

Contribution pour le Séminaire préparatoire  
au Sommet Mondial pour le Développement Social  
(Copenhague, mars 1995)

LE DÉVELOPPEMENT PEUT-IL ÊTRE SOCIAL ?

*Pauvreté, chômage, exclusion  
dans les pays du Sud.*

Royaumont, 9-11 janvier 1995

"LA PROTECTION SOCIALE DES NON-SALARIÉS"

Xavier OUDIN

ORSTOM

MINISTÈRE  
DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Fonds Documentaire IRD



010024445

Xavier Oudin

Communication pour la préparation du sommet mondial pour le développement social de  
Copenhague, mars 1995

Paris, janvier 1995

**La protection sociale des travailleurs non salariés  
dans les pays en développement**

**Introduction**

L'une des caractéristiques les plus marquantes de l'emploi dans la plupart des pays en développement est la faible proportion de salariés dans la population active. Dans l'agriculture en premier lieu, secteur qui emploie souvent plus de la moitié de la population active, le salariat est rare, les formes dominantes de travail se situant au sein d'unités familiales. Dans les secteurs secondaire et tertiaire, le salariat est plus fréquent et s'est même développé rapidement depuis trente ans, mais l'artisanat et le petit commerce restent des modes d'activités beaucoup plus présents que dans les pays industrialisés. De plus, la modernisation de l'économie a fait apparaître de nombreuses activités informelles et des formes de travail non salarié en aval des activités du secteur moderne.

Presque tous les pays ont adopté des législations sociales qui réglementent le travail salarié et protègent les travailleurs salariés. Ces législations concernent plus spécialement les travailleurs de l'administration ou des entreprises du secteur public (c'est aussi dans ces secteurs que l'on trouve les syndicats les mieux organisés). Les lois sur le salaire minimum, la durée du travail, les congés payés, les retraites existent presque partout, quelquefois accompagnées d'une sécurité sociale plus ou moins large. Cet ensemble de réglementations, souvent inspirées de celles des pays développés, ne s'applique toutefois qu'à une minorité des travailleurs (quand elles sont appliquées). Il n'existe pas ou peu de réglementations concernant les travailleurs indépendants (notamment les travailleuses à domicile), le travail familial, l'apprentissage ou le travail à la tâche. Les règlements existants sont inadaptés à ces formes de travail et les autorités ne cherchent d'ailleurs pas à les leur faire appliquer.

C'est donc une nouvelle conception de la protection sociale qui doit être recherchée, qui complète les relations familiales ou communautaires qui prévalent dans de nombreux secteurs, sans se substituer à elles. Il faut s'affranchir du modèle de la législation sociale des pays développés (lui-même largement remis en cause), et trouver des formes de protection sociale qui puissent s'appliquer au plus grand nombre tout en prenant en compte les contraintes économiques.

Nous limitons notre description aux travailleurs non agricoles, mais la plupart des constats et conclusions sont applicables également aux agriculteurs, à leurs familles et à leurs employés.

### **1) Les formes de travail non salariées**

Si nous ne considérons que les activités non agricoles, le travail non salarié concerne souvent plus de la moitié de la population active, alors que dans les pays développés, ce sont en général moins de 20% des emplois qui ne sont pas salariés. Les catégories statistiques utilisées internationalement ne décrivent qu'imparfaitement les diverses situations dans le travail. Ces catégories sont : employeurs<sup>1</sup>, travailleurs indépendants, aides familiaux et parfois apprentis. La catégorie des salariés englobe toutes les personnes qui travaillent pour une autre contre rémunération, mais seule une minorité de ces "salariés" bénéficient d'un contrat de travail (et d'un recours judiciaire en cas de conflit) et d'une protection sociale. Surtout, ces "salariés" ne perçoivent pas de salaire régulier, et souvent, touchent une rémunération inférieure au minimum légal.

