

MICRO-ENTREPRISE ET TRAVAIL FAMILIAL

Ernesto PARRA E. (1)

Cet article regroupe certaines conclusions d'un travail de recherche intitulé "Le rôle de la famille dans la micro-entreprise", s'appuyant sur une compilation de mémoires de fin d'études de la Faculté de Travail Social de l'"Universidad Externado de Colombia". Ce travail a été réalisé en 1986 auprès d'un échantillon de mille micro-entreprises de Bogota provenant de dix secteurs différents de production. Elles ont été choisies de manière aléatoire à partir d'une liste fournie par onze instituts chargés de soutenir les micro-entreprises urbaines.

INTRODUCTION

Depuis une dizaine d'années, les pays en voie de développement, plus précisément les pays à revenu intermédiaire, tels que ceux d'Amérique latine, redécouvrent que la production à petite échelle est un élément essentiel pour leur développement socio-économique. En effet, ils commencent à prendre conscience que l'entreprise de taille réduite, ou la micro-entreprise comme on l'appelle un peu partout, est un instrument indispensable de création d'emplois et de revenus pour les couches populaires .

Il y a encore quelques années, la conviction que dans ces pays le développement de l'entreprise industrielle nationale moderne (petite, moyenne mais surtout grande) parviendrait à court terme à absorber la main d'oeuvre, prédominait dans les milieux universitaires et parmi les planificateurs de politique économique. Mais les choses évoluèrent différemment. Ralentie dans son processus d'expansion par la baisse de la demande et contrainte par la concurrence à augmenter progressivement son capital, l'entreprise moderne, surtout industrielle, a perdu sa dynamique de création d'emplois. Elle est même arrivée à un stade où l'emploi industriel recule en termes absolus, ou bien croît à un rythme inférieur à celui de la population active.

Cependant, ce phénomène s'est accompagné dans les couches populaires de la recherche d'un emploi permettant d'assurer un revenu à leur famille. Elles ont donc eu recours à des formes de production qui ont toujours existé. C'est ainsi que se sont mises à proliférer avec une incroyable rapidité les petites unités

économiques de moins de dix employés. Ce qui les caractérise, c'est l'absence de séparation entre le travail et le capital, de division technique poussée du travail, et la relative importance des outils traditionnels par rapport aux machines. Ces unités, ou micro-entreprises, foisonnent dans des secteurs de la production, tels que le prêt-à-porter, la chaussure, la maroquinerie, la charpente, l'ébénisterie, la petite métallurgie de transformation, l'alimentation, les réparations électriques et automobiles.

En Colombie, pays à revenu intermédiaire parmi les pays d'Amérique latine, 56 % de la population active était employée et rémunérée par les micro-entreprises en 1989 (2).

Mais le rôle socio économique de la micro-entreprise ne se limite pas à une simple création d'emplois et de revenus. Son apport dans le PNB n'est pas moins important, surtout dans le secteur de la production des biens de consommation de masse, ou plus précisément populaire (les dits "biens-salaires"). Dans ce secteur, la participation des micro-entreprises atteint 50 % environ et pour certains biens comme le prêt-à-porter ou la chaussure 70 % (3).

Traditionnellement, on estime que les micro-entreprises sont des unités économiques éminemment familiales. C'est d'ailleurs ainsi que les définissent certains auteurs, sans que les chercheurs n'aient au préalable consacré suffisamment de temps et d'énergie à vérifier cette affirmation, malgré les conséquences qu'elle peut avoir. Il est indéniable que l'évaluation de la micro-entreprise dépend en grande partie de cette caractéristique, notamment en ce qui concerne l'emploi, le salaire, la sécurité sociale. Si la micro-entreprise est une unité économique au sein de laquelle les différents membres de la famille contribuent en travail au revenu familial qui les fait vivre et leur procure les principaux facteurs de sécurité, il n'est pas indispensable de s'interroger sur la nature de l'emploi, sur le niveau du salaire individuel et sur un éventuel rattachement à une sécurité sociale.

En d'autres termes, si la micro-entreprise est exclusivement familiale, sa croissance comme entreprise au sens strict est peu probable et, par conséquent, son potentiel en tant qu'instrument de développement, dans une vision globale, est fortement remis en question. En revanche, s'il est prouvé que dans sa dynamique de développement la micro-entreprise finit pas perdre son caractère familial, il est évident que sa nature d'entreprise et son potentiel s'affirment, et que des questions relatives à la création d'emplois et de salaires ainsi qu'au niveau et à la qualité de ces derniers, reprennent tout leur sens.

