INTRODUCTION

Formes de travail et identités : recherche d'une perspective anthropologique

Michel AGIER

Sociologue, ORSTOM-C.R.H./UF Ba, rua Caetano Moura, 99, Federação, 40000 Salvador Bahia Brésil

A l'origine de ce recueil de textes sur le thème « Travail et identités dans les villes du Tiers-Monde », il y a d'abord une idée toute simple : chaque travailleur — on devrait plutôt dire : chaque personne observée dans ses relations au domaine du travail — intègre, pour définir son identité et son rapport aux autres, notamment aux autres catégories professionnelles que la sienne, d'autres déterminations que celles définies par son travail : il est membre d'une famille, il vit dans une collectivité locale, il est porteur et acteur d'une culture, il se représente sa position sociale. La structure de l'emploi dans laquelle il se situe délimite à grands traits quantifiés certains de ses choix en matière de travail (salariat/non salariat, secteurs d'activités, qualifications, rémunérations, etc.) au niveau national, régional, local (1). De là l'extrême pluralité et le caractère souvent irréductible des situations particulières du rapport au travail qui sont décrites et analysées dans ces seize études, dont une première lecture peut précisément être faite sous l'angle des spécificités : six textes traitent de cas africains, cinq portent sur le Brésil, trois sur d'autres pays latino-américains (Mexique, Chili), deux se situent en Asie (Inde, Thaïlande) (2).

Cependant, dans l'étude de ces situations particulières, il y a matière à édifier un champ de convergences. Non pas en comparant un à un des faits que l'on dénaturerait en les sortant de leur contexte, mais plutôt en recherchant quelques similitudes ou rapprochements possibles *du point de vue des formes sociales du rapport au travail.* C'est là qu'un projet anthropologique peut prendre corps, fondé sur la pluridisciplinarité des approches et, partant, d'analogies de structures et de formes pour construire un corps d'hypothèses, une grille d'analyse pour servir à la compréhension d'autres situations particulières, c'est-à-dire tout le contraire d'un dicours universel sur le monde du travail.

Trois axes problématiques peuvent ainsi être dégagés, désignant par là même des approfondissements possibles de la connaissance dans ce domaine. On traitera successivement de la globalité du monde du travail (rapports entre l'informel, le salariat et l'État), de la perméabilité du rapport salarial (à travers l'embauche et les relations sociales dans l'entreprise) et de l'efficacité des systèmes sociaux et symboliques extra-professionnels dans la définition des identités des travailleurs.

La globalité du monde du travail

Seule une vision totalement externe et *a priori* dualiste peut découper en secteurs distincts ou ensembles économiques univoques le « secteur informel », le salariat et l'État. Qu'on aborde le travail non salarié par des études micro-sociologiques de réseaux (A. LAMBERT,) ou qu'on traite des structures sociales et d'emploi d'une ville dans son ensemble (E. GRÉGOIRE, J. BAFFIE *et al.*), on retrouve régulièrement des phénomènes d'intégration de l'informel, et des connexions entre ces trois ensembles. Leur imbrication est réalisée soit par des flux économiques directs, soit par les groupes sociaux qui les traversent.

En Afrique Noire, les salariés de l'État (qui représentent la part la plus importante du salariat en général) bénéficient plus d'une position hiérarchique aux potentialités multiples que d'un salaire dont différentes études montrent le caractère insuffisant, voire dérisoire pour nourrir les familles des salariés. A partir de cette position, toutes sortes de trafics et d'alliances sont possibles (cf. A. LAMBERT) (3). Leur énumération n'est en rien une révélation scandaleuse ; elle permet d'intégrer à l'analyse simultanée du salariat, de l'État et de l'informel ces données que tout le monde connaît confusément sans jamais leur donner de statut dans les théories économiques et sociales : corruptions et passe-droits, détournements de biens, contrebande, faveurs diverses... Tout cela permet à la fois une démultiplication des revenus des salariés de l'État, un fonctionnement régulier d'activités informelles toujours à la limite de la légalité, et éclaire d'une manière particulière l'action de l'État en tant qu'institution régulatrice : en effet, après avoir regardé fonctionner l'État comme une entreprise traversée par de multiples réseaux centrifuges, on peut mieux situer le sens et l'apparente inefficacité des mesures officielles contre l'informel et l'illégal, ou visant l'émergence d'une couche de dirigeants économiques de type capitaliste et éliminant les autres. C'est que, pour fonctionner, l'État a besoin de légitimité. Et celle-ci s'établit pour une part en stigmatisant une marginalité posée comme externe, l'État devant représenter le centre, l'ordre et la norme. D'où cette illégalité toujours combattue et se reproduisant tout de même sans trop de mal. D'ailleurs, l'emprise de l'État légaliste et développeur sur l'informel ne peut opérer de fait que là où existe un surplus économique, ce qui est relativement rare (cf. C. DE MIRAS) : c'est alors l'inversion des flux précédemment mentionné, par le biais des prélèvements de l'État, qui peuvent, à leur tour, être détournés. Ainsi, un salarié de l'État malien peut multiplier son salaire par 4,5 en détournant divers prélèvements obligatoires effectués auprès des commerçantes.