#### **• Les travailleurs indépendants**

C'est la forme la plus fréquente (en tant que catégorie statistique) du travail non salarié: exploitants agricoles en premier lieu, mais aussi petits commerçants, artisans, femmes travaillant à domicile etc. Leur rémunération est soumise aux aléas de leur activité, et les revenus des indépendants s'étalent sur une très large échelle: revenu de survie pour quantité de petits métiers, ou profits importants pour certains commerçants et artisans qui sont en général assistés par des aides familiaux ou quelques employés.

#### *Les artisans*

Le monde des artisans des pays en développement est beaucoup mieux connu maintenant qu'il y a vingt ans grâce aux nombreuses enquêtes réalisées. Les artisans doivent rapidement ajuster leur production à l'évolution économique sous peine de disparaître. Ils travaillent pour produire des biens de consommation ou services courants,

---

1- La majorité des "employeurs" sont de petits artisans et commerçants ayant un ou quelques employés. Nous les décrivons ci-après avec les travailleurs indépendants, la différence de catégorie statistique ne modifiant pas notre propos.

et non pas des objets traditionnels<sup>1</sup>. Ils ont en général des revenus supérieurs aux autres catégories décrites ici, mais la forte concurrence face à une demande limitée provoque souvent des faillites. Peu de pays ont prévu une protection sociale pour cette catégorie de travailleurs. Dans certains cas, les corporations d'artisans leur assurent une certaine solidarité et font entendre leurs voix. Mais dans les pays où ces corporations existent, on constate que la majorité des artisans n'y adhèrent pas, ce qui crée un clivage et parfois un antagonisme entre artisans des corporations et "intrus" (comme on les appelle en Tunisie).

#### *Les petits commerçants*

Catégorie numériquement la plus nombreuse des travailleurs indépendants, elle est également très diversifiée. Des petits tabliers africains qui vendent cigarettes ou bonbons à l'unité, aux négociants en gros, ces commerçants ont en commun qu'ils ne bénéficient d'aucune protection sociale. Les commerçants de rue ou ambulants, les plus nombreux, sont dans une situation extrêmement précaire, et souvent en butte aux tracasseries administratives et policières.

#### *Les travailleurs à domicile*

Le travail à domicile -sous contrat- existe depuis l'aube du capitalisme. Il a pris un nouvel essor dans les pays en développement, surtout dans le secteur du textile. Les travailleurs à domicile (le plus souvent des femmes), travaillent en sous-traitance et sont rémunérés à la tâche. Ces travailleuses et travailleurs ne bénéficient non seulement d'aucune protection sociale, mais n'ont pas non plus de recours légaux dans les litiges avec leurs employeurs ou donneurs d'ordre. En effet, il n'existe quasiment pas de législation sur cette forme de travail. Le pouvoir de négociation de ces travailleurs est très faible et il arrive même que des clauses du contrat non écrit qui les lie avec le donneur d'ordre leur interdisent de prendre leur indépendance (clauses d'exclusivité, interdiction d'association etc.). L'avantage du travail à domicile (flexibilité des horaires, possibilité de concilier le travail domestique et la garde des enfants avec le travail professionnel) est le plus souvent obéré par des conditions de travail déplorables: la faiblesse des rémunérations (à la pièce) condamne ces travailleuses à de très longues journées de travail.

#### **• Les pseudo salariés**

Alors que dans les pays industrialisés le salariat est une forme de travail contractualisée, et dont les modalités sont protégées par le droit, dans nombre de pays en développement le statut de "salarié" n'implique aucun contrat qui lierait l'employeur et dont les termes seraient garantis par la loi. Ce que recouvre la catégorie statistique des

---

1- L'artisanat traditionnel est en voie de disparition, victime de la concurrence des produits industriels, sauf lorsqu'il s'est reconverti dans des productions spécialisées: artisanat d'art, objets à destination des touristes etc.

