

Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer  
38, rue Saint Sabin  
75011 Paris  
tel/fax : 01 48 06 48 86  
diffusion@eclm.fr  
www.eclm.fr

Les versions électroniques et imprimées des documents sont librement diffusables,  
à condition de ne pas altérer le contenu et la mise en forme.  
Il n'y a pas de droit d'usage commercial sans autorisation expresse des ECLM.

conquérir le travail,

libérer le temps



Bernard Husson  
avec la collaboration de  
Mélania Gaudillier et Olivier Longin

CIEDEL

# conquérir le travail, libérer le temps

dépasser les frontières  
pour réussir les 35 heures

À partir d'extrait d'articles publiés dans  
Histoires de Développement  
et  
Revue Internationale des sciences sociales  
Afrique contemporaine,  
Le Courrier de l'Unesco  
Sciences humaines

L'association Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer a pour objectif d'aider à l'échange et à la diffusion des idées et des expériences de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (FPH) et de ses partenaires. On trouvera en fin d'ouvrage un descriptif sommaire de cette Fondation, ainsi que les conditions d'acquisition des ouvrages et dossiers édités et coédités.

#### Les auteurs

Bernard Husson, professeur au Ciedel (Centre international d'études pour le développement local), Université catholique de Lyon, avec la participation de Mélanie Gaudillier et d'Olivier Longin, stagiaires.

Ce dossier réunit principalement des articles parus dans la revue *Histoires de Développement*, publiée par le Ciedel, avec le soutien de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme. Il a été complété par différents articles dont les références sont données en fin d'ouvrage. Que les auteurs et éditeurs qui ont donné leur accord soient ici remerciés.

#### Contact

Mél : [bhusson@univ-catholyon.fr](mailto:bhusson@univ-catholyon.fr)

© Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer, 2000

Dépôt légal, 3<sup>e</sup> trimestre 2000

Dossier FPH n° DD 109 \* ISBN : 2-84377-045-9

Diffusion : Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer,

38 rue Saint-Sabin, 75011 PARIS

Graphisme et mise en page : Madeleine Racimor

Maquette de couverture : Vincent Collin

# Sommaire

Introduction, Bernard Husson .....	7
I Histoire du travail .....	13
Histoire du travail, Dominique Méda .....	15
Questions sur l'avenir .....	19
Crise de l'emploi ou crise du travail, Bernard Husson .....	21
Où va l'homme laborant ?, Rudolf Rezsöházy .....	25
Les mots pour le dire, Michel Gaud .....	27
Mais comment font-elles, Michel Gaud .....	31
Le mythe du plein emploi (article de transition) .....	33
Le mythe du plein emploi, Hugues Puel .....	35
II. Le grand intégrateur en panne .....	39
Le désespoir vaincu - autour de la sociabilité .....	41
Chili - L'accès à l'emploi, une étape dans la socialisation, Paul R. Vallejos .....	43
France - La galère, on en sort, Josiane Coradduzza .....	47
Mali - Les porteurs de la gare, Moussa Sissoko .....	51
Aider le plein emploi .....	53
Corée - La qualification n'assure plus le plein emploi, Nam Shun Woo .....	55
Agriculture paysanne, une main-d'œuvre à employer, Pierre Vuarin .....	59
L'espoir déçu - autour des normes et du droit .....	63

Chili - Un statut pour les travailleurs saisonniers, Ingrid Castro	65
Guatemala - Tu seras instituteur, mon fils, Anaïté Roulet ....	67
France - Que sont les petits boulots devenus ?, Odile Staub ...	69
Vers une informalisation du travail dans les pays industrialisés, Jacques Charnes .....	73
Du grand intégrateur à des regards différenciés (articles de transition) .....	79
La mondialisation en cause ? Rédaction d'Histoires de Développement .....	81
Bénin - Cadre en attente, Alain Soglo .....	85
France - Cadre en détente, Fabienne Laures .....	87
III. Regards sur le travail .....	89
Notoriété et socialisation - autour de la sociabilité .....	91
Histoire véridique d'un gilet orange, Marie Dominique de Suremain .....	93
Algérie - Jeunesse sur fond de crise, Mohamed Khandriche et Mahmad Saïb Musette .....	97
Mali-Brésil - L'ambivalence des cultures du travail, Michel Agier	101
Une vie pour quoi faire ? .....	111
Burkina Faso - Les dolotières de Babora, Émilie Sonda .....	113
Niger - Les fondeurs de Boukoki, Maurice Ogier .....	115
Nouvelle-Calédonie - La société kanake en travail, Jean Freyss	117
Adapter le travail - autour des normes et droit .....	123
Togo - L'entreprise procédurale, Alain Henry et Yao Badjo ...	125
Tunisie - Gérer l'incertitude, Riadh Zgahl .....	129
Côte d'Ivoire - Sous l'emploi, la dette, Alain Marie .....	133
L'espoir reconquis (articles de transition) .....	135

## Introduction

Il n'est pas de conception unique du travail. À l'échelle de l'histoire des sociétés, notamment celle des sociétés occidentales, les rapports que les hommes ont entretenus avec le travail ont beaucoup évolué. La place primordiale qui lui est accordée est héritée de la révolution industrielle. Toutes les idéologies nées ou présentes à cette époque ont institué le travail comme valeur économique et comme valeur sociale de référence. Elles ont établi une relation étroite entre emploi et revenu et montré que la production de richesses est le fruit de l'activité humaine, non un don de la nature. Par son travail, l'homme peut transformer et dominer le monde.

Mais paradoxe douloureux, la culture du travail qui est la nôtre aujourd'hui s'est diffusée en même temps que des conditions d'emploi barbares étaient imposées. Pendant de longues décennies, l'idée du travail libérateur s'est construite en maintenant des générations d'hommes dans des conditions de vie infra humaines. Ce n'est que depuis 1945 que le salariat est devenu une norme désirable et que les sociétés occidentales ont signé leurs succès économiques par des politiques d'accès à l'emploi et par une protection sociale fondée sur le travail.

Cette conception du travail apparaît aujourd'hui comme immuable, comme fondatrice de formes d'organisations sociales supérieures à toutes autres. L'éclatement des situa-

tions individuelles par rapport à l'emploi crée, dans ce contexte, une sourde inquiétude au sein des sociétés postindustrielles ; la crise de l'emploi pourrait-elle entraîner une crise de société plus profonde ?

Comprendre qu'en réalité notre représentation du travail n'est ni atemporelle, ni universelle ouvre à l'idée que le travail n'est pas une valeur anthropologique, que nous ne sommes pas arrivés à la fin de son histoire. L'analyse de la situation dans d'autres sociétés conforte ce point de vue. Elle fait apparaître que si toutes les sociétés attribuent au travail une valeur économique, sociale ou même symbolique, peu lui accordent la même place centrale que les sociétés occidentales. Beaucoup en revanche découplent les relations travail/statut personnel, travail/statut social, travail/revenu..

Certes, pour se développer, toutes les sociétés sont encouragées à adopter les références occidentales. Accroître l'emploi dans des structures stables constitue, dans cette perspective, tout à la fois un moyen et un objectif non contesté du développement et de mobilisation des hommes. Mais les représentations que les individus et les groupes sociaux, membres de ces sociétés, ont du travail sont aussi marquées par leur histoire et leur culture propres ; ces représentations survivent aujourd'hui tout en se transformant sous la pression de l'extérieur. Elles sont donc toujours hybrides et varient au cours des temps et des lieux en fonction des références économiques, sociales, politiques sur lesquelles elles se fondent.

C'est bien là une question difficile qui se pose en France aussi avec l'application des 35 heures. Cette mesure n'a pas pour seul effet de progresser dans la réduction du temps de travail mais impose un débat, mal mené à ce jour, sur les valeurs de référence qui fondent notre société. Le travail qui a si longtemps occupé une place prioritaire, qui a déterminé la hiérarchie sociale et, avec les relations familiales, constitué la base des réseaux de relations sociales, voit sa place amoindrie. « Libérer » une demi-journée (en moyenne) par semaine, c'est, en volume et proportionnellement, fortement rapprocher le temps consacré au travail et le temps « libre ». Il est bien évident que dans ces conditions, le rapport au travail ne peut plus

---

1. Les « régies de quartier » sont des organisations à forme associative qui embauchent des jeunes sans travail, sur des contrats à durée déterminée, pour des travaux de rénovation ou d'amélioration de l'habitat dans le quartier

se maintenir à l'identique.

Généraliser les 35 heures entraînera également un bouleversement des frontières entre l'économique et le social, le marchand et le non-marchand, le public et le privé. Ces bouleversements sont d'ailleurs déjà engagés sans que nous n'y prenions garde. Les transferts financiers entre génération en sont un signe, une large partie des activités agricoles est subventionnée, les ressources des « régies de quartier »<sup>1</sup> sont composées de subventions publiques et de ventes de prestations, l'activité de jeunes travaillant au pair ne peut être assimilée ni au secteur marchand ni au secteur non-marchand..

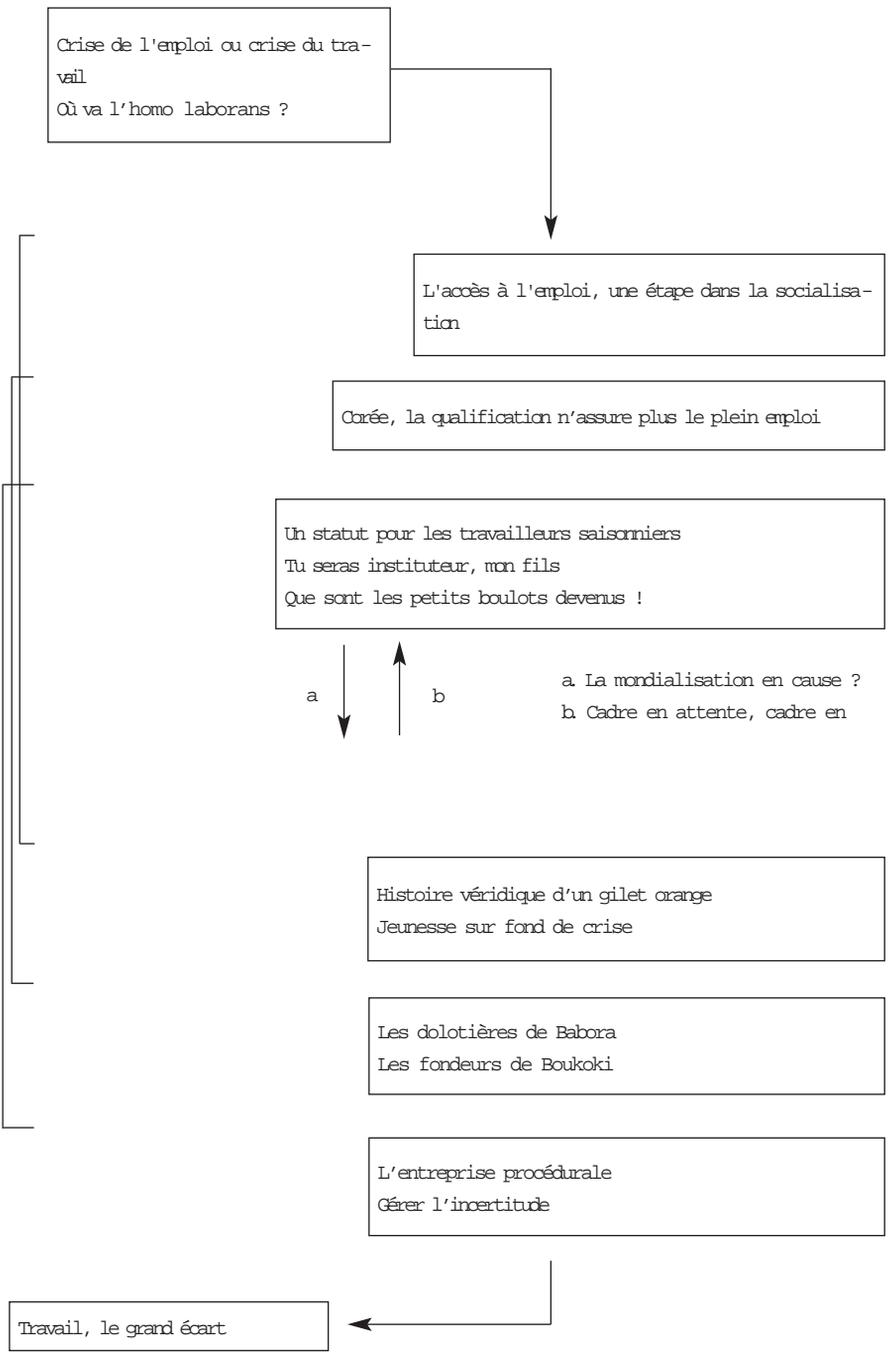
À travers les textes rassemblés, ce dossier s'efforce de dépasser les frontières de notre histoire immédiate et du contexte économique et culturel qui nous est familier. Il contribue à montrer que les regards sur le travail sont multiples mais toujours construits, que les débats sur l'emploi pose très directement la question de l'organisation des sociétés et non seulement la question de l'accès à un revenu. Il est une invitation à se départir d'une manière de raisonner trop fortement référencée aux « Trente Glorieuses », période au cours de laquelle le travail a implicitement été considéré, à titre principal comme une activité d'exécution, secondairement dans ses dimensions culturelles. De ce point de vue, il est une contribution au débat sur l'organisation de la société, ouvert par la mise en place des 35 heures.

Afin d'éclairer ces questions, le parti a été pris de regarder des pratiques de travail délibérément choisies dans des contextes différents. Certaines sont proches de celles que nous connaissons ou ambitionnent de s'en rapprocher, d'autres au contraire s'inscrivent dans des champs de références fondamentalement différents et se fondent sur des valeurs spécifiques aux sociétés qui les portent. Un regard sur l'expérience des autres pays, y compris dans l'emploi informel dont les manifestations sont de plus en plus repérables ici, est encore une fois instructif et peut éclairer les débats chez nous.

C'est donc à un large parcours que ce dossier invite, géographique et culturel par les régions traversées, économique et politique en proposant des points de vue variés qui ne posent pas a priori le travail comme le grand intégrateur social.

Bernard Husson







## Conquérir le travail, libérer le temps

HISTOIRE DU TRAVAIL

Questions sur l'avenir

LE GRAND INTÉGRATEUR EN PANNE

Le désespoir vaincu – autour de la sociabilité

Aider le plein emploi

L'espoir déçu – autour des normes et du droit

REGARDS SUR LE TRAVAIL

Notoriété et socialisation – autour de la sociabilité

Une vie pour quoi faire ?



Adapter le travail – autour des normes et du droit

# I

## HISTOIRE DU TRAVAIL

C'est à l'aune des conditions économiques des « Trente glorieuses », marquées par une croissance ininterrompue, que la situation de l'emploi est mesurée aujourd'hui. Cette référence est heureuse mais relative à une période exceptionnelle. La manière dont ont été résolues les questions d'emploi dans le passé sont-elles encore valables pour l'avenir ou entrons-nous dans une nouvelle ère qui impose de réinterroger les rapports de l'homme au travail ? Regarder et comprendre les pratiques d'autres sociétés, permettent de se départir d'une manière de penser souvent trop linéaire.

# Histoire du travail

Dominique Méda

Le travail, à l'époque grecque classique, dont nous viennent pourtant toutes les grandes notions philosophiques (qui sont en quelque sorte nos racines), n'est ni synonyme de réalisation personnelle, ni source de lien social, il est au contraire méprisé et considéré comme s'opposant à la véritable citoyenneté. De cela nous pouvons déjà retenir que l'on ne pourra pas parler d'une essence du travail, conçue comme réalisation de soi. S'il y a une possible interprétation d'un terme dans le sens de réalisation de soi-même, cela vient d'une confusion avec l'œuvre. Jamais le Grec ne se réalise dans son travail ; en revanche, il est possible que l'artisan mette quelque chose de lui-même dans son œuvre. C'est de cette confusion entre travail et œuvre que viennent une partie des malentendus aujourd'hui. Cela ne veut d'ailleurs pas dire qu'il n'y ait pas une dimension de contrainte ou de difficulté dans l'œuvre, mais cette dimension n'est pas première. Dans le cas de l'œuvre, ce qui est premier est la possibilité de considérer le produit final comme le sien propre et surtout le fait qu'il existe une relation d'expression entre l'auteur de l'œuvre et celle-ci.

Un certain nombre de commentateurs rappellent ainsi que la plupart des langues disposent de deux mots (ponos/ergon, arbeit/werk, labour/work) pour bien distinguer ces deux phénomènes très différents et rappellent qu'étymologiquement, dans la langue française, travail vient du latin « tripalium », sorte de joug qui pesait sur les animaux, ou encore instrument de torture. C'est à l'évidence ce qui contraint.

Trouvons-nous ce sens de réalisation de soi et lien social dans les sociétés non industrielles ? Pas plus. Nous disposons des nombreux textes d'ethnologues et d'anthropologues – Malinowski, Mauss, Sahlins, Lévi-Strauss, Durkheim.. Tous

montrent soit que le travail au sens d'effort visant à satisfaire les besoins naturels n'est pas valorisé en tant que tel et n'est jamais synonyme de réalisation de soi, soit qu'il a une signification d'abord d'ordre symbolique : montrer aux autres membres du groupe son adresse et son habileté.. Le travail n'est jamais réalisé en vue du gain qu'il procurera. Au contraire, les « faits sociaux » comme le potlach montrent des accumulations de biens qui sont tout à coup gaspillés, rendus inutilisables, parce que le fait important est l'acte social que cette dépense signifie.

Cela signifie que la valorisation du travail, qui ira de pair avec la croyance qu'il est une activité essentielle de l'homme et une source essentielle de lien social, est beaucoup plus tardive, d'une part, et ne s'est développée que dans un certain nombre de pays, d'autre part. C'est la thèse de Max Weber : se forment entre le <sup>xiii</sup>e et le <sup>xvi</sup>e siècle, non pas autour de l'éthique chrétienne classique (tu travailleras à la sueur de ton front) mais autour de Luther, de Calvin et des protestants un certain nombre d'idées qui vont s'épanouir dans ce que Weber appelle l'éthique du travail. Le travail dans sa dimension de valorisation de la vie sur terre, de valorisation de l'épargne.. se développe en même temps que la pensée protestante, non pas que celle-ci délivre un message particulier à l'égard du travail, mais parce qu'elle valorise certains comportements qui ne l'étaient pas du tout auparavant. (L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, histoire économique.)

Aux <sup>xviii</sup>e et <sup>xviii</sup>e siècles se développent un certain nombre d'idées majeures, autour des découvertes scientifiques et philosophiques, d'une part (héliocentrisme, sujet cartésien, mathématisation de la nature avec Galilée) et dans le nouveau champ de réalité qui apparaît avec l'économie, d'autre part : Smith met le travail au premier plan de ses recherches (Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations). Il écrit très clairement que le travail est à la source de toute richesse. À l'époque, une opposition majeure se crée entre la France et l'Angleterre : les Français, Turgot, Say, les Physiocrates, pensent que seule la Nature crée vraiment des richesses, produit vraiment au sens strict du terme. Les hommes ne font que transformer les œuvres de la nature, la seule classe productive ou du moins la plus proche de la production, ce sont les paysans.

Smith réfute cette conception : l'homme crée de la richesse supplémentaire. C'est au même moment que scientifiques et philosophes s'intéressent à la notion de force.

Ricardo va encore plus loin. Et évidemment Hegel et Marx : l'homme devient vraiment la source de toute production, le grand producteur. Le discours philosophique, allemand en particulier, accompagne (précède ?) le mouvement des idées en économie et le développement industriel. C'est à ce moment que l'on peut commencer à employer cette expression unique : « le travail » et que le travail est conçu comme ce grâce à quoi l'homme se découvre, s'approfondit, se réalise (en s'opposant à un donné extérieur à la nature) et réalise la prescription de Descartes : « devenir comme maîtres et possesseurs de la nature ». Le travail est la médiation qui permet à l'homme de transformer la nature et de se transformer lui-même.

Marx ira évidemment encore plus loin : même s'il est assez contradictoire sur le but à atteindre (réduction du temps de travail ou transformation telle du travail que celui-ci deviendra le premier besoin vital), il met bien au centre de toutes choses le travail et la production. Même si Marx le critique, le programme de Gotha en 1875 indique bien, dans son premier paragraphe, que le travail est la source de la culture et de toute richesse. Marx est aussi celui qui développe le plus l'idée que le travail est la fonction sociale par excellence, le travail comme fonction collective qui explique d'ailleurs que les moyens de production doivent être collectifs. Même croyance de Durkheim dans cette dimension profondément collective du travail : la division du travail social, qui certes pose problème, est en même temps ce qui rend les hommes les plus dépendants les uns des autres et donc les lie le plus.

Il faut rappeler aussi d'un mot la thèse de Marx, selon laquelle ce qui apparaît au cours du <sup>xix</sup><sup>e</sup> siècle, c'est le travail « abstrait », c'est-à-dire le travail qui est effectué dans le but d'obtenir autre chose : un revenu en particulier. Le travail abstrait ou marchandise, termes que n'auraient pas renié et qu'emploient d'ailleurs également Max Weber ou K. Polanyi, c'est celui qui n'est pas effectué pour lui-même, mais toujours pour autre chose. C'est essentiellement pour cela que le travail est « aliéné » chez Marx et pas tellement parce qu'il est parcelisé (cela correspond plutôt à l'analyse de Hegel).

Ce que l'on peut sans doute tirer de cette brève revue des



textes philosophiques qui traitent du travail, c'est que le travail n'a pas une « nature anthropologique » donnée. Qu'il n'a pas été de toute éternité une « valeur », synonyme de surcroît de réalisation de soi et de lien social. Ces dernières conceptions sont nées en même temps que le développement massif du travail industriel et de la diffusion du modèle du travail salarié.

Lorsque nous parlons de travail aujourd'hui, c'est donc de cette activité rémunérée et exercée en vue de cette rémunération que nous parlons. Si nous voulons signifier réalisation ou accomplissement de soi, comme si l'on se référait à ce que le travail a toujours été, par exemple, il vaut certainement mieux utiliser le terme d'œuvre, car l'histoire montre qu'à part dans le discours qui date du XVIII<sup>e</sup> et du XIX<sup>e</sup> siècle, on n'a jamais songé à associer travail et épanouissement. Si en revanche on veut parler de façon générale des diverses activités, rémunérées ou non, auxquelles l'homme peut se consacrer, alors il vaut sans doute mieux employer le terme d'activité. Quant au terme d'emploi, il appartient à un registre encore différent. C'est la matérialisation en quelque sorte, la localisation par un statut, un contrat, une classification, de l'exercice d'un travail.

