

Revue **TIERS MONDE**

N°218 • avril-juin 2014

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

sous la direction de Pascale Absi et Pascale Phélinas



ARMAND COLIN

SOMMAIRE

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

Sous la direction de Pascale Absi et Pascale Phélinas

DOSSIER

Pascale Absi, Pascale Phélinas

La mécanique des normes du travail

7

Pascale Phélinas

Comment mesurer l'emploi dans les pays en développement ?

15

Olivier Giraud, Thays Wolfarth Mossi, Frédéric Rey, Cinara Lerrer Rosenfield

Les normes d'emploi au défi de l'auto-entrepreneuriat et des micro-entreprises individuelles

35

Une comparaison France Brésil

Christian Azaïs

Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil

53

Les enjeux de la globalisation

Françoise Bourdarias

Constructions de l'expérience salariale au Mali

71

Le contrat de travail et la resocialisation de l'État

Djallal G. Heuzé

Recomposition du travail dans l'Inde contemporaine

89

Mise en cause et réactivation de la dimension communautaire

VARIA

Jean-Pierre Olivier de Sardan, Oumarou Hamani, Nana Issaley, Younoussi Issa, Hannatou Adamou, Issaka Oumarou

Les transferts monétaires au Niger : le grand malentendu

107

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

LA MÉCANIQUE DES NORMES DU TRAVAIL*

Pascale Absi**, Pascale Phélinas***

En octobre 2008, le directeur du Bureau international du travail (BIT) affirmait que la récession plaçait l'enjeu de l'emploi au cœur des politiques publiques et insistait pour que les questions d'emploi et de revenus dominent l'agenda des États pour la réalisation des Objectifs du Millénaire¹. Bien que la reprise de l'économie semble amorcée dans plusieurs régions du monde, l'Organisation internationale du travail prévoit que les créations d'emploi demeureront insuffisantes pour absorber la main-d'œuvre qui s'accroît à un rythme soutenu, que la durée moyenne des périodes de chômage restera élevée, et que le recul de la pauvreté au travail et des formes d'emploi vulnérable stagnera dans les années qui viennent. En 2013, on comptait toujours 202 millions de personnes au chômage dans le monde, soit cinq millions de plus qu'en 2012, et un nombre cinq fois plus élevé de travailleurs occupant des emplois précaires que pendant les années précédant la crise (OIT, 2014). Dans nombre de pays dits du Sud, l'impact de la crise a été aggravé par le fait qu'elle succédait aux bouleversements consécutifs à la libéralisation des politiques économiques. À ces perspectives peu encourageantes s'ajoute le constat de la déliaison entre croissance et emploi.

Les pressions des changements induits par la mondialisation, et l'un de ses avatars qu'a constitué la crise de 2008, ont réactivé l'inquiétude croissante à propos du démaillage des protections sociales, la fragmentation des statuts du travail et la multiplication des formes d'emploi que l'on constate depuis trois décennies. Ces évolutions invitent à repenser la catégorie travail tant elle semble éclater sous l'effet des transformations économiques et sociales récentes. Aujourd'hui, la norme d'emploi, construite par une longue histoire sociale

* Les interrogations qui ont donné naissance à ce numéro sont issues des réflexions collectives menées dans le cadre des programmes ANR Critère (Suds II, ANR-10-Suds-010-01, 2011-2014) et Zogris (INEG, ANR-11-INEG-0011, 2011-2014).

** Anthropologue, IRD, UMR CESSMA, pascale.absi@ird.fr

*** Économiste, IRD, UMR CESSMA, pascale.phelinas@ird.fr

1. Allocution au Comité monétaire et financier international et au Comité du développement, citée dans BIT (2009, p. 14).

autour du statut salarial, est partout remise en question, y compris là où elle ne s'était jamais véritablement imposée. L'hypothèse qui traverse l'ensemble de ce numéro est que ce délitement s'accompagne d'une recomposition normative qui ne touche pas uniquement au cadre juridique de la relation d'emploi et à sa gestion sociale et politique. Elle concerne également les imaginaires et les conceptions du travail et de la société qui lui sont associés.

L'objectif de ce numéro est d'interroger les différentes normes mobilisées par la question de l'emploi ainsi que l'articulation entre celles qui guident l'action publique, les travailleurs, les employeurs et les présumés des analystes du travail dans le contexte actuel². Il fait donc une part importante à la question des coexistences, des frictions et des accommodements entre les différentes normes. Ce faisant, il souhaite apporter un nouvel éclairage à l'analyse des situations d'emploi pensées comme un champ de confrontation, de négociation et de compromis entre une multiplicité de normes et d'acteurs. Les contributions sollicitées permettent d'appréhender certains des processus à l'œuvre dans ces reconfigurations, voire l'invention de nouvelles normes, et leurs positionnements face à la norme salariale classique.

Nous entendons donc par « normes associées à l'emploi » une catégorie bien plus large que celle des normes du travail définies par le droit (normes juridiques et lois du travail), son sens premier. Les normes analysées par les contributeurs sont institutionnelles et politiques quand elles concernent les axiomes qui orientent les politiques publiques et se traduisent par des règles officielles de catégorisation du rapport à l'emploi et de comptage du volume de l'emploi. Elles sont également les règles d'usage qui organisent l'accès au marché du travail et à certains emplois en particulier. Certaines sont explicites : les statuts, les hiérarchies, les qualifications, l'expérience, les postes et les fonctions, etc. D'autres renvoient à l'architecture sociale et à ses imaginaires qui déterminent quel travail est légitime et valorisant pour telle catégorie de travailleurs en fonction des appartenances et des assignations (origine sociale, nationalité, ethnie, genre, caste, position dans la parentèle, etc.). Pour les travailleurs, l'entrée dans l'emploi implique une part idéale qui façonne les aspirations des individus. Les choix professionnels et les attentes dont le travail est investi – ou *a contrario* les préventions dont il est l'objet – sont construits par les imaginaires attachés aux configurations sociales. Au final, les représentations du travail et la manière dont les groupes sociaux intériorisent et reformulent à leur manière ces contraintes donnent sens et forme au marché du travail et aux politiques d'emploi ; elles alimentent en retour la fabrique des catégories sociales.

2. L'usage du terme « analystes » dans le titre du numéro n'est qu'un raccourci rapide pour désigner les spécialistes de la question du travail. Il est bien entendu que l'analyse ne se produit pas uniquement dans les institutions ou les académies. Tous les acteurs sociaux, et donc les travailleurs, sont évidemment aussi des analystes.

Partir des reconfigurations et des rapports de force qui ébranlent l'ancien consensus de la norme salariale actualise un certain nombre de questionnements autour du processus d'unification de certaines normes conçues comme des réponses globales à des phénomènes prétendus universels : harmonisation des normes juridiques, des catégories professionnelles, promotion du « travail décent », mise en place d'agences pour l'emploi, valorisation du statut d'auto-entrepreneur, modalités de lutte contre les inégalités au travail, diminution du coût du travail, etc. En effet, l'alignement des normes ne suffit pas à uniformiser les réalités auxquelles elles s'appliquent, ni leur réception par les acteurs de terrain, États et populations locales notamment. Le travail et la manière dont il doit s'organiser ne possèdent pas le même contenu pour tous, travailleurs, institutions, statisticiens.

Peu pratiquée par les recherches sociologiques sur le travail et le chômage, l'interrogation sur les normes et les conceptions du travail véhiculées par les institutions dans leurs relations avec les stratégies des travailleurs est donc d'autant plus cruciale que l'époque est à la mondialisation des agendas politiques, des manières de poser les problèmes et des solutions envisagées. Les comparaisons qu'elle autorise entre les « Nords » et les « Suds », et au sein même des « Suds », éclairent la manière dont, malgré l'existence de normes hégémoniques portées par les institutions multilatérales, les rapports de force entre acteurs se jouent partout avec des résultats contrastés. Les comparaisons internationales (France/Brésil ; Brésil/Mexique/France notamment) et entre groupes sociaux (en Inde et au Mali) mobilisées par les auteurs de ce numéro montrent que ces contrastes ne peuvent plus être uniquement interrogés en termes Nord/Sud. Certes, les traditions historiques face à la norme salariale continuent d'agir de manière différentielle entre un certain nombre de sociétés dites du Sud et les pays dits du Nord. Mais les travailleurs des « Suds » sont aujourd'hui confrontés à des injonctions similaires à celles qu'étudie la sociologie européenne qui se retrouve à observer au « Nord » des phénomènes que l'on croyait particuliers au « Sud ». Ces travailleurs subissent de plein fouet l'emprise des marchés ainsi que la tendance – irréalisable mais agissante – au détachement de l'économie des autres sphères de la vie sociale. Ils sont également confrontés aux mêmes paradoxes lorsque l'assignation au travail, source de droits et d'existence sociale et citoyenne, rencontre le manque d'emploi. Face à la globalisation et à l'omniprésence de la précarité au travail, la dichotomie Nord/Sud qui organisait les champs disciplinaires et leurs objets ne tient plus.

L'interrogation sur les effets d'importation de normes élaborées dans des lieux qui ne sont pas toujours ceux de leur adoption est centrale à plusieurs contributions. Ces textes montrent que la dynamique d'unification dont sont porteurs les organismes internationaux multiplie les écarts entre les normes qu'ils diffusent et les réalités de terrain. C'est dans leur confrontation que

l'existence de différents systèmes normatifs se donne le mieux à voir. Comparer les formes d'emploi dans des systèmes socio-économiques fortement contrastés implique non seulement de comparer les indicateurs, la façon dont ils sont produits, mais aussi de s'interroger sur les enjeux sociopolitiques de ces indicateurs, à la fois dans les contextes nationaux respectifs, mais aussi vis-à-vis des recommandations/injonctions d'adoption émanant des organisations internationales.

Dans cette perspective, l'article de Pascale Phélinas pose la question de la catégorisation et du comptage statistique de l'emploi qui oriente sa gestion publique. La batterie d'instruments de mesure du chômage et d'identification des bénéficiaires des politiques d'emploi – notamment ceux produits par l'OIT – est aujourd'hui exportée à l'ensemble des pays. Ces indicateurs ont été construits dans le cadre des économies industrialisées du Nord, où ils sont néanmoins controversés. Leur capacité à refléter la réalité des sociétés du Sud, bien moins marquées par le salariat et la protection sociale, est encore plus problématique. Dans de nombreux contextes sociaux, le terme « travail » a une extension très large et comprend des activités parfois éloignées de ce que l'on entend couramment par emploi. Ce dernier est habituellement associé à une relation contractuelle entre employeur et employé en vue d'une rémunération, où la journée de travail est fixe et définie d'avance, et les tâches délimitées selon le poste ou la fonction occupée par l'employé. Mais dans les conditions qui prévalent habituellement dans les pays en développement, les formes d'emploi sont bien plus variées, et déterminer qui est, ou qui n'est pas, employé de manière adéquate est un exercice délicat.

La recomposition du cadre normatif mobilise l'ensemble des acteurs du marché du travail, des institutions aux travailleurs eux-mêmes. Tous sont en effet créateurs et porteurs de normes, celles qu'ils considèrent légitimes, à l'aune desquelles ils mesurent et organisent leurs actions. Pour qu'une représentation devienne une norme, c'est-à-dire qu'elle devienne dominante au sein d'une institution ou d'un groupe social, il faut qu'elle s'impose. L'établissement des normes est donc le résultat de négociations entre les acteurs de différents niveaux (international, local, institutionnel ou non), d'une co-construction débouchant sur un nouveau consensus. Le rapport de force dont elle résulte ne s'exerce pas unilatéralement du haut vers le bas.

Alors, comment les orientations et les directives des organismes publics nationaux et internationaux prennent-elles sens au sein des réalités nationales ? Comment les injonctions au travail décent, à la lutte contre la précarisation inspirées par une norme d'emploi particulière, portées par le modèle de la société salariale, prennent-elle place dans des contextes où celle-ci n'a jamais véritablement existé ? Ce, au moment même où se multiplient les configurations qui brouillent les anciennes catégories analytiques (salariat/indépendance,

formel/informel) et où les institutions elles-mêmes remettent en cause la norme salariale. Deux textes posent le processus de création des normes comme le résultat de rapports de pouvoir entre les injonctions « du haut » (État, institutions multilatérales) et les stratégies locales (pays, professions, groupes sociaux).

L'article de Christian Azaïs, qui porte sur la profession de pilote d'hélicoptère au Brésil et au Mexique, met en lumière la façon dont les règles juridiques internationales rigides « d'en haut » régissant le transport aérien sont reformulées en fonction de l'architecture institutionnelle de chacun de ces deux pays mais aussi de l'action des pilotes eux-mêmes. L'article exemplifie les processus d'adaptation et de contournement donnant à voir les interstices où les normes dominantes sont sujettes à des réinterprétations et des accommodements. Le défaut d'institutionnalisation qui s'ensuit et le glissement vers des pratiques non reconnues par la loi sont à l'origine de ce que Christian Azaïs conceptualise comme des zones grises. L'auteur démontre toutefois que les pratiques transgressives qui se traduisent parfois par des entorses aux conditions de travail et à la sécurité n'entraînent pas en soi une forme d'anomie normative : elles débouchent sur l'édiction de nouvelles règles de fonctionnement et une structuration inédite de la profession de pilote, orientées par les pratiques des acteurs qui « participent à l'institutionnalisation de leurs pratiques et à la construction de normes ». En multipliant les appropriations locales, la dynamique d'universalisation liée au contexte de la globalisation multiplie le surgissement de nouvelles règles qui prennent leur distance avec les normes dominantes.

L'article d'Olivier Giraud, Thays Wolfarth Mossi, Frédéric Rey et Cinara Lerrer Rosenfield s'attache également à comprendre comment une même norme est happée par les réalités de terrain. Leur comparaison entre les configurations française et brésilienne de l'institutionnalisation de l'auto-entrepreneuriat montre les réalisations et les resignifications différentielles de ce statut en fonction des contextes politiques et des traditions historiques qui influencent l'imaginaire des travailleurs autour de la dichotomie travail salarié/travail indépendant. Bien que répondant à certains objectifs communs de formalisation, de valorisation de l'indépendance et de « prise en main » des chômeurs par eux-mêmes, la figure de l'auto-entrepreneur connaît, entre ces deux pays, des modulations significatives. Ainsi, selon les auteurs, en France, l'indépendance retrouve un attrait dans le contexte de crise du salariat, mais aussi dans la critique du statut de subordination. *A contrario*, au Brésil, les emplois salariés ont été appropriés par les populations d'origine européenne alors que l'activité entrepreneuriale a été laissée à ceux qui ne peuvent l'exercer que dans un large secteur informel.

Ces deux articles montrent au final combien les tensions entre les normes institutionnelles explicites et leurs ancrages sociaux participent à la multiplication des normes d'emploi que l'on observe aujourd'hui dans bien des secteurs.

L'enchevêtrement de formes multiples de mise au travail favorise le contournement de la loi et dès lors l'élaboration d'un nouveau cadre normatif. Il se traduit par une multiplication des contrats de travail et une banalisation de l'existence de travailleurs exerçant la même fonction avec des statuts et des traitements différenciés (sous-traitance, contrat de travail atypique, brouillage des responsabilités juridiques...). L'article de Christian Azaïs restitue la variété des statuts au sein de la profession de pilote d'hélicoptère qui, de l'extérieur, possède tous les atours de l'uniformité. Celui de Giraud, Wolfarth Mossi, Rey et Lerrer Rosenfield est révélateur du détournement des éléments constitutifs de la relation d'emploi (subordination, salaire ou rémunération, droits et statuts) qui complique aujourd'hui le travail des statisticiens et les stratégies collectives des travailleurs. Derrière le statut juridiquement univoque de l'auto-entrepreneur, les études de cas débusquent des formes de salariat déguisé (par exemple quand une pigiste journaliste française travaille pour un seul média) ou une alternance des positions juridiques (quand une couturière brésilienne travaille tour à tour pour le secteur formel et informellement).

Les reconfigurations normatives incitent également à réinterroger la place du travail dans les nouveaux agencements du lien social et politique. Dans ce contexte mouvant, les négociations sociales, les stratégies ne vont plus « de soi », ce qui contraint les travailleurs à adopter une posture réflexive, à réaménager à la fois leurs systèmes d'action et leurs conceptions du monde. Ces stratégies sont l'objet des deux derniers articles de ce numéro.

L'analyse comparative des bateleurs du Gange et des ouvriers licenciés des usines de Bombay, que propose Djallal Heuzé, interroge l'adossement du travail aux mythes identitaires des mouvements hindous. L'adhésion des travailleurs à ces regroupements interclassistes basés sur l'affirmation communautaire révèle comment le sentiment communautaire se nourrit de pertes issues de la sphère du travail – perte de l'emploi, de la respectabilité, du revenu, de la prééminence masculine – et permet des compensations en termes de statut et de capital symbolique. Confrontés à la précarisation des statuts de l'emploi et le développement d'une conscience salariale, les demandes que les travailleurs adressent à l'État entrent en tension avec la tentation de remettre en avant les logiques protectrices de caste et de communauté.

Pour sa part, l'article de Françoise Bourdarias souligne à quel point les normes sociales, avec lesquelles doivent jongler les normes institutionnelles, dépassent le seul contexte de l'emploi. Au Mali, la parentèle structure les obligations sociales auxquelles répond le travail, et les rapports familiaux sont aussi des rapports de production. Y compris l'organisation et les hiérarchies du travail non familial sont fondées sur la légitimité de l'autorité exercée par les aînés sur les cadets. Ce modèle d'organisation de la production (et d'interprétation du réel) se retrouve ainsi dans le monde de l'entreprise. Aujourd'hui pourtant, les rapports familiaux,

les réseaux de dépendance et de clientélisme ne permettent plus à chacun de faire face à ses obligations sociales. Dans ce contexte, de nouvelles revendications contractuelles – où la loi universelle du travail est censée garantir l'égalité de tous – émergent, qui prennent l'État à parti. Constitué en aîné social, il est sommé de garantir un nouveau contrat de travail interprété comme un nouveau contrat social. La légitimité du pouvoir politique dépend de sa capacité à garantir la dette sociale et à protéger la population face aux abus des employeurs, notamment chinois. Le salariat redevient le référent politique des légitimités sociales.

Qu'elles soient construites par l'histoire ancienne ou plus récente, les attentes envers l'État en termes de contrat de travail, d'emploi stable, de protection sociale et de justice sont au final très fortes. Elles sont exacerbées par le fait que beaucoup de travailleurs des « Suds » comme des « Nords » se retrouvent au chômage ou connaissent l'indignité de ne plus pouvoir accomplir leur rôle familial. Le succès de l'État dans les subjectivités des travailleurs contribue à réactualiser un modèle du passé tout en créant de nouvelles aspirations auxquelles les États ne pourront sans doute pas faire face. Cette présence idéelle de l'instrument étatique contraste fortement avec son érosion voire son effacement dans la sphère réelle, caractérisée par la réduction des interventions de la puissance publique dans le domaine social. Le contrat de solidarité plus ou moins implicite que garantissaient les gouvernements, et qui assurait aux individus une certaine forme de protection contre les accidents de parcours (perte d'emploi, maladie, etc.), a partout été rompu. Les politiques de libéralisation et de dérégulation qui accompagnent depuis plus de trois décennies l'avancée de la globalisation ont favorisé l'émergence d'un fort sentiment de dépossession chez un nombre croissant de travailleurs dont les conditions de vie ne sont plus déterminées par leurs propres choix ou par leurs gouvernements mais par des forces extérieures sur lesquelles ils n'ont aucun contrôle. Ces évolutions expliquent sans doute que l'on observe, sous différentes formes et dans des aires géographiques variées, une forte tentation de remettre en avant les logiques protectrices de la famille, de la caste, de la communauté, quand bien même c'est à l'État que l'on somme de jouer ce rôle.

BIBLIOGRAPHIE

-
- BIT, 2009, *Rapport du Directeur général. Faire face à la crise mondiale de l'emploi*, Conférence internationale du travail, Genève, BIT.
- OIT, 2014, *Les tendances mondiales de l'emploi : vers une reprise sans création d'emplois ?*, Genève, OIT.

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

COMMENT MESURER L'EMPLOI DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT ?*

Pascale Phélinas**

La mesure de l'emploi et du chômage reste l'objet d'un vif débat car elle pose de nombreux problèmes conceptuels et empiriques, qu'il s'agisse de fixer les frontières entre le chômage et l'inactivité ou de déterminer qui est ou qui n'est pas employé de manière adéquate. Ces problèmes se posent avec une acuité particulière dans les pays en développement où les marchés du travail sont marqués par une énorme hétérogénéité des situations qu'affronte la population en âge de travailler. Cet article montre que la compréhension du fonctionnement des marchés du travail de ces pays gagnerait à rompre avec les conceptions bipolaires de l'emploi telles que travail/hors travail, formel/informel ou auto-emploi/salariat. Il suggère l'utilisation d'indicateurs additionnels qui permettraient de produire des mesures de l'emploi porteuses de sens pour ces économies.