"salariés" n'est qu'un statut d'employé, sans référence au contexte juridique et institutionnel de cette forme de travail. Or, très souvent, les employés ainsi dénommés salariés ne bénéficient d'aucune garantie juridique quant à leur statut, leurs droits et leur protection sociale. De plus, le "salaire" n'en est pas un, puisque c'est souvent une rémunération à la tâche ou à la pièce, sans référence aux réglementations sur les salaires et sans contestation possible. Nous employons ici le terme de "pseudo-salarié" pour décrire les travailleurs dans cette situation.

#### *Les employés des petites entreprises*

Bien qu'ils soient en général comptés parmi les salariés dans les statistiques de population, les employés des petites entreprises n'ont pas de contrat de travail, et ne bénéficient pas des réglementations sociales, notamment sur la durée du travail, les congés payés et souvent aussi les salaires. Ces employés sont payés à la tâche ou à la pièce, mais dans de nombreux pays, les réglementations ne sont pas applicables à ce type de travail. Comment garantir un salaire minimum lorsque la rémunération dépend du montant des commandes? Comment empêcher les trop longues journées de travail lorsque les travailleurs eux-mêmes souhaitent faire des "heures supplémentaires" afin d'augmenter leurs gains? Les horaires de travail, les suppléments pour heures supplémentaires, les congés payés et surtout le salaire minimum n'ont guère de sens pour des travailleurs rémunérés à la tâche.

#### *Les apprentis*

L'apprentissage est une forme de travail que l'on rencontre fréquemment dans les métiers de la production des pays en développement. En Afrique, les apprentis forment l'essentiel de la main-d'œuvre dans les ateliers de couture, de menuiserie, de fabrication d'objets en métal etc. Ils sont aussi nombreux dans les services: garages, coiffure par exemple. Les apprentis sont en général très jeunes, et n'ont pas de formation professionnelle acquise dans le système scolaire. Ayant abandonné leur scolarité pour diverses raisons, ils n'ont pas eu la chance ou l'envie d'entreprendre une formation professionnelle dans un établissement spécialisé. Les enquêtes montrent que le niveau scolaire moyen des apprentis correspond à celui de la main-d'œuvre non agricole en général. Ce n'est donc pas uniquement l'insuffisance du bagage scolaire qui expliquent le statut d'apprenti. Des motivations beaucoup plus positives, telles que l'envie de faire un métier que l'on aime ou qui rapporte, sont à l'origine du choix des apprentis.

La formation dans de petites entreprises est donc un avantage certain, mais qui se paie soit directement soit par un manque à gagner sur les salaires: les apprentis sont peu ou non rémunérés bien qu'ils participent à la production.

Bien que le système d'apprentissage soit efficace et contribue utilement à la formation de nombreux jeunes qui n'ont pas accès à d'autres types de formation, il donne lieu à de nombreux abus. Les apprentis sont souvent gardés au-delà de la période normale d'acquisition des qualifications, avec des rémunérations très faibles. De nombreux pays ont légiféré sur l'apprentissage (souvent dans le but de protéger des

corporations de métiers), mais il est très difficile de combattre les abus sans nuire au système de formation lui-même.

#### *Les formes précaires de salariat*

Il existe de nombreuses formes précaires d'emploi, y compris dans le secteur moderne de l'économie, public ou privé. Par exemple en Asie, de nombreux travailleurs saisonniers travaillent sous contrat dans des chantiers de construction, et n'étant pas considérés comme employés des entreprises qui les font travailler, n'ont aucune sécurité sociale. Les entreprises modernes emploient des employés temporaires ou sous contrats de courte durée, ou encore sous-traitent la main-d'œuvre à des "contracteurs". Toutes ces formes d'emploi sont destinées à contourner la législation sociale et les contraintes financières qu'elle représente pour les entreprises, et laissent donc ces employés sans protection sociale.

#### • **Les aides familiaux**

Les aides familiaux sont surtout nombreux dans l'agriculture: conjoints et enfants des agriculteurs sont en général employés dans l'exploitation familiale, souvent -pour les enfants- au détriment de leur cursus scolaire. On rencontre aussi de jeunes aides familiaux dans le petit commerce urbain ou dans les restaurants. Les membres de la famille ne sont en général pas concernés par la législation du travail et ne bénéficient d'aucune protection sociale légale. Les conditions de travail et de vie sont surtout préoccupantes pour des membres éloignés de la famille, par exemple jeunes filles de la campagne employées comme domestiques chez des parents en ville, qui ne sont pas traitées comme les enfants de la famille.