# Questions sur l'avenir

## **Les concepts d'activité, de travail et d'emploi dans le monde occidental**

Les causes d'une confusion

«C'est presque un abus de langage que de désigner du même mot une activité gratifiante et source d'épanouissement pour certains alors qu'il s'agit d'une obligation ennuyeuse, pénible et peu valorisante pour d'autres... La gamme et la variété des tâches que [le travail] recouvre,



➤ les formes d'engagement et les satisfactions que chacun peut y trouver s'échelonnent de plus en plus. C'est donc l'unité du monde du travail qui est en question et qui rend particulièrement difficile d'imaginer une conception d'ensemble » (Bernard Perret, HcD n° 29, « Travail, le grand écart »).

« Les frontières entre travail, emploi, activité apparaissent de plus en plus floues. Dès lors les frontières entre le revenu, le salaire et l'allocation ont tendance à être de moins en moins étanches. » Encadrement Magazine, « Une nouvelle approche de la cohésion sociale face aux mutations sociales », n° avril-mai 1995, repris dans Problèmes Économiques, « Réflexion sur le concept de travail », n° 2-436, 6 septembre 1995, p. 5.

La rémunération acquise à travers l'emploi renvoie à une conception purement marchande du travail.

Ces différents points de vue soulignent la difficulté de proposer une définition des notions d'activité, de travail, d'emploi. Les définitions suivantes reprennent cependant une terminologie généralement admise.

#### Définitions

L'activité peut être définie comme l'expression du vivant. Elle manifeste la vie biologique et la capacité de l'homme à penser et à agir de sa propre initiative et participe à son épanouissement personnel. Les activités peuvent s'insérer ou non dans un processus social de production.

Le travail est un acte de transformation de la nature ou de la société. Il est une des composantes de la structuration des relations sociales. En ce sens, il se situe à la charnière de l'économique, du culturel et du social. Mais il n'est pas pour autant spécifique à l'homme (plusieurs espèces animales sont capables de fournir du travail). Le travail peut être ou non rémunéré.

L'emploi est l'expression d'une participation sociale à la production échangeable. Il situe les fonctions occupées par



## Crise de l'emploi ou crise du travail

Bernard Husson

C'est donc depuis moins de deux siècles que la disposition d'un emploi est perçue comme un instrument du progrès social et de liberté, et beaucoup plus récemment encore comme la base d'une indépendance financière par le revenu qu'il procure. Mais il est plus que cela encore dans nos sociétés. Il a été institué comme « valeur sociale de référence » et établi comme composante quasi exclusive du lien social ; pour exister socialement il faut disposer d'un emploi. En effet, la hiérarchie sociale est fondée sur la hiérarchie des emplois et la hiérarchie des emplois détermine le statut de chaque individu. Il est plus « respectable » d'être directeur financier que peintre en bâtiment, plus « honorable » de travailler dans un centre de recherche qu'à un péage d'autoroute. Ainsi, dans les sociétés occidentales actuelles, l'individu est identifié par sa fonction professionnelle, non par ses compétences artistiques, ses connaissances, son habilité gestuelle..

Des attitudes morales soutiennent cette conception du travail et de l'emploi. Les sociétés occidentales en font des facteurs d'épanouissement de l'homme. C'est parce qu'il est intrinsèquement lié au mérite de l'homme, que chaque citoyen

peut revendiquer un travail socialement stable, c'est-à-dire un emploi. Le rejet social de celui qui ne travaillait pas est significatif de l'importance accordée à l'emploi. Si aujourd'hui, celui qui ne travaille pas est un exclu, il a pendant longtemps été qualifié de fainéant, voire d'individu asocial.

Au-delà de ces aspects économiques et sociaux, la conception moderne du travail a été confortée par l'élaboration de tout un appareil de concepts, de méthodes d'analyse, d'outils statistiques..., assimilé à une approche scientifique : segmentation de la société entre actifs et inactifs, âge d'entrée et de sortie de la vie active, définition de catégories socioprofessionnelles.. Toutefois, ces outils, forgés pour caractériser et comprendre le fonctionnement de nos sociétés, sont pris aujourd'hui pour ses déterminants et masquent donc le système de valeur sur lesquels elles reposent.

C'est en se fondant sur cette « culture » du travail que les sociétés occidentales veulent endiguer l'accroissement du chômage. Les politiques mises en œuvre visent à favoriser l'accès à l'emploi : encouragement à acquérir des niveaux de formation plus élevés, multiplication des contrats de travail précaire, stages d'insertion.. Toutefois cette approche gomme la contradiction entre les mesures à prendre à court terme et celles à engager sur le long terme. À court terme, créer des emplois est sans aucun doute une condition nécessaire pour lutter contre l'exclusion. Cependant le chômage est structurel et une reprise de la croissance ne changera que marginalement les données de l'emploi à long terme.

Vu sous cet angle, la crise de l'emploi se présente comme un révélateur d'une crise plus profonde des sociétés postindustrielles. En cultivant l'individualisme, elle limite le choix des solutions à mettre en œuvre à la recherche d'une insertion individuelle alors que pour réduire les fractures sociales qui s'amplifient, il faudrait dégager de nouvelles dynamiques dont le travail ne serait qu'une des composantes. Déjà la jeunesse attribue les statuts sociaux à partir de références culturelles, sportives, de pratiques des loisirs..

## Où va l'homo laborans ?

Rudolf Rezsöházy

Mais le travail n'est pas seulement un facteur de production et une source de revenus, la base de la sécurité d'existence. Il fonde aussi l'utilité sociale de chacun. Il structure le temps. Il permet de remplir une bonne partie de notre vie d'activités significatives. Il permet d'établir de nombreux contacts de collégialité ou d'amitié. Sans travail, on risque d'être isolé. C'est son emploi qui fixe à tout le monde un statut, qui lui confère sa place et son prestige. La première question qui est posée pour situer quelqu'un est celle-ci : « Que faites-vous dans la vie ? »

Aussi, le chômage, même si un système d'assurances parvient à en réduire les effets sur les rentrées des ménages, cause-t-il des dégâts sociaux et psychologiques considérables et même dramatiques. À la question « Que faites-vous dans la vie ? », la réponse est « rien ». Dans un monde activiste, huit heures par jour se vident, perdent leur sens. Quand on s'arrête, on est malheureux, on est socialement mort. Il faut « tuer » le temps.

Étant donné que le travail est une valeur centrale, il est au cœur de l'éducation des jeunes. Rien n'énerve plus les parents que l'enfant qui ne fait rien. « Fais donc quelque chose ! Tu es

de nouveau en train de perdre ton temps !» Le système scolaire, tous les mécanismes du contrôle social véhiculent le même message : c'est par sa profession qu'on réussit dans la vie, et pour avancer dans sa carrière, il faut s'y préparer par des études longues et exigeantes.

Ce type d'homme laborans, tel qu'il s'est constitué aux <sup>xix</sup><sup>e</sup> et <sup>xx</sup><sup>e</sup> siècles, est-il encore aujourd'hui un modèle vivant, notamment chez les jeunes Européens ?

Il se révèle assez nettement que la véritable métamorphose culturelle, qui s'est produite depuis les années soixante, a partiellement modifié les conceptions du travail. D'autres changements s'en sont suivis sous l'effet de la dépression économique. Nous voudrions d'emblée souligner deux axes majeurs dans les transformations.

En premier lieu, nous assistons à un passage de la vision puritaine à une vision instrumentale du travail. Le travail n'est plus valorisé en toutes circonstances. L'homme contemporain veut, dans la mesure du possible, se rendre maître de son ouvrage. Il n'apporte le meilleur de lui-même, ne s'engage pleinement que si ses tâches quotidiennes sont suffisamment intéressantes, c'est-à-dire lui permettent de s'y impliquer par les décisions et les initiatives qu'il prend. Il n'est plus possible d'obtenir des performances par un simple appel au devoir. Le travail s'identifie, moins que par le passé, à la vie elle-même ; il est un moyen pour une fin : l'épanouissement personnel.

Les jeunes non seulement participent à cette mutation, mais ils en sont l'avant-garde. Mai 1968 est déjà loin, et ceux qui refusent l'insertion dans le « système » forment une petite minorité. Pour la très grande majorité des jeunes, le tiercé de la vie réussie est formé par les valeurs suivantes : l'épanouissement personnel, être bien dans sa peau ; l'amour dans le couple, dans la famille ; une profession gratifiante. Ils veulent dont être intégrés dans la société par le travail et le chômage est une hantise.

Et c'est ici qu'apparaît une seconde modification de fond : les satisfactions que peut apporter un emploi intéressant constituent un objectif aussi important pour les filles que pour les

---

2. « L'expression de l'idée de travail dans une langue d'initiés soudanais », *Le Travail, Présence africaine*, 1952, p. 82.

3. Voir par exemple Serpes Tidjani, « L'Africain face au problème du travail », *Le Travail, Présence africaine*, 1952, p. 115.

garçons. La dichotomie « mari dehors au travail, femme au foyer avec les enfants » est en plein déclin. Pratiquement aucune fille de seize à dix-huit ans n'envisage un tel avenir.

---

4. Cité par Y. Monino, « Histoires d'houes », Les instruments aratoires en Afrique tropicale, la fonction et le signe, Cahiers des sciences humaines, Orstom, vol. XX, n° 3-4, 1984, p. 589-590.



## Les mots pour le dire

Michel Gaud

Dans les sociétés occidentales marquées par le judéo-christianisme puis le capitalisme, le travail est devenu une valeur que l'on peut opposer à des contre-valeurs. Valeur morale, le travail est une vertu individuelle en même temps qu'une souffrance : le mot français « travailler » vient, selon le Robert, du bas latin « tripaliare », qui signifie torturer par un engin à trois pieux, le « tripalium »... Valeur sociale, il est le ciment de la société, que le chômage menace de désagréger. Marx en fait le concept clé de son explication du monde. Valeur ambiguë : le travail est rédempteur, car associé à la faute originelle ; il est le moteur de l'économie, mais c'est par le travail que se fait l'exploitation de l'homme. Le langage courant regorge d'expressions et de proverbes faisant référence au travail. Un travail en quelque sorte abstrait, que l'on oppose selon le cas au loisir ou au capital, et que l'on ne peut caractériser qu'en lui adjoignant un qualificatif.

Il semble qu'il n'en aille pas de même dans les sociétés africaines, dont les langues n'ont généralement pas d'équivalent strict au mot travail. Par contre les expressions abondent pour

---

5. Voir Renée Pittin, « Le travail occulté des femmes invisibles. Collecte et analyse d'information au Nigeria », Revue internationale du travail, juillet-août 1984.

décrire les activités humaines, notamment rurales. « On » ne travaille pas : le sarcleur sarcle, le faiseur de trous fait des trous, le semeur place les graines dans les trous, le recouvreur de semences recouvre les semences de terre..

Il existe souvent dans ces langues des termes plus généraux, mais que seule la facilité conduit à traduire par le mot travail, sans autre précision. C'est ainsi que l'on trouve souvent un mot pour désigner le travail collectif, et un autre pour le travail rémunéré. Il existe même en langue peule une expression qui signifie « travail sans résultat »... Symétriquement, le mot absent-loisir est inconnu, mais non le repos, qui est parfois considéré comme un terme médical, ni les jeux, qui sont nombreux.

Cette très sommaire incursion dans le domaine linguistique donne à réfléchir. Très clairement, il apparaît qu'en Afrique, le travail n'est pas un but en soi. Il est toujours soumis à un objectif qui peut être plus large que la seule production. Être « motivé au travail » n'a donc sans doute guère de sens. Par contre, remplir ses obligations familiales et sociales, tenir son rôle, son rang, voilà qui doit être autrement plus important. « [...] Dans l'esprit des Dogons, le travail (qu'il soit technique ou rituel) n'est pas conçu autrement qu'en fonction du bien qui en résulte socialement ; pénible, certes, mais méritoire et n'allant pas sans une certaine beauté, il est regardé par chaque individu comme un moyen de prestige au moins autant que de gain immédiat. L'effort de celui qui cultive et l'effort de celui qui danse à l'occasion d'une cérémonie ne sont point tellement différents, puisque de l'accomplissement correct de ces divers devoirs résultera pour celui qui les remplit un même bénéfice : jouir du prestige de l'« homme bon » qui grâce à son activité a pu nourrir autrui ; susciter l'enthousiasme pour le « beau » danseur qui met en branle des forces qui tendent elles aussi à assurer la permanence de la collectivité ». Quarante années ont passé depuis que Michel Leiris écrivait ces observations<sup>2</sup>. Sont-elles pour autant devenues dépassées ?

A contrario, celui qui manque d'ardeur au travail – toutes les langues africaines disposent d'une expression ou d'un mot que l'on traduit peut-être un peu rapidement par paresseux, toutes les sociétés ont élaboré dictons et proverbes valorisant le travail<sup>3</sup> – se dérobe à son rôle social, et c'est peu de dire qu'on ne lui témoigne guère de considération.

L'extrême richesse du vocabulaire technique des langues afri-

caines concernant les activités pratiquées conduit à écarter toute idée de fantaisie, de désordre. Pourquoi identifier des gestes simples si ce n'est pour les organiser, les évaluer – dans la perspective d'échanges de travail, par exemple –, les répartir entre différents acteurs ? On peut avancer l'idée qu'en Afrique, la norme sociale précède (prévaut sur) la norme technique, à l'inverse de ce que l'on connaît en Occident.

Le remplacement du couple antinomique travail/loisir par le couple complémentaire activité/repos est également lourd de signification. Il explique en grande partie la souplesse et la diversité des rythmes de travail, les combinaisons successives d'activités (certaines pouvant constituer un repos relatif), les activités multiples (par exemple aller aux champs en cueillant des graines ou des fruits). Un joli symbole de cette complexité n'est-il pas ce manche d'outil qui, dans la société manza (Centrafrique), est également une pipe ? <sup>4</sup>



## Mais comment font-elles ?

Michel Gaud

On s'accorde aujourd'hui à reconnaître que les femmes africaines travaillent beaucoup, et plutôt plus que les hommes. Ce ne fut pas toujours le cas. En particulier, les recensements et enquêtes statistiques donnèrent longtemps (donnent encore ?) une image complètement caricaturale de la réalité. Le cas le plus extrême est peut-être celui du recensement nigérian de 1963 qui excluait la quasi-totalité des femmes de la population active<sup>5</sup>. La cause en est que le travail domestique n'a pas toujours été considéré comme une activité économique – ce qui rendait son étude « sans intérêt » – mais aussi que les « biais » liés aux langues jouaient parfois particulièrement dans cette occurrence. « Lors de l'étude menée à Katsina, par exemple, les femmes étaient invitées à indiquer leur métier, leur profession, ou les marchandises qu'elles produisent. Comme le terme haoussa qui correspond à métier s'applique ou est censé s'appliquer à toute « occupation lucrative », aucune autre explication n'était nécessaire. En revanche, cette formulation ne permettait pas d'obtenir des informations sur le travail accompli, par exemple, dans une « entreprise » familiale où les femmes ne sont pas rétribuées directement (ni même, comme cela arrive trop souvent, indirectement) »<sup>6</sup>.

Depuis quelques années, les études spécifiques sur « les

femmes et le développement » se sont multipliées et de nombreuses enquêtes mettent en évidence l'importance du travail qu'elles fournissent. Aux tâches domestiques et à l'éducation des jeunes enfants s'ajoutent pratiquement toujours, à la campagne comme en ville, des activités extérieures au foyer : cultures, commerce, artisanat... Ces travaux sont souvent menés simultanément. Faire la cuisine et surveiller/éduquer les enfants n'empêche pas de se livrer à un petit commerce. Comment rendre compte scientifiquement de cette multi-activité ? On sent bien ici les limites de la notion de temps de travail.

# Le mythe du plein emploi



## Le mythe du plein emploi

Hugues Puel

La progression de l'économie informelle et la croissance de la précarité sont-elles inéluctables ? L'analyse de l'évolution des systèmes de l'emploi des économies développées le donne à penser, avec la multiplication des emplois précaires, l'existence d'une économie souterraine liée aux trafics de drogue, la remontée du travail indépendant dans certains pays (le Royaume-Uni, notamment) et les limites à l'extension du salariat malgré le nombre des candidats que traduit l'ampleur du chômage enregistré.

Cependant, il ne faut pas être dupe de nos représentations. L'idée d'un plein emploi, au sens populaire d'un emploi satisfaisant pour tous est davantage un mythe entrevu qu'une réalité du passé. Pour les économistes, le plein emploi n'a jamais été qu'un certain niveau d'emploi compte tenu d'un certain nombre de contraintes d'équilibre macroéconomique.

Au terme des « Trente glorieuses », l'esprit public a pris conscience que s'étaient multipliées des formes d'emplois ayant tous les caractères favorables de ce qui a pu être qualifié d'emploi typique : emploi au lien salarial ferme, doté de stabilité et/ou permettant une carrière, fournissant l'essentiel du revenu familial, s'exerçant dans un contexte de lois, de droit du travail et de conventions collectives avec une représentation

des salariés dans des syndicats puissants et une protection sociale couvrant les principaux risques de l'existence.

Que ce plein emploi ne soit pas seulement masculin mais s'étende aussi à l'autre sexe était également un changement majeur. Après une longue période de croissance exceptionnelle, ce plein emploi idéalisé a été entrevu, mais il s'est échappé aussitôt avec la multiplication des demandes d'emploi venant des femmes et des nouvelles générations nombreuses accédant au marché du travail dans un contexte de croissance «molle». Emplois précaires, emplois aidés, emplois faiblement rémunérés se sont multipliés et parfois substitués aux emplois typiques.

L'évolution de ce que l'on a appelé le «compromis fordien» a changé la référence au salariat. Au salariat du XIX<sup>e</sup> siècle, caractérisé par la dépendance à l'égard du patron et à la dureté des conditions d'existence, dans le prolongement de l'esclavage et du servage, s'est substitué un salariat à statut social protégé, souvent confortable, voire parfois rentier [...].

Même si ce point de référence, celui de l'emploi typique et du salariat protégé pour tous, relève davantage du mythe entrevu que de la réalité historique, l'idée qu'il a disparu de notre horizon nous désespère.

Un système de l'emploi à revoir de fond en comble

Deux perspectives nous sont alors ouvertes

La première nous invite à repenser nos concepts de base en soulignant la relativité de la grille économiciste qui marque nos mentalités. L'activité au sens économique du terme est la participation à la production sociale échangeable. Ne sont reconnus comme actifs que ceux dont le travail passe soit par les grilles de l'emploi, qu'il soit stable ou précaire, avec son salaire direct et indirect s'inscrivant dans l'échange monétaire, soit par la production économique indépendante de nature marchande qui donne lieu à une vente sur les marchés et donc à une évaluation par le jeu des prix. Toute l'activité de vie, pourtant considérable (en équivalent travail de la production marchande), et hautement significative pour l'existence

humaine (la vie familiale, l'éducation des enfants, les relations avec autrui) n'est prise en compte que dans la mesure où elle s'exerce de façon marchande (services domestiques par exemple). Notre système de l'emploi est donc à revoir de fond en comble en terme de durée, d'aménagement et de maîtrise du temps de travail à partir du moment où devrait être valorisé le temps de vie par rapport au temps de travail considéré comme emploi. Serait à reconsidérer de façon radicale la façon dont se négocie le rapport entre la prise de risque indispensable à la dynamique économique et les protections sociales accordées.

La deuxième perspective est celle ouverte par une représentation dynamique du problème de l'emploi mettant en valeur les trajectoires des individus à travers la diversité des situations. Nombre d'initiatives ont été prises pour lutter contre le chômage depuis une quinzaine d'années : entreprises d'insertion en France, coopératives sociales italiennes, multiples activités associatives d'aide aux chômeurs, etc. Cette piste est celle de l'organisation des « marchés transitoires » (selon l'expression du chercheur allemand Günther Schmid) qui vise à faciliter l'accès au système de l'emploi : transition vers le système de l'emploi à partir de l'économie domestique (services de proximité), du système éducatif (stages, apprentissage, présence des entreprises dans les écoles), du chômage (activation des dépenses passives, création d'emplois d'utilité sociale), de la retraite (mobilisation des retraités pour des activités de soutien aux emplois salariés dont l'exercice présent garantit le versement des retraites).

Dans les pays développés, la mise en œuvre de ces deux directions peut nous rapprocher d'un système de l'emploi renouvelé permettant d'envisager l'évolution vers un plein emploi ainsi redéfini et élargi.

Mais pour les pays des tiers-mondes où les systèmes d'emploi modernes sont, dans les cas les plus favorables, en voie de constitution, quelle évolution ? Peuvent-ils se rapprocher progressivement de ce schéma, une fois qu'ils auront donné consistance à leur économie désormais inscrite dans la division internationale du travail ? Certains peut-être, en Asie, en Amérique latine et en Afrique, mais certainement pas tous. Dans beaucoup de pays, ce seront des économies de survie et d'autosubsistance qui auront à s'organiser. La non-généralisa-



tion dans les trente ans à venir de l'économie moderne de l'emploi à une partie importante de la planète est un redoutable défi à la mondialisation dont on mesure ici les limites, voire l'inconsistance.

# I

## LE GRAND INTÉGRATEUR EN PANNE

Les ambitions d'intégration, d'accès à un emploi stable et offrant notoriété se maintiennent et peuvent trouver satisfaction. Il est possible de sortir de la galère, de devenir instituteur. Jeunes et moins jeunes persévèrent dans l'effort pour trouver des voies d'insertion. Mais le grand intégrateur est en panne. Détenir une qualification n'est plus la garantie d'obtention d'un emploi, non seulement en France mais aussi en Corée, y compris dans celle d'avant la crise. Les volontés de maintenir des emplois dans des secteurs à forte utilisation de main-d'œuvre, comme l'agriculture paysanne, se heurtent à des contraintes de concurrence internationale et technologique. Au Nord comme au Sud, les mesures prises pour favoriser l'insertion des jeunes et des moins jeunes ne parviennent pas à faire diminuer le sous-emploi qui les frappe.

Ce n'est pourtant pas faute de rechercher des voies de solutions. Mais dans la compétition pour l'emploi, l'insertion réussie de certains conduit à une exclusion accrue de plus faibles qu'eux dont ils prennent la place. Ceux qui autrefois vivaient de petits boulots successifs en sont aujourd'hui exclus par ceux qui passent par le sas des formations à l'insertion. Quant à rendre moins fragile la situation des personnes qui ont un statut précaire, cela est quasi insurmontable sans une volonté des pouvoirs politiques et judiciaires dans un contexte où la concurrence pour l'emploi est intense.

Conséquence du sous-emploi salarié, le travail informel tend à se développer. On ne saurait le penser comme une voie alternative mais la diversité des formes qu'il prend traduit une tendance lourde, due tout autant à la pression sur l'emploi dans les pays à forte croissance démographique, à l'évolution de l'organisation du travail dans des entreprises juridiquement déclarées, y compris en Europe et en France tout particulière-

ment, qu'à la recherche de nouvelles formes de travail par des individus.