Mots clés : Emploi, chômage, sous-emploi, indicateurs, pays en développement.

La statistique de l'emploi et du chômage fait partie des grandeurs macroéconomiques les plus citées et les plus commentées. L'abondance d'analyses, d'interprétations et de commentaires dont elle fait régulièrement l'objet pourrait faire craindre que le présent article ne suscite qu'un intérêt mitigé. Pourtant, l'emploi constitue une des catégories statistiques les plus complexes et sa mesure continue de faire l'objet d'un débat permanent car elle pose de nombreux problèmes conceptuels et empiriques, qu'il s'agisse de fixer les frontières entre le chômage et l'inactivité, ou de déterminer qui est ou qui n'est pas employé de manière adéquate, comme en témoigne la littérature sur le sujet (Hussmans, Mehran, Verma, 1990 ; Bollé, 1999 ; Ghai, 2003). Le Bureau international du

* Ce travail a été mené dans le cadre du programmes ANR Critère (Suds II, ANR-10-Suds-010-01, 2011-2014).

** Économiste, directrice de recherche à l'IRD, UMR CESSMA, pascale.phelinas@ird.fr

travail (BIT) n'a d'ailleurs cessé depuis sa création de renouveler ses recommandations de collecte des statistiques en fonction de l'apparition de phénomènes inédits (nouvelles formes d'emploi, pauvreté au travail) ou auparavant négligés (bénévolat, travail des enfants).

Les marchés du travail des pays en développement (PVD) sont marqués par une énorme hétérogénéité des situations qu'affronte la population en âge de travailler, relevée dans de nombreuses études (Fields, 2011 ; Frölich, Haile, 2011 ; De Vreyer, Roubaud, 2013 ; Falco *et alii*, 2011). Dans beaucoup de pays à faible revenu, l'emploi salarié stable est l'exception et la plus grande fraction de la population active travaille dans un large secteur informel, caractérisé par une myriade de très petites unités de production qui opèrent sans véritable cadre légal, dans lesquelles l'employeur est aussi l'unique employé, ou qui emploient une main-d'œuvre constituée d'aides familiaux non rémunérés. Dans bien des cas, la relation employeur/employé est gouvernée par des règles qui ne relèvent pas du rapport salarial habituel. Il s'ensuit que le cadre institutionnel des relations de travail est généralement peu élaboré : les négociations collectives sont inhabituelles du fait de l'absence de formation syndicale ou de leur faible pouvoir, le code du travail est peu protecteur, la législation sur le salaire minimum existe mais est peu ou pas du tout respectée. Enfin, la protection sociale est souvent limitée aux seuls travailleurs du secteur formel et les personnes sans emploi ne bénéficient presque jamais d'allocations chômage.

Dans de nombreux pays, la demande de travail, freinée par de faibles performances économiques, est loin de répondre au niveau élevé de l'offre qui reste soutenue par une forte croissance démographique. Pourtant, si l'on examine les tendances mondiales de l'emploi régulièrement publiées par le BIT, on constate que le nombre de chômeurs est habituellement bien plus faible dans les pays en développement que dans les économies avancées. Pour beaucoup d'analystes, cette faible proportion d'individus sans emploi signifie que le chiffre du chômage ne donne pas une indication juste de la tension du marché du travail, dont il reste toutefois un indicateur incontournable. La grande diversité des conditions d'emploi dans les pays en développement impose d'accompagner l'évaluation de l'état du marché du travail d'informations complémentaires sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre, la stabilité de l'emploi et sa rétribution.

Cet article propose d'explorer les avancées récentes de la statistique de l'emploi et ses limites. Une première section récapitule les problèmes de la mesure de l'emploi et du chômage dans les pays à faible revenu. Une seconde section analyse la réflexion menée de front par les statisticiens du travail et le Bureau international du travail (BIT) afin d'améliorer l'appréhension du marché du travail des pays en développement. Une discussion des mesures du sous-emploi et de la pauvreté au travail est proposée. La dernière section présente quelques pistes de réflexion autour d'indicateurs additionnels qui permettraient,

en complément de ceux déjà existants, de produire des mesures de la qualité de l'emploi qui recourent à l'utilisation de données simples, connues et porteuses de sens pour les économies en développement.

EMPLOI *VERSUS* NON-EMPLOI : UNE DICHOTOMIE PEU PERTINENTE POUR LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

Identifier les personnes dans l'emploi

Dans les pays en développement, identifier les personnes dans l'emploi est moins aisé que ne le suggère la définition normative de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui indique que toute personne ayant travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours d'une période de référence est un travailleur occupé. Ce critère d'une heure par semaine a été retenu car il permet un décompte précis du travail destiné à la production de biens et services (Husmanns *et alii*, 1990 ; OIT, 1982). L'inconvénient de cette manière de procéder est qu'elle autorise à classer dans l'emploi toute forme de travail occasionnel ou intermittent. Or, le marché du travail des pays en développement fournit de nombreuses opportunités d'occuper un emploi d'au moins une heure par semaine, mais qui n'est pas forcément considéré comme tel par la personne qui l'occupe, ni d'ailleurs par la société (vente ambulante, menus services de gardiennage, aides ménagères ponctuelles, confection artisanale, etc.).

Un autre reproche que l'on pourrait adresser à la définition de l'emploi est que, dans le contexte des pays en développement, elle est trop inclusive. En effet, distinguer l'emploi du non-emploi se fonde sur la définition de l'activité économique et reste pour l'essentiel une affaire de convention. La référence en la matière est le Système des comptes nationaux (SCN) établi par les Nations unies en 1968, légèrement révisé en 1990 (Husmanns *et alii*, 1990). Or, le SCN définit l'activité économique¹ de manière si généreuse que seuls ceux qui sont totalement « désœuvrés » sont considérés comme économiquement inactifs. Comme la délimitation de la population en âge de travailler est particulièrement souple dans les PVD, où l'on observe fréquemment des enfants et des personnes âgées au travail, c'est en définitive la quasi-totalité de la population qui travaille au sens du Bureau international du travail.

Le décompte des personnes occupées sert généralement à évaluer le volume global de l'emploi et ses variations. Pour que cette mesure soit valide, il est impératif que les questions portent sur un laps de temps restreint et soient répétées fréquemment. Une période de référence courte (habituellement la

1. L'activité économique produit des biens et services qui pourraient être produits par une autre unité économique. Elle englobe toute la production de biens et services marchands et certains types de production non marchande, comme par exemple la transformation des produits primaires pour l'autoconsommation.

semaine précédant l'enquête) évite les difficultés de classement liées aux changements d'occupation et/ou de statut. Mais, lorsque l'enquête emploi n'a lieu qu'une fois par an, ce qui est la fréquence habituelle dans la plupart des pays, la référence hebdomadaire est inadaptée à la saisie de la multiplicité des emplois et des statuts des individus dont l'occupation est soumise à de fortes variations saisonnières. En effet, dans ce cas, les résultats de l'enquête donnent une image de la population active à un moment donné qui n'est pas représentative des autres périodes de l'année. En outre, une brève période de référence rend mal compte de la volatilité de l'emploi. De ce fait, la capacité des travailleurs à occuper durablement un même emploi et à stabiliser leur revenu à court et moyen terme est peu connue, comme le souligne le rapport de l'OIT de 2004 sur la sécurité économique. C'est notamment le cas des travailleurs saisonniers ou de ceux qui sont sous contrat temporaire, et qui restent particulièrement mal captés par la statistique de l'emploi.

Ces problèmes se posent avec une acuité particulière dans les pays dominés par l'agriculture, où la saisonnalité de l'activité entraîne une grande variabilité de l'emploi au cours du cycle agricole. Le classement des travailleurs pendant la saison morte des travaux agricoles est une question toujours délicate à traiter. Le retrait de la population active est un comportement fréquent chez les personnes très jeunes ou très âgées, les personnes scolarisées et les femmes au foyer ne participant aux activités productives que dans des circonstances exceptionnelles comme la période des récoltes. Les autres travailleurs occupent divers emplois alternatifs, pour des durées variables mais souvent assez courtes. Ainsi, une même personne peut être dans l'emploi ou au chômage, active ou inactive, engagée dans l'agriculture, les services ou l'industrie à différents moments de l'année. Les travaux de Dixon (1982) sur l'Indonésie, de Sussangkarn (1987) sur la Thaïlande illustrent bien les mouvements saisonniers de la population active agricole et les difficultés de les capter.

La distinction entre chômeurs et inactifs

La distinction entre chômeur et inactif est sans doute la thématique qui a été la plus vivement discutée. L'essentiel du débat a porté sur la question du classement des individus qui n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas (OCDE, 1987, 1995). En effet, la définition mobilisée par la résolution de 1982 de l'OIT impose au chômeur d'être en quête d'un travail et exige un acte effectif de recherche au cours d'un laps de temps. Or, ce critère de recherche active et les comportements qui y sont rattachés perdent une grande partie de leur intérêt taxinomique dans le contexte des pays en développement marqués par des moyens conventionnels de recherche limités, voire inexistants, et des conjonctures économiques qui impliquent fréquemment de grandes difficultés à trouver ou retrouver un

emploi. L'OIT admet d'ailleurs que, dans ces circonstances, les personnes qui ne recherchent pas un emploi soient rattachées à la population active (ILO, 1998).

Les enquêtes emploi se sont progressivement attachées à recenser les personnes qui déclarent vouloir travailler et être disponible pour le faire, mais ne recherchent néanmoins pas d'emploi au cours d'une période de référence, et que l'on a coutume de nommer chômeurs découragés. L'inclusion de ces personnes dans la statistique du chômage contribue à la détériorer de 1 à près de 10 points, selon les pays pour lesquels cette information est disponible². Les exemples les plus frappants sont ceux de l'Afrique du Sud, où le taux de chômage standard s'établissait à 24,9 % en 2010 et le taux de chômage élargi aux travailleurs découragés à 36,4 %, et de la République dominicaine, où ces chiffres étaient la même année respectivement de 14,3 % et 24,1 %.

La pertinence du critère de recherche active d'emploi pour départager les chômeurs des inactifs a également été testée par quelques travaux économétriques. Les personnes sans emploi ont été scindées en deux groupes, celles qui déclarent vouloir travailler mais qui ne recherchent pas activement un emploi et celles qui en recherchent un. Leur probabilité de transition dans l'emploi a été comparée et aucune différence statistiquement significative n'a été révélée dans les études de Kingdon et Knight (2006) sur l'Afrique du Sud et de Byrne et Strobl (2004) sur Trinité-et-Tobago. Ces auteurs concluent que l'usage du critère de recherche d'emploi pour distinguer les chômeurs des inactifs est, dans la pratique, souvent arbitraire et ambigu car ce sont les faibles perspectives d'emploi et le coût élevé de la recherche qui découragent certaines personnes désirant travailler de rechercher activement un emploi, et non une quelconque « préférence » pour le loisir.

Le chômage comme mesure des problèmes d'emploi

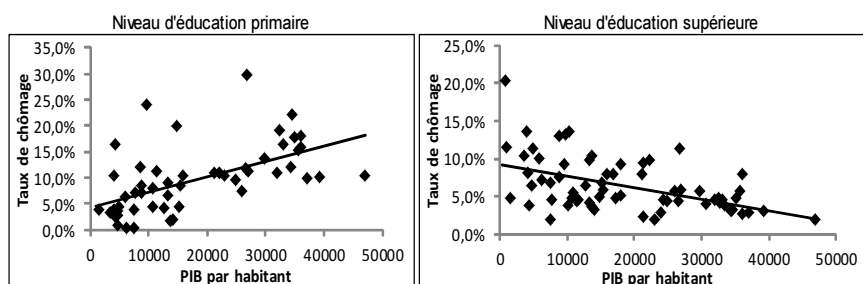
La grande majorité des pays en développement supportent des taux de chômage comparables à ceux des pays de l'OCDE, voire parfois très inférieurs. Par exemple, en 2010, le taux de chômage s'établissait à 1 % en Thaïlande, 3,8 % au Cameroun, 3,9 % à Madagascar, 5 % en Équateur et au Mexique. Ces chiffres ne signifient hélas pas que les problèmes de l'emploi sont résolus dans ces pays³, mais qu'en l'absence de toute forme de protection sociale garantie par l'État, être chômeur est un luxe que les pauvres ne peuvent bien souvent pas s'offrir, comme l'a souligné la recherche sur le sujet (Myrdal, 1968 ; Salomé, 1989 ; Ghose, 2004 ; Peek, 2006). En effet, l'acte de recherche d'emploi n'est pas sans

2. Seuls 20 pays sur les 118 classés par la Banque mondiale comme des pays à revenu par tête faible et moyen produisent cette statistique (cf. base de données ILOSTAT de l'OIT).

3. L'impuissance des chiffres du chômage à décrire correctement le fonctionnement du marché du travail est devenu indéniable dans de nombreux pays développés, mais pour des raisons relativement différentes de celles qui prévalent dans les pays en développement. Leur analyse dépasse largement le cadre de cet article.

coût et dépend de la capacité du prospecteur à financer une période de chômage, soit sur son épargne personnelle, soit grâce au soutien familial et/ou amical. Il s'ensuit que les prospecteurs d'emploi enregistrés dans la statistique ont une forte probabilité d'appartenir à la fraction relativement aisée de la population active. Les autres, c'est-à-dire l'immense majorité des personnes, sont obligés d'accepter n'importe quelle forme d'occupation, même insignifiante, mal payée et/ou caractérisée par des conditions de travail difficiles.

Figure 1 : Taux de chômage selon le niveau d'éducation et le PIB par habitant



Sources : Banque Mondiale et OIT, ILOSTAT, 2010.

Pour appuyer cet argument, on a porté, sur la figure 1, les taux de chômage supportés par les individus selon leur niveau d'éducation (primaire ou supérieur), dans des pays dont le PIB par tête diffère⁴. Les droites de tendance indiquent clairement qu'une faible éducation est un obstacle à l'entrée sur le marché du travail dans les économies avancées mais que les travailleurs peu éduqués occupent presque tous un emploi dans les pays en développement. Inversement, les diplômés du supérieur souffrent bien moins fréquemment du chômage dans les pays à revenu élevé que dans les pays en développement. Ces résultats tendent à suggérer que, dans les pays à faible revenu, le chômage ouvert mesure le non-emploi des « riches ». En effet, les inégalités dans l'accès à l'éducation recoupent les inégalités de revenu (Hugon, 2005), les personnes venant de familles aisées recherchent davantage un emploi de qualité et peuvent se permettre de rester plus longtemps en prospection active d'emploi (Vernières, Fourcade, Paul, 1994 ; Kapsos, Bourmpoula, 2013).

Dans ces conditions, interpréter l'évolution du taux de chômage des pays en développement et juger si la croissance de ces pays a été favorable à l'emploi est un exercice particulièrement compliqué. L'affirmer au motif que le taux de chômage a baissé est une interprétation erronée des faits si cette baisse

4. Dans ces deux graphiques, comme dans les suivants, l'échantillon de pays résulte de la disponibilité de l'information (ici sur le niveau de formation de la population active), très variable selon l'état de l'appareillage statistique national. Le PIB par habitant est exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPP) et en dollars de 2005.

signifie que les prospecteurs d'emploi n'ont plus les moyens de financer leur recherche en raison de la dégradation de l'environnement économique suite à un choc exogène (conjoncture économique défavorable, accident climatique, etc.). Inversement, au cours du processus de développement et de la transformation structurelle de l'économie, les problèmes d'emploi se déplacent du sous-emploi au chômage ouvert, non seulement parce qu'avec l'élévation du niveau de vie les individus peuvent se permettre de rechercher un emploi, mais aussi parce que l'organisation même de la production ne se prête plus au partage du travail et à l'ajustement des horaires comme l'assure l'entreprise familiale. Dans ce cas, le taux de chômage redevient un indicateur incontournable de l'excès de l'offre de travail.

LES AMÉLIORATIONS DES INDICATEURS DE L'EMPLOI

Alors que, dans les économies avancées, le chômage reste la principale cause d'adversité économique, il n'en va pas de même dans les pays à faible revenu où des centaines de millions de personnes sont plongées dans l'extrême pauvreté en travaillant. Cette spécificité impose de tourner l'attention de la mesure de l'emploi vers la mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, de la productivité du travail et des revenus.

Les Conférences internationales des statisticiens du travail, organisées par le BIT depuis 1923, se sont attachées à construire la notion de sous-emploi (OIT, 1962, 1982, 1998). Deux formes principales de sous-emploi ont été identifiées : le sous-emploi lié au temps de travail qui traduit un volume insuffisant d'heures travaillées sur une période donnée ; le sous-emploi invisible qui se caractérise par une faible productivité au travail associée à une rétribution médiocre.

Le sous-emploi lié au temps de travail

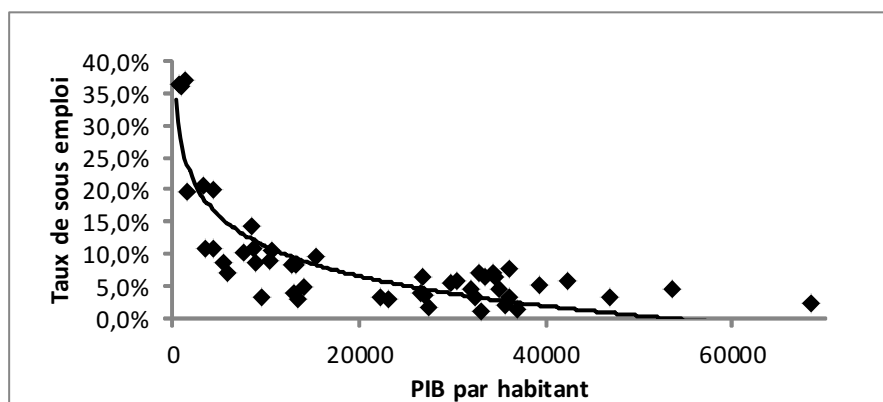
Dans la pratique, la statistique de l'emploi ne mesure que le sous-emploi lié au temps de travail et compte comme sous-employées toutes les personnes qui travaillent involontairement moins que le nombre normal d'heures dans l'activité considérée, qui désirent travailler plus et sont disponibles pour le faire au cours d'une période donnée.

En dépit de la simplicité de cette définition, mesurer le sous-emploi lié au temps de travail est malaisé puisqu'il s'agit de confronter le temps de travail réel effectué par les individus au nombre « normal » d'heures de travail dans l'activité considérée. La grande difficulté empirique de cette méthode consiste à établir le seuil en dessous duquel le temps de travail est anormalement faible. La procédure est d'autant plus complexe qu'il est nécessaire de définir des seuils différents selon les pays, les régions, les branches d'activité, les unités économiques, etc. Établir un volume horaire normal en agriculture soulève des problèmes insolubles

compte tenu de l'extrême diversité des besoins en main-d'œuvre selon les types d'exploitation et leur environnement agro-écologique.

En dépit de ces difficultés, un certain nombre de pays se sont engagés dans la mesure du sous-emploi. Même imparfaite, l'estimation des taux de sous-emplois, calculés comme le rapport entre le nombre de personnes sous-employées et la population active, apporte de précieux compléments d'information sur l'état du marché du travail. La figure 2 fait apparaître une corrélation négative entre le taux de sous-emploi et le revenu par tête. Cette relation suggère que le sous-emploi reste une question pressante dans les pays à faible revenu et que sa mesure devrait faire partie intégrante du cadre statistique destiné à déceler les insuffisances du marché du travail dans ces pays. En effet, les possibilités d'emploi y sont souvent limitées et de nombreux travailleurs qui se retrouvent sans emploi doivent se livrer à des activités quelconques, souvent marginales, que ce soit dans l'agriculture ou le secteur informel urbain, pour subvenir à leurs besoins.

Figure 2 : Taux de sous-emploi selon le niveau de développement



Sources : OIT, ILOSTAT, 2010.

Par ailleurs, si l'on confronte le taux de sous-emploi avec le taux de chômage dans les pays pour lesquels on dispose des deux chiffres, on note une liaison positive. Autrement dit, les maux de l'emploi ont tendance à se cumuler, ce qui n'est guère surprenant. En effet, si le chômage affecte plutôt les classes aisées, le sous-emploi touche généralement les personnes qui ne peuvent se permettre de rester longtemps sans travailler et sont contraintes d'accepter des occupations assorties d'horaires incertains, inférieurs à ceux qu'elles souhaiteraient ou pourraient obtenir.

Comment appréhender le sous-emploi invisible ?