## **2) La protection sociale dans les pays en développement**

#### • **Le cadre général de la protection sociale**

Les systèmes sociaux des pays en voie de développement ont en général été bâtis sur l'exemple des pays industrialisés, bien que l'environnement socio-économique y soit fondamentalement différent. Résultat de longues luttes dans les pays développés, certains principes sociaux se sont imposés d'emblée (comme la garantie de l'emploi pour les fonctionnaires) ou ont été institués sans correspondre nécessairement aux capacités de l'économie.

Les réglementations ne sont pas forcément avantageuses pour les salariés, mais restent une garantie contre l'arbitraire. Le salaire minimum est parfois fixé très bas, dans le but d'attirer les investisseurs étrangers. Les horaires légaux de travail peuvent être assez élevés; les congés maladies ou maternité sont courts, et ces périodes d'absences légales peu payées; l'indemnisation des séquelles des accidents du travail est faible etc. Néanmoins, ces réglementations fournissent un cadre légal qui protège le salarié.

En passant en revue les principales réglementations sur le travail et les salaires, on constate qu'ils sont peu applicables aux catégories de travailleurs non salariés ou "pseudo-salariés"<sup>1</sup>

#### *Le salaire minimum*

Les lois sur le salaire minimum sont peu respectées par les petits entrepreneurs. Ils ignorent souvent le montant même du salaire minimum légal, estiment qu'une partie de leurs employés ne sont pas concernés par cette réglementation, soit parce qu'ils sont en apprentissage, soit surtout parce qu'ils sont payés à la pièce. Pour les premiers, les employeurs font valoir les coûts que représentent pour eux ces apprentis: gaspillages de matières premières, bris d'outils mal utilisés etc. Pour les seconds, il suffit que la productivité soit assez élevée, ou que le temps passé au travail soit suffisamment long, pour que la rémunération atteigne ou dépasse le salaire minimum. Dans les cas de paiement de salaire, c'est-à-dire lorsque le paiement à la pièce n'est pas de mise, les salaires sont bas, souvent en dessous du salaire minimum légal. Dans les restaurants par exemple, les employés sont souvent payés moins de la moitié du salaire minimum légal.

#### *La durée du travail*

Corollaire des lois sur le salaire minimum, les réglementations sur la durée du travail, le paiement des heures supplémentaires et les congés payés sont peu respectés par les petits entrepreneurs. Certains employeurs annoncent que leurs employés touchent un revenu égal ou supérieur au salaire minimum, mais omettent de préciser la durée du travail nécessaire pour y parvenir. Pour les travailleurs payés à la pièce, les revenus peuvent ainsi devenir substantiels avec des journées de travail de douze heures ou plus, sans journée hebdomadaire de repos. Les heures supplémentaires, avec bonus, sont inconnues pour les travailleurs à leur propre compte, et rarement comptées pour les employés des petites entreprises.

#### *Les règlement d'hygiène et de sécurité*

Les conditions d'hygiène et de sécurité au travail paraissent souvent déplorables aux observateurs. Il convient de souligner cependant que parmi les diverses administrations chargées de faire respecter les réglementations en matière de travail et de protection sociale, les services chargés en particulier de l'hygiène sont parmi les plus vigilants, car il s'agit de la protection des consommateurs (il en est de même pour des réglementations sur les nuisances occasionnés par certains ateliers). La protection des travailleurs, notamment leur sécurité au travail ne paraissent en revanche pas être un souci principal des Gouvernements. L'application des normes de sécurité aux petites entreprises, telles que les sorties de secours, les installations électriques, sont d'un coût