Ce chapitre est ainsi structuré autour de l'affirmation que l'intégration par le travail, si elle fonctionne encore, n'est plus une voie ouvrant sur un avenir assuré. Jamais autant d'emplois n'ont été créés chaque année dans tous les pays du monde et, malgré ce que beaucoup affirment, la mondialisation des échanges n'est pas un handicap de ce point de vue. L'inquiétude naît de ce que les dynamiques économiques ne pouvant répondre à toutes les demandes d'emplois, le chemin se raccourcit entre le désespoir vaincu et l'espoir déçu. Et ce chemin peut être emprunté dans les deux sens.

Le désespoir vaincu  
autour de la sociabilité

Chili

L'accès à l'emploi,  
une étape dans la socialisation

Paul R.Vallejos

Les jeunes et le marché du travail

L'accès de jeunes à l'emploi conditionne le passage à l'âge adulte. Avec la prolongation des études, ce temps de passage est plus long et avec l'accroissement du chômage, il conduit à l'instabilité.

En effet, au Chili, la population scolarisée a augmenté mais sans impact sur la diminution du chômage.. Conséquence, la formation s'est dévalorisée sur le marché du travail. Pour un même niveau d'études, les jeunes ne peuvent plus prétendre au même niveau d'emploi qu'il y a 20 ans. Beaucoup se voient obligés d'accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. [...]

---

7. CIO : Centre d'information et d'orientation

PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

TUC : Travail d'utilité collective

SIVP : Stage d'insertion à la vie professionnelle.

Cependant la jeunesse ne constitue pas une catégorie totalement homogène. Le niveau d'études n'est pas l'unique variable donnant accès au marché du travail ; il faut également tenir compte de l'aspect social qui défavorise les moins protégés. Tous les jeunes ne sont pas exposés de la même manière selon qu'il reste dans leur famille d'origine ou qu'ils fondent leur propre famille. Les trajectoires sont différentes.

## Parcours socioprofessionnels

Une série d'entretiens avec de jeunes « journaliers » du secteur du bâtiment, permet d'évaluer les caractéristiques de leur trajectoire socioprofessionnelle. Quel que soit leur cursus scolaire (d'une durée de 2 à 12 ans), la plupart des jeunes ont redoublé. À la question « comment s'est déroulée votre scolarité ? », certains répondent « je n'étais pas bon en classe, ça ne rentrait pas ». Un jeune de 23 ans, qui est allé jusqu'à la fin du premier cycle (4<sup>e</sup> médio) avec beaucoup de difficultés, avoue « j'aurais aimé aller à l'université mais je n'ai pas voulu continuer mes études ; la jeunesse m'a fait perdre la tête ; j'ai commencé à douter et je n'ai pas passé l'examen d'entrée. » Il redouble à trois reprises et à l'issue de son service militaire trouve un travail de manœuvre sur le chantier du Parlement de Valparaiso sans arriver cependant à se stabiliser.

D'autres jeunes disent avoir abandonné leurs études pour des raisons économiques : « À 14 ans, j'ai arrêté ma scolarité pour commencer à travailler sur le marché aux légumes de Vina del Mar ».

« Mes parents se sont séparés quand j'avais trois ans et mon père a fondé une autre famille ; je ne l'ai pas connu. Nous vivions dans le Sud ; un jour, une de mes demi-sœurs est venue nous chercher en nous faisant miroiter une vie meilleure. À notre arrivée nous avons dû travailler comme marchands ambulants et porteurs sur le marché ! »

Ces situations concernent essentiellement les jeunes qui ont commencé à travailler très tôt à 14, 12, parfois même 10 ans, dans des emplois précaires : vendeurs de journaux, mitrons, montreurs de foires, manœuvres... Au moment des entretiens certains d'entre eux étaient journaliers sur le chantier du Palais des Congrès, saisonniers ou travailleurs intermittents. Dix ans

après leur entrée dans la vie professionnelle, ils n'avaient pas encore de travail fixe.

Pour ce type de jeunes, la construction est un secteur particulièrement ouvert. Le chantier du Parlement par son ampleur, a été une étape importante de leur parcours professionnel mais très peu ont été définitivement embauchés par les entreprises du chantier.

Ces jeunes ne semblent pas avoir de plans pour s'insérer de façon plus stable sur le marché du travail (formation, création d'activité...). Ils n'ont pas encore fondé de famille et vivent dans leur famille d'origine. Cependant, ils envisagent de se marier et d'avoir des enfants.

### Difficultés d'insertion et malaise des jeunes

Le passage de l'enfance à la vie adulte se compose de diverses formes de socialisation et d'identification pour le jeune. Il doit tout à la fois devenir adulte, citoyen, travailleur... Plusieurs instances contribuent à cette socialisation : la famille, l'école, l'entreprise..

L'école est un espace central dans ce processus. Elle est un lieu de structuration de la personnalité et a parmi ses objectifs de former des citoyens en tant que producteurs et consommateurs. À travers elle, les jeunes appréhendent les règles qu'ils rencontreront en tant que salariés : horaires, rapports hiérarchiques, discipline..

Cette forme de socialisation devrait se poursuivre avec l'accès au premier emploi au sein de l'entreprise à travers le processus de professionnalisation. Mais l'entreprise ne peut jouer ce rôle. En effet, beaucoup de jeunes vivent dans la précarité professionnelle par des allées et venues sur le marché du travail sans jamais arriver à s'insérer de façon définitive ou en le faisant seulement dans le secteur informel. Le modèle principal de référence n'est pas le travailleur traditionnel bénéficiant d'un contrat de travail permanent mais du travailleur intermittent ou à temps partiel. [...]



«Je ne suis même pas là»

Le contexte sociopolitique difficile et un pessimisme ambiant affecte une grande partie de la jeunesse des années quatre-vingt-dix. Les jeunes ne se trouvent pas seulement en position de transition par rapport à la vie adulte et à l'emploi, mais également (et probablement y a-t-il relation de cause à effet) sont exclus du débat et d'une participation à la transition démocratique. [...]

Parallèlement, chez les jeunes des classes moyennes, prédominent des attitudes individualistes sous-tendues par l'idéologie de la libre entreprise et de l'initiative personnelle. Ces jeunes attendent moins de l'État. [...]

### Vers une politique de l'emploi

Les transformations de l'appareil productif sont la conséquence des changements technologiques fondamentaux. Se pose désormais crûment le problème de la promotion de nouvelles qualifications, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, en donnant la priorité à l'action en direction des catégories les plus touchées par le chômage, c'est-à-dire les jeunes.

Une telle politique devrait permettre d'insérer de nouveaux contingents de main-d'œuvre et devrait également concerner les travailleurs en poste. Elle est un renversement complet avec la politique précédente. Jusqu'à présent, on pensait que pour résoudre le problème du chômage des jeunes, il fallait assouplir les lois réglant le fonctionnement du marché du travail. Les mesures adoptées étaient d'ordre essentiellement

salarial par l'instauration d'un salaire inférieur au montant du salaire minimum pour les jeunes de moins de 18 ans par exemple. Cependant, l'effet a été nul. [...]

La politique de l'actuel gouvernement s'oriente au contraire vers l'insertion des jeunes par des mesures spécifiques : la promotion de PMI et la mise en place de mesures pour faciliter la qualification professionnelle des jeunes.

On considère que les PMI jouent un rôle déterminant dans l'économie en tant que créatrices d'emploi. Mais les conditions de travail y sont précaires : salaires bas, absence de syndicats, moins de sécurité de l'emploi... Les employés de ces PMI sont jeunes mais, peu qualifiés, il leur est ensuite difficile de prétendre à un poste dans les grandes entreprises chiliennes. Aussi, l'État promeut-il la création de micro-entreprises qui font appel à l'initiative de jeunes, en leur facilitant l'accès au crédit et en instituant des formations appropriées.

Avec ces plans de qualification, l'État commence pour la première fois au Chili à prendre des mesures pour l'insertion des jeunes. Elles n'ont pas encore permis la création de nouveaux emplois ni l'obtention d'une réelle qualification aux nouvelles technologies, mais elles ont au moins l'avantage d'institutionnaliser l'insertion professionnelle des jeunes en les préparant aux conditions du travail salarié et en leur donnant espoir de trouver un emploi véritable.

## France

### La galère, on s'en sort

Josiane Coradduzza

David, 17 ans

Son parcours scolaire : une classe de cinquième voie de garage.

Sa situation familiale : vit avec sa mère divorcée et seule, traumatisé par la violence physique d'un père militaire.

David veut être mécanicien.

Il ne sait pas comment, mais il veut « s'en sortir ». Il s'informe, fait le tour des services jeunes et emploi de sa ville. Il expérimente tout le circuit CIO<sup>7</sup>, Mission locale, PAIO, services sociaux municipaux, organismes de formation... Retenu pour un stage de préparation à l'emploi de six mois, il doit sans cesse se battre contre le découragement, le sien et celui de beaucoup de jeunes autour de lui, à l'intérieur et à l'extérieur du stage, et affronter le monde du travail. Après différents stages en mécanique, il s'aperçoit finalement que l'embauche est très difficile dans ce secteur.

Son rêve, son objectif devient alors d'avoir un CAP, le diplôme qui ouvre toutes les portes sur l'avenir.

Peu à peu avec le concours de personnes de son entourage, il porte un diagnostic sur sa situation, sur ses possibilités et sur les contraintes qui pèsent sur son insertion comme le niveau d'accès au CAP, les débouchés sur le marché du travail...

Il s'engage alors dans un CAP sur les métiers du cuir, secteur qu'il refusait au début et trouve un maître d'apprentissage.

Deux ans et demi après, son CAP réussi, il travaille. Un peu plus tard, il obtient une subvention régionale et monte une petite entreprise de stylisme avec sa mère ; cette dernière crée des modèles de vêtements et lui, des accessoires en cuir.

Son initiative est citée dans la presse locale.

Dans une ambiance de pessimisme quasi général, face à la défiance blasée de nombreux jeunes envers les actions de for-



mation, au découragement des formateurs eux-mêmes qui, confrontés aux limites de leur action, voient se succéder des dispositifs étatiques (insertion, préparation à l'emploi, stages renforcés, crédit formation, TUC, SIVP...), l'exemple de David montre que, malgré de nombreuses difficultés, certains jeunes « s'en sortent ». Sortir de la galère c'est possible.

Comment David a-t-il pu dépasser les obstacles qu'il a rencontrés ? Quels ont été les facteurs essentiels de sa réussite ?

### Une solidarité familiale ouverte sur l'extérieur

L'un des éléments clé de cette insertion réussie a été le renforcement de la solidarité au sein de la cellule familiale, réduite dans le cas présent à la relation mère/fils. Cette relation privilégiée, avec toutes ses difficultés, a été à la fois un moyen et un but. Le dialogue, le soutien réciproque, vécus comme une étape préalable et indispensable, s'est fondé sur le principe que s'en sortir soi-même passait par aider l'autre à refaire surface.

La volonté de communiquer entre David et sa mère, s'est doublée d'une ouverture sur l'extérieur. Lorsque le dialogue devenait difficile, ils sont parfois passés par des intermédiaires, des relais : entourage, psychologue, responsables de stage. Parallèlement David a créé d'autres solidarités, notamment avec les membres du stage les plus en difficulté : sans domicile, toxicomanes...

### Une conjugaison de réseaux interpersonnels et institutionnels

Pour atteindre son objectif de qualification professionnelle et

trouver un emploi, David a su faire appel à toute une série de relations de type différent... C'est en grande partie cette mise en réseau, la combinaison de circuits formels et informels, de services publics étatiques et municipaux, associatifs qui permettent une relation et un contact plus personnalisés, la recherche de personnes ressources qui lui ont permis d'élaborer un projet professionnel réellement personnalisé et réaliste. Bien que beaucoup de personnes soient intervenues dans cet itinéraire, elles n'ont, en définitive, été que les maillons d'une chaîne que David a su constituer.

### Trouver ses propres repères

Ainsi, David a trouvé et posé ses propres repères dans une société de laquelle il était jusqu'alors exclu. Peu à peu il a élaboré une stratégie sur le long terme en se fixant des objectifs intermédiaires accessibles : lieux de stage, lieu d'apprentissage, admission en CAP, obtention du diplôme, recherche d'un employeur, contrairement à ses camarades de stage qui visaient un contrat de travail type SIVP, TUC misant, malgré leur précarité, sur la faible indemnité financière qu'ils allaient en retirer.

Parallèlement, tirant profit de l'appui des personnes qui l'ont accompagné durant cette période, il s'est reconstruit un tissu affectif stable, précédemment déstructuré. Par l'apprentissage, il a reconquis un statut social en passant du statut de « stagiaire » à celui « d'apprenti ». Par une participation dans les différents milieux avec lesquels il était en contact (entreprise, groupe d'apprentis, famille, quartier), David s'est placé au cœur du processus de son propre changement. Progressivement il a repris confiance en lui et s'est senti valorisé.

La dynamique déployée par David renvoie à la problématique de l'insertion par l'économique. David a réussi parce qu'il a élargi sa perspective en entrant dans une démarche de décloisonnement de l'économique, du social et du psychologique. Il a considéré la formation comme une condition nécessaire mais non suffisante. On ne peut en effet nier dans son parcours l'importance de la qualification acquise, de son utilité sociale, ainsi qu'une lecture réaliste de son projet professionnel. Mais au-delà, il a intégré les contraintes (institutionnelles, maté-

## Confucianisme : hiérarchie et relation

La structure de la société et celle des entreprises demeure conforme au modèle confucianiste. Cette influence fait que le système reste figé même s'il est vrai qu'il commence tout doucement à changer. Le confucianisme, très conservateur met l'accent sur le respect du passé (culte des ancêtres et des anciens). Il a donc engendré dans les entreprises coréennes une structure verticale autoritaire qui ne laisse place ni à la discussion ni à la critique. Le pouvoir est aux mains des plus âgés, qui exigent le respect des pratiques établies. Promotion et salaire marchent non au mérite mais à l'ancienneté. L'emploi est quasiment assuré à vie. Jusque récemment, les cadres moyens n'avaient pas la possibilité d'exprimer leurs idées et attendaient d'avoir atteint le niveau hiérarchique et donc l'âge suffisant pour être capable de contrôler la structure de la même façon.

En échange, les cadres jeunes exigent un certain traitement de la part de leurs aînés, une certaine qualité de relation qui est en fait tout à fait paternaliste. L'entreprise est pour le coréen comme une famille qui souvent fournit le logement et règle toute sa vie. Cette relation sera scellée par un régulier « boire ensemble », qui est aussi un moyen de circulation de l'information. La motivation de l'employé n'est pas tellement le groupe en lui-même mais la relation. Lorsque celle-ci est rompue, toute motivation s'envole et elle sera très difficile à reconstruire. Le coréen estimera alors ne plus avoir d'obligation pour l'entreprise : s'il le peut, il la quittera, sinon il restera en cessant de travailler ou en travaillant un minimum pour garder ce qu'il ne consi-

rielles..) qui pesaient sur son projet et renforcé son autonomie par les repères trouvés à travers les liens établis avec ses « accompagnateurs ».

Cette autonomie s'est traduite par la naissance d'une activité artisanale qui, à la fois, est créatrice de richesses et exprime ses valeurs.



## Mali

### Les porteurs de la gare

Moussa Sissoko

... À vingt ans, fatigué de subir des tracasseries, Salia quitte sa famille et prend le chemin de la capitale.

Là, dans la ville, il découvre une autre forme de violence : vols, agressions, drogues... et, faute de mieux, commence à vivre de petits larcins. Cependant, il cherche à s'en sortir et trouve, par l'intermédiaire d'une personne de son village, un emploi de « boy » chez un riche commerçant. Peu de temps après, accusé de vol, il est renvoyé.

Salia retourne à la rue et, après bien des vicissitudes, rejoint un groupe de jeunes vivant à côté de la gare, en plein centre de Bamako, où ils gagnent tant bien que mal leur vie comme porteurs. Comme lui, ils veulent quitter la rue, et mener une vie décente, ne plus être traités comme des délinquants, rejetés comme des plaies de la société, considérés comme de l'encom-

---

8. Nous rassemblerons sous ce terme et sous celui d'exploitants familiaux, ceux qui travaillent en priorité avec la main-d'œuvre familiale et dont la conduite de l'exploitation est guidée par les besoins familiaux et par la volonté de reproduction du groupe domestique et de son exploitation.

brement humain... Mais comment se défendre et par quel moyen ?

... Salia et sa bande décident de se constituer en association, «Les porteurs de la gare». C'est le seul moyen de pouvoir efficacement revendiquer leurs droits. Dans ce but, ils contactent des responsables syndicaux des travailleurs de la régie de chemin de fer pour les informer des mauvais traitements dont ils sont victimes dans l'exercice de leur métier (racket, agressions, menaces...). Au cours d'une assemblée générale, les syndicalistes décident de prendre en compte leur requête. Peu de temps après, les «porteurs de la gare» sont reconnus par l'administration des transports ferroviaires et intégrés à la centrale syndicale du ministère des Transports. Avec [l'association] Mali Enjeu, le service administratif de la gare octroie des blouses aux jeunes porteurs ; chacune porte un numéro qui permet aux voyageurs de les identifier comme un personnel fiable et d'éviter le vol des bagages. Les porteurs eux-mêmes s'organisent au sein de leur association pour veiller à ce que tous les membres aient un comportement parfaitement honnête et ne se droquent pas.

Hier méprisé, Salia et sa bande sont aujourd'hui des citoyens à part entière dont le statut et les droits sont reconnus : liberté d'exercer leur métier, accès aux services sociaux et sanitaires de la gare.. Une situation impensable il y a seulement 6 mois.

---

9. Le mouvement paysan de moyenne Guinée a réussi par sa mobilisation, à faire fermer les frontières durant les périodes de production guinéenne.

Aider le plein emploi



## Corée

### La qualification n'assure plus l'emploi

Nam Shun Woo

La libéralisation [en Corée du Sud] a permis, depuis 1987, un accroissement considérable de l'influence des syndicats, principalement dans le secteur public (syndicats des postes, des chemins de fer, des banques...) où ceux-ci sont devenus de véritables géants sur la scène politique. Il suffit d'ailleurs, pour prendre la mesure de cette affirmation, de noter le passage du nombre de syndiqués de 2,6 millions en 1980 à 7,6 millions en 1991. Cette importance s'est traduite par le rôle majeur qu'ils ont joué dans les mouvements de revendications sociales et a permis de nets progrès dans les conditions de travail des salariés. Très largement revalorisés, les salaires ont pu atteindre des taux de croissance à deux chiffres au début des années 1990. Déduction faite du niveau d'inflation, l'augmentation des salaires réels est passée de 5,3 % par an en 1986 à un sommet de 14,5 % en 1989 pour rester supérieure à 10 % jusqu'en 1993 ! Parallèlement, la durée hebdomadaire du travail baissait progressivement, passant d'une moyenne de 53,4 heures en 1970 à 49,3 en 1991. En outre, depuis peu, on a pu assister à la création d'un système d'allocations chômage, doublé de la garantie, pour les salariés, d'un salaire minimum.

Le plein emploi, jusqu'à quand ?

La Corée peut apparemment s'enorgueillir d'un taux de chômage extrêmement faible, même lorsqu'on le compare aux niveaux jugés incompressibles dans les économies euro-



péennes. En deçà de 3 %, celui-ci caractérise une économie que l'on peut qualifier de « plein emploi ». Ce chiffre doit néanmoins être analysé avec réserve, car la population est inégalement affectée par les problèmes d'emploi. De fait, si l'on considère la situation des jeunes (de 15 à 19 ans), ce taux s'élève à plus de 10 % depuis 1992. Ceci paraît d'autant plus problématique que, même si la pyramide des âges coréenne a désormais un profil « en cloche » comme dans la plus part des pays développés, – et non plus le profil « pyramidal » d'il y a vingt ans – la population des moins de quinze ans (10 millions sur les 42 que compte la Corée) est suffisamment importante pour que la menace du chômage devienne réelle et que la mise en œuvre d'une authentique politique de l'emploi soit une nécessité.

Paradoxalement, un haut niveau de qualification, loin de représenter un rempart, même partiel contre le chômage, représente ici plutôt un handicap sur le marché de l'emploi. Là où le taux de chômage des personnes ayant accédé au collège est de 1,4 %, le taux parmi celles qui ont fréquenté le lycée s'élève à 3,6 % pour atteindre 4,1 % chez les diplômés universitaires ou équivalents. Le problème du chômage se pose donc en Corée dans des termes très différents de ceux qui existent sur la scène européenne.

[...]

Obéissant à des règles nouvelles de fonctionnement, le marché du travail, en constante évolution, laisse l'avenir proche assez imprévisible. La société coréenne semble toutefois conserver un atout majeur : son degré d'intégration et de solidarité. De fait, les difficultés sur le marché de l'emploi ne se sont en aucun cas traduites jusqu'alors par des phénomènes d'exclusion tels que ceux qu'on peut constater dans les pays occidentaux. Cette forte solidarité nationale, que l'on pourrait rapporter à l'importance du confucianisme – qui conduit, entre

autre, les familles à prendre en charge les personnes âgées – devrait, malgré toutes les incertitudes, constituer une base ferme des évolutions futures.



## Agriculture paysanne, une main-d'œuvre à employer

Pierre Vuarin

... Historiquement, les agricultures paysannes<sup>8</sup> et familiales ont montré leur capacité à s'adapter et à nourrir les hommes lorsque quelques conditions étaient réunies : accès à la terre avec des garanties pour les paysans de pouvoir la travailler pendant une longue période de temps, prix stables des produits agricoles, liberté de choisir et de vendre les produits, accès au crédit et à un minimum de services... À la fin des années quatre-vingt, les agricultures paysannes et familiales ont été reconnues aussi bien par les ONG de développement que par les agences de coopération et par la Banque mondiale, comme des formes d'agriculture capables de pourvoir à l'alimentation des populations urbaines, de maintenir les populations dans le monde rural et, dans certaines conditions, de préserver l'environnement.

Au-delà de l'apparente convergence de points de vue entre ces acteurs aussi différents, les agricultures paysannes et familiales se trouvent aujourd'hui confrontées [au phénomène..] de la révolution technologique et informationnelle.

Cette révolution technologique est présente, dans les pays industrialisés, aussi bien dans le secteur agricole que dans les autres secteurs d'activité. Elle est aussi à l'œuvre dans les pays du Sud. Dans un certain nombre de cas, les tracteurs, les machines à récolter, les ordinateurs, les semences améliorées, les matériaux composites nouveaux, le fax ou le téléphone côtoient des méthodes de travail uniquement manuel, les animaux de trait pour les travaux des champs, la bicyclette ou la charrette pour les transports.