La mesure du sous-emploi lié au temps de travail constitue un réel progrès dans l'appréhension de l'emploi dans les pays en développement. Toutefois, l'excès de main-d'œuvre se manifeste également par un déséquilibre structurel entre la quantité de travail disponible et les autres facteurs de production qu'il convient d'appréhender, car il est à l'origine de la faible productivité du travail qui explique le niveau préoccupant de la plupart des rémunérations des travailleurs des pays en développement. On parle alors de sous-emploi invisible.

Les données sur la pauvreté, appliquées à la population active, ont été utilisées comme indicateur de sous-emploi invisible (Majid, 2001). Cependant, l'utilisation de la notion de pauvreté pose problème car elle se situe sur un niveau d'analyse différent de celui de l'emploi. Un individu est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le revenu disponible par tête est inférieur à un certain seuil. C'est la position du ménage dans lequel vit l'individu qui détermine le fait qu'il soit un travailleur pauvre et non sa position sur le marché du travail. Or, les sources de revenu autre que le travail, par exemple les transferts des migrants, peuvent modifier le niveau de vie des ménages de manière exogène, sans que les conditions d'emploi et de rémunération ne s'améliorent. Les seuils de pauvreté ne renseignent pas sur les dysfonctionnements du marché du travail et ne constituent donc pas des indicateurs pertinents de son état. De ce fait, il reste essentiel de maintenir la distinction analytique entre la pauvreté et l'emploi, même si les deux sont intimement liées.

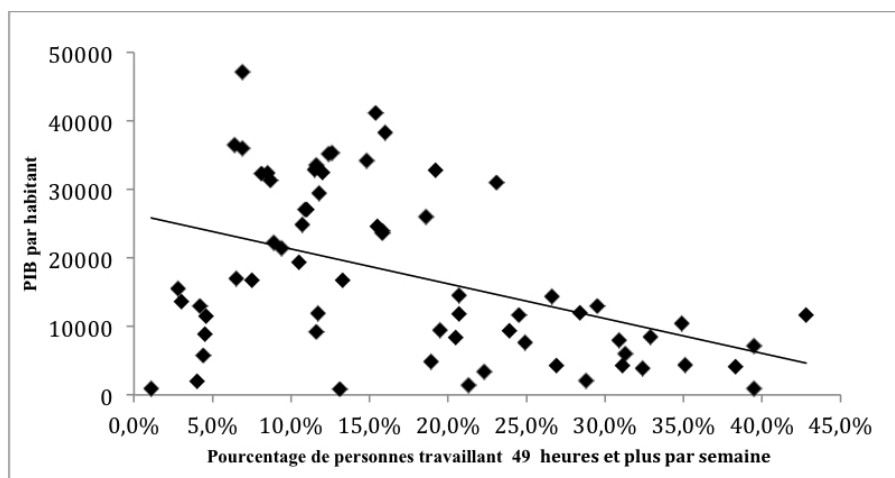
Les économistes admettent toutefois que le niveau de vie d'un individu joue un rôle fondamental, souvent négligé, dans la forme de la courbe d'offre de travail et que les théoriciens du travail se sont peu penchés, à tort, sur le comportement des personnes qui vivent près ou en dessous du seuil de pauvreté. Aux très bas niveaux de rémunération, la survie n'est possible qu'à condition que le montant physique maximum de travail soit offert. Il s'ensuit que les individus sont dans l'obligation de travailler de très longues heures pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Ces longues journées de travail sont considérées comme un signe certain de sous-emploi invisible. En conséquence, une façon simple et théoriquement fondée d'aborder le sous-emploi invisible consiste à examiner la durée hebdomadaire de travail.

On a porté sur la figure 3 la proportion de personnes qui travaillent 49 heures et plus par semaine⁵ en fonction du niveau de développement du pays dans lequel elles vivent. On constate sans peine que les très longues journées de travail sont associées aux pays dont le PIB par tête est le plus bas. On peut voir là une

5. La convention n°1 de l'OIT (1962) indique qu'une durée hebdomadaire normale de travail n'excède pas 48 heures par semaine. Au-delà de 48 heures, seuil qui est repris dans la définition du travail décent, la durée du travail est jugée excessive.

confirmation de l'idée selon laquelle, aux très bas taux de salaire, les besoins de subsistance déterminent le temps de travail. En effet, ces durées excessives de travail hebdomadaire correspondent à des ventes de travail de « détresse » de ceux qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter n'importe quel travail disponible. La part des personnes qui travaillent « trop » longtemps rend ainsi compte de l'ampleur du sous-emploi invisible de celles et ceux qui ne sont pas en mesure d'obtenir une compensation suffisante à leur effort de travail, et dont les besoins fondamentaux restent, de ce fait, insatisfaits.

Figure 3 : Relation entre le niveau de développement et le pourcentage de personnes travaillant 49 heures et plus par semaine



Sources : Calculs d'après ILOSTAT, OIT, 2010.

LA RECHERCHE D'INDICATEURS DE QUALITÉ DES EMPLOIS

Depuis la 87^e Conférence internationale du travail tenue en 1999, le département de la statistique du Bureau international du travail a engagé une vaste réflexion sur la notion de travail décent et sur les indicateurs capables d'en rendre compte. La notion de travail décent contient l'idée que tous les emplois ne se valent pas et qu'il faut démarquer les bons emplois des emplois indésirables. Séduisante sur le plan conceptuel, cette notion peine à entrer dans la statistique et le débat reste vif sur les caractéristiques d'un emploi décent, la subjectivité des critères qui peuvent le définir, leur nombre et la hiérarchie qu'il conviendrait d'établir (Ghai, 2003). Enfin, décompter l'emploi décent pose un véritable défi à la statistique de l'emploi de la plupart des pays à faible revenu en raison du peu d'information disponible.

L'analyse de l'emploi dans les pays en développement nécessite pourtant l'utilisation de catégories plus fines que la simple dichotomie emploi/non-emploi. On expose ici en quoi les deux critères habituellement utilisés pour jauger la qualité des emplois que sont l'informalité et le statut au travail cernent mal les attributs d'un emploi. On porte ensuite l'attention sur une mesure synthétique de la qualité d'un emploi qu'est la rémunération horaire, dont le niveau apparaît intimement lié à la taille des établissements où sont employés les travailleurs.

Informalité et statut des travailleurs

Une première façon courante de classer l'emploi dans les pays en développement consiste à utiliser le clivage formel/informel. Cette classification se fonde sur l'hypothèse d'un marché du travail segmenté où le secteur organisé offrirait des emplois dont les caractéristiques seraient identiques à celles des emplois des économies avancées, à savoir des temps complets, une certaine stabilité, une rémunération convenable et l'accès à un large éventail de prestations sociales. À l'inverse, le secteur dit informel ne proposerait que des emplois occasionnels ou précaires, très mal rémunérés, jamais régis par un contrat de travail ni assortis d'une quelconque forme de protection sociale.

De très nombreux travaux se sont attachés à définir la distinction formel/informel. De fait, la littérature a regorgé de critères de classement (nombre d'employés, enregistrement de l'entreprise, acquittement de l'impôt et de cotisations sociales, embauches dans un cadre contractuel, etc.) et, par conséquent, de définitions, de telle manière qu'il a été impossible d'arriver à un consensus. Différentes études montrent que les contours du secteur informel varient en fonction des critères utilisés (Henley, Arabsheibani, Carneiro, 2009 ; Gong, Van Soest, 2002 ; Marcouiller, Ruiz de Casilla, Woodruff, 1997). En outre, l'emploi informel s'étend bien au-delà du secteur informel car les travailleurs du secteur formel occupent parfois un emploi de fait informel⁶. Dans son étude sur les tendances et les caractéristiques de l'économie informelle, Jacques Charmes (2012) montre que les emplois informels du secteur formel représentent de 20 à 40 % du total des emplois selon les continents. Une étude récente de l'OIT (ILO, 2012), menée sur 47 pays à bas et moyen niveau de revenu situés dans différentes régions du monde, souligne également que, dans plusieurs d'entre eux (Argentine, Brésil, Bolivie, Équateur, Lesotho, Madagascar, Mexique, Paraguay, Pérou, Tanzanie, Vietnam), plus de 20 % des personnes employées dans le secteur dit formel occupent en fait des emplois informels.

Les comparaisons internationales suggèrent que l'emploi informel est négativement corrélé aux niveaux de PIB par tête (ILO, 2012). En effet, la législation du

6. Ce phénomène a pu être mis en lumière grâce à un important travail conceptuel de la part des statisticiens du travail qui distingue l'informalité des unités de production de l'informalité de l'emploi.

travail, qui définit les obligations réciproques entre employeurs et employés, reste lacunaire et rarement respectée dans les pays en développement. Les embauches se font, la plupart du temps, hors de tout cadre contractuel et les cotisations sociales restent souvent impayées. La loi n'apporte donc aucune garantie aux travailleurs. En outre, le pouvoir de négociation des travailleurs est faible en l'absence de représentation syndicale. Les salaires et les conditions de travail sont généralement fixés au niveau de l'entreprise, par une décision unilatérale.

S'il est acquis que les emplois dans le secteur informel sont, en moyenne, moins bien payés que dans le secteur formel, on y observe néanmoins une plus grande dispersion des rémunérations imputable au caractère très composite de ce secteur et au large éventail de productivité qui le caractérise (Fields, 1990 ; Perry *et alii*, 2007 ; Maloney, 2004 ; Falco *et alii*, 2011). Comment, dès lors, comparer les travailleurs qui gagnent un salaire minime dans le secteur formel et ceux qui, bien que sans contrat de travail et/ou sans accès à un mécanisme de protection sociale, gagnent des revenus qui, d'une certaine manière, compensent cette absence de formalité ?

Une seconde façon souvent retenue d'évaluer la qualité d'un emploi consiste à examiner le statut du travailleur qui l'occupe. L'auto-emploi est un phénomène très répandu dans les pays en développement. Il regroupe les personnes qui travaillent seules ou dans des entreprises familiales en tant que chef d'entreprise. L'importance relative de l'emploi indépendant a souvent été interprétée comme un signe de mauvaise qualité des emplois car le non-salariat est fréquemment perçu comme un refuge pour les travailleurs qui ne disposent pas des qualifications requises par les segments les plus attrayants du marché du travail, ou pour ceux qui les possèdent mais qui attendent que des emplois salariés se créent ou se libèrent. Dans cette perspective, l'emploi indépendant ne serait pas tant la marque d'une prédisposition à la création d'entreprise que l'expression de l'inaccessibilité des emplois salariés. Or, l'auto-emploi n'est pas toujours le résultat d'une inhabilité à occuper un emploi salarié dans le secteur formel ou encore de barrières à l'accès à ces emplois (Fajnzylber, Maloney, Montes Rojas, 2006). Développer sa propre affaire peut être le choix de celles et ceux qui préfèrent être leur propre patron, et/ou ont besoin de combiner leurs activités professionnelles avec leurs activités domestiques. Les caractéristiques de l'auto-emploi, sa souplesse horaire notamment, sont recherchées par certains travailleurs.

Indubitablement, la part de l'auto-emploi dans l'emploi total diminue avec le PIB par tête. En effet, contrairement aux pays avancés, le tissu économique des pays à faible revenu est composé d'une myriade d'établissements de très petite taille, souvent isolés des marchés « porteurs » et dont la productivité est faible. Pourtant, les études empiriques reliant rémunération et statut dans l'emploi dans les pays en développement suggèrent clairement que l'auto-emploi est loin d'être une situation de second rang comparée à la plupart des conditions

de rémunération des salariés. En réalité, on observe une grande hétérogénéité des rétributions parmi les personnes auto-employées (Cunningham, Maloney, 2001 ; Maloney, 2003 ; Günther, Launov, 2012 ; Gindling, Newhouse, 2014). Ces inégalités de revenus du travail sont imputables, d'une part, au large éventail des qualifications des travailleurs et, d'autre part, à l'immense gamme d'activités économiques que développent les personnes auto-employées.

Au total, les dichotomies habituelles de type formel/informel ou salariat/auto-emploi n'apparaissent pas les plus appropriées pour départager les « bons » emplois des emplois peu ou moins désirables. Les disparités internes des conditions de travail plaident pour un usage mesuré de l'informalité et de l'auto-emploi comme indicateur robuste de la qualité d'un emploi.

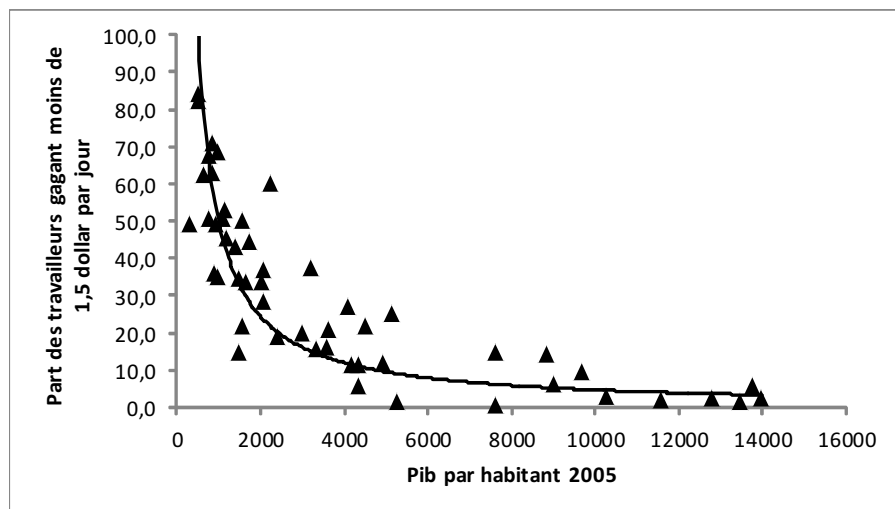
La rémunération : une mesure synthétique de la qualité des emplois

Pour l'immense majorité des travailleurs, et surtout pour les plus pauvres d'entre eux, la rémunération horaire est la caractéristique la plus importante d'un emploi (Ritter, Anker, 2003). La rétribution attachée à un emploi n'est certes pas le seul aspect déterminant sa qualité⁷, mais c'est probablement un des indicateurs synthétique les plus simples dont on dispose. Les études qui ont porté sur le sens et l'intensité de la corrélation entre le taux de salaire et d'autres attributs de l'emploi tels que le nombre d'heures de travail, l'accès à la protection sociale, etc. (Clark, 2005 ; Davoine, Erhel, 2007 ; Green, 2006) révèlent que percevoir une rémunération suffisante, c'est-à-dire au-dessus d'un minimum socialement acceptable, ou, si l'on reprend les critères du travail décent, qui représente plus de la moitié de la rémunération médiane, capte une grande partie de la qualité de l'emploi.

Lorsque les travailleurs sont mal rémunérés et qu'ils tirent l'essentiel de leur revenu du fruit de leur travail, l'emploi ne protège pas contre la pauvreté. Dans les pays en développement, les « marchés » allouent le travail dans des situations où le revenu obtenu ne suffit parfois pas à assurer l'apport de calories jugé indispensable à l'effort physique requis par une journée de travail, car l'absorption de nourriture reste très en deçà des besoins. Cette situation entraîne inévitablement une détérioration du statut nutritionnel des travailleurs, ce qui porte atteinte à leur productivité et réduit leurs chances futures de trouver un meilleur emploi. Le cercle de la misère se referme et se renforce jusqu'à ce que ces personnes soient définitivement inaptes au travail et que leur capital humain et physique soit irrémédiablement altéré. Dans ces conditions, la rémunération attachée à un emploi prend une dimension essentielle.

7. L'auteur ne néglige pas la réflexion menée récemment en économie du travail sur les différentes dimensions de la qualité d'un emploi (conditions de travail difficiles, horaires atypiques, exposition aux risques accidentels et sanitaires, niveau de satisfaction, etc.). Mais débattre des multiples facettes d'un emploi dépasse le cadre de cet article centré sur la recherche d'indicateurs simples, synthétiques et qui fassent sens pour les économies en développement.

Figure 4 : Part des travailleurs qui gagnent moins de 1,5 dollar par jour selon le niveau de développement



Sources : OIT, Key Indicators of the Labor Market.

On a porté, sur la figure 4, la part des travailleurs qui gagnent moins de 1 dollar et demi par jour dans un échantillon de 52 pays en développement. Sans surprise, la part des travailleurs très mal payés diminue avec le niveau de développement, mais de manière non linéaire. Dans les pays les plus pauvres (Burundi et Liberia dans l'échantillon), plus de 80 % des travailleurs gagnent moins de 1,5 dollar par jour. La moitié des travailleurs sont dans ce cas dans douze pays, parmi lesquels ont compte dix pays africains et deux pays asiatiques (Bangladesh et Népal). Dix-huit pays se retrouvent dans une zone médiane dans laquelle 20 à 50 % des travailleurs sont très mal rémunérés. Les pays de ce groupe sont plus dispersés géographiquement, en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Enfin, vingt-deux pays comptent moins de 20 % de travailleurs qui occupent des emplois assortis de très faibles rémunérations. Ils se situent plus souvent en Amérique latine (Brésil, Mexique, Pérou, Colombie par exemple) et en Asie (Thaïlande, Sri Lanka, Vietnam, Pakistan par exemple).

Ces statistiques suggèrent que, dès lors que la croissance économique s'accélère et que s'amorce le processus de développement, la capacité des pays à créer des emplois productifs s'améliore. La transformation structurelle de l'économie se répercute sur les rémunérations, dont la contribution immédiate au bien-être des travailleurs explique souvent le recul de la pauvreté. De meilleures rétributions permettent également aux individus de consacrer plus de temps aux investissements éducatif et éventuellement à la recherche d'emploi, deux activités traditionnellement associées à de meilleurs taux d'emploi et de satisfaction au travail. Le gain associé au travail apparaît donc comme un indicateur approprié

du bien-être de la population et de la capacité des travailleurs à mieux maîtriser leurs trajectoires professionnelles.

Comme le souligne Fields (2011), l'analyse des marchés du travail n'a pas été centrale dans la compréhension des sources de la pauvreté. Or, dans la mesure où le travail est souvent le seul actif possédé par les pauvres, comprendre ce qui détermine son prix est essentiel à l'analyse de la pauvreté.

Les recherches récentes en économie du travail montrent que le prix du travail dépend davantage du lieu où les personnes sont occupées que de ce qu'elles savent (Teal, 2011 ; Trostel, Walker, Woolley, 2002). On constate en effet que les employeurs, selon le secteur d'activité et/ou le type d'établissement, rémunèrent inégalement des travailleurs possédant les mêmes caractéristiques observables. De même, les auto-entrepreneurs tirent des revenus très contrastés de leur activité. Une des raisons de ces différences de rétributions provient de l'hétérogénéité de l'efficacité des entreprises, elle-même très corrélée à leur taille (Burdett, Mortensen, 1998 ; Söderbom, Teal, 2004 ; Söderbom, Teal, Wambugu, 2005 ; Mortensen, 2005). Deux mécanismes essentiels expliquent ce lien : l'investissement en capital, pour être rentable, nécessite une échelle d'opération élevée, bien supérieure en réalité à celle de la plupart des établissements que l'on observe dans les PVD ; le capital humain est complémentaire du capital physique : au niveau microéconomique, les progrès de la productivité du travail, qui expliquent l'amélioration des rémunérations, dépendent de l'envergure des investissements en capital physique.

Malheureusement, il existe peu d'établissements profitables capables de proposer des emplois assortis de bonnes rémunérations dans les pays à faible revenu, où une grande fraction de la population active travaille dans de très petites entreprises peu dynamiques. Le rapport sur le développement dans le monde de 2013 (Banque mondiale, 2013) produit un classement de quelques PVD selon la part des micro-entreprises dans l'emploi. Cette part est très clairement liée au niveau de revenu par tête. Les micro-entreprises représentent près de 97 % des emplois manufacturés en Éthiopie. Ce chiffre est respectivement de 78 % en Bolivie, 67 % en Inde, 55 % en Colombie et 39 % au Chili. Il s'établit à 18 % environ pour l'ensemble des pays industrialisés. Dans le secteur des services, la part des micro-entreprises dans l'emploi est encore plus élevée dans tous les pays, mais reste clairement une variable ordonnée selon le niveau de PIB par tête.

La prédominance de l'effet de la taille de l'établissement, où sont (auto) employés les travailleurs, sur les rémunérations explique pourquoi le marché du travail produit un continuum de rétributions avec des chevauchements fréquents entre toutes les formes d'emploi qu'il convient de reconnaître. Dans cette configuration, les dichotomies habituelles du type formel/informel ou encore auto-emploi/salariat perdent en partie leur intérêt taxinomique. Les

conserver conduit à faire perdurer une conception inexacte du fonctionnement du marché du travail dans les PVD dont la clé de compréhension réside dans l'analyse du processus d'appariement entre des travailleurs et des entreprises hétérogènes.