Dans les pages qui suivent, nous nous efforcerons, en nous appuyant sur une étude empirique, d'éclaircir cette problématique. A partir d'une estimation de la participation des membres de la famille du micro-entrepreneur dans l'unité économique et de l'analyse des types de contrats, des salaires, et en général des conditions de travail, nous tâcherons de savoir jusqu'à quel point une micro-entreprise peut être taxée d'unité familiale. De même, nous mettrons en évidence les conséquences que le caractère plus ou moins familial de l'entreprise peut avoir sur le travail des employés. Enfin, en ayant pour objectif leur amélioration, nous chercherons à définir des critères d'évaluation des programmes de développement des micro-entreprises.

I - ROLE DE LA FAMILLE DANS LA MICRO-ENTREPRISE

Au moment de cette étude (1986), la participation de la famille dans la micro-entreprise était manifeste dans sept secteurs d'activité différents. Elle représentait 46,4 % en serrurerie ; 42,4 % en maroquinerie (cuir à l'exception de la chaussure) ; 14,1 % en chaussure ; 21,6 % en ébénisterie ; 31 % en réparation automobile ; 14,3 % en réparation électroménagère ; 26 % en typographie. Et pour l'ensemble de l'échantillon cette participation représentait 26,6 %. On pourrait affirmer, à la lumière de ces données, que la micro-entreprise n'est pas une unité éminemment familiale, mais plutôt que, au sein de celle-ci, le travail familial occupe un rôle important différent de celui qu'il tient habituellement dans l'entreprise moderne, y compris dans la petite entreprise industrielle.

Entre 1981 et 1986 on remarque l'évolution suivante : dans la maroquinerie, la participation de la famille sur le total des employés est passée de 50 % à 42,4% ; dans la chaussure, de 23 % à 14,1 % ; dans l'ébénisterie de 45,6 % à 21,6 % ; dans la serrurerie de 45 % à 46,4 % ; dans la réparation automobile de 35 % à 31 % ; dans la réparation électroménagère, de 15,7 % à 14,3 % ; dans la typographie, de 35 % à 26 %. La majorité de ces chiffres indiquent donc une tendance nette et homogène à la diminution du travail de la famille. En d'autres termes, ils prouvent que dans sa dynamique de développement, la micro-entreprise passe, au cours de son existence, de l'étape d'unité familiale à l'étape d'unité économique moderne.

S'il est vrai que dans certaines branches d'activité (cuir à l'exception de la chaussure, serrurerie, typographie), la participation de la famille nucléaire est plus importante, dans d'autres (chaussure, ébénisterie), c'est la famille élargie qui domine. On ne peut donc pas affirmer l'existence d'une nette tendance dans cette direction. Le lien entre le micro-entrepreneur et sa famille semble donc être le plus courant. La famille réunit les proches parents et les parents en ligne directe,

comme l'atteste le nombre élevé de cas dans lesquels intervient la famille étendue (4).

II - COMPARAISON DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La comparaison des conditions de travail des membres de la famille et de celles des autres employés peut-être formulée dans les termes suivants :

a - Dans les secteurs analysés il n'existe pas de différence entre les deux groupes quant au type de contrats qui se présentent presque toujours sous une forme verbale et par journée de travail.

b - Il existe des différences salariales, non pas entre les niveaux de salaires qui sont identiques pour chacun des deux groupes, mais plutôt dans la présence relativement fréquente de membres de la famille non rémunérés.

c - Les rares cas d'affiliation à la sécurité sociale ne concernent jamais la famille.

d - Quant à la nature du travail et aux responsabilités dans l'entreprise, la famille occupe souvent des postes administratifs, ce qui n'est presque jamais le cas des autres employés.

e - Les membres de la famille ont en général un poste permanent, alors que l'emploi temporaire est plus fréquent dans la deuxième catégorie d'employés. Cependant la stabilité des premiers n'implique pas toujours un salaire ni même des revenus supérieurs à ceux que perçoivent les employés temporaires.