Cette confrontation entre moyens techniques radicalement différents provoque des ruptures à l'intérieur de ces sociétés.

Lorsque quelques paysans riches, dans une petite région, ont la possibilité d'acheter un tracteur ou une machine qui permet, par exemple, de récolter mécaniquement des pommes de terre, il peut en résulter une augmentation énorme de la productivité du travail sur leurs exploitations. Une telle situation crée, rapidement, un sentiment d'impuissance pour les petits agriculteurs familiaux qui ne peuvent accéder à ce type d'équipement. Ils savent qu'à terme, leurs exploitations seront condamnées. Ce décalage technique entre paysans est surtout visible, au niveau mondial, lorsqu'ils se retrouvent en concurrence sur un même marché. C'est ainsi le cas des petits producteurs de pommes de terre du Fouta Djallon de Guinée Conakry qui sont confrontés aux importations de pommes de terre produites en Europe (Belgique, Pays Bas) dans des conditions techniques et économiques radicalement différentes.<sup>9</sup> Cette différence entre les moyens techniques utilisés en matière de travail agricole, dans les divers pays et régions du monde, devient de plus en plus considérable.

### Un mouvement irréversible

Cette révolution technologique ne peut pas être arrêtée. Elle libère l'homme du travail manuel mais en même temps, détruit des emplois aussi bien dans le secteur agricole que dans d'autres secteurs. Combinée avec la libéralisation de l'économie, elle peut délocaliser une production agricole à l'intérieur d'un pays mais surtout à l'extérieur des frontières.

---

10. L'article concerne plus particulièrement les quartiers nord de Marseille, grands ensembles construits entre 1958 et 1974 autour d'anciens noyaux villageois, ouvriers (St Antoine, St Louis, La Viste, Ste Marthe...) ou

## Des effets à maîtriser

Ainsi, cette révolution technologique influe directement ou indirectement sur les quantités et la qualité des produits qui sont mis sur les marchés par tous les paysans du monde. Au niveau local, dans le cas de sociétés fortement structurées, il est possible de maîtriser le progrès technique et ses retombées. C'est par exemple le cas de la vallée de Salinas dans les Andes équatoriennes où une partie des bénéfices provenant de l'utilisation de nouvelles techniques et de la réalisation de nouveaux produits (en l'occurrence une gamme de fromages de vache) est réintégrée pour le développement de nouvelles activités économiques ou sociales (tissage, atelier de séchage de champignons et de conditionnement, élevage de poissons, centre d'accueil tenu par les jeunes). Mais comment agir au niveau national, au niveau régional de l'Europe ou de l'Amérique du sud et encore plus au niveau mondial pour maîtriser positivement ce « progrès technique », au profit de l'ensemble des paysans et des sociétés ? Peut-on laisser quelques paysans dans une région, quelques firmes ou quelques pays dans le monde, accaparer et confisquer les résultats de la recherche ? Peut-on les laisser produire, valoriser les produits agricoles, récupérer tous les bénéfices et provoquer une exclusion économique et sociale ? Ne faut-il pas réfléchir collectivement sur la maîtrise sociale du progrès, le partage des activités et des plus-values ? C'est un enjeu pour l'ensemble des sociétés et pour les agricultures paysannes du monde. Aussi apparaît-il nécessaire de mieux circonscrire ce qui devrait relever de l'économie de marché et ce qui ne devrait pas en relever. Ce sont des questions encore en friche dans le débat social à un niveau international.

L'espoir déçu  
autour des normes et du droit

## Chili

### Un statut pour les travailleurs saisonniers

Ingrid Castro

«Je m'appelle Nelly et comme tant d'autres dans la vallée de l'Aconcagua, je fais la saison des raisins dans un grand entrepôt où nous les trions et les calibrons pour l'exportation. Mon mari a choisi de défendre nos droits et dirige un syndicat de travailleurs saisonniers, un des rares qui ose parler des vrais problèmes : les bas salaires, le non-paiement des heures supplémentaires, les mauvaises conditions de travail, les produits

#### La règle du jeu

Originnaire d'Algérie, Karim a 35 ans. Son père a effectué toute sa carrière dans le BTP chez 2 employeurs. Après avoir passé son CAP de chaudronnerie, Karim n'exerce pas son « métier » : il ne connaît pas d'entreprise de chaudronnerie, et de toute façon il a honte de demander. Il opte donc pour un emploi de proximité aux tuileries où il travaille à la chaîne pendant 7 mois puis part à l'armée. À son retour il choisit l'intérim, peut s'acheter une voiture et vit bien :

«À ce moment-là, je n'avais pas de problèmes : une semaine de mission, une semaine de repos.. j'étais jeune, j'ai pu vivre ma jeunesse. Les parents me logeaient et me nourrissaient et même en leur donnant un peu d'argent je vivais bien. C'était pareil pour les autres ; quand on entendait parler d'un bon boulot, on le prenait 2 mois, 3 mois puis on s'arrêtait. J'avais la réputation d'être sérieux et

11. Le Monde Diplomatique, juin 1990.

chimiques qui nous tuent peu à peu. J'attends un enfant et ils viennent de me licencier ».

Cette histoire est de celles qui arrivent quotidiennement dans cette vallée de l'Aconcagua tout comme dans les autres vallées du centre du Chili où les saisonniers travaillent aux récoltes des fruits d'exportation dans les grandes propriétés.

Quand vient la saison des fruits, fin septembre, des milliers d'ouvriers, hommes et femmes, peinent sans relâche tous les jours de la semaine, commençant à 9 heures et terminant parfois à 3 heures du matin, pour gagner de quoi entretenir leur famille pendant toute l'année puisqu'il n'y a de travail qu'à cette époque.

Pour défendre les droits de ces travailleurs, les avocats du «Centro d'Estudios Laborales», CESLA de San Felipe, ont apporté leur appui depuis 1989. L'objectif est d'obtenir un statut juridique pour les travailleurs saisonniers avec un contrat de travail régulier, forfaitaire «pour la saison». Les premiers interlocuteurs furent les dirigeants syndicaux : ils expliquaient qu'il n'y avait personne dans la région pour défendre les ouvriers car tous les avocats locaux étaient à la solde des patrons.

L'histoire de l'un de ces dirigeants, parmi les plus actifs, montre les pressions qu'ils subissent. Sa femme, enceinte, avait été renvoyée avant la fin de la saison, bien que juridiquement protégée en raison de sa future maternité. Il avait eu recours à l'Inspection provinciale du travail pour exiger sa réembauche ; en représailles, il avait été lui-même renvoyé le jour suivant.

L'entreprise intenta alors un procès dit de «licenciement» en vertu duquel elle sollicitait l'autorisation de renvoyer l'ouvrière. Le Cesla lutta pour ne pas en rester là : un an et demi de litige, avec preuves et témoignages des parties, à l'issue duquel le

## L'informel, essai de définition

De nombreuses tentatives de définitions ont été faites pour distinguer ce qui est informel et ce qui est officiel. Parmi ces définitions on peut retenir à partir des critères suivants :

### Critères juridiques

« Activités a-légales, qui existent hors des normes du droit édicté mais sans intention de nuisance. On peut ranger par exemple parmi ce qui est a-légal l'absence de contrat de travail.

Ce qui est illégal, a fortiori ce qui est illégitime relève de la délinquance. »

### Critères économiques

« L'économie informelle est la part de l'économie qui distribue des salaires dont le montant est inférieur au salaire minimum officiel. »

Dans les économies dites développées, on ne parle pas dans ce contexte d'emploi informel mais d'emploi flexible, c'est-à-dire d'emploi qui n'offre aucune protection à celui qui l'occupe à la différence des emplois « communs ».

jugement de première instance tomba, favorable à l'employeur et autorisant le licenciement.

Les avocats de Cesla étaient découragés et désespérés..

Mais l'ouvrière elle-même et Patrice, le syndicaliste, leur demandèrent de continuer, de tenter un dernier effort pour mettre un terme à ce type d'injustice. Toute l'équipe s'arc-bouta, Ricardo, le délégué syndical, Liliane la secrétaire du Cesla ainsi que l'avocate, jusqu'au jugement de la cour d'appel de Valparaiso en été 1992. Il révoquait la sentence de première instance, le licenciement n'était pas autorisé !

Mais l'entreprise tente encore un ultime recours..

## Guatemala

### Tu seras instituteur, mon fils

Anaïté Roulet

«J'ai appris à mes enfants le métier de la terre et de l'élevage, c'est essentiel pour pouvoir se nourrir mais je ne voulais pas qu'ils restent de simples paysans, c'est une vie trop dure.. Aussi ai-je lutté pour qu'ils aient un autre métier ».

Ainsi au Guatemala, dans le canton de Nentón, où seuls les fonctionnaires envoient leurs enfants à l'école, Augusto, le Vaquero, s'était-il bien juré que les siens en feraient autant.

Venu du Mexique après la guerre avec sa femme et ses quatre enfants, Augusto s'était formé au dur travail du bétail dans les ranchos mexicains, un labeur d'hommes braves et forts.. Mais pour ses fils il voulait mieux : instituteur voilà ce dont il rêvait pour eux.

Yony, l'aîné, est donc allé au lycée de la ville. Pas facile pour Augusto de consentir les énormes sacrifices que représentait le montant de ses études. Même s'il était le vaquero le plus sollicité de la région pour ses compétences et son adresse, sa femme et lui ont dû se priver, mettre les bouchées doubles, cultiver en plus pour leur compte maïs et haricots, élever quelques chèvres laitières..

Mais aujourd'hui Augusto peut être fier : à 20 ans Yony est instituteur dans un des hameaux du canton. Poste que, malgré son diplôme, il n'a pas obtenu sans difficultés car fils d'éleveurs et qui plus est, d'origine étrangère. Mais dans la famille on ne déclare pas si facilement forfait ! Yony est reconnaissant à son père de lui avoir permis d'acquérir le statut de fonctionnaire : «C'est un emploi stable, pas comme l'agriculture, en cas de guerre ou de sécheresse j'aurai toujours du travail..» Il aime son métier et appartient à cette nouvelle génération d'enseignants soucieux d'atténuer le racisme car persuadés que les indiens ont autant de capacités que les métis.

Pourtant Yony a d'autres ambitions : il souhaite devenir vétérinaire. Mais pour l'instant il doit travailler pour aider Augusto à payer les études de ses deux frères et de sa petite sœur... Plus tard peut-être ?

## France

### Que sont les petits boulots devenus !

Odile Staub

#### Une tradition de mobilité

Avec une économie bâtie sur l'activité portuaire, Marseille<sup>10</sup> a toujours eu recours à une main-d'œuvre mobile saisonnière, associée à ses différents flux migratoires. Cette culture du travail précaire devrait permettre aux jeunes marseillais d'être mieux adaptés aux mutations de l'emploi que d'autres de tradition ouvrière en zone de mono-industrie à emploi stable. Pourtant le passage d'une situation d'abondance d'offres à la rareté actuelle produit ici les mêmes phénomènes d'exclusion qu'ailleurs, auxquels s'ajoute pour certains un fort sentiment de culpabilité. Ainsi cette dame de 40 ans faisant une rétrospective de son parcours professionnel : « Si j'avais su, c'est honteux tous les emplois que j'ai gaspillés, j'en ai eu des places que je quittais comme ça, sur un coup de tête ; c'est pour mes enfants que j'ai honte, maintenant je sais qu'un emploi cela s'entretient, cela se conserve ».

Traditionnellement beaucoup de carrières de jeunes et d'adultes se sont construites à Marseille sur cette mobilité externe. Au fur et à mesure de leur intégration, les personnes se stabilisaient dans l'emploi ou bien choisissaient de rester sur des statuts précaires pour la liberté qu'ils procuraient. Ainsi de nombreux jeunes s'intégraient-ils par des emplois de proximité sans jamais exercer un métier correspondant à leur qualification. Les périodes de chômage faisaient partie intégrante de ces cursus et, en cas d'urgence ou de coups durs, ils connaissaient toujours deux ou trois adresses où trouver du travail le jour même (cf. encadré).

Cette abondance d'emplois précaires permettait aux jeunes

de ne pas exercer le même métier que leurs pères et d'espérer toujours mieux : « avant, on venait vous chercher pour travailler, on avait besoin de vous ». Ce marché secondaire de l'emploi sur lequel se positionnaient essentiellement des jeunes peu qualifiés était fourni par des entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'agroalimentaire, de la messagerie.. Progressivement il s'est appauvri en offre (fermeture d'unités de production, délocalisation, modernisation des techniques de production...), devenant plus concurrentiel et sélectif. Le recours systématique à l'intérim pour réguler les à-coups de la production et procéder ensuite à des embauches a

### **Clandestins et posticheurs**

Solange Montagné-Villette cite l'exemple d'un tailleur turc qui, ayant laissé sa famille au pays, bénéficie d'une régularisation et se trouve embauché sur contrat d'un an renouvelable. Désormais payé au SMIC, il est contraint par son patron d'effectuer un nombre d'heures supplémentaires non ou mal payées et sans congé hebdomadaire, de sorte que son revenu apparaît inférieur à celui perçu quant il était clandestin.

Plus loin elle cite l'exemple d'une entreprise de confection dont la durée de vie n'a pas excédé trois mois. Le premier, les travailleurs clandestins sont payés normalement. Puis, prétextant des difficultés financières, l'employeur ne paie pas les salariés les deux mois suivants. Ayant déposés plainte, les employés trouvent un beau jour porte close : le matériel a disparu, l'appartement est vide ; ils ont travaillé trois mois pour le salaire d'un mois. Aucune trace de l'employeur n'a pu être retrouvée.

Laurence Costes qui a étudié l'économie souterraine (au sens propre et au sens figuré) des petits vendeurs du métro parisien, indique que les 300 vendeurs à la sauvette (appelés « posticheurs ») recensés dans les couloirs du métro en 1989 et s'approvisionnant chez les grossistes du Sentier rémunèrent à raison de 100 à 200 F la journée des

progressivement évincé ce type de main-d'œuvre par le jeu de différents critères discriminants : nationalité, origine ethnique, lieu d'habitation, niveau d'étude, temps de chômage, inexpérience.. Les petits boulots qui permettaient surtout aux jeunes hommes de gagner leur « argent de poche » ont diminué de façon significative au point qu'en 1994 pour la première fois le nombre de jeunes hommes accueillis par les missions locales des quartiers nord de Marseille égalait celui des jeunes filles.

On est donc passé d'une précarité d'intégration avec mobilité choisie par la main-d'œuvre à une précarité d'exclusion avec mobilité subie. Actuellement, en effet, tous ceux qui ont trouvé un emploi d'appoint ou au noir tentent de le conserver.

### La concurrence du social

Un autre phénomène diminue les opportunités de débrouille et de revenus d'appoint offerts à l'ensemble de la population de ces quartiers : celui des dispositifs sociaux pour l'emploi. Ces organismes, en effet, tendent à capter les rares postes disponibles au profit de « leurs clients ».

Auparavant, la proximité des marchés d'intérêt national (légumes et poissons) permettait aux jeunes du quartier ainsi qu'à de nombreux chefs de famille de s'embaucher pour une nuit ou plus selon leurs besoins. On les voyait rentrer à midi une cagette de poireaux ou de carottes sous le bras, un peu d'argent en poche. La mise en place d'un recrutement par une association intermédiaire visant à stabiliser certains chômeurs de longue durée sur ces postes, interroge sur les possibles effets pervers de ces systèmes. Même si la municipalité et l'État réussissent ainsi à diminuer le travail au noir et à créer des emplois, ils ponctionnent le marché informel d'emplois d'appoint déjà déclinant, indispensables à la survie de tous.

Autre exemple de solutions de dépannage en cas d'urgence : les femmes qui se retrouvaient seules et sans ressources du jour au lendemain pouvaient s'adresser à des sociétés de nettoyage où, du fait d'un fort « turn-over », elles étaient embauchées immédiatement. « Avant, on y allait à plusieurs et puis ils nous arrangeaient : le chef passait nous chercher et on avait assez d'heures pour faire vivre la famille. Le premier mois, quand mon mari est parti avec les allocations, ils m'avaient



même avancé la moitié de la paye, se souvient l'une d'entre elles, c'est dire si les choses ont changé !»

Ce type de recours fait partie de l'histoire collective de ces quartiers et a toujours été exploité directement par la population. Or, dans le cas d'un plan local d'insertion par l'économie, un accord vient d'être passé entre la plus grosse de ces entreprises et l'équipe du plan. Le recrutement s'effectue selon plusieurs procédures et une sélection s'opère en fonction de critères de motivation, l'objectif étant de stabiliser des personnes sur ces emplois.

«Ils sont obligés de prendre certains chômeurs que l'État ou la ville leur envoie. À mon avis ils ne le font pas pour rien, cela doit leur rapporter, alors ils ne nous laissent que les bureaux les plus éloignés, les plus fatigants et les mauvais horaires. Deux heures par jour à 6 heures du matin, qui va lever le petit ? J'ai une heure de bus pour y aller bientôt ils vont nous demander le Bac et la voiture ! Si on calcule, cela nous revient plus cher que de rester au RML..»

Ainsi s'opère progressivement une diminution des gisements d'emplois de dépannage au profit de certains chômeurs de longue durée. Dix ans auparavant, ce type d'emploi précaire non qualifié était porteur d'une image d'utilité sociale que la sélection et la concurrence ont maintenant bannie.

[...]

## Le grand intégrateur

«Que doit être une société où le travail à plein temps de tous les citoyens n'est plus nécessaire ni économiquement utile ?»

---

12. Il conviendrait également d'introduire des distinctions dans ce groupe de pays qui connaît de grandes différences.

Tel est le terrain de réflexion que proposait André Gortz<sup>11</sup> pour la décennie quatre-vingt-dix. Au lieu de quoi la plupart des politiques nationales, se référant encore à la période du plein emploi, continuent de poser le problème en d'autres termes, à savoir « comment faire pour que malgré les gains de productivité, l'économie consomme autant de travail que par le passé ? »

Les solutions actuelles ne sont que des réponses partielles et hâtives, elles excluent de plus en plus de jeunes, de femmes et de chômeurs de longue durée mais elles reposent sur la valeur travail qui continue à être « le grand intégrateur ». Les jeunes l'ont compris puisque c'est ce qu'ils demandent, à la fois pour les gains et le statut qu'il confère. « Un travail à n'importe quel prix, mais un travail. ! » Il appartient donc à la société de s'interroger sur le sens de ce qui est proposé à sa jeunesse et de faire en sorte que ces multiples mesures respectent leur dignité.

---

13. Ainsi au Sénégal, les confréries musulmanes contrôlent des activités selon des normes qui leur sont propres sans que l'État intervienne.

14. L'amélioration de la productivité crée un surplus de valeur, lui-même inducteur d'emplois. Si cette thèse n'est pas exacte, comment expliquer que des emplois aient pu être fournis à des générations toujours plus nombreuses. L'amélioration de la productivité continuera à provoquer ces mêmes effets sur l'emploi mais sans doute en nombre insuffisant pour absorber la crois-

# Vers une informalisation du travail dans les pays industrialisés ?

Jacques Charmes

## La montée de l'informalisation

Le concept de secteur informel est né d'une évidence : pour vivre ou survivre dans les pays où l'emploi salarié fait défaut et le chômage n'est pas indemnisé, il faut bien créer sa propre source de revenu.

Au Sud tout d'abord, l'augmentation de la population active jointe à la réduction des emplois dans le secteur salarié moderne a contraint les migrants ruraux fraîchement parvenus en ville puis les jeunes générations urbaines mieux éduquées à la création d'activités « spontanées », faciles d'accès, ne nécessitant que de faibles capitaux.

Dans les pays en transition livrés au marché, ce foisonnement de petites entreprises a suscité une vaste littérature et fait naître de grands espoirs dans un secteur privé de micro-activités, susceptible de représenter un modèle alternatif de développement. Des politiques publiques, souvent encouragées par des organisations internationales, jusqu'à la Banque mondiale, sont venues louer les mérites – pour le promouvoir – d'un secteur d'activités non enregistrées.

Le secteur informel en est venu à représenter ainsi 25 à 85 % de l'emploi non agricole. ou 50 à 95 % de l'emploi total, selon le caractère plus ou moins urbanisé, et plus ou moins agricole, des économies considérées..

---

15. En France par exemple, c'est plus d'un million d'emplois nouveaux qui ont été créés de puis vingt ans. Mais ce nombre reste insuffisant pour absorber toute la main-d'œuvre disponible.

16. Inversement, les productions du secteur informel ne sont pas toutes à destination du marché local ou régional. Une partie est exportée vers des pays parfois très éloignés. A sa manière, l'économie informelle participe à la



## Les formes de l'informel au Nord

Au Nord la conception de l'informalisation de l'emploi recouvre le thème de la flexibilité et la précarisation du travail ainsi que le développement d'une économie souterraine multi-forme. En revanche, on n'y inclut qu'avec réticence l'emploi indépendant et l'emploi dans les micro-entreprises sous prétexte qu'ils sont parfaitement enregistrés. Cependant, ces composantes de la population active sont aujourd'hui regardées avec un certain intérêt dans la mesure où, dans plusieurs pays, leur dynamisme en matière de création d'emplois apparaît comme particulièrement intéressant pour les politiques d'emploi.

### Le salariat précaire

... Si le travail temporaire ou à temps partiel apparaît quelquefois comme un nouveau moyen de répartir son temps entre travail et loisirs, il est surtout conçu comme élément de création et de renforcement d'un marché secondaire du travail permettant de battre en brèche les systèmes de protection sociale élaborés par l'État-providence (salaire minimum, sécurité de l'emploi, formation de la main-d'œuvre...). C'est ce qui conduit à assimiler ce type de travail à l'emploi informel. Mais on doit rappeler que celui-ci est défini par les caractéristiques de l'entreprise et l'on ne peut certainement pas affirmer que l'intérim et le travail temporaire soient plus particulièrement le fait de petites entreprises.

## L'externalisation des emplois

Le transfert ou rejet des emplois des entreprises vers les domiciles des travailleurs ou vers tout autre lieu extérieur à l'entreprise a surtout été observé dans les pays en développement, spécialement les nouveaux pays industriels. Il s'agit d'une stratégie des grandes firmes dans leurs politiques d'abaissement des coûts salariaux (rappelons le cas de Swissair qui fait faire ses saisies informatiques en Inde) et de délocalisation des emplois. Le télétravail facilite de telles stratégies qui s'observent aussi, de façon plus traditionnelle, dans le textile et la confection, et d'une façon plus générale dans les activités manufacturières classiques.