Pour sortir d'un décompte sans fin — et en soi non significatif — des flux et reflux de monnaies, biens et faveurs liés à cette imbrication de l'État et de l'informel, il convient de changer l'objet de l'observation, pour prendre en compte les groupes sociaux auxquels appartiennent fonctionnaires, salariés, et travailleurs de l'informel, dans lesquels s'élaborent des stratégies relatives à l'emploi, et où se trouvent définis les codes sociaux de relations, d'alliances, de quasi-parenté, etc., avec lesquelles pourront être menées d'indispensables négociations.

Il en va de même lorsqu'on aborde le problème de la reproduction des unités économiques du « secteur informel ». Contre la thèse répandue d'une homogénéité de ce « secteur », Claude DE MIRAS évoque la « dualité interne » de l'informel, le point de rupture se situant dans l'apparition d'une accumulation de capital. Le « secteur de subsistance », prédominant et fonctionnant en « reproduction simple », est présent à peu près partout, et notamment dans les ménages des salariés. Le phénomène est d'ailleurs attesté dans d'autres aires géographiques que l'Afrique Noire (cf. J. BAFFIE *et al.*, F. DE OLIVEIRA, notamment). C'est ce qu'évoque également Jean COPANS à propos des différents usages possibles du

travail des femmes en Afrique Noire, soit dans le cadre domestique comme complément des services payés par le salaire masculin, soit sous une forme marchande dans le secteur informel, comme revenu complémentaire. Aussi, pour comprendre la fonctionnalité de ce «secteur de subsistance» convient-il de le situer «dans la pyramide sociale» et de faire le repérage, renouvelé dans chaque situation, de ceux qui en vivent principalement, partiellement, etc. (C. DE MIRAS). Agnès LAMBERT parle, à propos des activités des commerçantes maliennes, de «reproduction épisodique» : alors même que les revenus commerciaux sont «investis principalement dans la reproduction sociale et économique de la famille» et dans la consécration du rôle social des femmes dans une logique d'échange, ces activités commerciales souffrent pour la plupart d'une fragilité chronique (usage du crédit, utilisation non commerciale des bénéfices). Aussi la régularité de ces activités et surtout leur développement — les possibilités d'accumulation — sont-ils largement liés à des facteurs sociaux : «c'est l'approche du groupe social de la commerçante, note Agnès LAMBERT, qui permettra de déterminer les causes d'une réussite et de repérer où se font les transferts du secteur public salarié au secteur commercial».

Dans le passage à une «reproduction élargie» des unités économiques de l'informel, le salariat peut encore interférer, soit directement en fournissant, grâce au salaire, une épargne permettant des investissements, soit indirectement par les qualifications professionnelles acquises dans l'activité salariée et valorisées dans l'informel. D'une manière générale, la mobilité professionnelle du salariat à l'informel et vice versa est attestée dans la plupart des études de cas, notamment biographiques (cf. R. CABANES, C. CASASSUS, M. N. CHAMOUX, etc.).

Dans tous les cas, il apparaît que la *référence pertinente n'est pas la seule unité de production ou de service*. On peut se demander, comme le fait Claude DE MIRAS, si la «reproduction simple» perçue au niveau d'un atelier ne dissimule pas la «reproduction élargie» qui serait perceptible au niveau de l'ensemble du patrimoine du patron. La multiplicité des sources de revenus des ménages et l'existence de flux et de reflux entre les différents domaines d'activité invitent à passer d'une première globalité — celle des différentes formes d'emplois interconnectées — à une seconde, celle de la compréhension des différentes positions économiques dans le cadre des milieux sociaux où elles prennent sens.

La perméabilité du rapport salarial

Au départ, il y a l'apparence d'un même rapport contractuel, le salariat, métaphoriquement défini comme la vente, par une personne, de l'usage de sa force de travail à une autre, tout aussi abstraite, propriétaire des moyens matériels de la production et du capital lui permettant de payer cet usage, le tout sur un «marché» libre d'offre et de demande. Ensuite, la variété des situations réelles de travail que l'on peut découvrir derrière cette apparence contredit l'universalité du rapport salarial, indique qu'il est à chaque fois l'objet de négociations particulières, et renvoie à des déterminations sociales, économiques, culturelles multiples avec lesquelles les capitalismes, internationaux ou locaux, composent volontairement ou contraints. Dans bien des cas, on est en présence de ce que Bruno LAUTIER et Jean COPANS ont appelé des « salarisations ambiguës» ou «une gestion informelle du salariat» (4).

