

## INTRODUCTION

**S. Michel, X. Oudin**

LASER-CEP et IRD  
Université de Montpellier I

### **La mobilisation de la main-d'œuvre**

Cet ouvrage est tourné vers l'idée que le marché du travail ne permet pas de rendre compte, à lui seul, de la place du travail dans la formation des systèmes sociaux. La façon dont les hommes s'organisent en vue de la production et de l'échange revêt des dimensions multiples qui ne peuvent être réduites au fonctionnement d'un marché, ni approchées sous l'angle d'une seule discipline, à savoir l'économie.

C'est pourquoi nous introduisons le concept de mobilisation de la main-d'œuvre. Explicitement, ce dernier dépasse le marché du travail. Le processus de mobilisation de la main-d'œuvre peut être compris comme l'ensemble des moyens économiques, sociaux et institutionnels utilisés pour la mise au travail, pour définir les rapports de travail et pour fixer la main-d'œuvre. Sans rejeter l'existence d'une offre et d'une demande de travail, selon un schéma classique, le concept de mobilisation de la main-d'œuvre ouvre l'analyse en intégrant les rapports sociaux qui sous-tendent un système économique. La mobilisation de la main-d'œuvre évolue historiquement, varie selon les systèmes sociaux et les niveaux de développement économique. Plusieurs formes de mobilisation co-existent, certaines deviennent dominantes tandis que d'autres déclinent et que de

nouvelles apparaissent. C'est ce processus dynamique que les contributions de cet ouvrage abordent, en des lieux et sous des angles différents.

Dans les pays industrialisés, la mobilisation de la main-d'œuvre repose sur le rapport salarial. Cette position dominante est le résultat d'une longue maturation entre son émergence, au début de la Révolution Industrielle, et sa généralisation. Dans le cas de la France, la catégorie d'ouvrier-paysan exprime cette transition plus que séculaire entre le monde rural et le monde industriel. Dès sa mise en place, le salariat se repère par des rythmes spécifiques : le chômage infra-annuel par exemple, permet de garder un pied à la terre et à ses ressources face au maigre salaire du travail industriel, contrecarrant ainsi les besoins de main-d'œuvre d'une accumulation vigoureuse. Bien sûr, le passage de l'ouvrier-paysan à l'ouvrier suppose une adaptation réciproque de l'offre et de la demande de travail. Cette adaptation a pris la forme de luttes et de compromis. Ces derniers portent essentiellement sur l'attraction et la fixation de la main-d'œuvre dans des formes d'emploi dépendantes ; ils visent également à briser les résistances au salariat. Cela passe par des contraintes politiques et des incitations économiques. Cela passe corrélativement par des apprentissages sociaux contradictoires qui associent, par exemple, l'éducation à l'enfant dans un monde où ce dernier représente une force de travail, et donc un revenu nécessaire à la famille. Il faut plusieurs générations pour que le travail salarié s'impose comme modèle, même s'il n'est pas encore majoritaire dans la population. La résultante en est un continuum des formes d'emploi, qui se définissent par rapport à la forme dominante, le salariat institutionnalisé. Ces formes d'emploi combinent statuts salariaux et non salariaux et des mobilités entre statuts plus ou moins fortes et réversibles.

La croissance de la classe ouvrière, ses revendications relayées par les syndicats et les partis politiques font évoluer les rapports sociaux et conduisent, avec des avancées et des reculs, à une amélioration des conditions de travail. Au fil des générations, une culture ouvrière apparaît, tandis que les liens avec le monde rural ou l'artisanat s'estompent. D'un statut de travail originellement contraignant pour les travailleurs, le salariat passe progressivement à un statut protecteur. Dès la Grande Dépression de la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, des formes limitées de prise en charge de la vieillesse ou des accidents du travail apparaissent. Pendant la crise de l'entre-deux-guerres, l'effondrement de la demande pousse à limiter la flexibilité des salaires. Un pas important est franchi lorsque les revenus salariaux sont conçus comme assurant un débouché pour la pro-

duction, correspondance généralement associée au nom de Henry Ford. Dans l'après-guerre, le salariat s'ouvre, avec la généralisation du salaire indirect, à la prise en compte des besoins sociaux des populations. La législation sur le travail et la protection sociale se construisent progressivement en référence au salariat, et les formes de travail non salariales doivent s'y adapter. Par exemple, les législations sur le travail à domicile ou sur la sous-traitance en France alignent ces formes de travail sur le salariat, qu'il s'agisse de la réglementation sur le travail ou sur les cotisations sociales. Le rapport salarial repose alors sur la protection sociale et la législation sur le travail.