En Europe aussi ce sont les caractéristiques des entreprises donneurs d'ordres qui permettent de classer les emplois externalisés dans le secteur formel ou dans le secteur informel. Même si quelques petites entreprises y recourent (on a quelques exemples dans l'artisanat de la chaussure des pays du Maghreb), ce sont cependant les grandes qui le font de façon massive. Le secteur de la construction s'était illustré il y a quelques années en France par l'organisation – aidée par l'État – de la sous-traitance des travaux de second œuvre à des travailleurs précédemment licenciés et encouragés à créer leur propre entreprise.

## L'extension du travail indépendant

Bien que le fait soit statistiquement mal documenté, l'externalisation de l'emploi a pu se traduire par une extension du travail indépendant. Plus proprement dénommé travail non salarié (incluant donc les indépendants stricto sensu, les employeurs et les aides familiaux), il a montré une propension à croître plus rapidement que l'emploi salarié dans plusieurs pays européens, au cours de la période récente. Or le travail non salarié (et non agricole) a souvent été considéré comme une bonne approximation de l'emploi informel. Dans les pays en développement, sa croissance est presque parallèle à celle de l'emploi informel et le fait que l'on ait observé son dynamisme dans plusieurs pays européens au cours des 15 dernières années peut être considéré comme un signe de l'informalisation de ces économies. Même si ce concept recouvre des situations qui sont loin

d'être assimilables à l'emploi informel au sens propre du terme (les professions libérales par exemple y représentent près de 22 % des effectifs en France) et même s'il chevauche l'emploi à temps partiel ou temporaire, il est l'un des indicateurs du degré d'extension de l'emploi informel.

[...]

D'une façon générale, les pays qui comptent la plus forte proportion de travailleurs indépendants sont ceux où la législation en matière de sécurité de l'emploi est la plus restrictive et où les cotisations patronales de sécurité sociale sont élevées (Grèce, Italie, Portugal et Espagne). Ceci pourrait suggérer que le travail indépendant correspond effectivement à une demande des grandes entreprises qui recourent à la sous-traitance et au travail à domicile pour accroître leur flexibilité et réduire les coûts. Dans ces conditions, plus que de créations d'emplois, il pourrait s'agir d'un déplacement de l'emploi salarié et le qualificatif d'informalisation s'appliquerait bien à un tel processus. Et cela d'autant plus que, en tant qu'éléments de flexibilisation du marché du travail, les travailleurs indépendants sont soumis à des réglementations moins contraignantes ou dont l'application est conçue comme moins rigoureuse quand elle n'est pas dérogatoire ou même « dispensatoire ».

Parallèlement à ce rapport plus ténu à l'État, un autre élément de flexibilité qui rapproche le travail indépendant du concept de secteur informel, est la facilité d'entrée et de sortie des micro-entreprises, la facilité avec laquelle elles voient le jour et disparaissent qui sont des caractéristiques éminentes du secteur informel dans les pays en développement.

### La pluri-activité

Phénomène ayant pris une ampleur récente, encore que mal

mesurée, la pluri-activité vient aujourd'hui caractériser le processus d'informalisation des économies industrialisées.

À côté du travailleur occasionnel, marginal, temporaire tend en effet à émerger, dans certains pays et depuis la fin des années soixante-dix, l'image d'un travailleur qui, en sus de son activité principale, exerce un ou plusieurs autres emplois ou occupe une ou plusieurs positions de travail dans diverses branches.

Cette nouvelle forme de travail touche en priorité deux catégories de travailleurs :

\* ceux que leur activité principale saisonnière (agriculture, tourisme..) laisse disponible pendant une partie de l'année et pour lesquels la pluri-activité est un usage ancien, connu et reconnu ; l'histoire a ainsi transformé l'agriculteur pluri-actif salarié en un salarié qui exerce une activité secondaire dans l'agriculture, sur les terres qu'il a conservées ;

\* ceux qui sont salariés à titre principal et qui cherchent à compléter leurs revenus en entreprenant des activités à compte propre (comme indépendants) dans le même secteur ou dans des secteurs différents.

Lorsque l'activité secondaire est exercée à titre indépendant dans la même branche que l'activité principale salariée, les risques de « perruque » (c'est-à-dire d'utilisation par le salarié, et pour son propre compte, des matières et services de l'entreprise dans laquelle il est employé) existent. Mais faut-il rappeler ici que c'est là une situation classique du secteur informel dans les pays en développement. La perruque y est même parfois organisée par le patron lui-même qui, n'étant pas en mesure d'offrir une quantité de travail suffisante à son employé payé à la tâche, le laisse libre de travailler à son compte dans l'atelier même.

[...]

## Économie souterraine et travail au noir

Il convient de distinguer les activités illégales ou criminelles (par exemple le commerce de la drogue) des activités licites qui ne sont souterraines ou informelles que par défaut de déclaration. Le travail au noir lui reste bien au centre du processus d'informalisation dans les pays industrialisés. Il s'étend

du travailleur clandestin employé à plein temps et non déclaré à l'échange de services et de produits entre voisins en passant par la non-déclaration (fraude fiscale) d'une partie du travail effectué.

Lorsqu'un salarié enregistré travaille en dehors des heures normales ou pendant le week-end pour le compte d'un particulier sans le déclarer, il s'agit alors de fraude fiscale de la part d'une personne déjà comptabilisée dans la population active.

Et lorsque dans de petites villes de la France profonde (étudiées par Chombart de Lauwe et G. Lautman il y a quelques années) ou lorsque, dans les cités des banlieues des grandes métropoles, se développe le troc (le coiffeur échangeant ses services contre ceux du garagiste sans passer par la médiation de l'argent et donc sans prélèvement fiscal), il y a ici encore informalisation du travail. De tels comportements commencent à être analysés en tant que phénomènes de société et il est encore trop tôt pour les mesurer précisément, mais ils sont les facteurs d'un vaste mouvement de contestation ou de contournement de l'État et du marché, comme si la généralisation des rapports monétaires provoquait une redécouverte des relations interindividuelles et du lien social.

## Du grand intégrateur à des regards différenciés

La mondialisation contribue aux mutations des formes d'emploi. Si celle-ci pèse lourdement sur elles, on ne peut occulter que l'évolution technologique, la volonté de quitter des formes d'emploi trop dépendantes... sont également des facteurs qui pèsent en faveur de profondes transformations des rapports de l'homme à son travail. Certains qui ont goûté aux limites des charmes de la grande entreprise, la quittent certes sans allégresse mais aussi sans tristesse à l'image de Michel, chauffeur de taxi à Paris ; d'autres au contraire, comme Kokou, son alter ego béninois n'ont d'autre aspiration que de trouver un emploi leur garantissant une feuille de paye mensuelle.

## La mondialisation en cause ?

Rédaction d'Histoires de Développement

Les pays à économie développée connaissent comme les pays sous développés un accroissement de l'économie informelle. Pour autant toutes les situations ne sont pas assimilables. Dans les pays à économie développée, l'informel est l'exception, dans les pays en développement, il est la règle<sup>12</sup>. La question de l'emploi et du travail ne se pose pas dans les mêmes termes dans ces deux catégories de pays.

Même s'il y a d'importants problèmes d'emplois dans les pays à économie développée, leur dynamisme reste alimenté par le progrès technique, alors que les activités informelles dans les pays sous-développés intègrent peu ou mal la dynamique technologique.

L'une des hypothèses émises pour réguler les problèmes d'emplois dans les économies développées porte sur la réduction et la répartition du temps de travail. Ces mesures seraient totalement inefficaces pour résoudre le problème de l'emploi dans les pays sous-développés.

La mondialisation : cause du développement de l'économie informelle et de l'accroissement de la précarité ?

Plusieurs facteurs contribuent à affirmer que la mondialisation est la cause de l'accroissement des activités informelles et de l'accroissement de la précarité.

\* La mondialisation impose une hausse de la productivité et une transformation de l'organisation du système productif. La course à la productivité exclue de plus en plus de personnes du système de l'emploi. Face à la fermeture des opportunités de travail dans les activités formelles, ces personnes n'ont pas d'autre choix que de se retourner vers l'informel.



\* La mondialisation remet en cause le rôle des États, en particulier dans la gestion des économies nationales. Souvent en situation de déshérence dans beaucoup de pays du Sud, ils n'ont pas ou plus les moyens de remplir leur fonction, eux-mêmes étant victimes – ou lieux – de pratiques informelles. Faute d'une application des lois, les activités économiques «s'informalisent». La faiblesse de l'État peut avoir des effets plus visibles encore. Trop impuissants, parfois trop complaisants, certains États ne peuvent prendre le risque d'affronter des intérêts puissants<sup>13</sup>.

Mais la mondialisation n'explique pas tout

\* Avec le progrès technologique, pour la première fois dans l'histoire, la production de richesses peut augmenter sans que s'accroisse la quantité de travail demandé. On peut aujourd'hui produire plus avec moins de main-d'œuvre, conduisant la population non employée à rejoindre le nombre des exclus. Plus que la mondialisation, c'est alors l'accroissement du niveau de productivité, l'évolution technologique qui est cause de l'émergence du secteur informel dans les pays industrialisés, de son extension dans les pays à économie précaire.

Ce point de vue sur l'impact de l'évolution technologique sur le volume du travail demandé est loin de réunir une unanimité tant il s'oppose aux enseignements de l'histoire. Celle-ci montre, avec constance, que la productivité est créatrice d'emplois à long terme, même si au niveau local et à court terme ses effets peuvent être momentanément négatifs<sup>14</sup>. Sauf à démontrer que la révolution informatique serait d'une nature différente des révolutions technologiques antérieures, la réduction de volume de l'emploi en raison de l'évolution tech-

nologique est peu crédible. Selon cette analyse, plus encore que dans la précédente, les effets de la mondialisation sur l'accroissement de la précarité, consécutive à une exclusion de main-d'œuvre, sont donc surannés.

\* L'évolution du volume de l'emploi dans les pays à économie développée conforte cette dernière approche bien que l'accroissement de la précarité soit manifeste. Le nombre d'emplois « classiques » ne diminue pas, il continue même à croître depuis vingt ans y compris dans les pays ayant un faible taux de croissance économique<sup>15</sup>. La raison en est que l'offre d'emplois s'accroît à un rythme plus lent que la demande. Le déficit en emplois n'est donc pas dû à la mondialisation mais à l'évolution de la demande sociale de travail : changement des habitudes de vie, pression des femmes pour accéder à l'emploi...

\* Tous les emplois ne sont pas liés à la mondialisation. Beaucoup n'en dépendent en rien, ni du point de vue de la production, ni des débouchés, ni des revenus. Ils relèvent de la sphère locale, régionale, nationale même dans les pays qui ont une part importante de leur production vendue à l'extérieur<sup>16</sup>. La dynamique économique interne au pays est donc une composante essentielle de la lutte contre la précarité. Plus spécialement dans les pays des tiers-mondes, la mobilisation des ressources locales mais surtout la création et la consolidation des marchés locaux ont un impact positif sur la création d'emplois bien supérieur à celui, négatif, que peut avoir la mondialisation.

La causalité mondialisation/croissance de l'informel ne peut être incontestablement établie. Il est donc abusif d'attribuer les difficultés d'emplois à la seule mondialisation. Certes, l'accroissement de la part de population qui travaille dans ce secteur dans les pays non émergents montre un phénomène d'accélération qui peut lui être attribuée. Mais une affirmation trop absolue de cette causalité risque de masquer l'émergence des marchés locaux et l'attention à porter aux possibilités d'initiatives et aux marges de manœuvre qui existent, à la créativité et aux capacités des personnes pour qu'elles se saisissent de leurs propres problèmes.

## Bénin

### Cadre en attente

Alain Soglo

Juin 1990, sa maîtrise de sciences juridiques en poche, Kocou quitte l'Université nationale du Bénin. Février 1991, le voici « Zémidjan » à Cotonou. Zémidjan, comprenez taxi-moto. Du soir au matin, vêtu de son uniforme jaune, comme des milliers d'autres collègues, il parcourt les rues de la capitale transportant colis, bagages et passagers.

L'activité est lucrative : elle rapporte entre 1 500 et 2 000 FCFA par jour, soit plus qu'un cadre supérieur en début de carrière. Très vivante également, elle permet de rencontrer des clients de toutes catégories sociales, nombreux à utiliser couramment ce moyen de transport souple. Mais il s'agit d'un travail pénible : Kocou roule 10 heures quotidiennes, sans couverture sociale, exposés à des risques physiques évidents. Enfin et surtout, cette activité lui semble peu valorisante étant donné son niveau d'études..

En effet, comme tout cadre béninois, Kocou se considérera comme chômeur tant qu'il n'aura pas sa fiche de paye mensuelle. C'est pour lui le gage de la réussite. Pourtant depuis qu'en 1986 l'État béninois a mis un terme au recrutement automatique des jeunes diplômés, de nombreux DSE (Diplômés sans emploi) comme on les appelle familièrement à Cotonou, ont endossé l'uniforme des taxis-motos, bientôt rejoints par certains fonctionnaires ou cadres d'entreprise « déflatés » ... Ces petits métiers n'ont donc plus rien de honteux ! Malgré cela, Kocou l'affirme, il s'agit pour lui d'un pis-aller, d'une solution provisoire dont il ne peut se satisfaire. Son objectif reste toujours de trouver une situation en rapport avec son diplôme de droit. Il ne cesse d'exposer son problème à ses passagers,

---

17. Organisé par une Fondation jésuite qui appuie le rassemblement des coopératives créées initialement par l'État.

s'informant des opportunités d'emploi. Il n'arrête pas de passer des concours de recrutement, même inférieur à son niveau de formation. Et en attendant sa moto roule, roule..

---

18. Une dizaine de récupérateurs ont été assassinés pour fournir les salles d'anatomie de la Faculté de médecine de l'université libre de cette ville. Celle-ci est fermée jusqu'à nouvel ordre, une enquête sur les trafics

France

## Cadre en détente

Fabienne Laures

Calme, posé, lunettes cerclées, mise impeccable, Michel sillonne les rues de Paris au volant de son taxi. Sur fond de Mozart et de Beethoven, il invite les clients pressés à se détendre, le temps d'une course, sur ses banquettes au velours gris moelleux

Serein, Michel ! Et pourtant...

Trois ans en arrière, chef de projet informatique dans une multinationale, il ne supportait plus l'ambiance de sa société : individualisme, stress permanent, crainte du chômage : « Dans ce métier on n'a pas droit à l'erreur, explique-t-il, je travaillais 12 à 14 heures par jour ; le week-end j'étais toujours préoccupé, quand je ne retournais pas au bureau le samedi matin ! » Politique de licenciement. Va-t-il attendre son tour comme les autres pour rechercher un poste identique ? « J'en avais assez, poursuit-il à 47 ans, en informatique on est plus bon à rien : les systèmes évoluent trop vite, nous sommes dépassés et des jeunes arrivent plus performants. » Pourquoi ne pas en profiter pour changer d'activité ? Le grand saut, l'inconnu... Tentant

mais pas facile quand toute une vie est basée sur l'entreprise : «Quand j'ai pris rendez-vous avec le chef du personnel pour lui proposer de négocier ma reconversion, j'ai failli faire marche arrière», avoue-t-il. Mais il n'a pas reculé.. D'ailleurs, passionné de formule 1 et de conduite, Michel avait sa petite idée : acquérir avec sa prime de licenciement, une licence de taxi.

Et voilà comment l'on rencontre des chauffeurs de taxi heureux...

«Je suis libre, autonome, j'organise mon temps comme je veux, constate aujourd'hui Michel ; je travaille cinq jours sur sept mais si j'ai fait mon chiffre, je termine ma journée plus tôt. Je peux lire, faire du sport et je prends des vacances quand je le souhaite. Curieux métier pour un ancien cadre ? «Pas du tout, réplique-t-il, Paris c'est le théâtre de la vie, je fais des rencontres passionnantes ; je parle anglais, aussi ai-je une bonne clientèle d'étrangers et tous les soirs j'ai des histoires étonnantes à raconter à ma femme...» Côté rapport ? «Évidemment, je gagne beaucoup moins d'argent qu'auparavant mais ma femme travaille, les enfants sont élevés, nous avons donc moins de besoins matériels ; et surtout je suis bien dans ma peau et cela, ça n'a pas de prix !»

---

19. Trabandiste : dérivé du mot espagnol «contrabandista» = contrebandier. Il s'agit de la pratique «d'économie de ruelles» de marchandises acquises à l'extérieur ou dans les grandes surfaces, revendues dans la rue sans patente ou registre du commerce.

Hittiste : vient du mot «hitt» = mur en arabe. Ces jeunes sans emploi sont ainsi appelés parce qu'ils se tiennent adossés aux murs des villes au coin des

### III

## REGARDS SUR LE TRAVAIL

Chaque société a sa culture du travail qui trouve ses racines dans l'histoire des populations concernées. Ces cultures se sont métissées, à des degrés divers, au contact et sous la pression de la domination économique des pays occidentaux. Parfois aussi elles se maintiennent, ce qui conduit à une ambivalence des cultures du travail au sein des sociétés. Qu'elles soient métissées ou ambivalentes, les cultures du travail, et au-delà les organisations qu'elles induisent, constituent un heureux florilège de situations que la mondialisation ne réduira pas tant les diversités sont grandes et assurément irréductibles. Ce chapitre en rassemble quelques-unes.

Si certains, dans les pays du Sud, recherchent une reconnaissance de leur activité, cela n'exprime nullement leur volonté d'une normalisation de leur emploi selon des critères modernes. Les récupérateurs de Bogota ne demandent pas l'attribution d'un statut de salarié mais le respect de leur fonction de producteurs, utiles à la société. Les jeunes hittistes et trabendistes d'Alger, malgré leur « dégoûtage » face à l'incurie dont ils sont victimes et leur envie d'émigrer, se sont érigés en agents économiques et sociaux nécessaires pour que vive leur quartier. Quant aux logeurs haoussa de Mopti au Mali, par leur activité discrète, ils contribuent à la réputation commerciale de la ville.

Lorsque les formes de l'activité s'inscrivent dans un registre « traditionnel », connu des populations voisines, elles permettent à ceux qui les pratiquent d'en tirer un revenu. Les productrices de bière de mil au Burkina Faso et les forgerons de Boukoki au Niger savent que leur revenu et leur réputation sont deux faces indissociables d'un même « savoir-faire-être ». La résistance des Kanaks au salariat est née tout autant des formes d'économie clanique développées dans l'archipel que



des travaux obligatoires imposés pendant la colonisation.

Au niveau des personnes, c'est plus l'ambivalence des cultures du travail que l'on constate qu'un métissage. En revanche, celui-ci est plus prononcé dans la gestion des entreprises. Lorsqu'il est accepté, voulu, construit, il peut conduire à un fonctionnement dynamique de l'entreprise à l'instar de la « Star » au Togo. Si, au contraire, il est contesté, refusé, des difficultés surgissent dans les relations au sein de l'entreprise qui peuvent entraver sa bonne marche.

Le croisement de regards sur le travail ne doit pas occulter que celui des sociétés occidentales n'est pas seul en cause, que d'autres sont perçus comme oppressants, voire insupportables. Le cas de diplômés ivoiriens au chômage mais qui doivent « rembourser » leur dette à l'égard de leur famille qui les a soutenus au cours de leurs études est de ce point de vue exemplaire.

---

20. Ce travail a été réalisé à partir d'une série d'enquêtes menées par l'auteur dans les années quatre-vingt sur les changements survenus dans le monde du travail et dans les milieux urbains des pays du Sud.

Notoriété et socialisation  
autour de la sociabilité

## Colombie

### Histoire véridique d'un gilet orange

Marie Dominique de Suremain

«Yo iba jugando y entonces el carro me cogió...» («Je jouais et alors la voiture m'a renversé...»). Chucho m'a ramassé, la voiture s'est tirée.. C'était une voiture de flics. J'ai eu la jambe cassée. Je marche de plus en plus mal... Caliche, huit ans, raconte un fait banal à Bogotá, capitale de la Colombie. De jour et de nuit, des milliers de chariots de bois montés sur roulements à bille recyclés traversent la ville en tous sens, pour extraire des résidus de la société de consommation, le carton, le papier, le verre, le plastique, le métal, qui servent aux industries grandes et petites. Sur sept ou huit mille chiffonniers, cartonniers, récupérateurs aux noms divers, on trouve de plus en plus d'enfants qui apprennent tout petits à «patiner» en poussant les chariots bruyants que leurs parents et copains ont fabriqués ou loués dans les dépôts où ils vendent le fruit de leur collecte. Les accidents sont fréquents, surtout la nuit, parce que les chariots ne portent pas de réflecteurs, mais surtout parce que les récupérateurs sont invisibles aux yeux des habitants pressés, qui les appellent «jetables» ou «indigents».

«Je travaille, moi, monsieur !»

Alors qu'à la télévision, quelques grandes entreprises de verriers et papetiers montrent les vertus écologiques et économiques du recyclage, le soir, dans les rues obscures du centre

---

21. Lomé : lors de nos enquêtes sur le commerce de bétail, le crédit était systématique, le délai de paiement étant en principe de trois à dix jours, en fait de plusieurs semaines.

22. Ces données proviennent d'une recherche réalisée auprès des Haoussa de Lomé. Pour plus de détails, voir M. Agier, Commerce et sociabilité : Les négociants soudanais du quartier zongo de Lomé (Togo), Éd. Orstom, Paris, 1983. Voir aussi différents cas d'organisation commerciale et d'entrepreneuriat «traditionnel» in E. Grégoire et P. Labazée (sous la direction de),

ou dans les vertes avenues des quartiers résidentiels, les récupérateurs sont régulièrement poursuivis par la police, arrêtés arbitrairement, leur matériel et chariots confisqués ou brûlés, au nom de la propreté, de l'ordre et de la prévention de la délinquance.

Exister et être reconnu comme travailleurs ayant un rôle social, économique (et écologique puisque c'est la mode) est le premier objectif des groupes de recycleurs. Un autocollant représentant l'un d'entre eux, le pouce levé, et disant - « je suis un travailleur » - dans un cercle de peinture phosphorescente, fut distribué à des milliers d'exemplaires pour être collés sur les chariots, les vêtements, les murs de la ville ; les récupérateurs le reproduisirent, à la dimension de deux mètres sur deux, sur le mur d'un dépôt, le collèrent partout le Jour de la Terre (22 avril) et dans la «manif» du 1<sup>er</sup> mai... «Je travaille, moi, monsieur !» cria l'un d'entre eux, agressé par un automobiliste qui voulait se garer à sa place, juste au moment où il venait de recevoir des autocollants.

«Para mi, cartonear es un trabajo» («pour moi, faire du carton c'est un travail»), ainsi commençait le tract rédigé par des enfants récupérateurs et lu par eux à la tribune du Jour de la Terre, au micro que leur tendait la très célèbre présentatrice du «Nos amis les bêtes» colombien.