Le niveau de scolarité dans les micro-entreprises est digne d'intérêt. En effet, il est de toute évidence plus élevé chez les membres de la famille, au point que la quasi-totalité des employés qui ont une formation universitaire ou continue ont un degré de parenté avec le directeur. Cela se traduit pour eux par un salaire plus important, de telle sorte que la rémunération de la famille est plutôt déterminée par le niveau de scolarité que par le lien de parenté. Tout cela est bien évidemment lié à l'âge ; les membres qui ne perçoivent pas de rémunération sont presque tous mineurs et ceux qui ont le plus haut degré d'éducation reçoivent les salaires les plus élevés.

III - UNE TENTATIVE D'INTERPRETATION

Le fait que la participation de la famille dans la micro-entreprise ne soit pas aussi forte qu'on l'estimait et la diminution dans le temps de sa relative importance constituent des preuves du processus d'insertion de la micro-entreprise dans la

dynamique de l'économie capitaliste, de son entrée progressive sur le marché accompagnée d'un début de consolidation.

La rentabilité, principe directeur de l'activité de l'entreprise, exige que la main d'oeuvre soit embauchée en fonction de sa productivité (dans laquelle entrent en jeu le niveau de qualification et l'adresse dans le travail) et réfute la tendance qui consiste à privilégier le recrutement pour des motifs autres que ceux-ci, tels que les liens de parenté. Au fur et à mesure que l'entreprise se développe, sa demande en main d'oeuvre qualifiée s'accroît proportionnellement car croissance dans la micro-entreprise est synonyme, dans 99 % des cas, de technicité à travers l'acquisition de machines simples mais modernes, qui requièrent de la qualification. La croissance implique un développement du marché qui exige non seulement une augmentation de la production mais également une amélioration de la qualité des produits et une modernisation de leur présentation qui, à nouveau, exigent un personnel qualifié.

Tout semble indiquer que la dynamique interne de la micro-entreprise est une dynamique de développement qui la rapproche, ne serait-ce que progressivement, de l'entreprise capitaliste courante. Il s'agit en effet d'une dynamique d'insertion sur le marché capitaliste, qui impose ses critères de qualité et de présentation et cherche à rompre avec les marchés, retenus entre les mains d'une communauté ou d'un quartier et toujours dominés par des relations personnelles. La micro-entreprise, en rentrant sur le marché et en consolidant son image d'entreprise, s'éloigne de la famille ; mieux encore, elle rejette les liens familiaux qui, en tant que tels, sont contraires à la logique de productivité et de rentabilité.

Cette récente tendance ne donne des résultats qu'au bout de plusieurs années d'efforts. Pendant longtemps, la micro-entreprise conserve ses caractéristiques artisanales, parmi lesquelles figure l'insertion de l'entreprise dans la famille ou, au contraire, l'insertion de la famille dans l'entreprise. Il s'agit là d'une logique de survie, et non de rentabilité ou d'accumulation, dans laquelle le directeur structure le travail familial et le maintient conformément à cette logique.

A partir d'un tel raisonnement, il est possible de fournir une explication qui, à première vue, peut sembler constituer une alternative, mais qui en réalité est complémentaire au processus de diminution dans le temps du rôle de la famille dans la micro-entreprise. Les parents s'en retirent ou cessent d'y rechercher un emploi pour deux raisons. D'une part, à cause du traitement discriminatoire dont ils sont souvent l'objet et, d'autre part, parce que le salaire qu'ils reçoivent ne leur permet pas de satisfaire leurs besoins individuels, ce qui les pousse à changer de travail et à trouver de nouvelles sources de revenu.

Les micro-entrepreneurs reconnaissent en général que, s'ils ne pouvaient pas compter sur l'aide de la famille, ils seraient obligés d'embaucher du personnel externe à un salaire de marché. Cependant, comme nous l'avons déjà remarqué, dans la plupart des cas, la famille n'est pas rémunérée ou bien reçoit un salaire en nature. Cette contradiction fait penser que les rapports entre le dirigeant et sa famille sont souvent perçus comme un engagement familial plutôt que comme une véritable relation de travail. Et ce, en dépit du fait que leur tâche et leur temps de travail ne diffèrent en rien de ceux des autres employés, exception faite du cas des membres de la famille dont les activités administratives leur assurent en général un salaire supérieur à celui réservé aux occupations manuelles.

La gestion nettement informelle qui découle des relations de travail entre les membres d'une même famille agit au détriment du revenu familial perçu par le micro-entrepreneur. En effet, cette force de travail qui n'est pas ou peu rémunérée pourrait augmenter ce revenu si elle avait un emploi ailleurs. De plus, il n'est pas prouvé que la faible ou inexistante rémunération de la famille gonfle considérablement le revenu du micro-entrepreneur.