Cependant, la crise économique ouverte à la fin des années 1960 brouille ce schéma. Le chômage de masse pousse à l'adaptation de toute la société. Il est un vecteur puissant de recomposition des formes d'emploi et de recrudescence des inégalités sociales. Face aux acquis de la période précédente, les acteurs se repositionnent. Les salariés tendent à protéger leurs contrats, la stabilité de leur position et leurs droits sociaux tandis que les employeurs cherchent au contraire davantage de flexibilité. La mise en concurrence des salariés au niveau international joue systématiquement contre l'emploi dans les pays développés sur les segments encore importants des industries de main-d'œuvre peu qualifiée.

Alors que la constitution du salariat dans les pays développés est un processus de longue période, il est, dans les pays du Sud, un modèle importé. Les analyses et les politiques de développement ont le plus souvent été structurées par l'hypothèse générale selon laquelle l'expansion du salariat accompagnait nécessairement le développement économique. Reprenant l'idée des étapes de la croissance économique, les modèles de développement, même accéléré, ne concevaient pas qu'une forme de mobilisation de la main-d'œuvre autre que le salariat puisse permettre l'industrialisation. Ainsi, les modèles théoriques du développement et les normes de travail définies au plan international, notamment par le Bureau International du Travail, ont été largement influencés par l'histoire de l'industrialisation des pays riches. L'expansion du salariat y a toujours été considérée comme un processus lié au développement et de ce fait inéluctable et transposable.

Les rapports sociaux et la façon dont s'y inscrit la mobilisation de la main-d'œuvre sont le fruit d'une histoire spécifique à chaque pays. Il est donc difficile d'établir une simple distinction entre pays développés et pays en développement. Plus que le niveau du PNB par habitant, c'est l'histoire de l'industrialisation de chaque pays où région qu'il faut

prendre en compte pour évaluer la réalité du rapport salarial, son incomplétude et sa coexistence avec d'autres formes d'emploi. L'industrialisation dans les pays en développement est relativement récente. Même s'il existe des poches d'industrialisation anciennes, en Inde ou en Amérique Latine par exemple, elles ne concernent que des groupes spécifiques et très minoritaires. Ceux-ci ont constitué une culture ouvrière à l'origine de conquêtes sociales qui leur sont réservées. En réalité, la croissance économique ne suit pas les mêmes étapes que dans les pays du Nord. Le développement des grandes manufactures n'y est pas un élément structurant du marché du travail, qui est davantage orienté vers les services, l'agriculture et la petite industrie. Aucun pays à industrialisation récente n'a jamais atteint les 40 % de population active dans le secteur secondaire que l'on a connus dans les pays à industrialisation ancienne. Si la forme de travail de référence sur le plan de la législation est un rapport salarial complet ou achevé, il ne correspond pas au construit social. Il est contredit par l'incapacité de l'Etat à faire respecter la législation sur le travail et à garantir une protection sociale à ceux qui sont employés. Il est surtout contredit par la multiplication des formes d'emploi non salarié.

Les dispositions concernant le droit du travail dans la plupart des pays en développement n'ont rien à envier à celle des pays développés. Que ce soit la législation sur le salaire minimum, la durée du travail ou l'âge de la retraite, il existe un cadre juridique élaboré. Seulement, les moyens manquent pour le faire appliquer : les inspections du travail et les juridictions réglant les conflits du travail sont peu développées ou n'interviennent que dans les grandes entreprises. Il en est de même pour les syndicats, lorsqu'ils sont autorisés. Il n'existe pas de conventions collectives servant de cadre dans les négociations entre employés et employeurs, etc. Alors qu'une partie croissante, et parfois majoritaire, de la population active a un statut d'employé, c'est-à-dire travaille pour un employeur, le rapport de travail est très éloigné du rapport salarial standard construit dans les pays industrialisés. En particulier, le couple salaire – protection sociale, garanti par l'Etat, ne touche que la fonction publique et les salariés de grandes entreprises, notamment les entreprises étrangères. La majorité des employés travaillent sans contrat, les rémunérations sont souvent calculées à la tâche ou à la pièce, et sont le fruit de négociations directes entre employeur et employé, sans référence à la législation sur le salaire minimum. Il n'y a pas de garantie de stabilité de l'emploi et peu de protection contre le licenciement. Nombre de ces employés, y compris ceux qui travaillent pour l'Etat, perçoivent un salaire insuffisant et doivent pratiquer de front plusieurs activités pour améliorer leur revenu.