«Être vu ou ne pas être vu», c'est parfois compliqué, quand la plupart des récupérateurs pensent plutôt : «vivons heureux, vivons cachés» et que le rapport de forces est trop inégal. Dénoncer, c'est facile quand on n'est pas tout seul la nuit dans la rue, exposé aux balles des «groupes de nettoyage social», nouvelle forme des escadrons de la mort. En Colombie, en 1991, 689 morts leur sont attribuées : gamins des rues, prostituées, vagabonds, récupérateurs sont également victimes de ces assassinats. Fréquemment «retenus» pour vingt-quatre heures sans être enregistrés, les travailleurs de la nuit peuvent disparaître également sans laisser de traces. Sans papiers, ils sont immédiatement suspects ; avec papiers, ils craignent d'être fichés et persécutés. Cruel dilemme qui oblige à réfléchir sérieusement avant d'agir... Mais il faut agir quand même.

## Accordéon de papier

Ainsi une vidéo, « Accordéon de papier », fut filmée en montant des caméras sur des chariots et en parcourant avec les récupérateurs tous leurs espaces de vie et de travail : leur quartier, un bidonville du sud sur une colline escarpée d'où la vue panoramique sur la ville permet d'en prendre possession, au moins du regard ; les rues du centre et des beaux quartiers du nord, parcourues interminablement avec les chariots vides puis avec les chariots pleins, quinze à vingt kilomètres, aller et retour... ; les dépôts du Cartucho, quartier délabré du centre, où l'on arrive au petit matin, fourbu, le teint gris, l'estomac rempli d'un peu d'eau sucrée et peut-être d'un pain, pour classer le matériel et échanger les nouvelles de la nuit.

Alors, l'envie leur vint d'en dire plus, de raconter leur vie, les « impôts » payés à « la loi », les mauvais traitements, les rafles, l'envie de voir leurs enfants étudier, vivre mieux, faire autre chose.

Puis la dénonciation devint désir d'exister, de revendiquer un espace, le droit au travail, à circuler librement, à être respecté, à être protégé et non persécuté par la loi et par ses concitoyens.

Discussion autour des moyens accessibles pour devenir visibles : peindre les chariots ? Oui, mais si on n'en est pas propriétaire, c'est du travail perdu. Un uniforme, comme certaines coopératives et comme les employés de la municipalité ? Trop cher. Alors, un gilet d'une couleur voyante, visible la nuit, avec l'emblème du groupe imprimé, qui protège des accidents et de l'anonymat meurtrier. Et pour la police, une carte avec photo, qui montre que l'on est respectable, et qu'une organisation répond de votre honnêteté. Quel emblème choisir ? L'autocollant « je suis un travailleur » ? Non, trop connu et trop commun (!).

Après moultes dessins, débats et essais sur leur image et les symboles qui les identifient, les récupérateurs du groupe formé optèrent pour une main tendant un journal froissé, symbole de l'échange entre la population et eux, au centre d'un roulement à bille, symbole du chariot typique de leur activité. Les gilets orange furent remis solennellement aux membres du groupe, accompagnés de la carte orange, bien sûr, et d'une pelle et d'un balai, utiles pour laisser les trottoirs sans débris après

avoir ouvert les sacs poubelles et pour revendiquer une contribution positive à la propreté de la ville.

## Des gilets à la pelle

Gilets orange au Congrès des recycleurs<sup>17</sup>, gilets orange dans la rue, gilets orange dans la nuit des élections ramassant des milliers de tracts et détritrus abandonnés par les citoyens.

Les gilets orange se voient, les gilets orange se respectent. Depuis peu, il y a des gilets rouges, à bandes phosphorescentes, achetés dans le commerce, portés par des récupérateurs indépendants... Coïncidence, peut-être, influence heureuse, possible..

Gilets orange aussi lors d'une manifestation sans précédent, où commerçants du carton, récupérateurs de la rue, conducteurs de charrettes et petits revendeurs à la sauvette, ont défilé dans le centre de Bogotá, pour crier leur indignation devant le sort fait à leurs frères de Barranquilla<sup>18</sup> et réclamer un statut digne pour leur travail.

Aux dernières nouvelles, les propriétaires des gilets orange contribuaient à mobiliser les Ong spécialisées en Droits de l'Homme et appui aux enfants de la rue sur le montage d'un système d'action d'urgence et de défense. On les a également signalés en train de négocier un espace de travail, avec un concessionnaire privé chargé du ramassage des ordures du centre ville, et aussi dialoguant avec des hauts fonctionnaires du ministère de la Santé, sur la réforme du Code sanitaire.

À l'école du recyclage, seront-ils les professeurs ?

# Algérie

## Jeunesse sur fond de crise

Mohamed Khandriche  
Mahmad Saïb Musette

Une masse importante de la population juvénile est (et sera) toujours laissée en marge de l'activité économique. La demande additionnelle d'emplois s'élève aux environs de 250 000 jeunes chaque année. Selon l'hypothèse la plus optimiste 50 000 jeunes peuvent espérer trouver un emploi ou se mettre au travail. Le stock de jeunes sans emplois dépassera sous peu le cap d'un million.

Exclus du système éducatif, non admis dans les établissements de formation professionnelle, non insérables dans la vie active, que deviennent ces jeunes ? Comment se débrouillent-ils pour survivre ? Dans le quotidien, on observe leur concentration dans quatre espaces sociaux : la famille, le secteur informel, la rue et la mosquée.

[...]

Tous les jeunes chômeurs ne sont pas « sans travail » au sens sociologique du terme. La débrouille constitue un espace social qu'on peut situer à la périphérie du travail rémunéré. On peut, sans exagérer, estimer que 25 % de la population non agricole occupée se trouve dans le secteur informel.

Ce taux varie en hausse selon les saisons : les vacances (pour les écoliers, les étudiants), les saisonniers pour l'agriculture, le ramadan pour toutes les catégories sociales (travailleurs, enfants, femmes, personnes âgées, jeunes). Les marchés hebdomadaires, organisés par les communes, constituent un espace privilégié pour observer l'organisation de la distribution des produits de l'économie souterraine.

Pour vivre sans travail salarié, les jeunes déploient des trésors d'ingéniosité et pénètrent pratiquement toutes les branches de l'activité économique. Ils entrent parfois dans les

réseaux internationaux de la contrebande. On a pu assister à des abandons du travail salarié pour se lancer dans le « business », à la limite de la légalité.

### Trabendistes et Hittistes<sup>19</sup>

La contrebande est adoptée comme activité positive par les jeunes. Le « trabendo » est un métier, ses adhérents sont des « trabendistes ». Cette activité est valorisée dans la mesure où elle est une forme de travail en l'absence d'un emploi durable et fortement rémunéré. Pour rester dans les valeurs islamiques, la tolérance est préconisée même si l'activité pratiquée est réputée illégale.

La réussite sociale par la débrouille est désormais un modèle admis. Les stéréotypes misérabilistes du chômage sont battus en brèche. On assiste à une déconnexion entre le travail précaire offert par l'État et les projets de réalisation des jeunes.

Les « hittistes » sont de jeunes exclus entretenus par la famille. Ils constituent une réserve pour le secteur informel.

Ces jeunes garçons fuient la maison et souvent le village pour se retrouver dans l'anonymat des villes. Chaque groupe s'approprie un espace donné. Il y a ainsi des règles d'occupation spatiale avec des normes qu'on ne saurait transgresser sans provoquer de heurts.

Le hittisme apparaît aussi comme un espace de vie à plusieurs vitesses où alternent des périodes d'activités intenses et des périodes mortes.

Les premières se développent dans certaines occasions (match de football, mariage, décès, prière du vendredi...) où les jeunes agissent en tant que volontaires solidaires de l'esprit du « houma » (le quartier). Ou encore s'activent selon les fréquences d'arrivée de produits de consommation (en pénurie constante) dans les galeries algériennes ou dans les « aswak el fellah ». Ils régulent ainsi l'approvisionnement des familles et se font parfois un peu d'argent de poche en écoulant ces produits

---

23. Pour plus de détails voir les trois articles suivants : « Formes de travail et identités : recherche d'une perspective anthropologique », Cahiers des sciences humaines, XXIII, 1, 1987, p. 3-12 ; « Le passage à l'usine : forme de recrutement et gestion de la main-d'œuvre au Cameroun », Science et Technique (DGRST, Yaoundé), IV, 1-2, 1986, p. 3-43 ; « Éléments d'anthropologie des lieux de travail : le cas d'une brasserie au Togo » (avec Thierry

avec une marge bénéficiaire.

Les secondes sont vécues de deux manières : par des pratiques souterraines (telles que la « drague » ou la drogue) et par l'alimentation de radio-trottoir où se mêlent les fantasmes, la rumeur, les désinformations et l'information sur la vie réelle de la cité, et ce dans un langage propre aux hittistes.

Outre leur rôle social « sans pitié » sur l'avenir du pays, qualifié ironiquement de « bled mickey » (dérivé de Walt Disney), ces jeunes sont imprégnés d'un sentiment de « dégoutage » (ras le bol total) et nombreux sont ceux qui rêvent de fuir ce quotidien sans espoir pour un avenir meilleur. Le mythe d'un « ailleurs meilleur » est fortement incrusté dans l'imaginaire juvénile, et il est consolidé par la réussite de quelques-uns qui servent parfois de relais. Plus par désespoir que par conviction, certains se sont même fait engager dans les mouvements de révolte à l'étranger (par exemple en Afghanistan). Ils rêvent souvent d'un « babor » australien pour s'y installer définitivement, quitte à perdre leur nationalité d'origine.



## Mali - Brésil

### L'ambivalence des cultures du travail<sup>20</sup>

Michel Agier

Figures sociales dominantes de la vie quotidienne du travail, certains acteurs agissent à la frontière entre les petits mondes du travail et ceux de la société environnante. Ils se rencontrent parmi les notables locaux, les agents recruteurs, les leaders syndicaux, éventuellement les chefs d'équipe ou les anciens salariés, etc. Leur caractéristique commune est de savoir « jouer sur les deux tableaux » – dans et hors des espaces de travail – et d'avoir, au fil d'expériences sociales diverses, appris ou mis en valeur une culture relationnelle spécifique, complémentaire et relativement distincte de la qualification technique.

#### Afrique : le métier de logeur chez les haoussa

Pivots des réseaux marchands haoussa en Afrique de l'ouest, les logeurs ont pour rôle essentiel de mettre en contact et en confiance des commerçants (de bétail, de kola, de planches, etc.) qui se rencontrent pour vendre et acheter sur des places-relais (marchés d'approvisionnement et de distribution en gros). La position sociale élevée de ces mai gida dans le monde haoussa peut mieux se comprendre si on en analyse les trois principales fonctions.

#### L'accueil

Les logeurs assurent l'hébergement et la nourriture des commerçants de passage étrangers au pays, ainsi que de leurs aides éventuels. Selon qu'ils se trouvent dans la ville du marché d'approvisionnement, au poste frontière ou au lieu de distribu-



tion, l'hébergement peut durer quelques jours, plusieurs semaines ou plusieurs mois. Aussi les maisons représentent-elles le principal « outil » de travail et capital économique des logeurs. Plusieurs maisons sont fréquemment mobilisées par un même mai gida pour le seul accueil de ses commerçants étrangers. Quand il repart, le commerçant de passage remet une « faveur » (alheri) à son logeur. Ce cadeau n'entre pas dans la comptabilité explicite des opérations commerciales. Il est toujours représenté par les intéressés comme un don optatif entretenant la relation personnalisée entre le logeur et « son » étranger. Les relevés que l'on a pu faire à Lomé de ce don montrent qu'il couvre grosso modo les frais de nourriture du commerçant hébergé.

### L'intermédiaire

Dans la théorie générale qui organise les réseaux marchands haoussa, vendeurs et acheteurs ne sont pas supposés se connaître. C'est le logeur qui établit la relation entre eux, en assumant le rôle de dillali : intermédiaire. Plus précisément, le logeur prend en charge toutes les affaires du commerçant étranger qu'il loge. Les fonctions d'intermédiaire impliquent diverses compétences : bonnes connaissances de l'état des prix locaux et de la demande ; capacité à tenir la comptabilité du vendeur au jour le jour pendant son séjour et, éventuellement, en son absence ; interprétariat : les langues qui peuvent se croiser dans le réseau, à Lomé, sont le haoussa, le foulédé, parfois le moré. Ces différents services sont en fait rendus par des dillali travaillant pour le compte du logeur.



## La garantie

S'il loge le vendeur et fait le contact avec l'acheteur, le mai gida est encore indispensable aux réseaux marchands en assumant cette fonction tout à fait immatérielle qui consiste à établir une relation de confiance entre les négociants. C'est le logeur qui garantit à l'acheteur que la marchandise est bonne et au vendeur que l'acheteur est fiable et paiera son dû<sup>21</sup>. Il garantit que l'un et l'autre disent la « vérité » (gaskiya) – ce terme est l'un des plus importants dans les marchandages, au cours desquels le vendeur et l'acheteur ne se parlent pas directement, le logeur faisant le va-et-vient de l'un à l'autre. Après la vente en gros, c'est encore le logeur qui va collecter l'argent auprès des acheteurs et va le garder (en banque ou à son domicile, en liquide) avant de le remettre au commerçant itinérant lors de son prochain séjour. Il faut donc que le logeur offre lui-même toutes les garanties d'honnêteté et de sécurité qui justifient la confiance qu'on lui porte.

## Une reconnaissance collective

Sans avoir en principe de capital personnel investi dans le réseau, le logeur est donc celui qui manipule l'argent et en organise la circulation. La commission qu'il reçoit (laada) est le socle de la transaction, c'est aussi le seul revenu officiel du logeur. Ce revenu s'ajoute en fait à différentes rémunérations plus ou moins régulières et cachées, représentant les bénéfices multiples d'une position de pilier de l'organisation commerciale.

La position de logeur s'acquiert au terme de parcours sociaux dans le commerce ou dans la politique interne au monde haoussa local. On trouve ainsi, parmi les logeurs, des notables du quartier haoussa, des chefs religieux et des

patrons de commerce. Ces parcours ont permis d'établir les différentes composantes d'un pouvoir à plusieurs facettes : capacités d'hébergement, capital de bonnes relations dans le milieu marchand, prestige individuel local, réseau personnel de parents et clients mis au travail. Tout cela assure une efficacité des services rendus par les mai gida et une reconnaissance collective de leur légitimité et de leur pouvoir, qui peuvent être objets de rivalités mais ne sont jamais contestés en eux-mêmes.<sup>22</sup>

## Brésil : deux trajectoires exemplaires de leaders bahianais

Les lieux du travail sont des lieux de formation de pouvoirs dont la légitimation renvoie à des cultures du travail ambivalentes, c'est-à-dire aussi bien aux sociabilités du travail lui-même qu'à celles de la société dans laquelle il s'accomplit. Même dans les situations tenues pour les plus contractuelles, comme le salariat dans de grandes entreprises industrielles modernes, on ne se trouve jamais face à des pratiques et des représentations « pures » : le passé dans le travail informel, les expériences scolaires et les ambitions de pouvoir et d'entrepreneuriat personnels, expliquent l'engagement de certains leaders dans les entreprises. C'est ce que montrent les parcours d'Antonio et de Manuel, travailleurs de l'industrie brésilienne.

Lors de notre rencontre dans le quartier populaire de Liberdade, à Salvador de Bahia, Antonio, 51 ans est supervisor dans une usine de production de plastique et Manoel, 49 ans, travaille comme électricien à la Petrobrás, la compagnie nationale de pétrole. Il est également syndicaliste – leader très populaire parmi ses collègues et élu pendant quelques années à la direction du syndicat unique de l'entreprise (sur une liste dite « d'opposition », c'est-à-dire très marquée à gauche). Ces deux formes de statut et de participation sont apparemment opposées : l'un agit par délégation patronale, l'autre par délégation des salariés. Les deux personnes ne se fréquentent pas, bien que beaucoup de choses les rapprochent : l'âge, le milieu d'origine, l'histoire personnelle et le voisinage. Leur différence a-t-elle un sens ?

### Apprentissage sur le tas et premières socialisations

Les deux trajectoires commencent d'une manière similaire :

élevés dans des familles relativement épargnées par la pauvreté environnante, puisque de pères petits salariés, ils sont enlevés très tôt de l'école primaire pour commencer à travailler dans « l'informel ». À dix ans, Manoel est placé par sa mère chez un menuisier de leur connaissance, pendant deux ans, puis il travaille pendant plus d'un an dans des boutiques et échoppes de parents et amis avant d'entrer, à treize ans, dans une petite fabrique de chaussures. Il va rester dans cette branche jusqu'à l'âge de 21 ans, époque à laquelle il se marie et, tout en continuant à travailler, décide de reprendre ses études, primaires puis secondaires, qu'il suivra en cours du soir et terminera quatorze ans plus tard, à l'âge de 35 ans.

À 14 ans, Antonio est placé par un oncle dans un couvent de la ville de Salvador, où il sera manœuvre touchant à tous les métiers pour l'entretien des bâtiments : un peu maçon, un peu électricien et plombier. Quatre ans plus tard, le même oncle conduit Antonio vers une petite fabrique de sacs en papier. Il y restera onze ans, gravissant quelques échelons hiérarchiques avant de passer à d'autres entreprises qui lui feront suivre l'évolution technique et économique de la branche : des sacs en papier aux sacs en plastique puis de ceux-ci à la production chimique de plastique.

De cette première phase de leur trajectoire, Antonio et Manoel gardent le souvenir de l'apprentissage sur le tas. Tous deux se sont socialisés par le travail, situation qu'ils valorisent aujourd'hui. Si Manoel s'est remis aux études, c'est sans doute parce qu'il avait commencé dans une branche artisanale (la chaussure) qui, contrairement à celle d'Antonio (emballage), a périclité dans les années soixante au lieu de se transformer. D'ailleurs, si Antonio estime que sa première expérience en atelier et « sans carte de travail », souligne-t-il, lui a permis de « savoir vraiment ce que c'était qu'un travail, ce qu'était travailler dur », Manoel, lui, valorise l'apprentissage mais par défaut, faute de scolarisation : « Je crois que même aujourd'hui, dit-il, l'enfant qui ne peut pas, principalement le pauvre, qui n'a pas les moyens d'étudier, la meilleure manière d'éduquer un enfant, c'est de le mettre à apprendre une profession.. C'est comme ça : pas à l'école, à l'atelier, ces endroits comme ça, l'artisanat ». Cette légère différence de point de vue entre Manoel et Antonio se retrouve dans le reste de leur parcours ainsi que dans leurs positions actuelles.

## Manoel : promotion et frustrations

Après avoir quitté définitivement la branche décadente de la fabrication de chaussures et passé deux années à vivre de biscuits (petits boulots) tout en terminant sa scolarité et en essayant une formation complémentaire (inachevée) d'électricien, Manoel réussira finalement à entrer sur concours dans l'entreprise nationale de pétrole comme électricien. Huit ans plus tard, il est un des principaux leaders syndicaux de l'entreprise, licencié pour avoir participé à une grève, puis réintégré deux ans plus tard à l'occasion d'une amnistie générale.

Pour comprendre un tel investissement dans le syndicat, il faut mentionner des situations vécues par Manoel comme des humiliations hiérarchiques face à des personnes dotées de diplômes mais dont il estime les connaissances réelles inférieures aux siennes. Problèmes de statut, qui commencent avec l'effort accompli d'une seconde scolarité, terminée à 35 ans, laborieuse et insuffisante pour atteindre certaines positions sociales dans l'entreprise. Car, outre son engagement syndical, Manoel a aussi essayé plusieurs fois mais sans succès de passer contremaître et même, à deux reprises et en vain, d'entrer à l'université pour faire une formation en ingénierie électrique. Autrement dit, si Manoel a eu une socialisation par le travail qui lui a donné le sens de l'effort, il a aussi connu les avantages de la scolarisation et les frustrations de son inachèvement.

## Antonio : promotion et enchantement

Là où Manoel souffre d'une carrière perçue comme inachevée et bloquée à cause d'un passé dont il rappelle la pauvreté (il était l'aîné de seize enfants...), Antonio, moins scolarisé, «enchante» son histoire avec des mots désignant les fonctions de pouvoir dont il s'est toujours approché sans s'y stabiliser complètement : au long de sa carrière de vingt ans dans diverses entreprises de l'industrie plastique, où il est entré à trente ans, Antonio a occupé les postes d'encarregado (chargé de production), «second» ou «substitut» de l'encarregado,

---

24. Voir Alban Bensa et Jean Freyss, «La société kanake est-elle soluble dans l'argent», Terrain n° 23, oct. 1994, p. 11-26, Éd. Ministère de la Culture.

« chef général » ou « pratiquement chef », et enfin supervisor avant de redevenir simple opérateur de machine.

Avec beaucoup d' emphase, il se dit très recherché par les chefs d'entreprise. Il emploie le « nous » pour parler des établis-

### Un rapport complexe au salariat

Le rapport kanak au salariat est complexe car il est perçu aussi comme l'astreinte que la colonisation avait imposée à leurs Anciens. Ce « travail pour les Blancs » ne se réduisait pas au travail obligatoire du code de l'indigénat ; il était aussi l'activité dans les mines ou sur les « stations » des colons. Mais la mémoire kanake se manifeste encore aujourd'hui par de nombreux discours mettant l'accent sur les réquisitions de Kanaks pour construire des routes ou des bâtiments pour les gendarmes... Le salariat est perçu alors comme une aliénation, non pas socio-économique mais culturelle : se soumettre à un pouvoir étranger.

L'ensemble de ces obstacles : activité déqualifiée<sup>25</sup>, déracinement géographique, travail aliéné, n'entraîne pourtant pas un refus du salariat. L'aspiration à mieux vivre, en disposant de biens marchands, est très générale ; et pour cela, il faut de l'argent. Dans le passé, le besoin d'argent était souvent lié à une fête importante, notamment à un mariage. En prévision de l'événement, un ou plusieurs membres de la famille allaient « faire de l'argent » en travaillant quelque temps au port de Nouméa, dans une fabrique, une mine ou un chantier. Aujourd'hui encore, on observe ce « travail occasionnel » par exemple lors d'un chantier de travaux publics au voisinage de la tribu. On assiste alors à un véritable « partage du travail » qui pourrait sans doute inspirer nos réflexions, ici, face au chômage.

Lors de la construction de la transversale Koné-Tiwaka,

25. Dans le secteur privé, comme dans la fonction publique, les Kanaks restent cantonnés dans les professions « inférieures ».