Une série d'analogies concernant les pratiques d'embauche et les rapports sociaux dans les entreprises apparaît dans les situations les plus diverses, analogies dont on essaiera ici brièvement de tirer quelques règles et régularités.

Concernant les pratiques d'embauche, des réseaux plus ou moins structurés et denses, reconnus ou non par les entreprises, voire de véritables systèmes institutionnalisés (le *« closed shop »* syndical), mettent en évidence des dynamiques sociales locales dont se servent parfois explicitement les entreprises ou dont l'initiative et le contrôle leur échappent.

Ces réseaux et systèmes s'organisent autour de personnages aux caractéristiques récurrentes : *figures sociales dominantes du monde du travail*, sans être toujours eux-mêmes directement impliqués dans le rapport salarial, ils détiennent des pouvoirs de contrôle social divers et ont en particulier un rôle déterminant dans cette phase, rituellement décisive, ce « passage », qu'est l'entrée à l'usine ou l'insertion dans une branche professionnelle. Ces personnages se situent à la lisière de deux logiques se rencontrant à l'occasion d'une mise au travail qui n'a plus rien d'un marché libre de la force de travail, mais où le travailleur apparaît comme le sujet et l'enjeu de stratégies différentes et occasionnellement convergentes (5). On peut, pour entreprendre de mieux identifier ces figures sociales du monde ouvrier, en esquisser une typologie :

— Il y a d'une part ceux que l'on peut appeler des *notables d'entreprises* : ils ont un pied dans le lieu de travail, ouvriers anciens, contremaîtres, chefs d'équipes, etc., et valorisent un relatif contrôle sur le procès de travail que leur donnent leur position hiérarchique, leur savoir-faire, ou leurs bonnes relations dans l'entreprise, en favorisant l'embauche de personnes proches, parents ou co-villageois. A partir de cette procédure, ils se construisent une position sociale dans et hors de l'entreprise, dans des relations de dépendance, des réseaux familiaux, villageois, urbains, dont l'échelle est généralement micro-sociologique (des exemples de ce types apparaissent notamment dans les études de cas présentés par C. CASASSUS au Chili et R. CABANES au Brésil).

— Il y a d'autre part ceux qui monnayent le *travail de recruteur*, en relation étroite à la fois avec les directions d'entreprise et avec les hiérarchies locales, et qui font de leur rôle d'intermédiaire une profession : le « gato » (le « chat ») au Brésil (intermédiaire entre les travailleurs temporaires de la canne à sucre et leurs employeurs), le « Thikadar » (marchand de main-d'œuvre) en Inde, appartiennent à cette catégorie (cf. M. D'INCAO, G. HEUZÉ). Contestés de toute part pour la ponction « informelle » qu'ils opèrent sur le contrat de travail, mais surtout pour l'assujettissement évident du travailleur comme marchandise qu'ils symbolisent, ils tendent à disparaître... pour revenir sous la forme de sociétés de sous-traitance de main-d'œuvre, de campagnes de recrutement organisées par l'État, etc.

— Il y a enfin le vaste domaine des *notables locaux*, qu'ils soient chefs de lignage ou de village africains, « caciques » mexicains, leaders politiques ou communautaires indiens, etc. (cf. M. AGIER, T. LULLE, M. N. CHAMOUX, G. HEUZÉ). Leurs zones d'influence sont généralement vastes, à l'échelle d'une ville ou d'une région, et peuvent intégrer les entreprises qui s'y trouvent, celles-ci étant alors sous une emprise externe partiellement ou totalement contraignante. Il me semble qu'on peut mettre dans cette même catégorie le cas du pouvoir syndical mexicain, certes particulier mais exemplaire (des situations proches de celle-ci, au moins du point de vue du clientélisme syndical, existent par exemple en Argentine et au Pérou). Le lieu d'intervention de ce syndicat n'est pas seulement l'entreprise, mais aussi les collectivités locales, les régions, où des « territoires syndicaux » s'élaborent ; des leaders syndicaux supplantent les « caciques » traditionnels. Apparaît « un caciquisme syndical et urbain, fondé sur le contrôle de l'embauche, sur une politique de dons et l'établissement de relations personnelles entre le leader et les populations » (M. F. PRÉVOT-SCHAPIRA).