Les travailleurs à leur propre compte et les aides familiaux sont, quant à eux, totalement exclus de toute forme de protection sociale. Or, c'est le lot de la majorité de la population d'un grand nombre de pays en développement, puisque la paysannerie, qui constitue la part la plus importante de la population active, travaille presque partout dans des exploitations familiales. Il en est de même pour le secteur informel urbain, qui compte entre 30 et 70 % de la population active urbaine selon les régions. Enfin, la population inactive ou au chômage ne bénéficie d'aucune assistance. Les solidarités familiales ou communautaires, y compris entre patrons et employés souvent issus des mêmes villages, pallient l'absence de protection sociale institutionnelle. Mais, lorsque les liens des travailleurs avec leur famille ou leur village d'origine se distendent, apparaissent alors les situations d'emploi les plus précaires.

Les formes de mobilisation de la main-d'œuvre sont donc multiples et ne sauraient être ramenées à un rapport salarial calqué sur celui des pays industrialisés, quand bien même une part croissante de la population active a un statut d'employé. Elles dépendent de chaque contexte, en particulier, des caractéristiques de l'offre de travail.

Les pays en développement ont une offre de travail abondante. Cette caractéristique résulte en fait du taux de croissance de la population d'âge actif nettement supérieur à ce qu'ont connu les pays développés. Malgré des situations très hétérogènes, aussi bien dans les pays du Sud que du Nord, les premiers ont tous connu, ou sont en train de vivre, une transition démographique rapide, à un rythme sans équivalent dans l'histoire des pays du Nord. Cette rapidité, qui se mesure par la chute des indicateurs de mortalité et de fécondité, n'est pas réductible à une différence de rythme. Elle engendre des changements dans la composition par âge de la population qui ont un fort impact sur la situation du travail, l'éducation, les retraites, la mobilité et plus généralement sur la répartition des revenus.

La baisse de la mortalité précède partout celle de la fécondité si bien que, pendant une certaine période, la population s'accroît rapidement et le nombre d'enfants dans la population augmente. Cela entraîne des charges particulièrement lourdes que ce soit au niveau des familles ou au niveau de la société. Les ressources doivent être engagées dans l'éducation et la prise en charge des enfants, ce qui obère les revenus du travail et les budgets publics, sans alternative possible. En effet, si le besoin éducatif est satisfait, sa prise en charge détourne d'autres secteurs les investissements. Si ce n'est pas le cas, l'éducation est alors laissée pour compte mais le pays renonce à un potentiel de développement futur. En revanche, la population âgée est encore peu nombreuse, du fait de la plus forte

mortalité des générations précédentes, et donc la charge pour la société ou les familles peu importante.

Avec la chute de la fécondité, la charge des enfants diminue globalement. Elle diminue plus encore, relativement à la population d'âge actif, lorsque les générations nombreuses nées avant la baisse de la fécondité arrivent en âge de travailler. C'est ce qui nous intéresse ici : pour qu'un pays puisse tirer bénéfice de la diminution de la charge des jeunes enfants, il faut que les générations en âge de travailler trouvent à s'employer. En d'autres termes, le marché du travail doit être en mesure d'absorber l'offre de travail. Sinon, le risque est grand de voir un nombre croissant de chômeurs s'entasser dans des bidonvilles ou végéter dans les campagnes, en surnombre dans des exploitations agricoles qui peinent à produire de quoi nourrir la population. Or, la croissance de l'offre de travail est largement supérieure à la demande de travail salarié, dont le développement n'est pas seulement contraint par l'insuffisance de l'investissement mais aussi par les difficultés de fixation de la main-d'œuvre dans des contextes nouveaux qui, généralement, bouleversent l'organisation sociale.

