'industrie au Mali, l'Harmattan, 1986;

MORICE A., « Les petites entreprises du travail du métal et la caste des forgerons à Kaolack (Sénégal) », in Entreprises et entrepreneurs en Afrique, XIXe – XXe siècles, Paris, L'Harmattan, tome II, 1983,p.479-492 ;

NAVILLE Pierre, « Avertissement », in Présence Africaine, 1952, 13,p.19-24 ;

OMBREDANE André, "Les techniques de fortune dans le travail coutumier des Noirs", in *Présence Africaine*, 1952,13, p. 58-68 ;

Sidibé, O.O., « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, p. 130 ;

Sidibé, O.O., Entretien sur la politique française d'immigration, co-rédigé avec Rachid FILALI MEKNASSI et Alain SUPLOT, *droit social* n°3, mars 2007 ;

Sidibé, O.O., Les migrations facteur de progrès ? Le cas des migrations maliennes en France, in *Migrations internationales et marché du travail*, sous la direction de I.

Daugareilh et F. Vennat, *Chronique sociale*, Paris, 2005,

Spttler Gerd, L'anthropologie du travail en Afrique : traditions allemandes et françaises, in *Le travail en Afrique noire : Présentations pratiques à l'époque contemporaine*, sous la direction de Hélène d'Almeida-Topor, Monique Lakroun et Gerd Spittler, Karthala, 2003, PP. 28-29 ;

Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, PUF, 2007;

TODARO M., « L'exode rural en Afrique et ses rapports avec l'emploi et les revenus », *Revue internationale du travail*, vol. 104, n°5. 1971,