Il s'ensuit que connaître la distribution des tailles des entreprises dans lesquelles travaille la population active et évaluer le nombre de (très) petites unités économiques, répertoriées ou non, apparaît indispensable à l'analyse des divers aspects de l'emploi dans les PVD. Cette information, qui se prête facilement à la mesure, est disponible dans certaines enquêtes emploi et dans de très rares enquêtes auprès des entreprises mais sa compilation systématique n'existe pas. De ce fait, les comparaisons internationales sont limitées. Pourtant, les quelques statistiques disponibles montrent qu'il s'agit d'une information précieuse qui permet d'illustrer certains aspects essentiels du marché du travail dans les pays en développement où de nombreuses personnes connaissent des situations d'emploi inadéquates, non décrites par les estimations traditionnelles de l'emploi et du chômage.

CONCLUSION

La définition de l'emploi admise au niveau international déconnecte très largement l'emploi des moyens d'existence, puisqu'il suffit d'avoir travaillé (contre rémunération) au moins une heure par semaine pour être considéré comme pourvu d'un emploi. Or, le marché du travail dans les économies à faible revenu est caractérisé par une énorme hétérogénéité des emplois occupés selon le volume horaire accompli, les rémunérations obtenues et les conditions de travail. Regrouper dans une même classe des occupations marginales, d'une ou deux heures par semaine, très mal payées et des occupations à plein-temps, bien – voire très bien – rémunérées, éventuellement assorties de prestations sociales généreuses, expose à déguiser le sous-emploi dans l'emploi et par conséquent à gonfler arbitrairement les estimations de l'emploi. Pour que la statistique de l'emploi soit porteuse de sens, elle doit tenir compte du bien-être des personnes qui participent à la production de biens ou services, même de manière marginale.

La mesure du chômage, même élargie, reste utile mais insuffisante, voire trompeuse, pour identifier les dysfonctionnements du marché du travail dans les pays en développement. Elle ne rend pas compte des grandes disparités entre les emplois ni de l'évolution de leur composition, qui, à taux de chômage inchangé voire décroissant, peut se détériorer. Si l'on s'en tient aux règles définies par l'OIT, le chômage mesuré est habituellement faible dans les économies en développement car, en l'absence de mécanismes d'assurance chômage, les individus ne peuvent se permettre de rester sans emploi. La statistique du chômage ne décompte que les personnes qui ont les moyens financiers

d'entreprendre une prospection d'emploi. Elle ne saisit donc pas l'étendue de la sous-utilisation de la force de travail, et supposer que les chômeurs occupent le même espace social et économique dans les pays à faible revenu et dans les économies avancées est une erreur.

Nous avons essayé, au cours de cet article, de montrer que la compréhension de la position des individus vis-à-vis du marché du travail gagnerait à rompre avec les conceptions bipolaires de l'emploi telles que travail/hors travail, formel/informel ou auto-emploi/salariat, mais à s'appuyer sur le principe d'un continuum englobant la multiplicité des formes d'emploi. Il existe au moins trois indicateurs relativement simples qui complèteraient utilement ceux qui existent déjà et dont l'utilisation systématique permettrait de décrire et d'analyser plus précisément le comportement du marché du travail dans les pays à faible revenu : la proportion des individus qui travaillent en dessous d'un certain niveau de rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires et la taille de l'entreprise dans laquelle les individus sont employés.

BIBLIOGRAPHIE

- Banque mondiale, 2013, *Rapport sur le développement dans le monde : emplois*, Washington D. C., Banque mondiale.
- BIT, diverses années, *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, BIT.
- Bollé P., 1999, « Du nouveau pour les statistiques du travail », *Revue internationale du travail*, vol. 138, n° 1, pp. 73-89.
- Burdett K., Mortensen D. T., 1998, « Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment », *International Economic Review*, vol. 39, n° 2, pp. 257-273.
- Byrne D., Strobl E., 2004, « Defining Unemployment in Developing Countries: Evidence from Trinidad and Tobago », *Journal of Development Economics*, vol. 73, n° 1, pp. 465-476.
- Charmes J., 2012, « The Informal Economy Worldwide: Trends and Characteristics », *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, vol. 6, n° 2, pp. 103-132.
- Clark A. E., 2005, « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, pp. 377-400.
- Cunningham W., Maloney W. F., 2001, « Heterogeneity in the Mexican Micro-Enterprise Sector: An Application of Factor and Cluster Analysis », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 50, n° 1, pp. 131-156.
- Davoine L., Erhel C., 2007, « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et statistique*, n° 410, pp. 47-69.
- De Vreyer P., Roubaud F. (dir.), 2013, *Urban Labor Markets in Sub-Saharan Africa*, Paris/Washington D. C., AFD/World Bank.
- Dixon R. B., 1982, « Women in Agriculture: Counting the Labor Force in Developing Countries », *Population and Development Review*, vol. 8, n° 3, pp. 539-566.
- Fajnzylber P., Maloney W., Montes Rojas G., 2006, « Microenterprise Dynamics in Developing Countries: How Similar Are they to those in the Industrialized World? Evidence from

- Mexico », *World Bank Economic Review*, vol. 20, n° 3, pp. 389-419.
- Falco P., Kerr A., Rankin N., Sandefur J., Teal F., 2011, « The Returns to Formality and Informality in Urban Africa », *Labour Economics*, vol. 18, n° 1, pp. 23-31.
- Fields G. S., 1990, « Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence » in Turnham D., Salomé B., Schwarz A. (dir.), *The Informal Sector Revisited*, Paris, OCDE, pp. 49-69.
- Fields G. S., 2011, « Labor Market Analysis for Developing Countries », *Labour Economics*, vol. 18, n° 6, pp. 16-22.
- Frölich M., Haile G., « Labour Markets in Developing Countries », *Labour Economics*, vol. 18, n° 1, pp. 2-6.
- Ghai D., 2003, « Travail décent : concepts et indicateurs », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, pp. 122-157.
- Ghose A. K., 2004, « The Employment Challenge in India », *Economic and Political Weekly*, pp. 5106-5116.
- Gindling T. H., Newhouse D., 2014, « Self-employment in the Developing World », *World Development*, vol. 56, pp. 313-331.
- Gong X., Van Soest A., 2002, « Wage Differentials and Mobility in the Urban Labour Market: A Panel Data Analysis for Mexico », *Labour Economics*, vol. 9, n° 4, pp. 513-529.
- Green F., 2006, *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton/Oxford, Princeton University Press.
- Günther I., Launov A., 2012, « Informal Employment in Developing Countries: Opportunity or Last Resort? », *Journal of Development Economics*, vol. 97, n° 1, pp. 88-98.
- Henley A., Arabsheibani R. G., Carneiro F. G., 2009, « On Defining and Measuring the Informal Sector », *World Development*, vol. 37, n° 5, pp. 992-1003.
- Hugon P., 2005, « La scolarisation et l'éducation : facteurs de croissance ou catalyseurs du développement ? », *Mondes en développement*, n° 132, pp. 13-28.
- Hussmanns R., Mehran F., Verma V. K., 1990, *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment, and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, Genève, ILO.
- ILO, 1998, « Unemployment », *Bulletin of Labour Statistics*, n° 3, Genève, ILO, pp. 52-54.
- ILO, 2006, *Key Indicators of the Labour Market*, Genève, ILO.
- ILO, 2012, « Statistical Update on Employment in the Informal Economy », ILO, Department of statistics, Genève, ILO.
- Kapsos S., Bourmpoula E., 2013, « Employment and Economic Class in the Developing World », *ILO Working Paper* n° 6, Genève, ILO.
- Kingdon G., Knight J., 2006, « The Measurement of Unemployment when Unemployment is High », *Labour Economics*, vol. 13, n° 3, pp. 291-315.
- Majid N., 2001, « Les travailleurs pauvres dans les pays en développement », *Revue internationale du travail*, vol. 140, n° 3, pp. 323-343.
- Maloney W., 2003, « Informal Self-Employment, Poverty Trap or Decent Alternative » in Fields G., Pfeferman G. (dir.), *Pathways Out of Poverty: Private Firms and Economic Mobility in Developing Countries*, Boston, Kluwer, pp. 65-82.
- Maloney W., 2004, « Informality Revisited », *World Development*, vol. 32, n° 7, pp. 1159-1178.
- Marcouiller D., Ruiz de Casilla V., Woodruff C., 1997, « Formal Measures of the Informal Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador, and Peru », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 45, n° 2, pp. 367-392.
- Mortensen D. T., 2005, *Wage Dispersion: Why Are Similar Workers Paid Differently*, Cambridge (Massachusetts), MIT Press.

- Myrdal G., 1968, *Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations*, Londres, Penguin Books.
- OCDE, 1987, « On the Margin of the Labour Force: An Analysis of Discouraged Workers and other Non-Participants », *Employment Outlook 1987*, septembre, Paris, OCDE, pp. 142-170.
- OCDE, 1995, « Supplementary Measures of Labour Market Slack », *Employment Outlook 1995*, juillet, Paris, OCDE, pp. 43-97.
- OIT, 1962, *Résolution concernant les statistiques des heures de travail*, 10^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
- OIT, 1982, *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, OIT.
- OIT, 1998, *Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquates*, 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, OIT.
- OIT, 2004, *Economic Security for a Better World*, Genève, OIT.
- Peek P., 2006, *Decent Work Around the Globe: Recent Trends*, Genève, OIT.
- Perry G. E., Maloney W. F., Arias O. S., Fajnzylber P., Mason A. D., Saavedra-Chanduvi J. (dir.), 2007, *Informality: Exit and Exclusion*, Washington D. C., World Bank.
- Ritter J. A., Anker R., 2002, « Bons emplois, mauvais emplois: les jugements des travailleurs dans cinq pays », *Revue internationale du travail*, vol. 141, n° 4, pp. 365-395.
- Salomé B. (dir.), 1989, *Lutter contre le chômage en milieu urbain dans les pays en développement*, Paris, OCDE.
- Söderbom M., Teal F., 2004, « Size and Efficiency in African Manufacturing Firms: Evidence from Firm-Level Panel Data », *Journal of Development Economics*, vol. 73, n° 1, pp. 369-394.
- Söderbom M., Teal F., Wambugu A., 2005, « Unobserved Heterogeneity and the Relation between Earnings and Firm Size: Evidence from two Developing Countries », *Economic letters*, vol. 87, n° 2, pp. 153-159.
- Sussangkarn C., 1987, *The Thai Labour Market: A Study of Seasonality and Segmentation*, Human Resources and Social Development Program, Bangkok, Thailand Development Research Institute Foundation.
- Teal F., 2011, « The Price of Labour and Understanding the Causes of Poverty », *Labour Economics*, vol. 18, n° 1, pp. 7-15.
- Trostel P., Walker I., Woolley P., 2002, « Estimates of the Economic Return to Schooling for 28 Countries », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 1-16.
- Vernières M., Fourcade B., Paul J. J., 1994, « L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques », *Revue Tiers Monde*, t. 35, n° 140, pp. 725-750.

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

LES NORMES D'EMPLOI AU DÉFI DE L'AUTO-ENTREPRENARIAT ET DES MICRO-ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Une comparaison France Brésil

Olivier Giraud^{*}, Thays Wolarth Mossi^{**}, Frédéric Rey^{***},
Cinara Lerrer Rosenfield^{****}

Cet article propose une analyse comparative de la signification de l'auto-entrepreneuriat en France et des micro-entreprises individuelles au Brésil dans la redéfinition des normes d'emploi. Ces formes se situent au croisement de l'indépendance, du salariat et de l'informalité. La première partie de l'article retrace la dynamique socio-historique de ces catégories constitutives des régimes de normes d'emploi dans ces deux pays. La deuxième situe les formes de l'auto-entrepreneuriat dans leurs contextes nationaux à partir de l'analyse socio-historique précédente et des débats publics nationaux qui les ont portés. La troisième partie propose une sociologie comparative des auto-entrepreneurs par la mise en regard croisée de portraits caractéristiques d'auto-entrepreneurs français et brésiliens.

Mots clés : Politique de l'emploi, normes d'emploi, comparaison, France, Brésil.

Cet article propose une analyse comparative du rôle de la catégorie d'auto-entrepreneur dans la redéfinition des normes d'emploi en France et au Brésil. La comparaison repose d'abord sur une analyse des structures historiquement construites des systèmes de normes d'emploi dans les deux pays, destinée à mieux situer les significations politiques et sociales attachées non seulement aux formes institutionnelles, mais aussi à la figure de l'auto-entrepreneur dans

* Lise CNAM-CNRS, Paris, oligiraud@gmail.com

** PPGS/UFRGS, Porto Alegre, thaysmossi@gmail.com

*** Lise CNAM-CNRS, Paris, frederic_rey@yahoo.fr

**** PPGS/UFRGS, Porto Alegre, rosenfield@uol.com.br

les régulations des marchés du travail. Elle se poursuit ensuite par une analyse croisée des dispositifs, mais aussi des formes d'appropriation par des individus dans les deux cas contrastés que sont la France et le Brésil.

Les normes d'emploi font l'objet de régulations sociales multiples portées par une grande diversité d'acteurs, notamment étatiques, associatifs (syndicats et associations patronales par exemple), mais aussi de marché (Lallement, 1999). Les régulations plus informelles impliquent des modalités parfois communautaires ou fortement ancrées dans des pratiques locales de micro-marché (Lautier, 2003). Des normes d'emploi multiples, soumises à des régulations plus ou moins formalisées et institutionnalisées, coexistent ainsi les unes avec les autres dans les différents systèmes sociaux. Diverses approches théoriques traitent des interactions entre ces régulations. En premier lieu, la sociologie de la régulation, notamment dans la tradition allemande de la *Steuerungstheorie* (Mayntz, Scharpf, 1995) ou française (Reynaud, 1989 ; Saglio, 1991 ; de Terssac, 2003) renvoie pour l'essentiel à la capacité de régulation des acteurs sociaux publics ou privés. Cette notion recouvre à la fois la puissance, la légitimité des normes portées par des acteurs sociaux et des institutions, mais aussi la capacité des acteurs « sur le terrain » à faciliter et à contrôler la mise en œuvre des normes et ainsi assurer leur effectivité. Cette mise en évidence de la tension entre un « ordre proche » et un « ordre distant » constitue un apport important en dépit de sa focalisation sur les mécanismes de l'ordre et sur les liens entre pouvoir institutionnel et pouvoir social. D'autres approches s'intéressent davantage aux représentations et aux discours ainsi qu'aux coordinations collectives qui leur sont associées. Ainsi, pour Duncan Gallie, les normes d'emploi sont importantes avant tout parce qu'elles rendent compte « au moins pour une période donnée, du compromis politique qui informe un ensemble de pratiques culturelles et de cadres cognitifs de l'interaction sociale » (Gallie, 2007, p. 17). Si l'on prend au sérieux un tel point de vue, ces normes ne résultent pas principalement de pratiques de régulation objectives et tangibles, mais plutôt d'un « compromis politique », que l'on pourrait caractériser comme une représentation temporairement dominante, explicitement ou implicitement acceptée, et qui structure les comportements et attentes des acteurs sur le marché du travail. Enfin, la pluralité des normes d'emploi peut être abordée dans une perspective relationnelle qui resitue à la fois les normes institutionnelles dans leur contexte de sens et leurs modes d'appropriation par les acteurs, mais aussi autour des enjeux discursifs liés à ces formes et qui fournissent des opportunités de mobilisation aux acteurs sociaux.

Pour notre part, nous choisissons de construire une grille analytique comparative à partir des travaux de Myra Marx Ferree (2012) autour d'une triple dynamique sociale. En premier lieu, les différents objets de régulation, comme les normes d'emploi, relèvent de *relations de pouvoir* complexes. Ces relations croisent des normes explicites, c'est-à-dire directement liées à l'emploi, comme les statuts, les hiérarchies, les qualifications, l'expérience, les postes

et fonctions à occuper, etc. avec des normes implicites quant à l'emploi, qu'il s'agisse de l'appartenance à des classes ou groupes sociaux, de la nationalité, du genre, de l'ethnicité, etc. Les tensions qui résultent de ces croisements entre des structures institutionnalisées et/ou au moins explicitées, et des ancrages sociaux souvent tus à dessein ouvrent des espaces à des revendications politiques mettant en jeu à la fois ces positionnements institutionnels mais aussi identitaires des individus. En deuxième lieu, comme la plupart des régulations sociales, celles de l'emploi activent des *institutions*. Il peut s'agir de systèmes de règles comme le code du travail ou encore d'institutions activement chargées d'arbitrer des conflits sociaux ou politiques comme les tribunaux des prud'hommes ou encore d'agences censées faciliter les placements sur le marché du travail. Ces institutions créent des effets de structuration importants mais sont également insérées dans des logiques politico-institutionnelles d'ensemble qui contribuent à leur donner du sens. Les institutions ne fonctionnent ainsi jamais isolément, mais toujours de façon insérée, encadrée dans des logiques dominantes dans un domaine d'action publique à un moment donné. Elles s'inscrivent ainsi dans des programmes politiques plus larges qu'il s'agisse de la construction d'une citoyenneté sociale, d'une politique de dérégulation au profit de normes marchandes ou toute autre chose. En troisième lieu, les buts explicites, les normes qui émanent du fonctionnement ou les logiques qui résultent de l'encastrement des institutions dans des programmes politiques procurent des opportunités à des acteurs organisés leur permettant de se saisir de l'une ou de l'autre des thématiques en cause dans le but d'initier des mobilisations sociales. Par une *politique discursive* ou de *framing*, des acteurs sociaux peuvent tenter d'utiliser les significations sociales construites autour d'institutions dans le but d'influencer la mise en œuvre à leur profit, ou du moins, de faciliter des mobilisations sociales.

Ce cadre théorique autour de trois mécanismes, liant entre eux les institutions, les discours qui construisent le sens que les règles ou les institutions peuvent avoir, ainsi que les formes de mobilisation sociale des acteurs, nous permettra de penser la pluralité des normes sociales – plus ou moins implicites –, la pluralité des espaces de régulation mais aussi des dynamiques de changement. Par l'analyse des compositions institutions-acteurs-discours au terme de ce cadre théorique, nous envisagerons, de façon comparative, les dynamiques qui se nouent autour de la catégorie d'auto-entrepreneur en France et de celle de micro-entrepreneur individuel (MEI) au Brésil dans l'ordre institutionnel de la régulation des normes d'emploi. Nous proposons, dans cette analyse comparative¹, de procéder en trois parties.

1. Ce travail comparatif s'inscrit dans le contexte d'une recherche ANR en cours (*Vers des zones grises de l'emploi ?*, Programme ANR « Inégalité, inégalités ») dédié à la comparaison de la transformation des normes d'emploi en France, au Brésil et aux États-Unis.

La première propose de travailler le soubassement des *relations de pouvoir* qui se déploient au sein d'un domaine comme celui des normes d'emploi en procédant à une situation socio-historique de la catégorie contemporaine d'auto-entrepreneur entre indépendance, salariat et informalité. La deuxième partie de l'article sera dédiée à l'examen des formes institutionnelles qu'ont pris les catégories d'auto-entrepreneur et de micro-entrepreneur en France et au Brésil depuis le tournant des années 1990 et 2000 en mettant en valeur les significations sociopolitiques attachées à ces catégories. Enfin, la troisième partie est consacrée à une sociologie exploratoire des entrepreneurs dans les deux pays. Ce travail visera, par la saisie de leurs activités, de leur niveau de revenu, de leur niveau de qualification, âge, sexe, etc., mais aussi par la prise en compte de certaines figures parlantes de l'auto-entreprenariat, à situer les auto-entrepreneurs français et les micro-entrepreneurs brésiliens dans les relations de pouvoir et les formes socio-historiques – indépendance, salariat, niveau de formalité de la relation d'emploi – analysées précédemment.

LA CONSTRUCTION SOCIO-HISTORIQUE DES RELATIONS DE POUVOIR DANS LES NORMES D'EMPLOI

Dans cet article, nous faisons l'hypothèse que les statuts et les situations des auto-entrepreneurs sont situés à l'intersection entre l'univers de l'indépendance, du salariat et de l'informalité. Dans le cas de la France comme du Brésil, nous centrons notre analyse des tensions entre hiérarchies explicites et implicites sur ces trois catégories.

France

Dans le cas de la France, l'indépendance s'est constituée en norme clé dans le domaine de l'emploi et a été le premier vecteur d'expansion de l'économie de marché au sortir de la Révolution française. Valorisée au plan sociopolitique, l'indépendance s'opposait à la dépendance renvoyant aux emplois les plus subalternes dans la société, et notamment à la domesticité. Eu égard à leur statut de chef de famille et de chef de l'unité productive familiale, quand elle existe, les hommes semblent alors « naturellement » voués à occuper le statut d'indépendant, longtemps seul à ouvrir accès à la citoyenneté. Confinées dans la sphère domestique, à la fois au sens de la sphère privée de la maison et au sens de la relation ancillaire, les femmes sont en revanche cantonnées dans la « dépendance » et dépourvues de droits politiques. Le statut d'indépendant reste majoritaire en France jusqu'à la fin du XIX^e siècle. Quelques décennies encore, l'indépendance est fortement présente dans tous les milieux sociaux et politiques et à tous les niveaux de qualification. Au XX^e siècle, la position des indépendants devient progressivement minoritaire et se polarise. Les professions libérales

préservent statut économique et prestige social. Cependant, la démocratisation et l'octroi de droits sociaux marginalisent globalement l'indépendance alors que les nouvelles formes d'organisation du capitalisme paupérisent une grande partie des indépendants, notamment les petits commerçants, artisans et agriculteurs dont l'effectif se réduit continuellement (Maruani, Meron, 2012, p. 177).