Dans des pays en transition démographique rapide, la population en âge de travailler peut doubler en une génération et la charge moyenne des inactifs par actif diminuer de moitié. La Thaïlande a pleinement bénéficié de ce *bonus démographique* entre 1970 et 2000. Il en est de même dans d'autres pays d'Asie de l'Est et du Sud-Est et cela fait partie du miracle asiatique. Ce bonus démographique concerne aujourd'hui les pays du Maghreb et plusieurs pays d'Amérique Latine. En revanche, l'Afrique noire ne peut encore en bénéficier en raison d'une fécondité toujours élevée.

De nouvelles régulations de la mobilisation de la main-d'œuvre paraissent donc se mettre en place. Les contributions présentées dans cet ouvrage analysent cette dynamique en cours. A cet égard, le contraste entre pays est indéniable mais les éléments de transversalité le sont tout autant. C'est pourquoi nous vous invitons à une lecture qui, autour d'éléments communs, mêle pays développés et pays en développement.

La structure et le fonctionnement des marchés du travail se transforment avec la multiplication des formes d'emploi. Sur ce thème, les contributions présentées dans cet ouvrage relient systématiquement la cause, un dysfonctionnement du système économique ou de l'entreprise, à son effet, la multiplication des formes d'emploi.

Bruno Lamotte montre que, après un quart de siècle de changements productifs et organisationnels en Europe, la cohérence de la relation salariale, c'est-à-dire le lien entre les formes de travail et les principes de rémunération, a éclaté. La complexification de la production révèle l'importance de la formation, la variété des tâches et la variabilité des activités. Ces nouveaux déterminants de la production sont à l'origine de différenciations entre les catégories socioprofessionnelles, et au sein de chacune, face à l'emploi. A ce niveau, la *trajectoire inclusive*, développe le salarié à travers l'acquisition de nouvelles qualifications, de nouveaux savoirs et le porte à exercer des tâches plus complexes. A l'opposé, la *trajectoire centrifuge* décrit un salarié en difficulté face à l'évolution de son travail, difficulté pouvant le conduire, à l'extrême, vers l'exclusion. Ce processus peut déboucher sur une inégalité critique lorsque les modes de régulation de l'emploi sont impuissants à enrayer l'apparition de l'exclusion sociale. L'opportunité d'une politique publique de l'emploi se pose alors. L'auteur l'étudie au niveau de l'Union Européenne. L'Europe est envisagée ici comme un niveau analytique de la mondialisation.

La contribution de Bruno Lamotte évoque la montée de l'individualisation du travail. Laurence Baraldi, William Cavestro et Christine Durieux étudient minutieusement ce processus à travers l'exemple de La Poste, administration contrainte d'adapter la gestion de son personnel à la libéralisation des services postaux européens. Cette entreprise passe ainsi du modèle du grade, propre à la fonction publique, au modèle de fonction : l'introduction de la logique marchande repose sur une transformation profonde des modalités de gestion de la main-d'œuvre. L'introduction d'une logique de fonction a supposé de repérer les compétences des agents afin de favoriser leur mobilisation en situation de travail. En dépit de l'insertion progressive du mode de gestion du personnel par la compétence, les auteurs montrent que les tensions que cela génère conduisent à une large coexistence des deux modèles. Ce moment de transition est l'occasion d'une réflexion originale sur le critère d'équité dans la conduite de la gestion de la main-d'œuvre.

Dans les pays en développement, le déséquilibre entre offre et demande de travail génère des formes d'emploi nouvelles ou hybrides. Celles-ci sont à l'origine des théories du secteur informel, conçu le plus souvent comme un élément exogène et transitoire dans un processus de croissance tendant nécessairement vers l'industrialisation. Cependant, comme le montre Cecilia Montero avec l'exemple du Chili, ces formes de travail sont pleinement insérées dans le système économique. Elles évoluent en fonction des contraintes de ce dernier. Elles traduisent une adaptation

réci-proque de l'offre et de la demande de travail qui n'est pas uniquement basée sur un salaire, mais s'ouvre à la prise en compte des caractéristiques sociales, éducatives et culturelles de la main-d'œuvre.