Ces systèmes sociaux d'embauche se situent en amont de l'instauration du rapport salarial avec laquelle, bien sûr, ils interfèrent. Celle-ci est une négociation directe ou indirecte. Comment le capital réagit-il à l'existence de ces réseaux ou systèmes qui sont à la fois produits par sa demande de force de travail mais prédéterminés par des contextes politiques, sociaux et culturels particuliers ? Les choix oscillent entre les deux extrêmes que sont l'alliance explicite et l'affrontement, différentes situations pouvant se succéder dans une même entreprise. L'alliance peut être directe lorsqu'une entreprise s'adresse elle-même aux hiérarchies de la place pour trouver une force de travail locale, bon marché, capable d'occuper des postes de travail généralement subalternes, se préservant

l'embauche de la part qualifiée ou spécialisée de la main-d'œuvre. Elle peut être le résultat d'un arrangement lorsque les pouvoirs locaux externes à l'entreprise sont trop prégnants pour que celle-ci puisse y résister. Mais l'arrangement est un équilibre qui peut se défaire et conduire à l'affrontement : par exemple, il n'y a pas de différence, dans le fond sinon dans les procédures et surtout dans les enjeux, entre d'une part les renégociations actuelles (du temps de crise) que mènent «en forme de 'bras de fer'» la direction de l'entreprise pétrolière mexicaine PEMEX et celle du syndicat des travailleurs du pétrole dont l'enjeu est l'emprise de celui-ci sur l'embauche (le syndicat détient officiellement 90 % des postes de travail sur lesquels sont placées des personnes choisies par la hiérarchie syndicale) (cf. M. F. PRÉVOT-SCHAPIRA), et d'autre part les arrangements successifs entre une entreprise allemande au Togo et le réseau de parents et clients du chef coutumier du territoire sur lequel fut implantée l'usine : utile dans un premier temps pour fournir une main-d'œuvre nombreuse et rapidement mobilisable pour travailler à la construction de l'usine, ce réseau d'embauche ne l'était plus par la suite, d'autant que la qualification professionnelle n'a pas été un critère de recrutement. Sans l'affronter directement, l'entreprise a progressivement neutralisé ce réseau, en détournant petit à petit les protégés du notable vers des lieux peu importants du point de vue du processus de production, et en les cantonnant généralement dans les basses catégories... puis en changeant de directeur du personnel ; c'est-à-dire, finalement, en en empêchant la reproduction (cf. M. AGIER - T. LULLE).

Dans tous les cas, les entreprises doivent, dès l'instauration du rapport salarial, composer avec des dynamiques locales inévitables, dont les différentes figures sociales de dominants du monde ouvrier, évoquées plus haut, sont une traduction dans la structure sociale : notables d'entreprise, recruteurs professionnels et notables locaux apparaissent comme déterminants dans la mise en place du rapport salarial et renvoient à leurs systèmes sociaux de référence : familles et lignages, hiérarchies locales et pouvoirs politiques nationaux ou régionaux.

La perméabilité sociale et politique du rapport salarial déjà perceptible au niveau de l'embauche, se manifeste également dans l'observation du fonctionnement des entreprises. Les corrélations habituelles de la sociologie du travail (division du travail-qualification-salaire) s'avèrent insuffisantes pour comprendre ces situations.

Ainsi, plusieurs faits relevés dans différentes études de cas attestent de la personnalisation du rapport salarial, c'est-à-dire de la réintroduction dans un rapport contractuel de relations de dépendance. Ce principe n'est, d'un certain point de vue, que la continuation de celui des formes sociales d'instauration du rapport salarial, perceptible dans les pratiques d'embauche.

Par exemple, l'évolution de la société indienne et de l'industrie minière a apporté quelques modifications au système ancien de recrutement dans les compagnies minières britanniques, opérés soit par des contremaîtres employés des entreprises, soit par des «marchands de main-d'œuvre indépendants» (G. HEUZÉ). Mais les références fondamentales du système n'ont pas changé. Outre les salariés permanents protégés par la loi, il existe autant d'ouvriers précaires dont l'embauche reste encore en partie médiatisée par l'action des marchands de main-d'œuvre. Les emplois à la mine se vendent parfois aux enchères. Plus généralement, s'agissant de stabilité de l'emploi comme d'embauche, les structures anciennes du travail dépendant, c'est-à-dire une conception de l'emploi comme monnaie d'échange dans les rapports de dépendance personnalisés et du clientélisme persistent, mais les dominants actuels de ce système sont des cadres de la mine, des fonctionnaires corrompus. des leaders politiques, syndicaux et communautaires. Quand le souci de sécurité demeure «la principale obsession du mineur» — compte tenu de la précarité de l'emploi qui pèse directement sur près de la moitié des 160 000 employés des mines de Dhanbad —, ces travailleurs «ne restent là qu'en multipliant les preuves de soumission et les