Face à ce mouvement de fond, la salarisation progressive des sociétés européennes se déploie depuis le milieu du XIX^e siècle et s'accélère fortement après la Seconde Guerre mondiale (Castel, 1995). Le contrat de louage de main-d'œuvre, caractéristique des premières décennies des sociétés bourgeoises, ne permettait pas la stabilisation suffisante du travail exigée par la transformation du capitalisme. La relation salariale correspond à l'achat d'une prestation de travail et remplace les anciens liens de subordination sur les personnes (servage, esclavage, etc.) par une relation de subordination de long terme mais limitée au temps de travail (Supiot, 2000). Le statut de salarié correspond à la version industrielle du capitalisme. Standardisation de la production des biens et services, extension nationale des marchés, embauches de masse représentent un changement d'échelle qui impose une normalisation des normes d'emploi susceptible de limiter les coûts de transaction pour toutes les parties. Cet équilibre atteint son apogée à l'âge du fordisme. Standardisation des qualifications, régulation des conflits sociaux du travail et des formes de concurrence autour des enjeux d'acquisition de la main-d'œuvre sont les principaux moteurs d'une salarisation dont les normes se règlent de façon concertée entre un État fort en France et des organisations syndicales et associations d'employeurs plutôt faibles (Lallement, 1999). L'appui des droits, y compris dans l'entreprise, et protections sociales illustre l'importance de l'emploi à la fois dans la production des politiques de l'État et dans la légitimation de son action.

La standardisation, la formalisation ou encore la démocratisation des modes de régulation des normes d'emploi ont apparemment réduit la tension entre normes explicites et implicites. Cependant, les hiérarchies sociales implicites ont souvent été incorporées à ces normes salariales formelles, par exemple en banalisant l'exclusion des salariés immigrés de la promotion interne ou en maintenant les femmes dans des emplois à temps partiel ou, elles aussi, dans des positions subalternes. Enfin, l'immense mouvement de formalisation que représente la salarisation a rendu plus visible le secteur de l'informalité. Ce dernier renvoie historiquement avant tout à l'immense univers du travail domestique que Marx assimilait à celui de la reproduction de la force de travail. La féminisation de cet univers, sa piètre articulation au système éducatif, aux droits sociaux, à des organisations collectives et la place importante de la main-d'œuvre issue de l'immigration – migrants légaux et souvent illégaux de l'Afrique du Nord ou subsaharienne ou d'Amérique latine – (Beneria, 2010, p. 77) marquent une relégation persistante dans le domaine de l'informalité qui rapproche ce secteur

d'emploi en France des définitions classiques de l'informalité (Bouffartigue, Busso, 2009, p. 33).

À l'époque récente, on assiste à une mise à jour des relations entre salariat, indépendance et informalité. Associée majoritairement, depuis la fin du ^{xx}^e siècle, à un univers masculin et conservateur, l'indépendance retrouve un attrait dans le double contexte actuel de crise socioéconomique du salariat fordiste (montée des précarités, crise du revenu, déclassement dans l'emploi, etc.) et des critiques sociales des relations de subordination que génère la condition salariale (Cingolani, 2012). La création d'un nouvel espace sécant à l'indépendance, notamment pour le refus de la subordination, et au salariat, pour ce qui touche à l'octroi de droits et protections sociales suffisantes, marque ainsi un dépassement des clivages politiques antérieurs. Dans le même temps, l'informalité, la non-présence sur le marché du travail est présentée, notamment dans les discours diffusés par l'Union européenne, comme une forme d'inactivité, de non-contribution au bien commun qui n'est tolérable ni pour les femmes, ni pour les pauvres, ni pour les personnes âgées ou encore handicapées. La marchandisation de la société passe de ce point de vue par une mise au travail de l'ensemble des populations et par une marchandisation des activités longtemps restées informelles comme les tâches de *care* (Giullari, Lewis, 2005).

Brésil

Dans le cas du Brésil, l'esclavage comme modèle d'incorporation des travailleurs dans l'ordre capitaliste au début du ^{xx}^e siècle a laissé de profondes marques sur le marché du travail (Cardoso, 2010). La société esclavagiste coloniale a véhiculé une idée négative du travail en l'associant à l'obligation, à une punition divine. Ainsi, la dévalorisation du travail a entraîné une dépréciation du travailleur. Après avoir été affranchi, l'esclave noir a continué à faire partie de ceux qui seraient condamnés à souffrir pour gagner de quoi vivre (Bomeny, 2011, p. 80). De là découle une forte dévalorisation du travail manuel : le travail réalisé à la force des bras était considéré comme un châtiment infligé au Noir à cause de son infériorité (dépourvu d'âme, simple chose, enclin à la paresse), et donc comme une activité indigne pour toute autre personne qu'un Noir (Cardoso, 2010, p. 66). En outre, l'esclavage a instauré une impossibilité de réconciliation entre les styles de vie des personnes obligées de travailler et ceux d'une élite indifférente au devenir de ses esclaves, des anciens esclaves et de leurs descendants. Au Brésil, le clivage déterminant qui se cristallise autour du travail formel et du travail informel se double, au moins pour un temps, d'un clivage racial. En France, bien que le travail informel soit aussi une réalité, elle constitue un problème public moins central et c'est avant tout l'opposition entre travail dépendant et travail indépendant qui structure les hiérarchies associées au travail et à l'emploi. Dans les deux pays enfin, les clivages de genre se superposent

et se cumulent aux précédents pour créer des situations d'hybridations entre indépendance, informalité et salariat.

Au Brésil, une partie de la population a donc été condamnée à occuper une position inférieure dans la hiérarchie sociale et s'est trouvée abandonnée à son propre sort pendant tout le XX^e siècle. Cette population a été marginalisée vis-à-vis du marché du travail urbain et industriel, notamment par l'arrivée massive d'immigrés européens (surtout allemands et italiens) à la fin du XIX^e siècle, par l'absence d'investissement de l'État permettant d'universaliser l'accès à l'éducation, et plus généralement par la difficulté d'accès et la mauvaise qualité des prestations publiques. Dans le cas brésilien, les caractéristiques de structuration du salariat ne sont pas éloignées sur le fond de ce que l'on peut relever dans le contexte européen : formalisation des rémunérations, ouverture progressive de droits syndicaux et sociaux, cela dans le contexte du développement du capitalisme industriel fondé sur la standardisation des procédés de production. La particularité de la situation brésilienne réside dans l'appropriation de ce segment salarié du marché du travail et des normes d'emploi qui lui sont propres par les populations d'origine européenne.

Le segment socialement dévalorisé de la population issue de l'esclavagisme a été longtemps tenu à l'écart de l'accès aux emplois salariés et s'est trouvé maintenu dans les limbes de l'informalité. Ce socle social a progressivement été rejoint par des personnes issues d'autres groupes ethniques mais également marquées par le stigmate de la pauvreté. Le groupe des exclus de l'emploi salarié, qui a dépassé ses frontières ethniques originelles, a progressivement cherché à sortir de la situation de marginalité par rapport à l'emploi salarié en s'inscrivant en tension avec l'univers de l'indépendance. En effet, les personnes vouées aux travaux physiques et peu qualifiés ont vu dans le fait de travailler à leur compte une chance de mobilité sociale. Cette tension entre informalité et travail indépendant constitue le cadre historique d'une grande partie de la population brésilienne exclue des possibilités de travailler dans le secteur formel et jusqu'alors laissée-pour-compte². Dans ce contexte, l'autre segment de l'informalité, celui qui touche aux travaux domestiques, notamment dans leur aspect ancillaire, et concerne principalement les femmes, est également transformé par la démocratisation de la société et par le développement de l'accès aux droits politiques et sociaux (Vidal, 2007). Longtemps, l'État brésilien a été stigmatisé pour son incapacité à légitimer la modernisation capitaliste, et notamment dans sa version fordiste qui permet l'instauration d'une société salariale plus égalitaire, par une forme de redistribution non seulement du revenu ou du patrimoine, mais surtout dans l'accès aux chances de promotion sociale par des

2. L'aide de l'État brésilien à cette tranche de la population se fait à travers le programme *Bolsa Família* (Bourse Famille), un système d'allocations mis en place en 2004 et qui concerne 16 millions de personnes au revenu familial *per capita* inférieur à 70,00 reais/20,46 euros mensuels, avec un budget annuel de 23 milliards de Reais – environ 7,5 milliards d'euros (information disponible sur le site www.mds.gov.br/bolsafamilia).

services d'éducation, de logement ou de santé justes et performants. Cependant, l'extension récente des droits politiques et sociaux, conjuguée à la montée des aspirations populaires pour plus de justice sociale, conduit à un mouvement non négligeable de sortie de l'informalité, également pour les domestiques.

En France, comme plus largement en Europe, au moins dans les discours politiques dominants, le salariat est en crise, l'indépendance est valorisée et la stigmatisation de l'informalité est renforcée par le projet d'extension continue de la marchandisation des activités sociales qui a concerné, ces dernières années, les services à la personne, comme le *care* et les autres emplois domestiques (Dang, Letablier, 2009). Dans le cas brésilien, la valorisation de la condition d'indépendant est une voie d'accès à un meilleur revenu pour les Brésiliens restés éloignés du salariat, en raison d'une dévalorisation du travail manuel, et selon un clivage un temps racial, puis, progressivement, à l'endroit de groupes plus larges de travailleurs manuels peu qualifiés et pauvres. Après avoir soutenu la sortie de l'informel en octroyant des droits nécessitant des recours juridiques actifs, l'État ouvre un statut qui permet une inscription des individus dans un contexte de marché favorisant ainsi l'activité entrepreneuriale de tous dans des milieux plus ou moins favorisés. En dépit des différences entre France et Brésil qui résultent des trajectoires historiques des configurations entre indépendance, salariat et informalité, contrastées dans chacun des deux pays, l'indépendance est aujourd'hui, des deux côtés de l'Atlantique, l'une des formes centrales de la marchandisation du travail, notamment, autour des activités et des emplois domestiques. Discours publics, incitations fiscales et formes d'emploi convergent pour assurer la promotion de l'indépendance dans les deux pays.

LES DISPOSITIFS FRANÇAIS ET BRÉSILIENS

En 2008, le Brésil institue un statut de « micro-entrepreneur individuel » (MEI) et la France crée un régime « d'auto-entrepreneur » (AE), ces deux dispositifs devant favoriser la création d'entreprises individuelles. Leurs similitudes ainsi que les contextes de leur apparition dans deux pays éloignés interrogent sur le sens que peut prendre l'entrepreneuriat comme politique publique dans des systèmes confrontés à des défis économiques et sociaux spécifiques. Notamment, au-delà des différences de contextes et d'histoire, des attentes semblent partagées par les législateurs de chaque côté de l'Atlantique, que cela soit sur la déclaration d'activités auparavant informelles, l'amélioration des finances publiques ou la diffusion de garanties sociales. La comparaison révèle aussi l'existence de différences techniques – conditions d'éligibilité, systèmes d'exonérations fiscales et sociales – et des différences politiques dans les représentations et les définitions des problèmes publics associés à la micro-entreprise individuelle brésilienne et l'auto-entrepreneuriat français – priorité à la lutte contre l'économie informelle

au Brésil, promotion du cumul de revenus en France. Les deux pays partagent cependant à travers cet instrument un même objectif : celui de la promotion de l'esprit d'entreprise.

Que ce soit leur objectif prioritaire ou secondaire, les deux dispositifs ont également pour point commun de faire reculer la part des activités économiques non déclarées en favorisant leur formalisation grâce à des bouquets incitatifs de dérogations et de droits. Dans le cas brésilien, la politique des micro-entreprises individuelles encourage la création d'entreprises formelles pour stimuler l'activité économique et favoriser la déclaration des travailleurs du secteur informel qui occupent des emplois n'étant pas *a priori* caractérisés comme des emplois intellectuels, artistiques et culturels. Pour favoriser ce passage à l'économie formelle qui implique de payer des impôts, l'État brésilien a réduit les charges fiscales et les formalités administratives. L'exonération d'impôts fédéraux permet de ne payer qu'une cotisation mensuelle fixe (mais dont le montant varie selon les secteurs), et des avantages sociaux sont proposés en contrepartie de la formalisation de l'activité par son inscription au Répertoire des personnes morales (CNPJ). Elle donne par exemple la possibilité d'ouvrir un compte bancaire, de solliciter des prêts, d'émettre des factures et de cotiser à la sécurité sociale pour avoir droit à des allocations maternité, allocations maladie, retraite, assurance décès ou invalidité, etc. En France, le dispositif repose sur le même principe et propose aussi un bouquet d'avantages fiscaux, sociaux et de facilités administratives destiné à soutenir la création d'entreprises individuelles. Il vise cependant moins à faire reculer le travail non déclaré qu'à stimuler l'activité économique des personnes en les incitant à créer leur entreprise individuelle en complément de leur statut, quel qu'il soit (actif, inactif, occupé, inoccupé). Ce dispositif renvoie également à l'un des axes clé de la première mouture de la Stratégie européenne pour l'emploi – processus de Luxembourg – et qui était de stimuler l'esprit d'entreprise (Union européenne, 2005). La Loi de modernisation de l'économie (LME) créé à cet effet un « régime dérogatoire de l'entreprise individuelle » qui associe une forme juridique (de l'entrepreneur individuel), une responsabilité de dirigeant (illimitée), un régime fiscal (l'impôt sur le revenu micro-social simplifié) et un statut social de dirigeant dérogatoire au régime classique de droit commun (travail non salarié au régime micro-social). Sur le plan fiscal, il autorise de ne payer qu'une part allégée des cotisations et impôts, mais surtout de n'en payer qu'en fonction du chiffre d'affaires. Ainsi, et contrairement aux entreprises classiques, aucun impôt n'est demandé à l'auto-entrepreneur tant qu'il ne tire aucun revenu de son activité.

Au Brésil, ce n'est pas une logique de cumul qui caractérise le régime MEI. Pour devenir micro-entrepreneur individuel, le travailleur ne peut en effet pas occuper un poste d'associé ou de titulaire dans une autre entreprise. En termes d'activités, la MEI brésilienne cible aussi davantage certaines activités, et

notamment les moins valorisées sur les marchés du travail. Comme le législateur oriente le dispositif vers les populations historiquement maintenues à l'écart du salariat (Loi complémentaire n°128 du 19/12/2008, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2009), il concerne avant tout les travaux peu valorisés, traditionnellement moins rémunérés, informels et offrant peu de possibilités d'insertion positive sur le marché du travail, occupés par les populations les plus fragiles – en ce sens, le dispositif n'est pas *a priori* pensé pour les activités intellectuelles, artistiques ou culturelles.

Les deux dispositifs restent accessibles tant que l'activité ne génère pas un certain montant annuel de chiffre d'affaires. Malgré ces limitations, en France, les allègements de cotisations sont critiqués par une partie des acteurs économiques qui les considèrent comme une source de concurrence déloyale, d'autant plus que le régime a connu un succès numérique important avec environ un million d'auto-entrepreneurs à l'été 2012 (Deprost, Laffon, Imbaud, 2013, p. 1). De nombreux acteurs institutionnels, associatifs, académiques (Levratto, Serverin, 2009, 2012 ; Abdelnour, 2012 ; Pereira, Fayolle, 2013) s'intéressent de près à ces évolutions qui concentrent des promesses d'ascension sociale, d'indépendance, d'enrichissement, de croissance et d'innovation, mais aussi « le risque de concurrence déloyale en raison de taux de prélèvements sociaux et fiscaux plus faibles », « le risque de détournement du modèle salarial » et « de fraudes » (Deprost, Laffon, Imbaud, 2013, pp. 2-3). Au Brésil, la situation est précisément inverse car c'est le secteur informel qui est dans ce pays une source de concurrence fortement déloyale, en raison d'une prestation de service ou d'un commerce de produits exempt d'impôt et donc moins cher. Comme le statut de micro-entrepreneur individuel est encore récent, il est délicat d'évaluer ses effets sur les marchés du travail et sur l'économie, notamment en terme de formalisation, ou ses effets sur une précarisation de la main-d'œuvre salariée. Une analyse des réactions dans le débat public saisies au moyen d'une étude de forums internet³ permet d'identifier la récurrence de certaines appréciations. En premier lieu, un grand nombre d'utilisateurs regrettent les coûts trop élevés pour fermer ou modifier les statuts de l'entreprise : alors que rejoindre le secteur formel n'exige aucun versement, les taxes versées pour mettre fin à ses activités sont plus élevées que celles d'une entreprise fonctionnant sur un autre régime d'imposition. Ensuite, la possibilité de n'embaucher qu'un seul employé peut être un désavantage si le micro-entrepreneur individuel veut élargir ses activités. Cette limite est encore renforcée par le fait que l'entrepreneur individuel ne pourra avoir aucun associé ni ouvrir deux établissements. Enfin, si la formalisation et la première déclaration sont gratuites, les services financiers et comptables sont ensuite dus au fisc. La fiscalité forfaitaire, qui est un avantage quand il y a un

3. Par exemple <http://www.clube-do-dinheiro.com/2011/08/27/vantagens-e-desvantagens-de-ser-um-empreendedor-individual>

revenu conséquent, devient un inconvénient lourd lorsqu'il n'y a aucun revenu. D'une part, la politique de soutien au micro-entrepreneur individuel peut signifier un processus de formalisation des travailleurs qui, traditionnellement, avaient des petites entreprises ou faisaient de la prestation des services de façon informelle, sans inscription, sans payer des impôts et sans accès aux prestations sociales. D'autre part cependant, il est trop tôt pour savoir s'il ne signifiera aussi (ou plus encore) une migration du salariat vers l'auto-entrepreneuriat qui masque la substitution des contrats de travail.

LES POPULATIONS CONCERNÉES

En pratique, des appropriations différentes apparaissent lorsque l'on compare les situations au Brésil et en France, que cela soit sur le nombre de personnes concernées, les activités privilégiées ou encore les revenus générés. Au Brésil, les informations officielles disponibles sont encore peu systématisées et les données divergent quant au total d'inscrits. Toutefois, les comptes rendus statistiques permettent d'estimer à au moins 3,2 millions le nombre de micro-entrepreneurs individuels en juillet 2013⁴, pour une population active évaluée à 106 millions de personnes⁵. En France, environ 900 000 entreprises relèvent du régime de l'auto-entrepreneuriat pour une population active d'environ 30 millions de personnes.

Les micro-entrepreneurs individuels sont souvent des Brésiliens (99,5 %), âgés entre 31 et 40 ans (32,7 %), répartis de manière homogène entre le sexe masculin (53,04 %) et féminin (46,9 %). En France, un rapport de l'APCE de juin 2013 dresse un profil des auto-entrepreneurs à partir des données de l'Enquête Sine Génération 2010 de l'Insee. Il montre que les AE sont majoritairement des hommes (66 %) mais que ces proportions varient selon les secteurs d'activité. Selon l'Insee également, « même si les hommes sont majoritaires, les auto-entrepreneurs constituent une population plus féminine que les autres créateurs (34 % de femmes contre 29 %) » (Barruel, Thomas, 2012, p. 3). L'âge moyen des AE est de 38,7 ans avec un profil plutôt diplômé. L'auto-entrepreneuriat est d'ailleurs d'autant plus fréquent que les personnes sont diplômées. Toujours selon l'Insee (*Idem*), 38 % des auto-entrepreneurs ayant créé leur auto-entreprise étaient salariés du privé en 2010, et 30 % étaient chômeurs. Ces chiffres confirment les deux motivations principales à la création d'une auto-entreprise relevées par l'Insee : le développement d'une activité de complément (40 %) et assurer son propre emploi (40 %).

4. L'ensemble des données quantitatives présentées dans cet article est issu des statistiques du site Internet *Empreendedor Individual* ou calculé à partir des compte rendus disponibles sur le même site. Site www.portaldoempreendedor.gov.br/estatistica/relatorios-estatisticos-do-mei, consulté le 23 juillet 2013.

5. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/br.html>

Au Brésil comme en France, certaines entreprises se servent des nouveaux régimes pour remplacer les contrats de travail par des relations de prestation de services. En France, cette pratique reste encore peu visible même si des entretiens nous en révèlent l'existence. Au Brésil, la politique établit clairement que le statut de MEI n'a pas été créé pour licencier le travailleur salarié et faire de lui un micro-entrepreneur individuel prestataire de services sous-traités, mais le risque existe sur le plan social. Du côté des utilisateurs, plusieurs cas de figures peuvent être repérés que nous proposons d'illustrer à partir de portraits.

Portraits comparés des différentes formes d'insertion et de rapport au travail des auto-entrepreneurs⁶

Au niveau individuel, choisir de devenir un auto- ou un micro-entrepreneur est lié à différents objectifs et conditions. À travers l'analyse de cinq portraits dans chaque pays, nous avons identifié différentes perspectives et relations de travail liées directement ou indirectement à ces statuts⁷. Nous en faisons ici une présentation synoptique qui permet de focaliser l'attention sur la motivation principale pour le choix du statut d'auto-entrepreneur. Sur la base d'un petit nombre de portraits disponibles pour chacun des pays, nous proposons des illustrations des usages de ces dispositifs qui apparaissent le plus représentatif dans chaque cas national : le complément de revenu pour des personnes en situation stable financièrement et statutairement en France, et la sortie de l'informalité dans le cas brésilien.

Des situations qui se répondent de part et d'autre de l'Atlantique

L'entrée dans le dispositif d'auto-entrepreneuriat en France ou la création d'une micro-entreprise individuelle au Brésil peut **correspondre à une première étape vers la création d'une « vraie » entreprise**. Ces entrepreneurs affichent en France « une réelle démarche entrepreneuriale et exercent rapidement à titre principal, considérant le régime de l'auto-entrepreneuriat comme un véritable « sas » vers le droit commun de l'entreprise » (Deprost, Laffon, Imbaud, 2013, p. 20). La réussite dans cette voie est cependant assez rare. C'est pourtant celle choisie par Bruno, un Français de 40 ans qualifié qui cherche à développer une entreprise de vente et de conseil en système de vidéo-surveillance, ou d'Alex, jeune Brésilien de 26 ans, disposant d'un niveau d'études secondaires, qui espère

6. Les portraits brésiliens comme français sont issus d'une recherche ANR comparative portant sur les zones grises de l'emploi (ANR Zogris, programme ANR « Inégalité, inégalités »). Ces portraits sont tracés à partir d'entretiens approfondis et permettent d'identifier différents usages du statut de micro-entrepreneur individuel au Brésil et d'auto-entrepreneurs en France. Les portraits français sont en partie sélectionnés en appui sur des bases de données de profils d'auto-entrepreneurs en ligne. Dans les deux cas, les entretiens approfondis conduits fournissent un matériau qualitatif permettant d'illustrer la diversité des motifs et des usages des dispositifs comparés.

7. Sur ces 5 entretiens menés au Brésil, 3 ont été réalisés en collaboration avec Filipe Duarte dans le cadre de sa recherche de terrain pour le mémoire de *bacharelado* (2^e cycle) en sciences sociales de l'Université Fédérale du Rio Grande do Sul (Duarte, 2011).

développer son entreprise autonome en tant que courtier en prêts auprès de retraités. Si les deux connaissent des débuts délicats avec des revenus irréguliers, leur ambition est de devenir de réels chefs d'entreprise.

Cet objectif semble lointain pour celles et ceux qui cherchent d'abord et avant tout à **sortir de la précarité**. Les jeunes notamment, qui constituent au Brésil et en France une population particulièrement fragile sur le marché de l'emploi, peuvent mobiliser les dispositifs de création de micro-entreprise ou d'auto-entreprise pour échapper à une condition de trop grande précarité. En France en 2013, les chômeurs et travailleurs précaires représentent 30 % des auto-entrepreneurs (*Idem*, 2013). Moins que la création d'entreprise, c'est la création de leur emploi qui est prioritaire. Rémi, 25 ans, espère parvenir à des revenus suffisants grâce à son auto-entreprise de vidéo-infographiste qui pourrait lui permettre de sortir du chômage tout en continuant à vivre dans une région pauvre en offres d'emplois salariés. Pour le Brésil, l'accès au dispositif permet de sortir de l'informalité. Juan, 33 ans, diplômé de l'université, avait créé une micro-entreprise en tant que machiniste vidéo avant de se résoudre à la désactiver en raison d'une pression fiscale qu'il n'a pas réussi à assumer. Il travaille pour des maisons de production, mais doit acheter des factures d'entreprises du secteur formel pour assurer ses revenus. Vrai travailleur informel exerçant une fausse activité formelle, Juan est un entrepreneur par nécessité qui ne parvient pas à sortir d'une situation de précarité.

L'accès à l'auto-entrepreneuriat et la création d'une micro-entreprise donnent aux personnes un statut d'indépendant. Pour autant, cette **indépendance statutaire** peut se doubler d'une **dépendance économique** forte qui traduit une situation complexe proche du salariat dissimulé. Jeanne, jeune journaliste française de 28 ans travaille pour un seul média qui lui a imposé le statut d'auto-entrepreneur. Ohara, 33 ans, mère de famille brésilienne peu qualifiée (étude primaire) exerce son activité de couturière de chaussure au Brésil dans le secteur formel pour fournir des factures à une entreprise de sous-traitance de l'industrie de la chaussure. Sa micro-entreprise individuelle est le dernier maillon d'une chaîne de sous-traitance. Elle jongle entre le formel et l'informel, selon que l'entreprise cliente lui demande ou non des factures pour son travail. Micro-entrepreneuse par nécessité, mais aussi par opportunité, elle conserve les droits liés au statut tout en retournant fréquemment vers le travail informel. Si en France, le cumul de statuts permet de créer des combinaisons entre chômage et entrepreneuriat ou salariat et entrepreneuriat, dans le cas brésilien, les combinaisons se jouent plus fréquemment dans les recours croisés au formel et à l'informel.

Des situations spécifiques à chacun des pays

Le **cumul de revenu** est l'une des motivations fortes associées au recours à l'auto-entrepreneuriat en France. Le rapport de l'IGAS estime ainsi qu'entre 40 et 45 % des auto-entrepreneurs « volontairement exercent leur activité à

titre accessoire pour en tirer un revenu complémentaire à une activité salariée » (Deprost, Laffon, Imbaud, 2013, p. 20). Cette motivation concerne également les étudiants et les retraités. C'est le cas de Norbert, 70 ans, dont les revenus d'activité complètent sa pension de retraite. En vendant du textile sur internet auprès de clients hérités de sa période d'activité professionnelle, il s'assure un complément de revenu tout en conservant une activité professionnelle simple. Cette motivation du « pouvoir d'achat » peut concerner toutes les personnes qui en ressentent le besoin et prioritairement les publics plus fragiles financièrement, mais peut contribuer à montrer « que le régime de l'auto-entrepreneur renforce la dualisation du marché du travail et les inégalités de revenus du travail » (Abdelnour, 2013, p. 349).

Au Brésil, c'est moins le cumul de statuts formels – entrepreneur-salarié/chômeur/retraité/étudiant – qui est recherché que **l'incitation à la formalisation et le sens d'une « citoyenneté »**. C'est ce qui a encouragé Octavio, maçon de 58 ans, à devenir micro-entrepreneur individuel. Retraité pour la sécurité sociale, il travaille comme sous-traitant d'une entreprise de bâtiment qui l'embauche informellement depuis de nombreuses années, mais cette fois en tant que travailleur formel. Il accède ainsi à l'autonomie professionnelle et à la légalité, acquérant une citoyenneté chargée de sens symbolique. L'enjeu pour Octavio est de parvenir à une visibilité et à une reconnaissance sociales longtemps niée par le maintien dans l'informalité. Dans ce cas, l'entrepreneuriat est moins contraint qu'opportuniste mais revêt pour autant une dimension symbolique forte.

CONCLUSION

En dépit des fortes différences entre les normes d'emploi brésiliennes et françaises, les deux pays ont mis en œuvre en 2008 des politiques publiques ambitieuses de soutien au développement de l'entrepreneuriat. Ces politiques incitent les personnes, par le biais d'un ensemble de facilités pratiques et d'aménagements fiscaux et sociaux, à créer et à déclarer leur activité auprès de l'administration sous la forme de micro-entreprises. Ils transforment ainsi une activité plus ou moins régulière et plus ou moins rémunérée en micro-entreprise officielle, cherchent à sortir d'une condition trop précaire, à compléter leur revenu, à accéder à de nouveaux droits ou encore à réaliser une ambition entrepreneuriale.

Notre cadre d'analyse comparative combine une attention aux discours, aux institutions et aux mobilisations des acteurs en se centrant sur les dynamiques de sens investis socialement. Dans une première perspective historique des tensions entre les normes explicites et implicites de l'emploi, nous avons entrepris une analyse comparée des systèmes d'emploi en France et au Brésil à travers une même

grammaire forgée autour de catégories inclusives que sont l'indépendance, le salariat et l'informalité. Cette première opération nous permet de situer la trajectoire de revalorisation de l'entrepreneuriat dans les deux pays. Dans le cas français, l'analyse montre que le soutien à l'indépendance apparaît comme une tentative de réactiver une norme d'emploi à la fois polarisée entre activités prestigieuses et déclassées et marginalisée par la toute puissance du salariat. La critique du salariat qui s'est développée ces dernières décennies, à la fois depuis la gauche pour condamner les méfaits de la subordination et depuis la droite pour déplorer le poids des protections associées au salariat, a conforté ces tendances. Dans le même temps, l'éradication de l'informalité dans la sphère domestique est imposée, notamment dans une stratégie de développement de la marchandisation des activités les plus diverses, mais aussi de soutien à l'entrepreneuriat qui découle directement de l'influence de l'agenda politique de l'Union européenne. Dans le cas brésilien, le salariat n'a pas pu intégrer l'ensemble des couches sociales et, notamment pas les travailleurs des activités manuelles les moins valorisées socialement. Le soutien à l'entrepreneuriat est ainsi au Brésil, pour partie au moins, une réponse au poids de l'informalité dans ce pays.

Le deuxième temps, centré sur l'analyse comparative des dispositifs institutionnels dans les deux pays, a complété le regard sur leurs logiques politiques d'ensemble. En France, l'auto-entreprise offre à n'importe quel citoyen la possibilité de compléter ses revenus – même si environ la moitié des auto-entrepreneurs ne déclarent aucun revenu – en cumulant plusieurs statuts, ce qui n'est le cas au Brésil que de façon marginale. Dans les deux pays, la dimension du soutien à l'entrepreneuriat est essentielle, mais ne prend pas les mêmes dimensions. Au Brésil, l'activité entrepreneuriale est soutenue de façon décisive et constitue même une condition à l'acquisition du statut. En France en revanche, cette activité indépendante est certes encouragée, mais elle est aussi encadrée et, pour tout dire, limitée. Cette analyse institutionnelle comparative révèle bien le champ des tensions politiques qui se nouent de part et d'autre de l'Atlantique autour du dispositif. En France, l'opposition du monde de l'artisanat et de la petite entreprise est forte, alors qu'en revanche, au Brésil, le consensus politique sur le dispositif est particulièrement large. Enfin, le troisième temps de notre analyse comparée a mis en regard les usages sociaux de ces dispositifs et a révélé, en dépit de contextes nationaux très différents, un grand nombre de similarités. On retrouve notamment dans les deux pays une tension entre deux pôles, l'un que l'on pourrait qualifier de plus social – la sortie de la précarité – et l'autre plus économique – le projet de constitution d'une activité économique plus développée. Entre ces deux pôles bien clairement repérables à travers nos portraits comparés d'auto-entrepreneurs en France et de micro-entrepreneurs au Brésil, se dessine une « zone grise » (Supiot, 2000) faite notamment de situations ambivalentes quant aux catégories habituelles de l'indépendance statutaire et de la dépendance économique.

Dans les deux pays, des politiques valorisent le désir d'indépendance et d'autonomie des revenus. Pour les promoteurs de l'auto-entrepreneuriat, le dispositif a (aussi) une visée politique. Il doit diffuser des valeurs d'indépendance, d'autonomie, d'esprit d'entreprise qui se nourrissent des critiques du salariat mises en exergue pour en souligner le caractère inégalitaire, injuste et discriminant. Au Brésil, l'indépendance et l'autonomie sont aussi des valeurs conservées par le statut de MEI et associées à des droits complémentaires institutionnalisés qui doivent inciter les travailleurs à sortir de l'informalité. Les deux pays partagent également la volonté d'ouvrir des pistes d'insertion économique et d'intégration sociale en dehors du seul salariat, en mobilisant l'entrepreneuriat comme modalité possible – sinon souhaitable et souhaitée – d'indépendance et d'autonomie. Pour la France, la politique d'entrepreneuriat fait écho aux réflexions européennes sur les voies et moyens de réduire le chômage en incitant les citoyens à créer leur entreprise et leur emploi. Au Brésil, le chômage et surtout l'informalité sont des phénomènes également bien connus et des cibles explicites de la politique publique de l'emploi. Ces choix ne sont pas neutres en termes de conceptions et de représentations des sociétés. Quand le rapport salarial est absent et remplacé par l'entrepreneuriat, il est possible d'identifier un nouvel *ethos* capitaliste en ce qui concerne les manières de produire et de créer de la valeur. Les travailleurs autonomes sont rémunérés par les clients qui requièrent le travail. Les limites entre autonomie et subordination, entre insertion par le travail réussie ou précaire, deviennent mouvantes et imprécises et finissent par brouiller les identifications politiques et les mobilisations sociales.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdelnour S., 2012, *L'auto-entrepreneur aux marges du salariat : de la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris EHESS.
- APCE, 2013, *Profil des auto-entrepreneurs et de leur entreprise*, Note de synthèse APCE.
- Barruel F., Thomas S., 2012, « Trois auto-entrepreneurs sur quatre n'auraient pas créé d'entreprise sans ce régime », *Insee Première*, n° 1388.
- Beneria L., 2010, « Travail rémunéré, non rémunéré et mondialisation de la reproduction » in Falquet J., Hirata H., Kergoat D., Labari B., Le Feuvre N., Sow F. (dir.), *Le sexe de la mondialisation, Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, pp. 71-84.
- Bomeny H., 2011, *Darcy Ribeiro: sociologia de um indisciplinado*, Belo Horizonte, Editora UFMG.
- Bouffartigue P., Busso M., 2009, « Précarité et informalité : une perspective Nord-Sud », *Les mondes du travail*, n° 9-10, pp. 27-39.
- Cardoso A. M., 2010, *A construção da sociedade do trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro, Editora FGV.

- Castel R. 1995, *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Paris, Fayard (coll. « L'espace du politique »).
- Cingolani P. (dir.), 2012, *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Toulouse, Érès (coll. « Changement social »).
- Dang A.-T., Letablier M.-T., 2009, « Citoyenneté sociale et reconnaissance du "care" », *Revue de l'OFCE*, n° 109, pp. 5-31.
- Deprost P., Laffon P., Imbaud D., 2013, *Évaluation du régime de l'auto-entrepreneur*, Rapport IGF/IGAS, Paris, IGF/IGAS.
- Duarte F. P., 2011, *Gestão de si e empreendedorismo: o microempreendedor individual e as novas formas de inserção no mercado de trabalho*, Trabalho de Conclusão de Curso do Bacharelado em Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Mémoire de licence en sciences sociales, <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78243>
- Gallie D., 2007, « Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work » in Gallie D. (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-34.
- Giullari S., Lewis J., 2005, « The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care - The Search for New Policy Principles, and the Possibilities and Problems of a Capabilities », *Social Policy and Development Programme*, Paper Number 19, Genève, United Nations Research Institute for Social Development, [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/%28httpPublications%29/B878CF0F20C2104FC1256FF6002BA3F5?](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/%28httpPublications%29/B878CF0F20C2104FC1256FF6002BA3F5?OpenDocument) OpenDocument, consulté le 28 janvier 2014.
- Lallement M., 1999, *Les gouvernances de l'emploi, Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Lautier B., 2003, « Les limites de l'économie informelle comme alternative à la mondialisation libérale », *Revue du MAUSS*, n° 21, pp. 198-214.
- Levratto N., Serverin E., 2009, « Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel », *Revue internationale de droit économique*, t. XXIII, n° 3, pp. 325-352.
- Levratto N., Serverin E., 2012, « L'auto-entrepreneur, instrument de compétitivité ou adoucissant de la rigueur ? Bilan de trois années de fonctionnement du régime », *Revue de la régulation* [En ligne], n° 12, mis en ligne le 19 décembre 2012, consulté le 29 août 2013, URL : <http://regulation.revues.org/9879>
- Maruani M., Meron M., 2012, *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris, La Découverte.
- Marx Ferree M., 2012, *Varieties of Feminism: German Gender Politics in Global Perspective*, Stanford, Stanford University Press.
- Mayntz R., Scharpf F. W., 1995, « Steuerung und Selbstorganisation in staatsnahen Sektoren » in Mayntz R., Scharpf F. W. (dir.), *Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung*, Francfort, Campus, pp. 9-38.
- Pereira B., Fayolle A., 2013, « Confiance ou défiance, le paradoxe de l'auto-entrepreneuriat », *Revue française de gestion*, n° 231, pp. 35-54.
- Reynaud J.-D., 1989, *Les règles du jeu*, Paris, Armand Colin.
- Saglio J., 1991, « La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 47, pp. 96-111.
- Supiot A., 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, pp. 131-145.
- de Terssac G. (dir.), 2003, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud, Débats et prolongements*, Paris, La Découverte.
- Union européenne, 2005, « La naissance de la stratégie européenne pour l'emploi : le processus de Luxembourg (novembre

1997) », Bruxelles, Union européenne, Vidal D., 2007, *Les bonnes de Rio, Emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Ville-neuve d'Asq, Presses universitaires du septentrion.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_fr.htm, consulté le 28 janvier 2014.

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

NORMES D'EMPLOI, HYBRIDATION ET ZONE GRISE CHEZ LES PILOTES D'HÉLICOPTÈRE AU BRÉSIL

Les enjeux de la globalisation*

Christian Azaïs**

Ce texte discute la nature des transformations du travail dans un monde en cours de globalisation. Le concept d'hybridation permet de dégager la spécificité de la zone grise, entendue comme résultant du brouillage des normes d'emploi et de l'émergence de formes nouvelles de travail, prenant la forme d'entorses faites à la loi ou de pratiques qui s'infiltrant dans ses interstices. La profession de pilote d'hélicoptère au Brésil a été retenue, car elle s'inscrit à la fois dans un cadre de normes rigides dictées par les institutions internationales et dans des pratiques qui tentent localement de les contourner et qui révèlent les enjeux de l'accélération des mutations dues à la globalisation.

Mots clés : Globalisation, travail, zone grise, pilotes d'hélicoptère, Brésil.

La profession de pilote d'hélicoptère est emblématique de la manière dont des normes internationales, censées s'appliquer *urbi et orbi*, sont travaillées localement par les institutions et les acteurs locaux. Elle illustre la centralité des deux processus inhérents à la globalisation, l'uniformisation et la différenciation : l'uniformisation en tant que réponse globale donnée par les institutions internationales à des phénomènes prétendus universels, la différenciation en ce qu'elle fait ressortir la spécificité et l'importance de la dimension locale. Le jeu entre ces deux composantes aboutit à l'émergence d'une « zone grise » que les analyses du travail et de l'emploi mettent en exergue (Supiot, 2000). Ce concept, repris par Supiot par rapport aux frontières du droit du travail entre salariat

* Je tiens à remercier mes deux amies et collègues, Donna Kesselman et Paola Cappellin, pour leurs riches commentaires.

** MCF HDR d'économie, Qualifié PR 19e section CNU Sociologie, Démographie, Université de Picardie Jules Verne/IRISSO UMR 7170 Paris Dauphine, christian.azais@dauphine.fr

et indépendance, acquiert ici une dimension nouvelle, multiscalaire. Il résulte de la recomposition des normes, l'une des caractéristiques des mutations de l'emploi et du travail aujourd'hui, au Nord comme au Sud.

Ce texte a une double fonction : premièrement, de discuter la nature des transformations du travail dans un monde en cours de globalisation (*globalising*) et, à travers le concept d'hybridation, de dégager certains traits caractéristiques de la zone grise. L'exemple de la profession de pilote d'hélicoptère au Brésil illustrera le propos ; les cas mexicain et français servant de contrepoint¹.

Plus largement, je soutiens l'idée que toute profession est constituée d'un ensemble de normes sans cesse remodelées par des acteurs qui se les approprient différemment. Dès lors, apparaît une zone grise où le Droit n'opère pas pleinement. Cette « zone » se situe en marge de normes instituées qui auraient glissé suite à des arrangements entre les acteurs.

GLOBALISATION ET TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

La globalisation est le point de départ de cette réflexion. Ce concept, plus riche que celui de mondialisation cher aux économistes français, ne se limite pas aux interactions économiques ou financières, il interroge aussi les dimensions politique et culturelle des sociétés (Giraud, 2012).