Le décalage entre une offre de travail abondante et la faiblesse de la demande de travail salarié est en général avancé pour expliquer la croissance rapide de formes de travail non salariales dans les pays en développement. Ce décalage est précisément à l'origine, selon Xavier Oudin, d'un tournant radical de la politique économique au Vietnam. Ne pouvant faire face à une croissance rapide de l'offre de travail, le gouvernement a dû se résoudre à laisser la population chercher ses propres opportunités de travail, donc décollectiviser l'agriculture, libéraliser le commerce, etc. La rareté des ressources publiques disponibles pour créer des emplois salariés a contraint le gouvernement à rechercher des financements extérieurs et à inciter les ménages à mobiliser leur propre épargne.

Les restructurations économiques consécutives aux crises, lorsqu'elles interviennent dans ce contexte de bouleversements démographiques, peuvent avoir pour conséquence une forte mobilité de la main-d'œuvre, spatiale et professionnelle, éventuellement sociale. Les similitudes avec l'expérience passée des pays développés sont ici plus nombreuses : exode rural, migrations internationales, déplacements vers des zones plus accueillantes. Mais, dans ce cas, la mobilité est d'une ampleur sans précédent.

Si l'on met sur le même plan la mobilité sociale et la mobilité géographique, c'est qu'elles vont souvent de pair, comme l'explique Jean Papail à propos des migrants mexicains aux Etats-Unis. Plus généralement, l'une est condition de l'autre, pour les migrants d'origine rurale et les anciens paysans qui migrent vers les villes à la recherche d'emplois plus rémunérateurs. Agustin Escobar élargit cette approche en étudiant comment la mobilité sociale est liée aux formes de travail. Dans un contexte d'ajustement macro-économique, diverses réponses des acteurs modèlent des types de trajectoires socioprofessionnelles impliquant, selon les cas, une plus ou moins grande mobilité. On peut comprendre cette mobilité comme un défaut de fixation de la main-d'œuvre. Mais alors que dans les pays industrialisés, le besoin de fixer la main-d'œuvre a été à l'origine d'améliorations des conditions de travail, cette problématique est inversée dans les pays en transition démographique, où l'abondance de main-d'œuvre n'incite pas les gouvernements ou chefs d'entreprise à proposer des salaires élevés et des avantages sociaux. Au contraire, l'avantage comparatif des industries des pays en développement est le faible coût de la main-d'œuvre et, sauf pour certains emplois très qualifiés, il n'y a

aucun intérêt à accroître les avantages sociaux et donc les coûts de main-d'œuvre.

Enfin, une différence majeure entre pays en développement et pays développés réside dans le niveau de *démarrage*. Bien que très hétérogènes, les pays en développement sont presque toujours caractérisés par un faible niveau des infrastructures, un système de santé insuffisant et un niveau d'éducation assez bas. Les pays en développement doivent en général réaliser des investissements très lourds pour combler leur retard dans ces domaines. Or, l'effort consenti en matière d'éducation est important dans la plupart de ces pays, que cela concerne la construction d'écoles et la scolarisation ou bien la formation d'enseignants. Mais, rapportée au PNB, la dépense d'éducation est en moyenne plus faible dans les pays en développement, ce qui est très inquiétant.