➤

très vaste chantier qui coûte plus 350 millions de F, les tribus traversées par le tracé de la route se sont organisées pour recevoir une partie des « retombées » économiques de ce chantier. D'abord en fournissant une partie de la main-d'œuvre. Ce sont les autorités coutumières de la tribu qui « désignent » les personnes qui vont aller travailler et, si le chantier dure un peu, ce ne seront pas toujours les mêmes ; ce qui ne plaît guère aux chefs de chantier. Les tribus s'organisent aussi pour offrir des prestations, telles que les repas de midi pour le personnel du chantier. Avec l'avancée du chantier, l'opération se renou-

sements où il a travaillé. Il dit connaître tous les patrons et les meilleurs ouvriers de la branche du plastique. Il recrée ainsi des liens de proximité dans son ambiance de travail, personnalisant les relations sociales et traitant les entreprises – leurs équipements, leurs machines et leurs salariés – comme des biens et des relations personnels. On comprend qu'au bout du compte, Antonio cherche à créer lui-même sa propre entreprise. Il est sûr d'avoir le capital nécessaire de relations personnelles aux différents échelons de la branche, d'avoir assez de prestige et une expérience polyvalente. Il lui manque le capital financier et, littéralement, le crédit. Il a déjà souffert dans sa carrière de ce manque de crédit, quand il s'est heurté à des affronts directs (plaintes ou observations de ses supérieurs en public) et indirects (offres de salaire en dessous de ses espérances). C'est ce qui explique sans doute que malgré les niveaux atteints, le salaire actuel d'Antonio, qui parle comme un patron, soit inférieur à celui de Manoel, qui utilise le langage de la pauvreté.

## Notables du travail

Certaines pratiques relatives à l'embauche dans les entreprises de salariés mettent en mouvement des réseaux, plus ou moins structurés et denses, reconnus ou non par les entreprises, pouvant aller, dans plusieurs pays d'Amérique latine, jusqu'au « closed shop » de l'embauche syndicale. Ces situations mettent en évidence des dynamiques locales intervenant, bon gré mal gré, dans le fonctionnement des entreprises. Ces



réseaux s'organisent généralement autour de quelques figures sociales dominantes. Sans être toujours eux-mêmes salariés, ces notables d'un genre particulier se situent à la lisière de deux mondes, tout comme les logeurs-intermédiaires du commerce se trouvent au contact entre étrangers et autochtones, entre vendeurs et acheteurs, entre demande et offre de service.

### Notables d'entreprise

Figures ambivalentes, ils sont d'abord bien insérés dans le lieu de travail. Noyaux d'ouvriers anciens, contremaîtres, chefs d'équipe ou employés du service du personnel, ils exercent un contrôle relatif sur l'organisation du travail grâce à leur position hiérarchique, à leur savoir-faire ou à de bonnes relations dans l'entreprise. Ces qualités sont socialement revalorisées hors des lieux de travail grâce à l'embauche, qu'elles permettent, de personnes proches parents, co-villageois ou voisins. De la sorte, ils construisent leur position sociale simultanément dans et hors du lieu de travail, et leurs services rendus sont perçus et prennent un sens de part et d'autre comme faveurs ou comme activité professionnelle. Ils agissent à des échelles généralement microsociologiques, celle de l'entreprise d'une part, celle de la famille, du lignage ou du village d'autre part.

### Notables locaux

Ceux-ci ont des zones d'influence plus vastes que les précédents, allant du quartier à la ville ou à la région. Il s'agit de chefs de lignage ou d'association ethnique, de villages ou de quartiers africains, de caciques et de syndicalistes mexicains, de coroneis ruraux et urbains au Brésil, de leaders politiques ou communautaires en Inde, etc. Les entreprises du lieu se trouvent alors soumises à une emprise externe qui interfère sur les relations de travail. On a pu ainsi, au Togo, recomposer un réseau d'embauche centré sur un notable (héritier de la chefferie locale) qui avait joué un rôle important dans l'attribution du terrain sur lequel avait été construite une usine, et qui avait, en quelque sorte, monnayé ce terrain contre le recrutement de vingt-cinq de ses protégés, parents et clients politiques.



## Agents recruteurs

Ils monnayent directement leur intervention dans les embauches, alors même qu'ils agissent sur les mêmes terres que les notables locaux et, bien souvent, de connivence avec eux.

Intermédiaires entre les directions d'entreprises de main-d'œuvre (plantations, exploitations forestières, etc.) et les hiérarchies locales, ils font de ce rôle leur profession : ce sont le gato au Brésil (littéralement « le chat », intermédiaire entre les travailleurs temporaires de la canne et leurs employeurs), le thikadar en Inde (marchand de main-d'œuvre) ou encore les agents d'entreprises de sous-traitance et ceux des campagnes de recrutement de l'État. Le cynisme de cet emploi ne doit pas faire oublier qu'il ne fait que rendre plus visibles et systématiques les avantages d'une fonction — celle de médiateur entre univers sociaux distincts — qui existe, comme on l'a vu plus haut, sous d'autres modalités.

Tous ces personnages constituent leur statut sur la reconnaissance du double ancrage des cultures du travail. Notables d'entreprises, notables locaux ou recruteurs professionnels, ils renvoient aux systèmes sociaux qui insèrent les situations de travail et leur donnent sens : familles et lignages, hiérarchies locales et pouvoirs politiques régionaux ou nationaux. Si, dans les activités non salariées, le travail est souvent « enchanté » dans diverses modalités de la domination interpersonnelle, les entreprises de travail salarié font preuve, elles, d'une remarquable perméabilité aux sociabilités locales<sup>23</sup>.

---

26. Pour une étude détaillée de ce cas, voir « Vers un modèle du management africain », par A. Henry, in *Cahiers d'études africaines*, 124, XXXI-4, 1991.

## Bibliographie complémentaire

- Travail et identité dans les villes du tiers-monde (recueil d'articles réunis et présentés par M. Agier) in Cahiers des sciences humaines, vol. XXIII, n°1 et 2, 1987.
- Classes ouvrières d'Afrique noire (études réunies et présentées par M. Agier, J. Copans et A. Morice), Karthala/Orstom, Paris, 1987.
- B. Lautier, C. de Miras et A. Morice, L'État et l'informel, l'Hamattan, Paris, 1991.
- Salariés et entreprises du Sud (études réunies et présentées par R. Cabanes, J. Copans et M. Selim), Karthala/Orstom, Paris 1995.

Une vie pour quoi faire ?



## Burkina Faso

### Les dolotières de Babora

Émilie Sonda

La préparation du dolo (bière de mil) est une activité que toute personne de sexe féminin apprend obligatoirement dès 6-7 ans. Elle fait partie des activités parmi les plus lucratives pratiquées par les femmes de Babora. Préparer le dolo ne demande pas de disponibilité particulière. Quand elle nourrit ce projet, la femme, tout en s'occupant des tâches familiales (entretien des enfants, cuisson des aliments, réfection des cases, corvée d'eau et ramassage du bois mort), trouve du temps pour faire germer son mil, qu'elle moud ensuite pour préparer la bière. Au jour désigné, elle informe ses voisines qui lui viennent en aide pour la corvée d'eau. Après cela, la vie continue comme de coutume. C'est le troisième jour, celui de la vente du dolo qui est important pour la dolotière. Car, bien qu'ayant commencé à sensibiliser hommes et femmes à venir boire son dolo, ce troisième jour elle devra doubler d'ingéniosité pour attirer ses clients : offrir à goûter le matin de bonne heure aux voisines et aux passants qui devront à leur tour en faire la publicité ; éviter les ventes à crédit ; gérer l'humeur des buveurs et ainsi l'ambiance du cabaret. En somme, elle doit

savoir choisir son public. Par la qualité de son dolo, la femme augmente son prestige.

## Niger

### Les fondeurs de Boukoki

Michel Ogier

[...]

Les fondeurs sont le seul corps de métiers à Boukoki [quartier de Niamey, capitale du Niger] à salarier leurs ouvriers qui ont un revenu nettement supérieur à celui des autres artisans du quartier. Si les fondeurs ont opté pour cette forme de rémunération des compagnons, c'est en raison de la régularité de leur activité, constante tous les jours, pendant toute l'année. (Cependant ils compriment leurs besoins en trésorerie en achetant quotidiennement la matière première dont ils ont besoin.)

On recrute en principe presque exclusivement des apprentis dans les familles de forgerons-fondeurs. Ces deux métiers ne sont d'ailleurs pas dissociés dans la mentalité collective nigérienne. Mais il y a des exceptions et on trouve quelques ouvriers qui ne sont pas de la « caste » des forgerons (10 à 20 %). Toutes les ethnies locales peuvent avoir des familles de forgerons. (Peul, Djerma, Haoussa, Bambara, etc.).

L'apprentissage est long et assez difficile. On débute à la forge en tournant la manivelle du ventilateur et en fondant et décrassant le bain. Ceci dure 1 à 2 ans environ, Puis on devient mouleur de couvercles (pièce assez facile à exécuter). Puis on commence les marmites. On devient ouvrier après 3 ans environ. Un bon ouvrier moule, coule et décoche environ 4 à 5 marmites par jour.

Boukoki est un quartier où de multiples activités sont intégrées, ordonnées, structurées, selon une logique interne, précise, l'impression d'incohérence, de désordre n'est qu'apparence. Chaque métier a sa place entre des métiers situés en amont et en aval. Les fondeurs par exemple achètent leur matière première à une corporation qui la collecte dans la ville de Niamey. De même aucun, sauf exceptionnellement, ne com-

mercialise sa production à l'unité.

À Boukoki, les activités de production et celle de commerçant sont quasi incompatibles. Un commerçant a une activité itinérante, il se déplace sans cesse pour chercher des approvisionnements et des clients, c'est un homme debout. Le producteur est sédentaire, il est assis à même le sol et l'on vient à li.

Comme il est difficile d'être à la fois debout et assis à même le sol, le même homme est rarement à la fois artisan et commerçant. Le morcellement et la spécialisation des métiers est la seule façon d'éviter les problèmes de relations.

Aucun ne cherche à dominer l'ensemble de l'activité ; au contraire chaque maître-artisan laisse ses meilleurs ouvriers s'installer à leur compte et donc à le concurrencer.

... L'analyse du phénomène de récupération de l'artisan ne se limite pas à l'emprunt technologique. Il opère une réadaptation tant au niveau de la matière que de l'outil et de la fonction. Il innove. Il intègre quelque chose d'étranger à son propre système en le recréant.

C'est bien sûr cet aspect qui explique pour une grande part la modicité des prix de vente. Boukoki joue accessoirement un rôle d'assainissement urbain en faisant disparaître, fondre des quantités impressionnantes de déchets dont il aurait fallu autrement se débarrasser coûteusement.

## Nouvelle-Calédonie

### La société kanake en travail

Jean Freyss

En conclusion d'une étude sur Culture et développement kanak, un responsable kanak rapportait l'anecdote bien connue, mettant au prise un pêcheur allongé au soleil et un planificateur :

«- Pourquoi est-ce que vous n'êtes pas en train de pêcher sur le lac ?

- C'est que hier, j'ai fait une bonne pêche et j'ai gagné assez d'argent pour trois jours : alors, pourquoi irais-je à la pêche aujourd'hui ?

- Parce que vous pourriez acheter une grande barque de pêche à moteur !

- C'est vrai, mais pourquoi aurais-je besoin d'une grande barque de pêche à moteur ?

- Parce qu'avec cet argent, vous pourriez vous construire une grande maison avec une piscine !

- C'est vrai, mais pourquoi devrais-je avoir une grande maison et une piscine ?

- Parce que vous pourriez profiter de la vie et paresser au soleil toute la journée !

- C'est vrai, mais c'est justement ce que je suis en train de

faire »

Cette histoire ne doit pas faire illusion. L'image « primitive » de l'homme ne travaillant que pour sa survie et dans les limites de ses besoins immédiats est bien dépassée ; on peut même se demander si elle a jamais correspondu à la réalité. [...]

L'anecdote du début souligne que dans la société domestique (celle du pêcheur sur sa plage) il n'y a pas de stratégie de maximisation du travail. Elle ne dément cependant pas le fait que, lorsqu'il le faut, le pêcheur sur le lagon ou l'horticulteur sur son billon d'igname peuvent donner un gros coup de collier. Le travail a alors un sens.

« Lorsqu'il le faut » : c'est-à-dire lorsque les règles sociales légitiment l'effort productif. Dans la société domestique, outre l'exigence d'assurer l'autosubsistance, ces règles imposent un certain nombre « d'extras », liés aux obligations sociales définies par le rang de chacun : échange de produits symboliques, travaux « d'utilité collective », notamment lors des fêtes cérémonielles.

Mais il est dangereux d'effectuer un surtravail pour disposer de biens matériels que son rang social ne légitime pas, et plus encore pour acquérir des moyens de production destinés à enclencher un cycle d'accumulation productive. Les propos entendus maintes fois sur la réprobation de ces comportements, la marginalisation des « fautifs » ou, en tous cas, la crainte d'être marginalisé attestent de la permanence de ces règles et de ces représentations.

Par ailleurs, le statut de « chef d'entreprise » n'a pas sa place dans les hiérarchies sociales kanakes, de même que l'organisation imposée par le travail salarié n'est pas facilement acceptée, sauf lorsqu'il s'agit du travail pour les « Blancs ». J.-M. Tjibaou constatait en 1983 : « On n'a pas de modèle d'une entreprise mélanésienne qui marche ; si vous en trouvez une, il faudra me le dire et faire de la publicité ».

Pourtant les choses ont un peu changé depuis dix ans. Un certain nombre de Kanaks sont des « innovateurs ». Un Kanak ayant un brevet technique agricole va se lancer dans la production de vanille ; un instituteur retraité installe une porcherie et un verger ; des gîtes ruraux naissent sur la Grande Terre ou les Îles ; de petits ateliers de fabrication « d'agglo » (des parpaings) fournissent ceux qui veulent compléter leur case par une maison « en dur ». Groupements de pêcheurs, scieries, boulan-

geries attestent aussi de cette capacité d'initiative des individus ou de petits groupes, centrés sur le clan.

Ces innovateurs ont souvent une formation professionnelle et un cursus personnel qui les a amenés à voyager ; mais on trouve aussi beaucoup de Kanaks engagés, parfois depuis longtemps, dans une action associative, l'animation rurale ou le combat politique. La revendication de dignité qui sous-tend la lutte indépendantiste est sans doute aujourd'hui la forme principale de légitimation de l'initiative économique marchande dans le monde kanak : « Construire une indépendance viable », disent les responsables kanaks après la signature des Accords Matignon.

Ainsi les règles fondant la reproduction sociale domestique, notamment le rôle et le rapport au travail, semblent-elles transgressées par ceux-là mêmes qui se battent pour la défense de la « culture kanake ».

Contradiction ? Non, si l'on admet, comme le pensait J.-M. Tjibaou, que la tradition n'est pas derrière mais devant soi, que la vitalité d'une culture est plus menacée par l'immobilisme que par le changement. Mais sur le terrain, les résistances et les conflits sont nombreux lorsque ces innovations sont mises en œuvre. Ces dernières restent très minoritaires et soumises aux aléas du contexte politique. [...]

## Travailler pour une indépendance viable

Plusieurs types de travail coexistent ainsi dans la société kanake, en plein « travail » depuis une génération, et sont valorisés selon des finalités et des représentations diverses.

Travailler pour subsister. C'est la forme ancienne et toujours présente dans l'économie domestique pour les produits agricoles et de la mer ; la production d'autosubsistance couvre encore près des deux tiers des besoins. Les règles de ce travail sont partie intégrante de l'ensemble de l'organisation sociale kanake.

Travailler pour gagner de l'argent. La monétarisation est régulée socialement : les consommations ostentatoires sont suspectes, l'accumulation monétaire reste étrangère au rapport des Kanaks avec l'argent<sup>24</sup>. Pour le gagner, les moyens sont dans l'ordre : être fonctionnaire, salarié du secteur privé



ou producteur direct de quelque chose. Une fois gagné, cet argent entrera dans la circulation des échanges au sein de la famille élargie.

Travailler pour acquérir un statut social. Objectif majeur dans nos sociétés, il est étranger aux pratiques kanakes. Le statut de cadre, et plus encore de « chef d'entreprise », ne trouve pas facilement sa place dans les hiérarchies coutumières.

De toute façon, la marginalité dans laquelle sont tenus les Kanaks sur le marché du travail n'offre pas beaucoup de possibilité d'ascension sociale par le travail..

Travailler pour construire le pays. C'est sans doute le principal facteur qui légitime l'effort productif marchand, qui suscite l'initiative économique et l'innovation sociale. Le travail devient alors la forme de l'engagement politique, le prolongement de la revendication de souveraineté.



Adapter le travail  
autour des normes et du droit

## Togo

### L'entreprise procédurale

Alain Henry et Yao Badjo

[...] Doit-on se demander, comme certains, si les cultures africaines sont incompatibles avec la modernisation industrielle ? Rien n'est moins sûr, comme le montre le cas suivant d'une entreprise africaine qui obtient d'excellents résultats.

Tout est dans les manuels

Cette entreprise, que nous surnommerons la Star, est une firme industrielle togolaise qui assure la production et la vente d'un produit de consommation courante aux normes de qualité internationales. À l'époque de notre visite, ses comptes étaient équilibrés. La Banque mondiale elle-même la cite en exemple. Enfin, avec un effectif total d'environ 650 agents, elle n'emploie qu'un seul cadre étranger <sup>26</sup>.

Au visiteur qui s'interroge sur les raisons de ce dynamisme, on signale d'emblée, comme un fait « concret », l'existence de procédures écrites. On lui montre des manuels décrivant très précisément ce que chacun doit faire, l'entretien des machines, l'établissement d'une facture, l'inventaire des magasins, l'expédition du courrier et même l'organisation de la fête de fin d'année, tout y est détaillé avec une surprenante minutie. On y indique, par exemple, la fréquence des tâches, même s'il s'agit d'un travail aussi routinier que l'envoi de téléx. On y trouve au besoin des solutions de rechange. Enfin, on y est souvent invité à « s'assurer » que tel ou tel point n'a pas été « oublié ». D'anciens employés évoquent avec le sourire l'une des premières rubriques de ces manuels qui expliquait comment rece-

voir les clients, et conseillait de « les traiter avec une main de fer dans un gant de velours ». Moins détaillées pour les grades supérieurs, ces instructions couvrent néanmoins toutes les fonctions, jusqu'à celles du directeur général lui-même.

Non moins surprenant est l'intérêt que suscitent ces manuels. Les cadres conseillent à leurs agents de les lire comme des « romans ». Et tous, des employés aux directeurs, s'y réfèrent abondamment. La Star paraît ainsi très outillée par rapport à la plupart des firmes européennes, qui sont loin de disposer d'une telle documentation. Il est vrai que cette codification du travail peut faire penser à une organisation de type taylorien. Mais avec une différence notable : elle émane du personnel lui-même et non pas d'une autorité extérieure. [...]

### Canaliser les comportements

Lors de la première diffusion de ces manuels, les agents de la Star se seraient, dit-on, déclarés satisfaits d'y « trouver le rôle qu'ils étaient appelés à jouer ». Il s'agissait, selon certains cadres, de « canaliser les comportements », d'éviter que chacun « soit tenté de faire ce qui lui passe par la tête ». Outre qu'ils constituent un bon outil d'apprentissage et de transfert des savoir-faire, ces manuels répondent donc à l'attente générale et sont en accord avec les mentalités. Leurs destinataires comptent sur eux pour « se protéger contre les trous de mémoire ». Si dans le contexte occidental, l'oubli est généralement considéré comme une faute, on admet ici qu'il fait partie de la « nature humaine ». Pour lutter contre une faiblesse que le milieu social tolère, mais que l'activité industrielle interdit, il est normal de multiplier pointages et vérifications.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de manuels, les

agents ont du mal à se défendre contre les demandes indues de leurs collègues. S'il n'est pas motivé par le règlement, un refus est considéré comme « inamical ». Inversement, ne pas se conformer à des instructions explicites procède de la « mauvaise foi », voire d'une « volonté de nuire » tout à fait répréhensibles. Mais pour s'abriter derrière le règlement, encore faut-il qu'il soit réputé incontournable. Son application est donc contrôlée avec rigueur et ses dispositions respectées à la lettre pour écarter tout soupçon de subjectivité. Ce respect pour l'écrit dément certains clichés liés à l'oralité de la culture africaine.

### Modernité d'une éthique traditionnelle

Les manuels de la Star peuvent être vus comme une adaptation au monde industriel des prescriptions qui réglaient traditionnellement la vie dans les villages. Ils s'appuient sur une obligation sociale de bonne volonté et permettent la juste évaluation des intentions. L'administrateur joue ici un rôle comparable à celui du devin-guérisseur, auquel on s'adressait autrefois pour démasquer ceux qui voulaient nuire à la communauté. Exposés au grand jour, les « fautifs » sont sévèrement réprimandés.

De nombreux contes africains illustrent la nécessité de déchiffrer les intentions cachées du voisin. D'autres érigent en idéal social la figure de l'ami sincère et fidèle. De la même façon, l'homme de bien est ici celui qui sait se montrer bien intentionné. Il paraît donc légitime d'évaluer chacun sur ce qu'il a accepté de faire plutôt que sur ce qu'il a réussi à faire.

# Tunisie

## Gérer l'incertitude

Riadh Zghal

Mon père me disait toujours « reste aziz quand tu travailles ! » nous a répondu d'emblée l'ouvrier que nous interroignons. Aziz veut dire « digne », mais aussi fier, indépendant, respectable. C'est qu'il faut distinguer entre vendre sa force de travail contre un salaire et vendre sa personne, entre le travail d'un homme libre et celui d'un esclave. Or, la culture populaire assimile le travail salarié à un asservissement, comme en témoignent ces dictons : « l'olivier c'est la richesse, le travail au service des hommes c'est l'avilissement », « Seule la misère pousse un homme libre à travailler pour un homme libre », et « Un homme qui travaille sous les ordres d'un autre se voit mourir ». D'autres proverbes exhortent à garder sa dignité à tout prix : « Cimetière vaut mieux qu'humiliation », « Souffre de la faim mais ne tends pas la main à celui qui te reprochera ses bienfaits ».

Ce refus du travail soumis trouve son fondement dans la religion même, qui ne reconnaît pas d'intermédiaire entre Allah et l'homme. Le Coran exalte la fraternité des croyants et prône la justice, valeur régulatrice susceptible d'empêcher l'abus des privilèges. La croyance en l'identité de la nature humaine et en l'égalité de tous devant Dieu est une compensation morale pour les démunis.

### Le paternalisme et le flou

Ces représentations de l'homme et du travail révèlent une contradiction fondamentale : d'une part, les cruelles réalités d'une société humaine faite de riches et de pauvres, de nobles



et de gens du commun, de savants et d'ignorants, où travailler pour autrui est pour la plupart des mortels une nécessité ; de l'autre, la croyance en l'égalité de tous, le besoin de sauvegarder une dignité menacée par le travail. Comment résoudre ce dilemme ?