---

1- Les informations rapportées ci-après sont extraites d'une série d'enquêtes réalisées dans sept pays en développement par l'OCDE. Les résultats de ces travaux sont analysés dans Morrisson (Ch.), Solignac Lecomte (H.B.) et Oudin (X.) 1994. — Micro-entreprises et cadre institutionnel dans les pays en développement, Paris, Centre de Développement de l'OCDE, 257p.

prohibitif, et c'est cette raison qu'invoquent les entrepreneurs pour expliquer le non-respect de ces règlements. Les patrons sont cependant conscients des problèmes de sécurité et prennent des mesures de protection ne serait-ce que pour assurer une meilleure productivité. Il est certain que ces mesures sont en général insuffisantes, mais les entreprises modernes des pays en développement ne sont pas en reste et les risques d'accidents industriels y sont bien supérieurs<sup>1</sup>.

### *La sécurité sociale*

Les systèmes de sécurité sociale sont le plus souvent financés par des cotisations des employeurs et des employés, ainsi que par des subventions gouvernementales. Seuls les employés qui cotisent et dont les patrons cotisent aux caisses de sécurité sociale sont couverts. Or, partout dans les pays en développement, ce n'est qu'une minorité de la main-d'œuvre qui bénéficie du système.

De plus, la tendance à la privatisation des établissements de soins, ou le développement de prestations payantes dans les établissements publics rend l'accès de plus en plus coûteux pour les pauvres. On assiste donc à une dégradation de la protection sociale du plus grand nombre, y compris pour ce qui est des soins primaires.

#### **• La protection sociales des non salariés**

Les non salariés ou les pseudo-salariés, même s'ils ne sont pas spécifiquement exclus des systèmes de protection sociale, ne peuvent en bénéficier de fait. Cependant, ils ne sont pas démunis, grâce à un système familial ou communautaire de protection qui supplée le système institutionnel.

#### *L'inadéquation des réglementations sociales pour les non salariés*

Comme on l'a entrevu, la façon dont les réglementations sont établies fait qu'elles ne peuvent s'appliquer à de nombreuses catégories de travailleurs non salariés. La notion de salaire minimum n'a aucun sens pour un travailleur à son propre compte, les réglementations sur la durée du travail ne sont pas applicables à des travailleurs à la tâche. Surtout, l'ensemble des dispositions sur le travail forme un système qui institutionnalise tout une partie du marché du travail, mais qui le plus souvent exclut les catégories non salariées et les petites entreprises.

Alors que l'embauche se fait surtout selon des critères de confiance (que ce soit par l'existence de liens familiaux ou non) dans les micro-entreprises, elle se fait par l'intermédiaire de bureaux de placement internes ou externes à l'entreprise, sans relation directe entre le patron et l'ouvrier, dans les grandes entreprises. Réglementée jusqu'au licenciement (préavis, indemnités), la relation de travail est institutionnalisée (plus ou moins), alors qu'elle est personnelle dans les petites entreprises.

---

1- A la suite de l'incendie d'une usine de jouets à l'ouest de Bangkok qui avait fait plus de 200 victimes parmi les employés en 1993, un rapport conclut que 63% de 2469 établissements modernes enquêtés ne sont pas en règle avec les règlements sur la sécurité.



### *Les relations familiales et communautaires*

La solidarité familiale ou communautaire remplace le système de protection sociale institutionnel chez les non salariés ou les employés des petites entreprises. Tout d'abord, les sans emplois sont pris en charge par leur famille. Dans les petites entreprises, les patrons paient en général les dépenses médicales consécutives aux accidents du travail. Fréquemment, ils participent financièrement aux événements familiaux de leurs employés (mariages, décès).