attitudes de 'modestie'», note Gérard HEUZÉ. Quel que soit le statut d'emploi, le travail salarié à la mine reste fondamentalement un travail dépendant, «où la mise au travail s'accompagne de l'infériorisation statutaire et de la sujétion du producteur», situation qui dominait l'époque des compagnies privées britanniques au XIXe siècle et que la nationalisation des mines et la syndicalisation quasi généralisée de la main-d'œuvre n'ont pas fait disparaître (cf. G. HEUZÉ).

C'est aussi cette personnalisation et cette présence des rapports de dépendance dans le rapport salarial que le salaire paie. Ainsi, le statut d'anciens dans l'entreprise allemande installée au Togo déjà évoquée plus haut, et la prise en compte de cette ancienneté dans le salaire, ne désignent pas seulement, et pas fondamentalement, une génération d'âge ou la durée de présence dans l'entreprise. Ils désignent aussi une série de pratiques d'intégration, de contrôle et de formation à l'égard des nouveaux arrivés dans l'usine, qualités sociales dont fait preuve une partie des ouvriers recrutés aux débuts du fonctionnement de l'usine, il y a vingt ans, et rapidement promus. Leur attachement à l'entreprise (dont l'explication se trouve dans des stratégies d'ascension définies dans leurs cadres ethniques) les conduit à rechercher une personnalisation de leur rapport à l'employeur. Les fidélités, dépendances, et docilités qu'elle détermine sont des facteurs de paix sociale; c'est finalement, pensons-nous, cet enjeu politique qui entre dans le calcul du salaire.

Les hiérarchies internes au monde ouvrier ne dépendent pas seulement de la division du travail modélisée par une organisation de l'entreprise en espaces et postes spécifiques; elles sont aussi fonction, cas par cas, des différents modes de rapport salarial instaurés dans l'entreprise. Dans le bâtiment au Chili, les «maestros» (compagnons, ouvriers qualifiés), les manœuvres et les journaliers, les personnels de sous-traitance ont des statuts juridiques, des formes de salaire et des chances de stabilité très différents. Ces statuts sont plus significatifs, du point de vue de la stratification interne des chantiers, que les qualifications professionnelles proprement dites. Les niveaux de salaire ne dépendent pas du temps de scolarisation, des diplômes ou des certificats professionnels. «Ce qui est décisif pour les destins professionnels de ces travailleurs, note Cécilia CASASSUS, c'est la relation avec l'employeur ou le chef de chantier. C'est de la solidité de cette relation que dépend pour beaucoup la possibilité de continuer dans la même profession.» La capacité à négocier un meilleur statut, et d'une manière générale à s'insérer avec profit dans cette branche professionnelle fragile, dépend pour une large part de l'usage de positions définies avant et hors de la salarisation : ainsi, parmi les manœuvres de ces chantiers, on trouve fréquemment des phénomènes de «déstructuration du milieu familial et une absence totale de ressources sociales sur lesquelles s'appuyer» (C. CASASSUS); à l'opposé, les «maestros» ont souvent un père ou un frère travaillant dans le bâtiment, et transmettant des savoir-faire techniques et sociaux à leur parent pour qui l'insertion dans cette branche sera plus facile. Dans le même ordre d'idée, Robert CABANES étudie les trajectoires et les positions professionnelles actuelles des travailleurs à partir de leur capital scolaire, social ou culturel, et on cherche, au Togo, à repérer l'existence ou non d'héritages ethniques ou lignagers mobilisés et valorisés dans la vie professionnelle (cf. M. AGIER - T. LULLE).

L'étude des hiérarchies internes du monde du travail débouche donc sur une problématique de la mobilité sociale : mobilité des personnes dans la structure sociale, mobilité des groupes eux-mêmes composant la structure sociale.

Groupes, classes et identités sociales

Peut-on établir une corrélation fondamentale entre une catégorie de travailleurs et une identité culturelle? L'Europe du XIXe siècle fournit divers exemples de spécialisations régionales ou locales par branche professionnelle ou

par métier qui ont pu, du fait des stratégies familiales et locales de reproduction et de celles, patronales, d'une recherche constante de savoir-faire ou d'accoutumance à tel ou tel procès de travail, traverser — mais en se modifiant considérablement — les différentes transformations de la production. Mais l'industrialisation exogène et récente des pays du « fordisme périphérique » ne s'est pas appuyée, comme en Europe, sur cette mémoire ouvrière des savoir-faire et des métiers antérieurs à leurs expropriation et intégration dans des machines et dans des nouveaux procès de production automatisés ; l'industrialisation s'est faite déjà toute développée, amenant ses machines, ses chaînes de montage et ses flux automatisés, sans refaire le passage par l'établi (6). C'est pourquoi la question des spécialisations culturelles par catégorie et métier ne se pose pas — maintenant au moins — dans les milieux ouvriers de la production capitaliste.