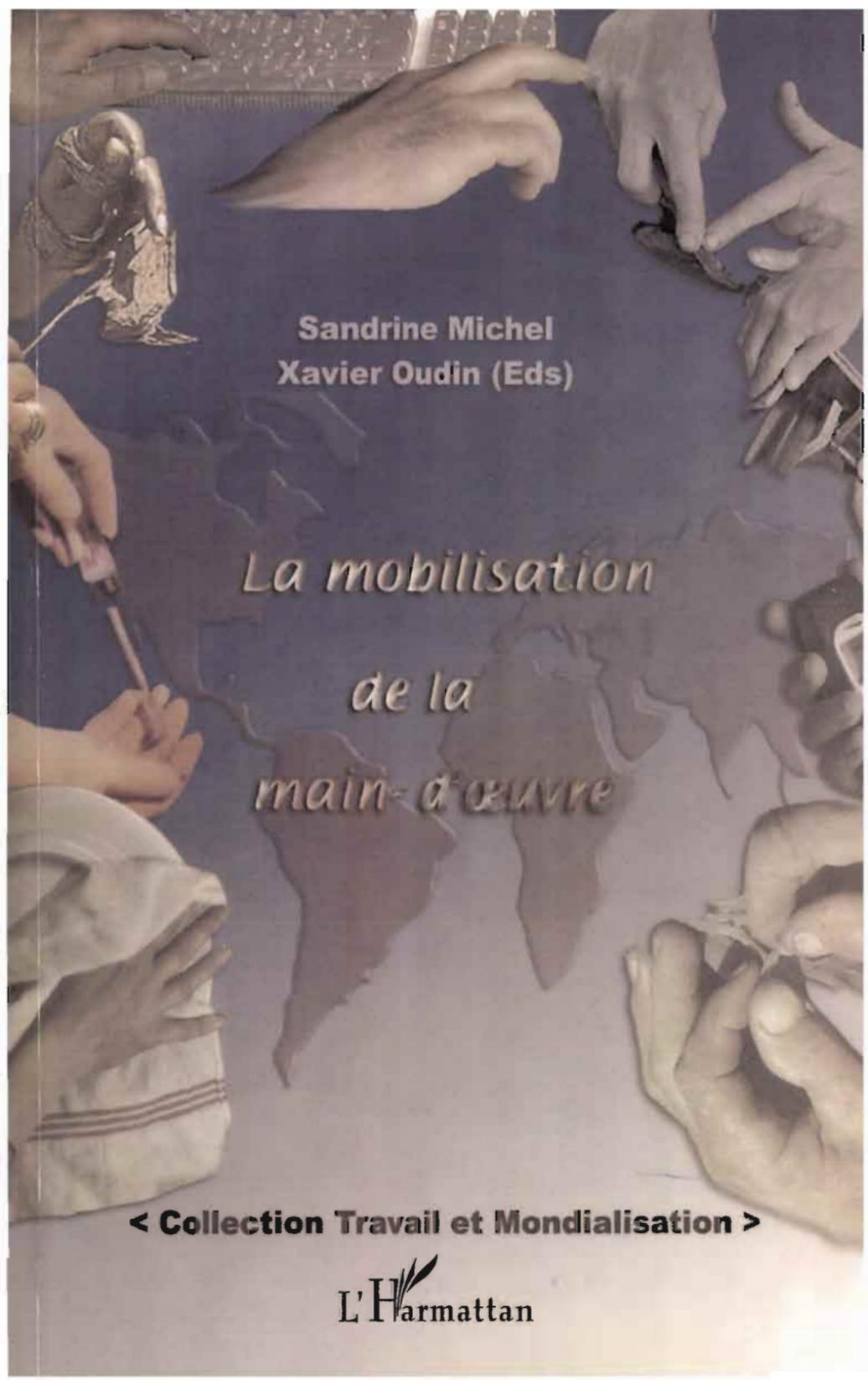
Tout cela ne donne toutefois qu'une idée partielle du fossé qui sépare les pays en développement des pays riches en matière d'éducation. La population active des pays développés est détentrice d'un stock d'éducation accumulé de génération en génération. La théorie économique met en évidence différentes relations entre ce stock d'éducation et la croissance économique, sa vigueur et son rythme. Cette approche, peu utilisée dans l'analyse du développement, est introduite par Azzedine Bouslimani à partir du cas de l'Algérie. Corrélativement à la constitution de séries démographiques, scolaires et économiques de longue période, cet auteur propose une mesure du stock d'éducation de ce pays et soulève, à partir de cet outil, des questions nouvelles sur la relation entre éducation et développement.

Le rôle de l'éducation peut être utilement complété en interrogeant le processus par sa fin, c'est-à-dire par l'emploi. A l'échelle internationale, les systèmes d'éducation et de formation continuent à différencier chaque nation au moment où la qualification des populations actives nationales sert à déterminer la position de chacun dans la division internationale du travail. Michel Vernières mobilise ce constat pour étudier les politiques de recrutement des firmes en discriminant ces dernières à partir de la formation. Il montre également que le recours à la formation en cours d'emploi, parfaitement intégré par les firmes comme instrument de mobilisation de la main-d'œuvre, ne peut être laissé à leur seule appréciation sous peine d'investissements insuffisants. L'intervention des pouvoirs publics s'impose donc pour assurer les formations nécessaires.