S'il n'y a pas de contrat de travail écrit, il n'en existe pas moins un code social admis par les deux parties, qui régleme les relations de travail. Patrons et ouvriers mangent souvent à la même table, sont issus du même milieu, ont les mêmes références culturelles. Les conflits sont réglés en dehors de toute référence au cadre institutionnel, si nécessaire par un intermédiaire reconnu des deux parties. La fixation des rémunérations est à cet égard significative. Dans un secteur où les lois du marché sont supposées fonctionner sans entraves institutionnelles, de nombreux facteurs non marchands rentrent en compte. La qualification et l'expérience comptent tout autant que les qualités personnelles (honnêteté, diligence au travail etc.) du candidat à un emploi. Lorsque la rémunération dépend des commandes, les employés acceptent de rester sans être payés lorsqu'il n'y a pas de travail, et participent à l'entretien de l'atelier. Cela fait partie des obligations de l'ouvrier vis-à-vis de son patron. Il serait anormal de demander à être payé alors qu'aucune recette ne le justifie (certains petits patrons garantissent cependant une rémunération minimale régulière à leurs employés les plus fidèles). Les ouvriers partagent ainsi les aléas de la vie de l'entreprise avec son propriétaire. Sauf incident majeur, les employés désireux de quitter leur travail pour une meilleure rémunération attendront que leur patron les y autorise, et ne réclameront aucune indemnité.

En retour, le patron offre à ses employés une protection de type paternaliste: soins médicaux, nourriture, parfois logis. Pour les apprentis qu'ils ont formés et qui désirent s'installer à leur propre compte (devenant alors des concurrent potentiels), les patrons fourniront facilement une aide, sous forme de dons d'outils ou de partage de commandes.

Il n'est donc pas toujours nécessaire que la loi vienne codifier des rapports humains plus riches que ceux qui régissent les relations de travail dans les grandes entreprises modernes.

#### **• L'absence de syndicats pour les catégories non salariées**

Même lorsque des règlements leur sont applicables, les non salariés (ou pseudo-salariés) éprouvent des difficultés à faire valoir leurs droits. Les recours légaux sont complexes et coûteux, et hors de portée de ces travailleurs. Les inspections du travail, dans l'hypothèse où elles ne favorisent pas systématiquement les patrons, sont trop peu nombreuses ou manquent de moyens pour assurer leur tâche. Mais le plus souvent, ces travailleurs ignorent leurs droits et les recours légaux pour défendre leur point de vue.

Dans de nombreux pays en développement, leur niveau scolaire est bas. Ils sont nombreux à venir des campagnes et sont peu au fait du fonctionnement des institutions.

C'est le rôle des syndicats de défendre les travailleurs et si nécessaires d'aller en justice pour faire valoir leurs droits. Les syndicats, dans de nombreux pays, n'ont pas une grande liberté d'action, et leurs dirigeants sont parfois harcelés par les autorités. Dans d'autres cas, les syndicats ne recrutent leurs adhérents que dans de grandes entreprises à capitaux étrangers, ou dans le secteur public. Ils ne représentent alors qu'une fraction minime de la main-d'œuvre ouvrière, et le risque est grand alors qu'ils ne défendent que des intérêts très particuliers, ceux de l'aristocratie ouvrière. En 1991, lorsque le Gouvernement issu du coup d'État militaire en Thaïlande ordonna le démantèlement des syndicats dans les entreprises publiques, la mesure fut accueillie favorablement par le public, tant les syndicats avaient abusé de leur pouvoir de négociation.

De même que la sécurité sociale ne concerne qu'une minorité des travailleurs, les syndicats n'agissent que pour cette même minorité. Les salariés des petites entreprises, les non salariés, les travailleurs saisonniers ou en situation précaire, les travailleurs à domicile ne sont pas syndiqués. Ils n'ont pas d'association pour faire entendre leur voix<sup>1</sup>. C'est d'ailleurs souvent pour cette raison que cette main-d'œuvre est sollicitée: en fragmentant les tâches, en évitant le rassemblement des ouvriers sur le lieu de travail, les donneurs d'ordre évitent toute contestation et sont dans un rapport de force favorable dans les négociations sur le prix du travail.