Cependant quelques corrélations de ce type existent, hors de cet univers industriel taylorien et fordien. Bien que rares et relativement marginales en terme de statistiques d'emploi et de production, elles sont significatives du point de vue des rapports entre le travail et les identités. Des spécialisations ethnico-professionnelles actuelles, résultant d'une « conversion » capitaliste de certaines activités spécialisées fondées sur des savoir-faire anciens locaux, de caste, ou ethniques, sont attestées en différents endroits. C'est le cas de plusieurs commerces et artisanats spécialisés en Afrique (métiers du métal, pêche, commerce et transformations diverses du bétail et de certains produits vivriers : kola, etc.). C'est également le cas, par exemple, du tissage de la soie qui caractérise un des quartiers populaires de Bangkok (cf. J. BAFFIE *et al.*).

Concernant le monde ouvrier industriel, la situation est différente : les corrélations statistiques que l'on peut établir entre un lieu de naissance dominant et la main-d'œuvre d'une entreprise tiennent à des occurrences éloignées du procès de travail proprement dit ; proximité de la main-d'œuvre et facilités locales de son recrutement rapide, « pré-disposition » de certains groupes à la soumission à l'ordre de l'entreprise (par exemple, dans le cas des castes hindous inférieures ; cf. G. HEUZÉ), crise agricole des zones de départ des migrations salariales (Nordestins à São Paulo ou originaires des régions sahéliennes sur la côte ouest-africaine), ou privilèges — notamment scolaires — dont bénéficient d'autres régions et qui permettent à leurs originaires, d'une manière relativement homogène, d'accéder à des catégories supérieures d'ouvriers, employés, agents de maîtrise, etc.

On peut se demander si ces phénomènes ne sont (ou ne seront) pas, à terme, à l'origine d'identités sociales spécifiques qui se construisent dans les itinéraires des travailleurs et la reproduction de ces itinéraires chez leurs descendants. C'est la question que soulève l'étude de Cécilia CASASSUS, selon qui, dans la branche du bâtiment au Chili, « le marché du travail devient l'espace social où se décident les destins sociaux », et celle de Robert CABANES qui cherche à évaluer, à São Paulo, le poids, dans les trajectoires individuelles, de l'entreprise considérée comme un « lieu social » : « une entreprise peut n'être qu'un lieu de passage, un lieu de socialisation provisoire, transitoire ; au contraire, si elle constitue un lieu de travail durable, elle peut être valorisée et servir de référence en ce qui concerne la vie de travail » (R. CABANES).

Si l'on part en quête des identités « ouvrières », c'est-à-dire des systèmes de référence à partir desquels se conçoivent le rapport aux autres en général mais aussi le sens des activités économiques ou l'identification d'un groupe d'appartenance et les pratiques visant à sa reproduction, on trouve au bout du compte des lignages, des castes, des villages, des quartiers « fermés », des groupes religieux. Certes ces unités de référence se transforment en incorporant dans leur fonctionnement le salariat et la migration, en participant à l'urbanisation, au travail et aux conditions de vie modernes, mais elles trouvent là généralement des moyens de ré-activer des systèmes de pouvoirs et de solidarité, des logiques de

dominations spécifiques. Et les travailleurs, qui sont aussi les sujets de ces systèmes sociaux, y trouvent les moyens de leur intégration urbaine, sociale et économique. En Inde, la lignée est le lieu « où s'inculquent toutes les mentalités hiérarchiques fondamentales » et où se conçoit l'univers du travail, dans le cadre de relations de dépendance dont on a noté plus haut l'efficacité en terme de rapport salarial. La communauté — castes et confessions en particulier — constitue ce que Gérard HEUZÉ nomme une « identité substantifiée », une ligne de partage entre un « nous » et les autres. Loin de disparaître, ces références symboliques constituent une forme actuelle de résistance à l'emprise clientéliste des politiciens, syndicalistes et affairistes en lui opposant des réseaux communautaires « conçus comme une extension des réseaux familiaux » (G. HEUZÉ). Au Mexique, une collectivité villageoise nahua a apporté diverses modifications pratiques à ses règles de fonctionnement pour garder en son sein les migrants urbains et salariés : ceux-ci restent des « vecinos » (citoyens de la localité) au prix de divers changements de normes concernant le paiement de l'impôt, les prestations de travail gratuit, la participation (tournante) à la gestion du village, et aux manifestations symboliques de la collectivité (cf. M. N. CHAMOUX). A Récife, dans le Nordeste brésilien, des sectes religieuses pentecôtiste et afro-brésilienne, l'une et l'autre très englobantes mais selon des formes différentes, sont le cadre de stratégies individuelles ou collectives d'insertion des adeptes dans des réseaux d'emploi salarié ou informel (cf. M. AUBRÉE).