La globalisation est un processus compréhensif d'interdépendances sociales, économiques et politiques, multiscalaires, qui, loin d'effacer l'échelle locale, lui accorde une place privilégiée : les acteurs locaux s'y adaptent, la font leur ou la contournent. Pour les économistes, elle renforce la concurrence du marché en ce qu'elle a une influence sur l'ensemble des économies mondiales. Ce mouvement aurait pour objectif de créer un seul marché mondial, ce qu'exprime Berger : « une définition plus concrète de la globalisation (...) est l'accélération des processus dans les économies internationale et nationale qui visent à unifier les marchés mondiaux » (2006, p. 9). L'Organisation mondiale du commerce (OMC) participe de cette démarche, il en est de même des instances qui se donnent pour tâche d'uniformiser les nomenclatures professionnelles internationales (Brousse, 2008). Or, cette appréhension de la globalisation est incomplète car elle se limite à l'acceptation la plus restreinte de la « mondialisation ».

1. Les réflexions présentées ici sont le résultat de ma participation à deux programmes ANR, le premier dans le cadre du Programme thématique *Les Suds 1 Aujourd'hui*, Metrajeux « Enjeux de la gouvernance urbaine dans quatre métropole latino-américaines : Buenos Aires, Caracas, Mexico, São Paulo » (2007-2011) ; le second, *Inégalité Inégalités*, Zogris « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises » (2011-2014) dans le cadre du Programme thématique « Inégalité, Inégalités ».

La globalisation est plus large et plus complète et sa nature est davantage politique qu'économique. « Processus (ou ensemble de processus) qui donne corps à la transformation de l'organisation spatiale des relations sociales et des transactions, ce qui génère des flux transcontinentaux ou interrégionaux et des réseaux d'activité, d'interaction et de pouvoir » (Held *et alii*, 1999), elle s'incarne dans une articulation multiscalaire – internationale, nationale ou régionale tout autant comprise dans sa contextualisation historique que dans une « dynamique adossée au cadre national » (Giraud, 2005, p. 113). L'État joue alors le rôle de convoyeur des transformations. « Pris en sandwich entre les forces globales et les demandes locales, les gouvernements nationaux doivent reconsidérer leurs rôles et fonctions » (Held *et alii*, 1999). Par la multiplicité de ses interactions et de normalisations émergentes éventuelles, la globalisation présente trois conséquences fondamentales : « elle renvoie à la transformation des rapports de pouvoir des principaux acteurs intervenant au sein même des systèmes politiques nationaux. (...) [elle] est également associée au renforcement de la diffusion internationale de nouvelles idées, modèles d'action, cadres de référence. (...) Enfin, elle renvoie à une série de nouvelles régulations politiques qui sont l'expression d'une action collective internationale » (Giraud, 2005, pp. 106-107). Selon Therborn (2000, p. 154), la globalisation pointe la dimension subjective : « des tendances vers un impact mondial ou (...) à une conscience mondiale parmi les acteurs sociaux ». Comme le concept englobe divers processus, l'auteur propose à juste titre d'utiliser le pluriel, « globalisations ». C'est cette pluridimensionnalité d'institutions en mutation, de pouvoirs et d'espaces, entraînée par un jeu d'acteurs dans des échelles et des espaces les plus divers, qui fait de la globalisation un véhicule de l'hybridation des configurations émergentes du travail et de l'emploi.

Sur le plan du travail, la globalisation renvoie aux deux processus d'uniformisation et de différenciation des normes en vigueur et des pratiques, les ajustements émanant des pratiques. Ainsi, une entreprise qui ferme dans un pays où les salaires sont plus élevés n'hésitera pas à délocaliser ou à menacer de le faire vers un autre pays où les salaires sont tirés vers le bas ; elle peut éventuellement proposer à ses employés de s'expatrier. Dans le même sens, la mise en concurrence des lieux et des hommes ouvre la voie à l'individualisation des salaires avec une incidence négative sur le pouvoir collectif des travailleurs. L'existence de travailleurs exerçant la même fonction avec des statuts et des traitements différenciés se banalise : au départ, ce phénomène s'est matérialisé par l'introduction de travailleurs aux contrats de travail « atypiques », il s'étend ensuite par la mise en cause des normes salariales du marché interne. L'identité même de l'employeur se brouille et avec elle les responsabilités juridiques, selon que le contrat de travail a été signé avec la maison-mère, avec un sous-traitant ou une entreprise d'intérim, devant la multiplication des intermédiaires dans la chaîne de production (Guimarães, 2011).

L'autre visage de la globalisation, la standardisation, transparaît dans les transformations récentes du travail et de l'emploi ; elle passe par l'adoption de normes ou par des pratiques se voulant universelles. Paradoxalement, certaines pratiques uniformisées débouchent sur de nouvelles différenciations. Il en est de la flexibilité et de l'autonomie accrue dans la prise de décision au sein des entreprises locales par rapport au droit national ou de la révision des droits des travailleurs, de la perte d'influence des syndicats dans la défense des droits, autant de questions inscrites à l'agenda des décideurs politiques. Les modèles institutionnels tentent d'uniformiser les préconisations des agences internationales (cf. Stratégie de Lisbonne de l'emploi, ESeC²) qui, pour leur part, s'accommodent de processus différenciés allant de la reconnaissance de l'autonomie dans le travail à la constatation, voire la promotion, d'une zone grise dans les situations d'emploi. En effet, dans ces cadres supranationaux, chaque configuration varie en fonction des spécificités nationales et historiques.

ZONE GRISE ET HYBRIDATION

Les mutations en cours se repèrent aussi sur les lieux de travail ; elles se rapportent au brouillage des frontières du salariat (Azaïs, 2014a). Elles donnent lieu à l'émergence d'une zone grise qui met en évidence l'ambiguïté de la notion de frontière, vue comme séparation nette entre deux camps *a priori* délimités par une ligne de démarcation imperméable. Selon Supiot (2000), la subordination « sépare le salariat de l'indépendance ». Or, plus cette frontière est floue, plus apparaissent des espaces où se chevauchent diverses juridictions, quand ce ne sont pas des vides juridiques qui sont créés, suite à des pratiques ou l'apparition de figures émergentes de mise au travail. Ainsi, les frontières ne sont ni étanches ni délimitées clairement et le recours au Droit ne suffit pas pour comprendre l'imbrication des phénomènes. Si la jurisprudence permet de distinguer le travail dépendant du travail indépendant (*idem*, pp. 139-142), le recours à l'analyse des pratiques dans le cas de situations liées à de nouvelles formes d'autonomie (Bureau, Corsani, 2013) s'avère nécessaire. En s'appliquant aux phénomènes qui se situent en marge des normes d'emploi et en ne la percevant pas comme un espace à part entière qui viendrait s'immiscer entre des normes rigides et des normes floues, la notion de « zone grise » s'inscrit en faux par rapport à l'interprétation selon laquelle il existerait un entre-deux. L'appellation de « zone grise » donnée par Supiot (2000, p. 139) diffère de celle soutenue ici. Pour lui, il s'agirait d'une zone intermédiaire qui déborde la dépendance (salariat) mais ne s'apparente pas non plus à de l'indépendance (hors salariat). Des exemples

2. Le projet ESeC (European Socio-economic Classification) se situe dans le cadre d'une recherche d'harmonisation au niveau européen, en référence à la classification internationale type des professions, qui n'est pas sans soulever des débats critiques de la part de statisticiens comme du monde académique.

de l'histoire contemporaine, comme celui des « travailleurs économiquement dépendants » (Antonmattei, Sciberras, 2008) ou des *parasubordinati* (Accornero, 1998) italiens correspondent à ces tentatives de normalisation par la construction de nouvelles catégories. Or, l'exemple italien de la *parasubordinazione* a montré que cette action étatique n'a fait que déboucher sur de nouvelles frontières juridiques difficilement définissables (Azaïs, 2006). L'idée de caractériser une troisième voie, intermédiaire, brouille les pistes plus qu'elle ne contribue à comprendre les configurations d'emploi présentes sur le marché du travail.

Ces situations que la loi n'a pas encore balisées ou qu'elle ne réussit pas à baliser composent la zone grise. Il ne s'agit pas d'une nouvelle catégorie analytique qui viendrait s'ajouter aux pratiques informelles ou aux pratiques criminelles ou qui se confondrait avec elles. Elle vise à pointer le vide juridique laissé la plupart du temps par le législateur, qu'entrepreneurs ou travailleurs creusent ou investissent. Elle correspond à un défaut d'institutionnalisation ou à des situations où le flou est préféré. C'est ainsi que de nouveaux arrangements organisationnels, la nécessité de nouvelles compétences et l'émergence de configurations innovatrices s'introduisent dans les interstices de la loi et occupent un espace non encore réglementé.

Ainsi, la zone grise diffère de l'acception selon laquelle une situation intermédiaire occuperait un espace entre une activité « formelle » et une activité « informelle », elle s'apparente davantage à une superposition de phénomènes, dont le concept d'hybridation représente un outil de compréhension. Les recherches sur le « secteur informel » (Lautier, de Miras, Morice, 1991) avaient montré que les réalités socio-économiques dans les pays du tiers-monde ne se résument pas à deux secteurs étanches. Les auteurs ont souligné que la prolifération de critères ne permettait pas de mieux qualifier la composition de l'un et l'autre « secteur ». Bien au contraire, ils affirmaient l'impasse d'une telle démarche que seul un détour par la citoyenneté, posant le rapport au Droit comme élément central de l'analyse, permettrait de surmonter.

Le concept d'hybridation traduit la superposition de normes mais aussi le glissement de normes rigides vers des pratiques non encore reconnues par le Droit. La jurisprudence peut alors jouer un rôle dans le processus normatif lorsqu'elle dévoile des tendances provenant d'arrangements locaux et producteurs de zone grise.

Dès lors qu'elle couvre des situations d'enchevêtrement, de superposition de formes de mise au travail et de contrats de travail, l'hybridation permet de qualifier et de comparer l'évolution du travail au Nord et au Sud et les pratiques individuelles, les « bricolages », les « débrouillardises » qui donnent aux acteurs la liberté de se mouvoir dans l'entrelacs des méandres propres à toute profession. Ainsi, sur un marché du travail aux prises à une globalisation complexe, les professions répondent à – ou créent – une pluralité de normes plus ou moins construites qui se superposent.

L'hybridation renvoie à l'imbrication des situations de travail ; elle concerne les dispositifs légaux mais aussi ceux mis en place par les entreprises et les individus. À l'époque où l'individualisation de la relation au travail et de la relation salariale s'affirme, elle peut aussi être saisie – par choix ou par nécessité – comme le fruit des expériences multiples des individus, à qui il est demandé de s'engager corps et âme au service du travail et de l'organisation pour laquelle ils collaborent (de Gaulejac, 2005).

L'hybridation contemple ces formes incertaines et aléatoires. Elle permet de réévaluer le monde du travail, bien distant aujourd'hui d'une lecture du rapport de travail fordien reposant sur les trois règles de base du théâtre classique, les unités de temps, de lieu et d'action. Cette partition assimilée au fordisme est dépassée du fait que l'on assiste davantage à un mélange des temps pour une même activité, dans une même entreprise ; à un mélange des lieux aussi : un produit peut être fabriqué en divers endroits, un individu peut travailler dans divers lieux et, finalement, à un mélange d'action puisque la polyvalence est souvent de mise. L'hybridation rend aussi compte des nouveaux arrangements passés entre acteurs, qui se répercuteront dans une législation du travail plus flexible et individualisée, fragmentant les statuts, y compris au sein d'une même profession. Malgré la croissance constatée du salariat, le Brésil n'a pas échappé à ce processus ; la superposition des formes de flexibilisation du marché du travail et de contrats de travail l'atteste. L'hybridation rappelle ces propos sur les frontières du contrat de travail : « dans ses frontières extérieures, le contrat de travail s'oppose à d'autres formes juridiques du travail pour autrui ; dans son propre territoire, il se fragmente en de multiples contrats spéciaux » (Serverin, 2008, p. 14).

La notion de « zone grise » résulte de l'hybridation ; elle procède de deux mouvements : d'un glissement de statut pour des professions déjà existantes ou, dans le cas de figures émergentes et de nouvelles professions, de normes renvoyant à une institutionnalisation inégale. Elle fait aussi appel à d'autres processus, caractéristiques de l'époque actuelle : l'hybridation des situations, l'instabilité des relations et ce faisant des statuts.

Tous ces phénomènes affectent la relation d'emploi établie au XX^e siècle autour de trois composantes : la subordination, le salaire ou la rémunération, les droits et statuts. Les rapports de travail, quant à eux, s'inscrivent dans des espaces plus larges que celui de l'emploi *stricto sensu*, et de plus en plus flous, que le Droit du travail a de plus en plus de mal à traduire, tellement sont variables les situations au sein d'une même profession. La transformation des normes d'emploi ne supporte plus les acceptions binaires, en raison de la multiplicité des situations hybrides et de l'affaiblissement des institutions nationales qui répondent aussi aux mutations du marché local. La notion de zone grise permet de saisir les transformations des relations d'emploi dans un contexte où la

globalisation modifie leur mode d'appréhension et dévoile des frictions qui ont pour origine des impératifs et des injonctions contradictoires liés au double processus d'uniformisation et de différenciation.

Les voies pour caractériser la situation de dépendance d'un travailleur – juridiquement qualifiée – varient selon les pays et les contextes historiques. Dans le cas français par exemple, la jurisprudence retient deux notions, celle d'« intégration à un service organisé, qui implique la direction, non de l'exécution du travail, mais des conditions de cette exécution par le bénéficiaire de la prestation » et celle de « participation à l'entreprise d'autrui » (Supiot, 2000, p. 140). Le Droit du travail brésilien s'applique aux activités de travail qui « sont couvertes par des normes juridiques qui comprennent des dispositifs de protection envers les travailleurs qui travaillent sous contrat, sous subordination et moyennant rémunération » (Landuldo, 2003, cité par Goulart, Villatore, 2008, p. 7994). Dès lors, est considérée employée toute personne qui fournit des services, de manière continue et permanente. Ce faisant, elle est éligible aux prestations de l'État-providence et perçoit un salaire en échange de sa subordination à l'employeur (Goulart, Villatore, 2008, p. 7997). Ce Droit exclut de sa juridiction les travailleurs autonomes, distincts des indépendants (*conta própria*). Le recours aux tribunaux se multiplie au Brésil dans le but de rétablir les frontières juridiques entre les deux figures classiques de l'autonome et de l'indépendant, visant à contrer l'utilisation abusive des salariés déguisés en travailleurs autonomes.

Ce tableau juridique de la relation d'emploi, relativement uniforme entre les pays, tend à s'effriter, ce que confirme Giraud pour qui « les identités traditionnelles de classe, de groupe professionnel ou encore celles liées au statut se délitent de plus en plus » (Giraud, 2012, p. 95).

Ainsi, à l'heure de construction de prétendues nouvelles normes internationales, le marché du travail et ses déclinaisons nationales font face à des processus complexes et symptomatiques de véritables éclatements. Éclatement entre ceux qui défendent la prééminence du Droit du travail et donc de la relation salariale de l'emploi au détriment des Droits civil et commercial qui gèrent le travail indépendant ; éclatement de toutes les configurations dont les contours étaient repérables du fait de la globalisation et de la différenciation qui la caractérise ; éclatement aussi en fonction de l'individualisation croissante de la relation salariale qui contribue à la prolifération de contrats de travail et ce pour une même profession, voire dans une même entreprise. Le constat de tels phénomènes affectant tous les pays est un plaidoyer pour l'approche comparative et la nécessité de dégager des catégories analytiques appropriées, ou à défaut des indicateurs ou des outils.

L'adoption de normes internationales et leur application se heurtent localement à la mise en place par les acteurs d'arrangements qui peuvent être de deux

natures : organisationnels ou institutionnels. Ils illustrent les processus dans lesquels les acteurs sont engagés pour défendre leurs intérêts et correspondent à une phase de pré-institutionnalisation qui aboutira ou pas. Leur prise en compte est utile en ce qu'ils dévoilent les intentions des acteurs et mettent à jour les rapports de force entre protagonistes. Par des stratégies d'adaptation ou de contournement, les acteurs participent à l'institutionnalisation de leurs pratiques et à la construction de normes. Et c'est précisément dans les situations non encore consolidées ou dans celles qui se délitent qu'apparaît un flou dans les règles, dont la durée et la portée sont imprévisibles.

L'individualisation de la relation salariale, l'indéfinition quant aux statuts et aux droits découlant du fait de travailler, les arrangements institutionnels ou organisationnels sont autant de phénomènes mobilisés par l'hybridation, donnant lieu à une zone grise. Toutes les professions, de la moins qualifiée à la plus qualifiée, sont affectées. Celle de pilote d'hélicoptère n'échappe pas à la règle.

LES PILOTES D'HÉLICOPTÈRE : ENTRE LE RESPECT DE NORMES RIGIDES ET DES PRATIQUES FLOUES

Relativement nouvelle, la profession de pilote d'hélicoptère au Brésil est parmi les plus normées d'un point de vue international. Emblématique de l'inscription des pays dans la globalisation, elle doit respecter les règles rigides diffusées par l'OACI – Organisation de l'aviation civile internationale – mais aussi par la Federal Aviation Administration (FAA) ou la European Aviation Safety Agency (EASA)³, qui localement sont appropriées et reformulées en fonction de l'architecture institutionnelle et du consensus socio-politique de chaque pays. Il en résulte un nouveau cadre normatif plus flexible que le précédent. Le glissement de la norme internationale et l'interprétation qu'en font les acteurs locaux sont à l'origine de l'apparition d'une zone grise.

Cette profession livre des enseignements sur le sens des évolutions du travail. Elle possède la particularité de jouer simultanément sur deux registres : celui qui conforte l'idéal-type de la norme d'emploi du travailleur salarié et de ses trois composantes – la subordination, le salaire et les droits et statuts (Bentein, Guerrero, 2008) – et celui qui, en dérogeant à ces mêmes principes, se traduit par la précarité des pilotes lorsqu'ils sont en formation.

La zone grise de cette profession provient d'une dilution des frontières de la relation d'emploi, elle se traduit par la variété des contrats de travail ou par

3. Institution du ministère étatsunien des transports. Agence européenne de la sécurité aérienne (agence de régulation et d'exécution).

leur absence. Ainsi, tous les pilotes – *off-shore*, *executivos*, *reporters*, *free-lance*⁴, militaires, apprentis ou copilotes ou clandestins – ne sont pas soumis aux mêmes impératifs. Cette diversité atteste d'inflexions possibles au sein d'une profession qui, vue de l'extérieur, a tous les atours de l'uniformité. Le positionnement différencié des professionnels sur le marché du travail tient à ce qu'ils ne connaissent pas tous les mêmes conditions de travail et de salaire, bien qu'ils soient tous soumis aux mêmes normes internationales pour exercer leur activité. Les pilotes d'hélicoptère brésiliens, par exemple, à l'instar de leurs homologues mexicains mais aussi français, étatsuniens et canadiens⁵, doivent respecter des normes identiques, preuve d'une uniformisation de la profession, mais aussi, comme on le verra *infra*, les enfreignent ou y résistent, si elles ne leur conviennent pas. Ainsi, que ce soit à propos de la reconnaissance de la professionnalisation des pilotes au Mexique, dont les critères diffèrent de ce qui se fait au Brésil, ou à propos du transfert de compétences d'un organisme militaire à un organisme civil au Brésil, la profession est le théâtre de transgressions et de manifestations de l'existence d'une zone grise qui s'exprime par le biais d'entorses faites à la sécurité. Le responsable de la division des accidents aériens à Mexico n'a pas hésité en entretien à pointer le défaut de formation des pilotes d'hélicoptère comme cause de la recrudescence des accidents. À São Paulo, la prolifération de séminaires sur la sécurité atteste de l'importance de la question pour les professionnels du secteur.

À l'instar de tout groupe professionnel, celui des pilotes d'hélicoptère est soumis à des « processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables » (Demazière, Gadea, 2009, p. 20), qui correspondent à autant de « lézardes, bricolages et (...) constructions instables » (*idem*, p. 437) propres à la zone grise de l'emploi.

Le pilote *off-shore* travaille 15 jours et bénéficie de 15 jours de repos. Il ne doit pas piloter plus de 78 heures par mois. Soumis à une clause d'exclusivité, il lui est interdit de travailler pour autrui pendant sa quinzaine de repos. Cette exigence est respectée dans ses grandes lignes, même si certains la transgressent.