A partir de ce qui vient d'être dit nous pourrions poser l'hypothèse suivante: le travail de la famille - non rémunéré ou sous-rémunéré - subventionne la micro-entreprise en ce que de toute évidence la valeur qu'apporte cette force de travail est transférée vers d'autres groupes socio-économiques, essentiellement les unités intermédiaires de matières premières et de produits finis, soit en assurant un rôle interne qui aide à couvrir les frais de l'entreprise, soit en étant progressivement capitalisée dans l'unité économique.

Nous pourrions également mener, en termes de valeur, une réflexion pertinente sur les micro-entreprises appelées à se multiplier. Il est de notoriété, conformément à la théorie marxiste, que la valeur de la force de travail est donnée par le temps socialement nécessaire à sa production et à sa reproduction. Ce qui veut dire que, non seulement il faut garantir les moyens de survie permettant d'assurer à leur tour l'existence de l'ouvrier, mais qu'également cette condition implique que la famille de celui-ci soit considérée comme un tout. Ce n'est que de cette manière que peut être assurée la reproduction permanente de la force de travail.

Par conséquent, il incombe au chef de famille de garantir à l'unité familiale un revenu suffisant de survie. C'est pour cette raison que la progression du capitalisme, avec l'incorporation des membres d'une même famille à la production, entraîne une chute de la valeur de la force de travail. "Les machines, en attirant sur le marché du travail tous les membres d'une famille ouvrière, ont

redistribué à chacun d'entre eux la valeur de la force de travail du chef de famille. Elles ne font donc que déprécier la force de l'individu" (5).

Cela ne veut certes pas dire, qu'en termes de salaire individuel, la rémunération par nouveau membre de la famille lié à la production, soit inférieure. Mais désormais, le revenu familial nécessaire provient du travail de différents membres de l'unité familiale et, dans l'ensemble de l'économie, le niveau des salaires peut être plus faible.

Ainsi il semble clair que, si les membres de la famille produisent une valeur dans la micro-entreprise, ceux-ci doivent recevoir une rémunération correspondante, laissant de côté ici toute discussion cherchant à savoir si le salaire minimum correspond ou non à la valeur.

A ce stade de la réflexion, nous pourrions parler des membres de la famille qui, alors qu'ils produisent une valeur dans la micro-entreprise, sont rémunérés en-dessous du salaire minimum ou ne sont pas rémunérés du tout. Jusqu'où peut tomber cette valeur si de plus, comme nous l'avons déjà dit, il n'est pas prouvé que dans les cas de faible ou inexistante rémunération de la famille, le salaire du micro-entrepreneur dépasse celui des autres? Cette valeur serait-elle capitalisée par la micro-entreprise? Devant une telle situation, il serait opportun de parler de plus-value, et de dire que la micro-entreprise commence à s'insérer dans le mode de production capitaliste à partir du moment où non seulement elle transfère de la valeur dans des unités nettement capitalistes, mais où également elle convertit de la plus-value (valeur) en capital propre.

(Traduction S. de Puybaudet)

NOTES

- 1- Economiste (diplômé de l'Université de Francfort), directeur de CORFAS (Corporación Fondo y Apoyo Empresas Asociativas), professeur à l'Université Externado de Colombia.
- 2- LOPEZ Hugo, Estado y economía, Mission de l'Emploi, Universidad de Antioquia, p.4.

- 3- GOMEZ H., TARAZONA L., LONDOÑO J., La microempresa urbana, Ediciones Grupo Social, Bogotá, 1984, p.15.
- 4- Par famille nucléaire on entend le groupe composé par les conjoints et leurs descendants. Par famille étendue on entend un groupe plus important comprenant les parents consanguins et les proches parents (parents en ligne directe et parents par alliance).
- 5- MARX K., El capital, Fonds de la culture économique, Mexico-Buenos Aires, 1959, Tome I, p.324.

les cahiers
n° 19 - 1992

LE TRAVAIL EN COLOMBIE
vu par une équipe de recherches de Bogota

Editeur scientifique : Thierry LULLE

Auteurs :

L.G. ARANGO
L. WARTENBERG
E. PARRA E.
M. VIVEROS V.

L. ZAMUDIO C.
A. TOLEDO R.
T. LULLE