Cet ouvrage se termine par une réflexion épistémologique sur la question de la mobilisation de la main-d'œuvre par Abdallah Nouroudine. Le travail ne peut être séparé des autres activités humaines et ne peut être

appréhendé en dehors des référents sociaux et culturels d'une société. La mobilisation de la main-d'œuvre se réalise à travers des institutions qui sont, dans l'exemple d'une communauté de pêcheurs comoriens, la famille, les classes d'âge et les associations au sein du village. L'auteur prône donc une approche pluridisciplinaire qui permette de comprendre le processus de la mobilisation de la main-d'œuvre dans ses dimensions multiples, le marché du travail n'étant que l'une de ces dimensions.

La mobilisation de la main-d'œuvre, dans le sens où nous l'avons présenté ici, est l'un des axes de recherche de l'Unité de Recherche « Travail et Mondialisation » de l'IRD. Cette présentation reprend largement les lignes de réflexion développées dans le programme de cette UR. Le séminaire tenu à Montpellier en décembre 2000 apportait des contributions se rapportant à ce thème, émanant de recherches entreprises au sein et à l'extérieur de cette UR. D'autres séminaires sur les différents axes de ce programme se sont tenus à Grenoble en 1999, à Paris en 2001 et, enfin, à Genève en 2002.

The book cover features a central world map in a light, textured color. Surrounding the map are several hands in various poses and activities: a hand typing on a keyboard at the top, a hand holding a pen, a hand holding a pair of scissors, a hand holding a screwdriver, a hand holding a white cloth, and a hand holding a small object. The background is a dark, muted blue-grey.

Sandrine Michel  
Xavier Oudin (Eds)

*La mobilisation  
de la  
main-d'œuvre*

**< Collection Travail et Mondialisation >**

L'Harmattan

**SANDRINE MICHEL et XAVIER OUDIN**  
**(Editeurs)**

**LA MOBILISATION**  
**DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

**L'Harmattan**  
5-7, rue de l'Ecole-Polytechnique,  
75005 Paris  
**FRANCE**

**L'Harmattan Hongrie**  
Hargita u. 3  
1026 Budapest  
**HONGRIE**

**L'Harmattan Italia**  
Via Bava, 37  
10214 Torino  
**ITALIE**

© L'Harmattan, 2003  
ISBN : 2-7475-4845-7

## ***La mobilisation de la main-d'œuvre***

Cet ouvrage reprend des contributions au colloque tenu à Montpellier en décembre 2000 par l'Institut de Recherche pour le Développement et la Faculté des Sciences Economiques de l'Université de Montpellier I, sur le thème de la mobilisation de la main-d'œuvre.

Le processus de mobilisation de la main-d'œuvre est compris comme l'ensemble des moyens économiques, sociaux et institutionnels utilisés pour la mise au travail, pour définir les rapports de travail et pour fixer la main-d'œuvre. Le concept de mobilisation de la main-d'œuvre élargit le schéma classique de l'offre et de la demande de travail et ouvre l'analyse en intégrant les rapports sociaux qui sous-tendent un système économique.

Cette manière d'aborder le marché du travail permet d'appréhender des formes variées de travail, qui co-existent dans un même système économique, et évoluent avec ce système. Les contributions de cet ouvrage analysent différents aspects de la mobilisation de la main-d'œuvre en France, au Chili, au Mexique, au Vietnam, en Algérie, proposant ainsi des problématiques qui ne sont prisonnières ni d'un contexte économique ni d'une époque.

Ont participé à cet ouvrage :

Laurence BARALDI, Azzedine BOUSLIMANI,  
William CAVESTRO, Christine DURIEUX,  
Agustin ESCOBAR LATAPI, Bruno LAMOTTE,  
Sandrine MICHEL, Cecilia MONTERO CASASSUS,  
Abdallah NOUROUDINE, Xavier OUDIN,  
Jean PAPAIL, Michel VERNIÈRES



ISBN : 2-7475-4845-7

16,50 €