Première solution, la résignation, soutenue par la croyance dans le destin, le « mektoub », la trajectoire tracée par Dieu pour la vie de chacun. Autre possibilité : dresser des frontières infranchissables entre le temps consacré au travail salarié et la vie hors du travail, ce qui permet de préserver une part d'indépendance.

Une troisième solution consiste à rechercher dans le paternalisme un contrepoids à l'état théoriquement humiliant de subordonné. Dans le cadre d'une relation paternaliste, le subordonné prête à ses chefs un préjugé favorable à son égard, souhaite voir ses intérêts, même hors du travail, défendus par sa hiérarchie et place l'affectivité au-dessus de la détermination objective des droits et des devoirs de chacun. Cette primauté de l'affect suscite des pouvoirs de type charismatique et encourage les situations floues.

Toute organisation institue généralement des repères qui permettent à chacun de s'orienter et de prévoir le comportement d'autrui. Ce que nous avons observé dans l'entreprise tunisienne, c'est un certain refus de formuler des règles précises pour traiter de problèmes particuliers. Et là où ces règles sont inévitables, elles sont délibérément ambiguës, et se prêtent à diverses interprétations. Les responsabilités des uns et des autres sont peu ou mal définies. Et lorsque le débat s'engage sur une question précise, il est souvent suspendu sans qu'aucune décision claire n'ait été prise.

Ce « flou » n'est pas propre aux entreprises, il se manifeste aussi dans la vie ordinaire. Dans une société en mutation où les

valeurs traditionnelles sont perpétuellement remises en question, c'est généralement l'incertitude qui domine face à toute situation nouvelle.

## Relations et appartenances sociales

... En résumé, pour comprendre le comportement du travailleur dans l'entreprise tunisienne, il faut avoir à l'esprit toute une configuration d'éléments culturels, qui sont l'attachement aux valeurs d'égalité et de dignité, le paternalisme comme régulateur de situations où l'inégalité est inévitable, l'absence de réglementation et le flou, l'importance des relations fondées sur l'appartenance sociale. Pris isolément, chacun de ces éléments se retrouve dans d'autres cultures. Mais cette association particulière de paramètres culturels est ce qui fait l'originalité du cas tunisien.

Un tel profil culturel peut, s'il est contrarié, être cause de dysfonctionnements au sein de l'entreprise. Ainsi avons-nous relevé, dans les entreprises tunisiennes administrées de façon bureaucratique (hiérarchie formelle, pouvoir impersonnel fondé sur le règlement et la compétence), de nombreuses attitudes qui ne sont guère de nature à favoriser l'efficacité. Le personnel est peu enclin à travailler en raison de l'influence, réelle ou supposée, des relations personnelles sur l'évolution des carrières. Le chef est jugé, non pas sur sa compétence, mais sur son amabilité et sa courtoisie. Son autorité risque d'être contestée s'il n'a pas la même appartenance sociale que ses subordonnés. Enfin, le flou des procédures et le sentiment de l'indignité du travail salarié vident cette autorité de sa substance.

## Dérèglement contrôlé

En revanche, l'entreprise qui tient compte de ces données culturelles a quelques chances d'obtenir une performance relativement satisfaisante. C'est ainsi qu'une étude comparée de productivité dans une entreprise industrielle a attiré notre attention sur le cas d'un atelier où une déréglementation poussée à l'extrême s'accompagnait paradoxalement d'une productivité comparativement élevée.

Le personnel de cette usine est mécontent de sa rémunération (salaires considérés comme insuffisants et injustement répartis), mais il se sent concerné par la survie de l'entreprise, par crainte du chômage ou d'une mise à la retraite anticipée. Les ouvriers sont donc disposés à maintenir un minimum de productivité, sans trop faire de zèle. Dans ces conditions, un des chefs d'atelier a imaginé de réduire au maximum les distances entre ses hommes et lui, et de jouer la souplesse dans la gestion du travail en pratiquant une rotation des tâches : le conducteur d'une machine peut être amené à en conduire une autre ou être affecté à des travaux manuels, l'aide-conducteur le remplaçant au besoin. Cette souplesse atténue les différences de statut entre les ouvriers, et réduit la fatigue et l'ennui en leur permettant de se relayer pour l'accomplissement des travaux pénibles. Elle contribue aussi à la régularité du fonctionnement de l'atelier en cas d'absence aux postes clés. Le chef d'atelier lui-même nous a affirmé que son absence ne ralentissait en rien le rythme du travail.

Ce système d'organisation crée une sorte de communauté où s'estompent les différences sociales et professionnelles et où les niveaux de rendement, plus ou moins implicitement négociés, sont l'affaire de tous. Cela ne dissipe pas le sentiment de frustration et d'injustice : beaucoup d'ouvriers sont convaincus qu'ils travaillent plus que leurs collègues sans rien recevoir en échange de ce surcroît d'effort et de compétence. Mais ces sentiments agressifs sont détournés, hors de l'atelier, vers la direction générale, jugée responsable de l'injustice des rémunérations, ce qui contribue à préserver un certain équilibre des rapports à l'intérieur de l'atelier.

Sur le plan de l'efficacité, cet atelier se distingue nettement des deux autres ateliers de l'usine, dirigés de manière plus autoritaire.

On pourrait penser que cette forme d'organisation du travail s'inspire des méthodes les plus avancées du management moderne. Mais en fait, dans un contexte de sous-productivité généralisée et d'absence de politique organisationnelle, le chef d'atelier a surtout adapté son style de commandement à la mentalité de ses ouvriers, sans la moindre référence à un schéma théorique.



## Côte d'Ivoire

### Sous l'emploi, la dette

Alain Maire

Pour la plupart anciens salariés licenciés ou diplômés sans emploi ou déscolarisés sans qualification, [des citadins de la Côte d'Ivoire contemporaine] subissent de plein fouet une crise de solidarité communautaire et par là même en dévoilent la vraie nature. Car, pour ces nouveaux pauvres, souvent marginalisés par leur famille et par la société globale, la crise économique se manifeste également sous la forme d'un dysfonctionnement grandissant de la logique de la dette qui les attache normalement à leur communauté d'origine.

Ainsi, le diplômé sait parfaitement que, s'il a pu faire de longues et coûteuses études, c'est grâce aux ressources que ses parents, directs et plus éloignés, ont mobilisées pour lui ; et grâce aussi aux rites de protection et de propitiation qui l'ont protégé contre les manigances occultes des sorciers jaloux. Il sait donc ce qu'il doit au soutien matériel et à « l'amour » des siens. Mais il a toujours su aussi que si on l'aidait ainsi à sortir de la condition commune, ce n'était nullement pour qu'il conquière son indépendance personnelle. Au contraire, le diplômé est un chargé de mission lourdement endetté : on

attend de lui qu'il manifeste sa reconnaissance ; qu'une fois installé dans la vie, il accueille, aide à son tour à payer les frais de scolarité d'un enfant du village, entretienne le néocitadin venu chercher un emploi, envoie de l'argent au village, y fasse construire, etc. Et il sait aussi que s'il contrevient à cette ardente obligation du don en retour, il risque la malédiction qui fait perdre « la chance », cette grâce imprévisible et capricieuse du destin ; ou, pire encore, l'attaque en sorcellerie porteuse de malheurs, de maladie et de mort.

Mais comment certains diplômés, toujours au chômage, pourraient-ils rembourser cette dette massive et multiforme qui, mieux que toute injonction morale, les attache à leur communauté d'origine ? Et comment certains ne seraient-ils pas enclins à supputer, devant la prolongation de leur chômage, soit qu'on les punit magiquement de rester ainsi des débiteurs insolvables, soit que certains sorciers d'emblée opposés à leur réussite, sont à l'origine de leur incapacité persistante à trouver du travail ?

De leur côté, d'anciens salariés qu'un licenciement a fait chuter dans la pauvreté disent que du temps où ils travaillaient, ils n'avaient pas pu « investir » (devenir propriétaire d'une maison ou d'un petit commerce), car alors ils avaient beaucoup trop de « personnes sur le dos » ; et que, maintenant qu'ils n'ont plus rien, « plus personne ne vient les voir » de peur d'avoir à affronter une demande d'aide. Et de constater que les investissements (sociaux) faits du temps de leur relative prospérité sont à fonds perdus : certains de ceux qu'ils avaient aidés, bien qu'ayant « les moyens », les évitent aujourd'hui par manque de « reconnaissance » et par égoïsme.

Alors, nombreux sont ceux qui remettent en cause la logique de la dette. Sans rejeter le principe d'une solidarité nécessaire avec les proches, on « se cherche » d'abord (un emploi, une petite affaire à monter, un projet d'émigration) et, si l'on « se trouve », la priorité des priorités sera le bien-être de sa « petite famille » et l'avenir de ses enfants, mais, pour le reste, — la solidarité communautaire —, l'on ne reconnaîtra plus que des dettes partielles, incontestables mais négociables.

La Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (FPH) est une fondation de droit suisse, créée en 1982 et présidée par Françoise Astier. Son action et sa réflexion sont centrées sur les liens entre l'accumulation des savoirs et le progrès de l'humanité dans les domaines suivants : environnement et avenir de la planète ; rencontre des cultures ; sciences, techniques et société ; rapports entre État et Société ; agricultures paysannes ; lutte contre l'exclusion sociale ; construction de la paix. Avec des partenaires d'origines très diverses (associations, administrations, entreprises, chercheurs, journalistes...), la FPH anime un débat sur les conditions de production et de mobilisation des connaissances au service de ceux qui y ont le moins accès. Elle suscite des rencontres et des programmes de travail en commun, un système normalisé d'échange d'informations, soutient des travaux de capitalisation d'expérience et publie ou copublie des ouvrages ou des dossiers.

«Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer» est une association constituée selon la loi de 1901, dont l'objectif est d'aider à l'échange et à la diffusion des idées et des expériences de la Fondation et de ses partenaires. Cette association édite des dossiers et des documents de travail, et assure leur vente et leur distribution, sur place et par correspondance, ainsi que celle des ouvrages coédités par la Fondation avec des maisons d'édition commerciales.



La collection des « Dossiers pour un débat »

déjà parus :

DD 1. Pour des agricultures paysannes, Bertrand Delpeuch, 1989 (existe également en portugais).

DD 3. Inventions, innovations, transferts : des chercheurs mènent l'enquête, coordonné par Monique Peyrière, 1989.

DD 5. Coopérants, volontaires et avatars du modèle missionnaire, coordonné par François Greslou, 1991.

DD 6. Les chemins de la paix : dix défis pour passer de la guerre à la paix et à la démocratie en Éthiopie. L'apport de l'expérience d'autres pays, 1991.

DD 7. The paths to peace, même dossier que le précédent, en anglais (existe également en amharique).

DD 12. Le paysan, l'expert et la nature, Pierre de Zutter, 1992.

DD 15. La réhabilitation des quartiers dégradés : leçons de l'expérience internationale, 1992.

DD 16. Les Cambodgiens face à eux-mêmes ? Contributions à la construction de la paix au Cambodge, coordonné par Christian Lechervy et Richard Pétris, 1993.

DD 17. Le capital au risque de la solidarité : une épargne collective pour la création d'entreprises employant des jeunes et des chômeurs de longue durée, coordonné par Michel Borel, Pascal Percq, Bertrand Verfaillie et Régis Verley, 1993.

DD 19. Penser l'avenir de la planète : agir dans la complexité, Pierre Calame, 1993 (existe également en anglais).

DD 20. Stratégies énergétiques pour un développement durable, Benjamin Dessus, 1993 (existe également en anglais).

DD 21. La conversion des industries d'armement, ou comment réaliser la prophétie de l'épée et de la charnue, Richard Pétris, 1993 (existe également en anglais).

DD 22. L'argent, la puissance et l'amour : réflexions sur quelques valeurs occidentales, François Fourquet, 1993 (existe également en anglais).

DD 24. Marchés financiers : une vocation trahie ?, 1993 (existe également en anglais).

DD 25. Des paysans qui ont osé : histoire des mutations de l'agriculture dans une France en modernisation - la révolution silencieuse des années 50, 1993.

DD 28. L'agriculture paysanne : des pratiques aux enjeux de société, 1994.

DD 30. Biodiversité, le fruit convoité ; l'accès aux ressources génétiques végétales : un enjeu de développement, 1994.

DD 31. La chance des quartiers, récits et témoignages d'acteurs du changement social en milieu urbain, présentés par Yves Pedrazzini, Pierre Rossel et Michel Bassand, 1994.

DD 33. Financements de proximité : 382 structures locales et nationales pour le financement de la création de petites entreprises en France, coordonné par Erwan Bothorel, 1996 (nouvelle édition revue, corrigée et enrichie).

DD 34-I. Cultures entre elles : dynamique ou dynamite ? Vivre en paix dans un monde de diversité, tome 1, sous la direction de Thierry Verhelst et de Édith Sizoo, 1994.

DD 34-II. Cultures entre elles : dynamique ou dynamite ? Vivre en paix dans un monde de diversité, tome 2, 1994.

DD 35. Des histoires, des savoirs, des hommes : l'expérience est un capital ; réflexion sur la capitalisation d'expérience, Pierre de Zutter, 1994.

DD 38. Citadelles de sucre ; l'utilisation industrielle de la canne à sucre au Brésil et en Inde ; réflexion sur les difficultés des politiques publiques de valorisation de la biomasse, Pierre Audinet, 1994.

DD 39. Le Gatt en pratique ; pour mieux comprendre les enjeux de l'Organisation mondiale du commerce, 1994.

DD 40. Commercer quoi qu'il en coûte ? ; politiques commerciales, politiques environnementales au cœur des négociations internationales, coordonné par Agnès Temple et Rémi Mongrueil, 1994.

DD 42. L'État inachevé ; les racines de la violence : le cas de la Colombie, Fernán Gonzalez et Fabio Zambrano, traduit et adapté par Pierre-Yves Guihéneuf, 1995.

DD 43. Savoirs populaires et développement rural ; quand des communautés d'agriculteurs et des monastères bouddhistes proposent une alternative aux modèles productivistes : l'expérience de Third en Thaïlande, sous la direction de Seri Phongphit, 1995.

DD 44. La conquête de l'eau ; du recueil à l'usage : comment les sociétés s'approprient l'eau et la partagent, synthèse réalisée par Jean-Paul Gandin, 1995.

DD 45. Démocratie, passions et frontières : réinventer l'échelle du politique, Patrick Viveret, 1995, (existe également en anglais).

DD 46. Regarde comment tu me regardes (techniques d'animation sociale en vidéo), Yves Langlois, 1995.

DD 48. Cigales\* : des clubs locaux d'épargnants solidaires pour investir autrement, Pascale Dominique Russo et Régis Verley, 1995.

DD 49. Former pour transformer (méthodologie d'une démarche de développement multidisciplinaire en Équateur), Anne-Marie Masse-Raimbault et Pierre-Yves Guihéneuf, 1996 (existe également en espagnol).

DD 51. De la santé animale au développement de l'homme : leçons de l'expérience de Vétérinaires sans frontières, Jo Dasnière et Michel Bouy, 1996.

DD 52. Cultiver l'Europe : éléments de réflexion sur l'avenir de la politique agricole en Europe, Groupe de Bruges, coordonné par Pierre-Yves Guihéneuf, 1996.

DD 53. Entre le marché et les besoins des hommes ; agriculture et sécurité alimentaire mondiale : quelques éléments sur les débats actuels, Pierre-Yves Guihéneuf et Edgard Pisani, 1996.

DD 54. Quand l'argent relie les hommes : l'expérience de la NEF (Nouvelle économie fraternelle) Sophie Pillods, 1996.

DD 55. Pour entrer dans l'ère de la ville ; texte intégral et illustrations concrètes de la Déclaration de Salvador sur la participation des habitants et l'action publique pour une ville plus humaine, 1996.

DD 56. Multimédia et communication à usage humain ; vers une maîtrise sociale des autoroutes de l'information (matériaux pour un débat), coordonné par Alain His, 1996.

DD 57. Des machines pour les autres ; entre le Nord et le Sud : le mouvement des technologies appropriées, Michèle Odeyé-Finzi, Thierry Bérot-Inard, 1996.

DD 59. Non-violence : éthique et politique (MAN, Mouvement pour une alternative non-violente), 1996.

DD 60. Burundi : la paysannerie dans la tourmente : éléments d'analyse sur les origines du conflit politico-ethnique, Hubert Cochet, 1996.

DD 61. PAC : pour un changement de cap ; compétitivité, environnement, qualité : les enjeux d'une nouvelle politique agricole commune, Franck Sénéchal, 1996.

DD 62. Habitat créatif : éloge des faiseurs de ville ; habitants et architectes d'Amérique latine et d'Europe, textes présentés par Y. Pedrazzini, J.-C. Bolay et M. Bassand, 1996.

DD 63. Algérie : tisser la paix : Huit défis pour demain ; Mémoire de la rencontre « Algérie demain » à Montpellier, 1996.

DD 64. Une banque des initiatives citoyennes au Liban ; l'Association d'entraide professionnelle AEP, François Azuelos, 1996.

DD 66. Financements de proximité : 458 structures locales et nationales pour le financement de la création de petites entreprises en France, coordonné par Erwan Bothorel et Cyril Rollin, 4<sup>e</sup> éd. 2000.

DD 67. Quand l'Afrique posera ses conditions ; négocier la coopération internationale : le cas de la Vallée du fleuve Sénégal, mémoires des journées d'étude de mars 1994 organisées par la Cimade, 1996.

DD 68. A la recherche du citoyen perdu : un combat politique contre la pauvreté et pour la dignité des relations Nord-Sud, Dix ans de campagne de l'association Survie, 1997.

DD 69. Le bonheur est dans le pré... : plaidoyer pour une agriculture solidaire, économe et productive, Jean-Alain Rhessy, 1996.

DD 70. Une pédagogie de l'eau : quand des jeunes des deux rives de la Méditerranée se rencontrent pour apprendre autrement, Marie-Joséphine Grojean, 1997.

DD 71. Amérindiens : des traditions pour demain ; onze actions de peuples autochtones d'Amérique latine pour valoriser leur identité culturelle, sous la direction de Geneviève Hérold, 1996.

DD 72. Le défi alimentaire mondial : des enjeux marchands à la gestion du bien public, Jean-Marie Brun, 1996.

DD 73. L'usufruit de la terre : courants spirituels et culturels face aux défis de la sauvegarde de la planète, coordonné par Jean-Pierre Ribaut et Marie-José Del Rey, 1997.

DD 74. Organisations paysannes et indigènes en Amérique latine : mutations et recompositions vers le troisième millénaire, Ethel del Pozo, 1997.

DD 75. États désengagés, paysans engagés : perspectives et nouveaux rôles des organisations paysannes en Afrique et en Amérique latine, compte rendu de l'atelier international de Mèze (France, 20-25 mars 1995), 1997.

DD 76. Les médias face à la drogue : un débat organisé par l'Observatoire géopolitique des drogues, 1997.

DD 77. L'honneur des pauvres : valeurs et stratégies des populations dominées à l'heure de la mondialisation, Noël Cannat, 1997.

DD 78. Contrat emploi solidaire : les paradoxes d'un dispositif ; expériences et propositions, Comité d'information et de mobilisation pour l'emploi - CIME, 1997.

DD 79. Paroles d'urgence ; de l'intervention-catastrophe à la prévention et au développement : l'expérience d'Action d'urgence internationale, Tom Roberts, 1997.

DD 80. Le temps choisi : un nouvel art de vivre pour partager le travail autrement, François Plassard, 1997.

DD 81. La faim cachée : une réflexion critique sur l'aide alimentaire en France, Christophe Rymarsky, Marie-Cécile Thirion, 1997.

DD 82. Quand les habitants gèrent vraiment leur ville ; le budget participatif : l'expérience de Porto Alegre au Brésil, Tarso Genro, Ubiratan de Souza, 1998.

DD 83. Aliments transgéniques : des craintes révélatrices ; des scientifiques aux consommateurs, un débat citoyen autour de l'initiative populaire suisse pour la protection génétique, Robert Ali Brac de la Perrière, Arnaud Trollé, 1998 (existe également en allemand).

DD 84. Vers une écologie industrielle : comment mettre en pratique le développement durable dans une société hyper-industrielle, Suren Erkman, 1998.

DD 85. La plume partagée ; des ateliers d'écriture pour adultes : expériences vécues, François Fairon, 1998.

DD 86. Désenclaver l'école ; initiatives éducatives pour un monde responsable et solidaire, sous la direction de Christophe Derenne, Anne-Françoise Gailly, Jacques Liesenborghs, 1998.

DD 88. Campagnes en mouvement : un siècle d'organisations paysannes en France, coordonné par Médard Lebot et Denis Pesche, 1998.

DD 89. Préserver les sols, source de vie ; proposition d'une « Convention sur l'utilisation durable des sols », projet Tutzing « Ecologie du temps », 1998.

DD 90. Après les feux de paille ; politiques de sécurité alimentaire dans les pays du Sud et mondialisation, Joseph Rocher, 1998

DD 91. Le piège transgénique ; les mécanismes de décision concernant les organismes génétiquement modifiés sont-ils adaptés et démocratiques ?, Arnaud Trollé, 1998.

DD 92. Des sols et des hommes ; récits authentiques de gestion de la ressource sol, Rabah Lahmar, 1998.

---

---

Vous pouvez vous procurer les ouvrages et les dossiers des Éditions Charles Léopold Mayer, ainsi que les autres publications ou copublications de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'Homme (FPH) auprès de :

**Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer**  
**38 rue Saint-Sabin**  
**75011 PARIS (France)**  
**Tél./Fax : 01 48 06 48 86**

**Sur place :** mardi, mercredi, vendredi : 9h-13h et 14h-18h, jeudi : 14h-19h

**Par correspondance :** d'après commande sur catalogue.

Le catalogue propose environ 300 titres sur les thèmes suivants :

*avenir de la planète*  
*lutte contre l'exclusion*  
*innovations et mutations sociales*  
*relations État-société*  
*agricultures paysannes*  
*rencontre des cultures*  
*coopération et développement*  
*construction de la paix*  
*histoires de vie*

---

---

Pour obtenir le **catalogue** des éditions et coéditions Charles Léopold Mayer, envoyez vos coordonnées à :

Éditions-Diffusion Charles Léopold Mayer  
38 rue Saint-Sabin  
75011 PARIS (France)



Veillez me faire parvenir le catalogue des éditions et coéditions Charles Léopold Mayer.

Nom .....	Prénom .....
Société .....	
Adresse .....	
.....	
Code postal .....	Ville .....
Pays .....	