L'apparition d'une « conscience de classe » en milieu ouvrier implique un discours homogénéisant s'appuyant sur les conditions concrètes du travail. Mais ces mêmes conditions sont-elles partagées par les travailleurs d'une même entreprise ou par ceux d'une même catégorie ? Les études de la division catégorielle des ouvriers montrent les fortes différences des pratiques de travail, statuts et revenus existant dans une même entreprise. D'un autre côté, l'entreprise est un lieu social qui divise à nouveau, disons verticalement, une même catégorie ouvrière. Il semble que ce soit dans des rapports de force où s'articulent les formes politiques nationales et locales et le type de structure syndicale que s'expriment des représentations de classe ouvrière, dans des configurations toujours particulières (cf. F. de OLIVEIRA, G. HEUZÉ, M. F. PRÉVOT-SCHAPIRA, M. C. D'INCAO).

C'est à un même niveau d'analyse, macro-sociologique, que s'appréhendent les « identités » de peuple, masse, ou pauvres. Ainsi, malgré ses imbrications réelles avec l'État et le salariat, l'informel est régulièrement représenté comme une marginalité, parfois revendiquée par les intéressés eux-mêmes. « L'illusion d'autonomie » (F. DE OLIVEIRA) contenue dans le nom que les « travailleurs autonomes » se donnent eux-mêmes et par lequel les désignent les statistiques de l'emploi informel, ne suffit pas à engendrer une conscience distinctive de cette catégorie de travailleurs. Les passages du salariat à l'informel sont fréquents comme les cumuls individuels de travail salarié et non salarié ; la durée de vie des unités économiques du secteur informel est souvent très faible et ses circuits monétaires sont principalement alimentés par les revenus salariaux. Cette mobilité et cette sur-détermination de l'informel expliquent que, s'agissant d'identité collective liée à ce type d'activité, on peut généraliser l'analyse que fait Francisco DE OLIVEIRA à propos de Salvador : « il manque une intériorité, note-t-il, que la situation matérielle elle-même rend ambiguë en permanence ».

Toute identification sociale des travailleurs de l'informel en tant que tels, ne serait-ce qu'à l'échelle d'une ville, apparaît impossible. Il y manque une substance symbolique. Cela n'empêche pas, à l'occasion, que cet ensemble flou exprime une identité politique dans des conflits et mouvements sociaux. Pour les comprendre, il faut sortir du cadre des seules formes de travail. A Récife, dans le Nordeste brésilien, une « identité sociale de la marginalité urbaine » (J. MARQUEZ PEREIRA) s'élabore dans un contexte et des rapports de force dont l'échelle est urbaine ou nationale : un mode de croissance urbaine « excluant et marginalisa-

teur» a créé en une vingtaine d'années une ligne de partage — réalité instable mais symbolique urbaine persistante : d'un côté le travail déclaré, le logement «normal» et la légalité; de l'autre le travail «informel», l'habitat précaire dans les «invasions» et l'absence de droits sociaux. A la différence des formes politiques antérieures, populistes et clientélistes, fondées sur un système patriarcal d'origine rurale et sur la symbolique de la faveur qui ne peuvent plus aujourd'hui contrôler l'étendue et la gravité de l'exclusion économique et urbaine, l'État actuel recherche une légitimation par l'incorporation de «l'élément populaire», en reprenant à son compte la revendication de «citoyenneté» des populations démunies. Cette rencontre de l'État et de la marginalité se traduit par une reconnaisssance affirmée et donc, de fait, une légitimation, des cultures populaires. Mais l'identité «populaire» est plurielle; l'entité «peuple» dont la définition est inévitablement imprécise si l'on parle d'emplois ou d'habitat, l'est encore plus si l'on parle de références culturelles. L'objet se déplace à nouveau et, dans le cas étudié par Jaime PEREIRA, il devient la culture nordestine, les formes locales d'expression artistique, les mouvements culturels, etc. Dans cette quête des identités sociales à ce niveau d'analyse, l'étude du rituel des mouvements sociaux peut offrir une direction de recherche particulièrement riche.