### **Conclusion: Nécessité de nouvelles formes de protection sociale pour les non salariés**

La dualité des marchés du travail a été bien étudiée depuis 1970 avec les multiples enquêtes sur le "secteur informel". Ces enquêtes ont apporté de nombreuses descriptions des conditions de vie et des relations de travail au sein des micro-entreprises, et ont alimenté des débats théoriques sur la segmentation du marché du travail. Dans le même temps, ces nouvelles connaissances ont modifié les politiques gouvernementales à l'égard de ce type d'entreprises dans un sens plus favorable.

Cependant, le débat mériterait de s'orienter davantage vers les questions sociales, notamment sous un angle institutionnel. En effet, malgré d'intéressantes initiatives en direction des petites entreprises ou des travailleurs non salariés, on ne voit pas ou peu de changement dans le cadre institutionnel qui régit le marché du travail et la protection sociale. Cette prise de conscience est d'autant plus urgente que dans de nombreuses villes

---

1- Plusieurs Organisations Non Gouvernementales se préoccupent du sort des travailleurs non salariés ou des salariés des petites entreprises. D'autre part, le Bureau International du Travail a récemment lancé des programmes en faveur de ces catégories de travailleurs, impliquant du même coup des gouvernements. On peut citer ainsi un programme du BIT en faveur des travailleuses à domicile en Thaïlande, Indonésie et Philippines.

des pays en développement, le cadre communautaire ne fonctionne plus bien, soit par déliquescence des rapports familiaux ou communautaire dans de grandes agglomérations, soit en raison de la crise économique qui réduit les possibilités de redistribution. Ce phénomène est visible dans les enquêtes sur les petites entreprises, où l'on constate de plus en plus souvent que les relations de travail prennent le chemin de rapports salariaux classiques, sans que le cadre institutionnel ne fonctionne.

Dans cet esprit, il est nécessaire de revoir les réglementations sur le travail, et plus particulièrement les systèmes de sécurité sociale de façon à offrir à des catégories de travailleurs non salariés ou "pseudo-salariés" des garanties contre l'arbitraire ou des moyens de défense et de protection sociale. On peut indiquer, à titre d'exemple, quelques directions pour des réglementations adaptées aux catégories de travailleurs non salariés (ou pseudo-salariés).

• *Protection des travailleurs indépendants et à domicile*

Il faut ouvrir tout d'abord les systèmes de sécurité sociale aux travailleurs indépendants (et spécifiquement aux travailleurs à domicile), et leur offrir le droit de bénéficier de soins et d'indemnités (en premier lieu à la suite d'accidents du travail) dans les mêmes conditions que les travailleurs salariés.

• *Réglementation de la sous-traitance*

Dans un autre registre, il faut établir une réglementation sur les contrats de sous-traitance, qui offre au sous-traitants des recours juridiques contre des abus des donneurs d'ordre. Sans nécessairement réglementer toutes les relations qui s'établissent lors des contrats de sous-traitance, qui sont d'une infinie variété et reposent avant tout sur la confiance entre personnes, un minimum de protection est souhaitable, et la première d'entre elles semble être la possibilité d'un recours légal pour le sous-traitant qui serait victime d'un abus.

• *Réglementation de l'apprentissage et politiques de formations*

Une troisième direction déjà mieux connue est celle qui concerne l'apprentissage "informel". Il faut d'une part reconnaître la réalité des formations par le système de l'apprentissage tel qu'il se pratique dans les petites entreprises, quitte à l'améliorer, mais d'autre part protéger les apprentis contre des abus des petits patrons.

Les modalités d'application et de financement de ces mesures varieront bien sûr d'un pays à l'autre, voire d'un métier à l'autre. L'excès de réglementations n'est pas non plus souhaitable, car celles-ci seraient peu respectées, ou par une partie seulement des intéressés, ce qui ne ferait que déplacer le problème posé actuellement. Ne rien faire ne paraît pas souhaitable non plus, dans la mesure où l'on assiste actuellement à un divorce croissant entre une partie des actifs et le cadre d'intervention de l'Etat, ou, en termes sociaux, à l'exclusion d'une part importante de la population des bénéficiaires de la redistribution sociale. Une telle situation ne paraît pas souhaitable.