Faut-il vraiment chercher à passer de la pluralité des discours particuliers, produits dans les mouvements sociaux ou dans les réalités du quotidien, à une recherche d'un discours général sur le travail et les travailleurs qui n'apparaît jamais autrement qu'en réduisant les différences au silence, c'est-à-dire en en éliminant les multiples substances symboliques (7)?

Montpellier, octobre 1986

Manuscrit accepté par le Comité de Rédaction le 14 octobre 1986

Notes

(1) Il dépend aussi, dans bien des cas, des stratégies économiques et industrielles mises en place par des firmes multinationales. De là à faire de chaque travailleur du Tiers-Monde le sujet d'une «division internationale du travail» décidée au «centre» (les pays anciennement industrialisés), il y a un grand pas, franchi notamment par le fonctionnalisme marxiste en macro-économie dont Alain LIPIETZ a fait récemment la critique (cf. *Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le Tiers-Monde*, Paris, La Découverte, 1985). Au mieux, note cet auteur, peut-on identifier *a posteriori* un «système» à cause de sa stabilité provisoire sans pour autant devoir le concevoir comme «une structure finalisée, un ordre mis en place *en vue* de sa cohérence» (*op. cit.* : 24). Ce système est plutôt le résultat contingent de la rencontre de «plusieurs processus relativement autonomes» *(ibid.)*, et notamment de l'action des forces sociales locales. Il convient donc de relativiser l'efficacité des stratégies économiques internationales. Les textes rassemblés ici, mettant l'accent sur les spécificités économiques et sociologiques locales, y contribuent.

(2) Les références aux articles de ce recueil (n° 1 et n° 2 des *Cahiers de Sciences Humaines*) seront signalées ici en indiquant à chaque fois le nom de l'auteur entre parenthèses. Ce texte n'est pas une présentation résumée des articles qui suivent. Il présente des réflexions d'ordre général, à partir des axes problématiques présentés ci-après, en puisant dans les observations et analyses des études de ce recueil. Par ailleurs, le lecteur trouvera, au début de chacun des articles, un résumé lui précisant les thèmes principaux de chaque contribution.

(3) Voir aussi Alain MORICE : «Guinée 1985 : État, corruption et trafics», *Les Temps Modernes*, n° 487, février 1987, pp. 108-136.

(4) Bruno LAUTIER : Présentation de : « Les salarisations ambiguës », *Carnets des Ateliers de Recherche*, n° 7, Amiens, mars 1986, pp. 3-5 ; Jean COPANS : « Remarques sur la nature du salariat en Afrique Noire », *Carnets des Ateliers de Recherche, op. cit.* : 7-29. Jean COPANS note en particulier (à partir d'observations faites au Sénégal) : « Le salaire est vécu et pratiqué comme un système d'avances et de restitutions, tout comme dans le secteur domestique et informel (...). Les avances de différentes sortes, les primes sont autant de formes qui socialisent le rapport salarial dans une relation non plus contractuelle (et salariale) mais dans une relation domestique et clientéliste » (pp. 22-23).

(5) Sur cette question, voir notamment : Jean-Claude RABEHERIFARA : « Réseaux sociaux et familiaux : détournement du salarial ? », *in* M. Agier - J. Copans - A. Morice (eds.) : *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Paris, Karthala, 1987.

(6) Cf. Alain LIPIETZ : *Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le Tiers-Monde*. Paris, La Découverte, 1985, p. 57.

(7) Les interprétations qui précèdent sont personnelles et l'auteur assume la responsabilité des divers égarements possibles. Mais, outre qu'elles s'appuient, comme on l'a indiqué, sur les différentes contributions de ce recueil, elles ont aussi bénéficié des recherches et réflexions collectives menées dans le cadre de l'équipe de recherche « Travail et travailleurs dans le Tiers-Monde » (Unité de Recherche 405 du Département des Recherches Urbaines de l'ORSTOM) créée en 1983, à laquelle participe ou avec laquelle collabore la plupart des auteurs de ce recueil. Formée d'une quinzaine de chercheurs de l'ORSTOM, du CNRS, de l'EHESS et des universités, et collaborant avec diverses équipes françaises et étrangères, cette Unité de Recherche encadre des programmes portant sur la formation des groupes sociaux, réseaux et classes des citadins du Tiers-Monde et sur les politiques des États ou des entreprises dans le domaine du travail (salarié et informel). Les recherches actuelles sont menées en Afrique Noire (Sénégal, Zimbabwé), Amérique latine (Argentine, Brésil, Équateur) et en Inde. Par ailleurs, cette équipe anime le séminaire « Discours et pratique de l'anthropologie » (responsable : Jean COPANS) à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.