Le pilote *executivo* travaille pour une entreprise ou un patron et se plie à ses exigences. Ses horaires de travail sont élastiques, ses jours de repos fréquemment rognés et, surtout, il dépend d'un patron qui à tout moment peut lui annoncer qu'il n'a pas besoin de ses services dans les jours qui viennent car il part suivre une course de Formule 1 quelque part dans le monde (cas véridique rapporté par un pilote). Son contrat de travail diffère selon qu'il est le pilote particulier du patron ou salarié de l'entreprise, sa reconnaissance aussi. Sur son livret de travail, la profession n'est

4. Sur les différents statuts de pilote d'hélicoptère, cf. Azaïs, 2010.

5. Au total, une soixantaine d'entretiens ont été réalisés auprès de pilotes d'hélicoptère brésiliens, mexicains et, dans une proportion bien moindre, français. Ils se sont déroulés sur plusieurs années et ont été l'occasion de vérifier que la profession est structurée de manière identique dans tous les pays mentionnés. La seule catégorie de pilotes d'hélicoptère non interrogée jusqu'à présent sont ceux chargés de l'épandage et ceux qui travaillent pour le compte des narcotrafiquants.

pas toujours mentionnée, on peut y lire « employé » ou même parfois « employé domestique », surtout s'il est le pilote exclusif de son patron. D'aucuns se disent « chauffeurs de luxe ». Souvent, par crainte de représailles, réelles ou imaginaires, il préfère être affilié au même syndicat que son patron ou que celui qui régit les employés de l'entreprise et non pas au SNA (Syndicat national des aéronautes) brésilien. Autant de situations qui dérogent à la loi.

Le pilote *reporter* – connu sous l'appellation de *reporter aérien* – travaille pour une radio ou une chaîne de télévision. Il transporte les journalistes qui couvrent l'actualité (accidents de la route, état du trafic, de la météo, etc.). Il est la plupart du temps salarié, mais de plus en plus on retrouve dans cette catégorie des *free-lance*. Être *reporter aérien* permet à bon nombre de pilotes d'accumuler des heures de vol pour compléter la brèche, véritable zone grise, entre les 100 heures, nécessaires pour devenir pilote commercial, et les 500 heures, effectivement requises pour pouvoir piloter. J'expliquerai ci-dessous cette anomalie admise de tous et typique de la profession.

Le pilote *free-lance* est ce pilote, auparavant employé d'une entreprise ou d'un taxi aérien, qui, victime de la stratégie d'externalisation de l'entreprise, travaille désormais à son compte comme *pejota*⁶. Certains pilotes, désireux de manifester et de préserver leur autonomie, optent pour ce statut. De leur côté, les entreprises valorisent de plus en plus ce genre de contrat de travail qui leur permet de louer les services d'un professionnel en fonction de leurs besoins. Dans ce cas, un contrat civil ou commercial engage les deux parties et non plus un contrat de travail, le privant des protections propres au travailleur salarié.

Le pilote militaire est salarié de la fonction publique. Son salaire et son avancement dépendent de la grille indiciaire de sa catégorie. Une fois à la retraite, il intègre le secteur civil, ce qui est source de tensions avec ses nouveaux collègues, souvent plus jeunes et qui ont dû financer leur formation (environ 80 000 €) pour accéder au même métier. Le pilote affecté à la police ou au corps des pompiers est en charge de la sécurité civile. Tous deux sont salariés de la fonction publique.

Le pilote-apprenti ou copilote n'a pas encore accumulé le nombre d'heures de vol suffisant pour piloter seul un appareil. Son salaire est bien inférieur (de moitié environ) à celui de son collègue pilote. Ce n'est qu'après avoir rempli plusieurs exigences qui correspondent à une norme internationale qu'il sera considéré comme pilote à part entière. Parmi ces exigences : avoir volé un nombre d'heures

6. La *pejotização*, de plus en plus courante au Brésil, qui a trouvé un garde-fou légal dans la Loi n° 11.196/05, Loi du Bien (*Lei do Bem*), permet l'embauche sans lien d'emploi d'un prestataire de service personnel ou non, de nature intellectuelle, y compris scientifique, artistique ou culturelle. L'argument officiel invoqué pour justifier cette flexibilisation est celui d'une légalisation du travail qui ne respecterait pas les règles formelles et qui se ferait hors CLT (Rosenfield, 2014). La CLT est le principal instrument de réglementation des rapports individuels et collectifs du travail. Elle vise, depuis le 1^{er} mai 1943, à unifier toutes les lois relatives au travail pratiquées au Brésil et s'applique à tous les travailleurs, excepté les personnes morales, les autonomes, les travailleurs ruraux et les fonctionnaires. Tous les *celetistas* possèdent une *carteira de trabalho* (livret de travail), véritable « passeport » où sont consignés tous les emplois occupés.

de vol supérieur à 500, seuil *minimum* pour que les compagnies d'assurance veuillent bien assurer les appareils⁷, mais en réalité pour devenir pilote à part entière et postérieurement commandant, il lui faudra accumuler un nombre d'heures bien supérieur, généralement plus du double. Son salaire, ses primes, proportionnelles à ce dernier, augmenteront alors sensiblement. L'écart entre les 100 heures de vol nécessaires pour obtenir la licence de pilote d'hélicoptère et les 500 heures effectivement requises donne lieu à des formes de précarité et constitue l'une des manifestations de la zone grise pour cette profession.

Le pilote « clandestin » est appelé ainsi car il propose ses services à un tarif bien moindre que celui de ses collègues qui l'accusent de faire du *dumping* et dès lors de sacrifier à la sécurité en négligeant l'état de conservation de l'appareil. Les récriminations dont il est l'objet portent sur le risque et sur le fait de tirer les salaires vers le bas.

L'univers des pilotes d'hélicoptère est ainsi fragmenté en divers segments, ce qui explique aussi leur faiblesse en termes de capacité collective de défense. Le recours au syndicat en cas de litige est loin d'être systématique. Tout au plus une association professionnelle – l'Abraphe (Associação brasileira dos pilotos de helicóptero) – regroupe les pilotes d'hélicoptère soucieux de défendre leur catégorie, mais la bannière de revendications de cette association ne s'étend ni aux conditions de travail, ni non plus aux revendications salariales. Elle porte davantage sur la défense de la profession face aux plaintes des riverains et aux actions de la Mairie de São Paulo visant à limiter les nuisances produites par la prolifération des hélicoptères dans le ciel de la métropole.

La profession de pilote d'hélicoptère, épiphénomène de la globalisation, illustre une tendance de fond, celle qui fait rage depuis la fin des années 1980, la « nécessité » du désengagement de l'État et de la privatisation de certains services, dans les pays en développement, le Brésil et le Mexique n'ayant pas échappé à la règle. Les changements institutionnels qui affectent l'architecture de la profession ont pris la forme, au Brésil, d'un transfert de responsabilités des militaires, en 2005, à une agence de régulation de droit privé, l'ANAC – Agence nationale de l'aviation civile. Ce transfert, qui devait se faire en cinq ans, est à l'origine de tensions entre militaires et civils qui perdurent jusqu'à aujourd'hui, à tel point que, pour de nombreux professionnels, le passage de flambeau est une véritable « rupture » entre les sphères militaire et civile. Au Mexique, la profession n'est pas sous la coupe des militaires, mais la situation politique particulière du pays ces dernières années, où dans certaines parties du

7. En fait, cette exigence fait office de norme internationale, variable selon les contextes de vol. Ainsi, davantage d'heures seront exigées (entre 700 et 800) au pilote d'hélicoptère *off-shore* qu'au pilote d'hélicoptère *reporter*, par exemple, à moins que le manque de pilotes ne soit si flagrant que le seuil doit être abaissé.

territoire les chefs des cartels imposent leur loi, en a fait une profession sensible qui relève directement de la sécurité nationale.

Ainsi, au Brésil et, dans une moindre mesure, au Mexique, malgré le fait que l'OACI et l'ANAC soient des instances civiles, les militaires ont toujours leur mot à dire et les décisions prises par un camp sont tout de suite interprétées et adaptées par l'autre, quand il ne les ignore pas, si elles sont contraires à ses intérêts. L'incertitude dans l'autorité réglementaire qui en découle nuit à l'achèvement du processus de normalisation et favorise l'émergence d'une zone grise.

Ainsi, en matière de réglementation du travail au Brésil, les entreprises de taxi aérien passent fréquemment outre les normes de la profession si certaines dispositions ne leur conviennent pas. Un exemple est le paiement de primes, comme celle de dangerosité, que certaines se refusent à verser aux pilotes *off-shore*, ou de la quinzaine de repos, qui, bien que stipulée par une convention collective dans chaque pays, n'est pas suivie par toutes les entreprises⁸. À la question de savoir pourquoi une pilote interrogée ne s'adressait pas au syndicat, sa réponse a été claire : la peur d'être congédiée et parce que, de toute façon, si un « taxi aérien » payait cette indemnité-là, il n'en paierait pas d'autres ou ne respecterait pas certaines règles stipulées dans le contrat de travail. Elle n'en était pas à sa première expérience dans le *off-shore*. Rares sont les actions intentées auprès des tribunaux compétents. À vrai dire, aucune ne m'a été relatée. Plus fréquentes sont celles adressées au parquet (Ministério público do trabalho), consulté pour des raisons extraprofessionnelles comme les nuisances provoquées par le survol des hélicoptères sur la ville de São Paulo.

Au Mexique, non pas que les tentatives de contourner la loi n'existent pas et que les entreprises respectent *ipsis litteris* ce qui est stipulé dans les accords collectifs, mais le hiatus, tel que j'ai pu le percevoir dans les entretiens, prend une autre tournure, à l'instar de ces déclarations quant au respect des textes. Je prendrai l'exemple de trois professionnels, l'un travaille au service juridique de la DGAC – Dirección general de la aviación civil –, le deuxième est pilote et le troisième responsable d'une direction de la DGAC. Pour le premier, aucune entorse n'est faite à la loi et tous suivent scrupuleusement les normes établies :

« Tout est parfaitement stipulé par la loi et par écrit, ce qui ne laisse aucune marge d'interprétation possible. Tous les pilotes d'hélicoptère respectent la loi à la lettre » (assesseur du département juridique de la DGAC mexicaine).

Le pilote est plus circonspect dans son propos :

8. Pour exemple, cette pilote que son entreprise a contrainte de suivre une formation pendant ses 15 jours de repos mensuel réglementaires ou qui, pour les besoins du service, a été obligée de travailler plus que les deux semaines prévues par la convention collective. Le rythme de travail des pilotes d'hélicoptère *off-shore* est établi comme suit : 15 jours de travail, 15 jours de repos, pendant lesquels il leur est interdit d'exercer une autre profession ou de travailler pour le compte d'un tiers.

« Je pense que les anciens connaissaient davantage l'aviation, tu trouves à la DGAC de nombreux ingénieurs aéronautiques qui ne connaissent pas, qui n'ont pas de contact direct avec l'aviation, qui s'en tiennent à ce que la FAA dit. Si la FAA approuve, alors c'est bon. Si tu veux demander une autorisation pour quelque chose qui n'est pas écrit, ils ont peur de signer. Et on vole quand même. On le fait comme des pirates, car rien ni personne ne l'autorise, mais c'est par méconnaissance de leur part » (pilote civil mexicain).

Le troisième, l'un des directeurs de la DGAC, certainement plus près de la réalité et avec davantage d'expérience, s'indignait du fait que le fichier électronique contenant le nombre d'hélicoptères au Mexique ait disparu, malgré toutes ses recommandations pour que des *back-up*, qui n'ont jamais vu le jour, soient faits. Cela en dit long sur le flou qui règne dans le secteur dans un pays où le nombre d'appareils total est inconnu de la principale institution en charge de l'activité. Un nombre non négligeable d'appareils, utilisés par le narcotrafic, opère dans la clandestinité, la disparition du fichier s'explique peut-être...

Dans tous les cas, malgré une justice du travail impliquée dans la défense des travailleurs au Brésil, il existe un flou dans la protection juridique effective des droits du travail tout comme dans l'application des normes de sécurité. Il provient à la fois des inégalités d'application des lois existantes, des difficultés de leur application, ainsi que de l'absence de contre-pouvoir collectif face à une classe d'employeurs elle-même très segmentée, même si des associations au Brésil, comme l'Abraphe ou l'ABTAer (Associação brasileira de táxis aéreos), défendent leurs intérêts.

UNE PROFESSION EN VOIE DE CONSOLIDATION : L'ALIMENTATION DE LA ZONE GRISE

Les lieux de manifestation de la zone grise sont donc divers : dans les rapports de travail, sur le plan syndical, sur celui des relations entre autorités compétentes – instances militaires et civiles, mais aussi entre instances civiles. Il en est de même des rapports qu'ont les pilotes à leur travail et la frontière parfois difficilement discernable par les individus entre les sphères professionnelles et privées. J'en donnerai quelques exemples qui participent à l'explication des tiraillements présents dans la construction des normes de la profession.

Sur le plan du travail, la zone grise, au Brésil et au Mexique, réside principalement dans la brèche entre le seuil (100 heures) à partir duquel le pilote devient pilote commercial et le nombre d'heures bien plus élevé (500 heures au minimum) exigé par les compagnies d'assurance pour assurer les appareils sans pratiquer des tarifs prohibitifs. Selon les pays – au Mexique, l'exigence est de 180 heures et au Brésil de 100 – et selon le type d'opération que le pilote est censé réaliser, le seuil des 500 heures peut augmenter sensiblement, c'est ce qui se passe pour les pilotes *off-shore*, mais aussi le nombre d'heures requis varie plus généralement en fonction de l'offre et de la demande de pilotes sur le

marché du travail. Quelques précisions sur la profession : pour devenir pilote privé d'hélicoptère, au Brésil, le candidat doit accumuler 40 heures de vol et passer tous les examens techniques ; il lui en faudra 100 pour devenir pilote « commercial ». Ce seuil suffisait jusqu'en 2012 pour accueillir à bord de son hélicoptère des passagers. Dorénavant – selon une nouvelle détermination de l'ANAC –, il doit accumuler 500 heures pour devenir pilote à part entière et, s'il ne les a pas atteintes, il n'a plus le droit d'effectuer certains types de vols, comme si le permis de piloter était accordé au compte-gouttes. Des entreprises en profitent pour sous-payer le pilote salarié qui, d'une certaine façon, y trouvait son compte, en lui permettant malgré tout d'accumuler des heures de vol pour atteindre les 500 heures. En fait, tout se passe comme si le pilote avait son permis mais qu'on lui interdisait de piloter tant qu'il n'a pas volé 500 heures. Une norme de l'ANAC, de 2012, stipule que le pilote devait avoir volé au moins 500 heures pour être reconnu comme pilote à part entière. Cela le contraint à développer toute une série de stratégies comme celle de « traîner » dans les hangars à attendre qu'un pilote expérimenté veuille bien lui proposer de l'accompagner. Il peut alors comptabiliser une partie des minutes de vol, la moitié, et les accumuler à son actif. Il peut aussi travailler comme instructeur ou, dans le pire des cas, se soumettre à toute sorte de travaux administratifs, bien souvent non rémunérés puisqu'on lui fait miroiter la possibilité d'accumuler des heures vu qu'il est sur place. Les pilotes d'hélicoptère brésiliens, mexicains et français sont soumis aux mêmes pratiques. Il s'agit d'une norme implicite internationale.

L'appartenance à des organisations collectives de défense des intérêts professionnels autres que celles de leur catégorie participe de la formation d'une zone grise et s'apparente donc, plutôt qu'à des stratégies professionnelles, à autant de « compromis précaires », dans le sens où « les règles sont le fruit de négociations et de compromis nécessairement précaires [...] ce que la négociation a fait, elle peut aussi le défaire » (Lallement, 2007, pp. 500-501).

Les autorités de tutelle ne sont pas exemptes de la production d'une zone grise. En effet, que ce soit dans les relations entre instances militaires et civiles brésiliennes, qu'au Mexique, à propos de la formation et de la professionnalisation des pilotes d'hélicoptère, les attermolements, les arrangements institutionnels témoignent d'une « institutionnalisation du flou » (Azaïs, 2014b).

Les changements institutionnels, la diversité des statuts, l'accroissement du nombre de professionnels⁹, les arrangements individuels qui échappent aux règles sont autant de paramètres poussant à l'édiction de nouvelles normes de fonctionnement et à la structuration de la profession, notamment selon l'impératif public de sécurité. En outre, ces phénomènes infléchissent l'idée

9. Ils sont plus de 2 500 au Brésil et leur nombre ne cesse de croître, malgré un déficit en termes d'écoles de formation de pilotes ; ils sont moins nombreux au Mexique.

selon laquelle l'on assisterait, en raison du rouleau compresseur uniformisant de la globalisation, au démantèlement des normes de l'emploi et à la recherche à tout prix de flexibilité dont seraient victimes les professionnels. La réalité est plus complexe, les pilotes d'hélicoptère en sont les témoins et les acteurs. Même s'ils forment un groupe homogène vis-à-vis de l'extérieur et par rapport à leur fonction primaire, de grandes disparités existent entre eux quant au statut et au salaire. L'explicitation de ces différences montre que, par-delà l'homogénéité clamée – et revendiquée même par les associations professionnelles et les syndicats –, l'hétérogénéité en son sein règne. Unité vis-à-vis de l'extérieur, diversité en interne, tel pourrait être le mot d'ordre de ce marché du travail fermé, en raison des barrières à l'entrée qui le caractérisent ; en effet, nul ne peut s'improviser pilote d'hélicoptère du jour au lendemain. Les intérêts que souhaitent défendre les membres d'une même catégorie ne sont pas identiques. À titre d'exemple, la flexibilité inhérente à la profession peut rimer avec la précarité ou au contraire avec des hauts revenus. La profession de pilote d'hélicoptère s'inscrit pleinement dans cette optique d'intérêts différenciés (Azaïs, 2010). D'un point de vue théorique, plus que de « profession », la dénomination de « groupe professionnel » semble plus adaptée en ce qu'elle explore les dynamiques de travail et laisse la place à l'expression d'arrangements institutionnels et organisationnels. Les groupes professionnels ne sont pas « des ensembles protégés, fermés ou codifiés mais [...] des processus évolutifs, vulnérables, ouverts, instables » (Demazière, Gadéa, 2009, p. 20).

Les contrôles à l'entrée de la profession sont le fruit de pratiques des acteurs qui ont tendance à devenir plus contraignantes à mesure que les normes professionnelles se rigidifient. Cette rigidification provient de la pression de groupes dans un *continuum* entre ceux impliqués dans la défense de la profession, cherchant à se constituer en corps, dans l'action des compagnies d'assurance à la recherche de profits passant par des pratiques informelles dont l'influence reste forte dans des dispositifs aussi importants que la formation, le recrutement, les décalages entre contrats écrits et les réalités du travail vécu. En se penchant sur l'élaboration des normes de la profession de pilote d'hélicoptère, il devient possible de capter les divers moments de construction qui comportent ruptures, avancées, attermoissements et reculs des divers protagonistes – acteurs sociaux, pouvoirs publics et privés, tout en relativisant les principes internationaux de sécurité se voulant universels.

CONCLUSION

L'exemple choisi est symptomatique des deux traits constitutifs de la globalisation, l'uniformisation et la différenciation, et illustre la prépondérance de cette dernière. Il indique, à travers l'exemple des pilotes d'hélicoptère au Brésil,

dans quelle mesure les acteurs s'accommodent ou bousculent l'existant pour l'infléchir, éventuellement se l'approprier et imposer leurs marques. Ce processus est propre à la construction de toute profession. La particularité du cas examiné ici repose sur le fait que, même en partant d'un cadre fort contraignant imposé par la norme internationale, la professionnalisation d'un groupe oblige à mettre en œuvre des stratégies qui transparaissent dans une série d'arrangements, de bricolages lui permettant d'atteindre une professionnalisation pleine.

Ainsi, l'éclatement des normes d'emploi et l'émergence de formes nouvelles de travail, en partie sous les coups de boutoir de la globalisation, laissent apparaître une zone grise, qui correspond à la remise en cause, voire au détournement, des éléments constitutifs de la relation d'emploi – la subordination, le salaire ou la rémunération, les droits et statuts – afférents à la profession et en invalident certains présupposés. Ce processus est analysé à partir du concept d'hybridation qui interprète la superposition de normes rigides avec des pratiques visant à fluidifier les processus.

De ce fait, le cas étudié témoigne d'une mise en tension entre, d'un côté, les exigences liées à la spécificité de la profession et, d'un autre, la préservation des droits et statuts des travailleurs en tenant compte de la recherche de flexibilité voulue ou subie par les professionnels. L'exemple mexicain est évoqué à plusieurs reprises car l'enjeu des différends relève de leur nature institutionnelle ; ils portent sur l'accès à la profession et sur la professionnalisation des pilotes, et touchent aux termes mêmes de la subordination aux normes. Bien qu'il s'agisse de la même profession, la manière de gérer les dissensions varie sensiblement d'un pays à l'autre en raison des contextes social, politique et économique. Sur les deux terrains, sont mises en cause les conditions de sécurité, alors qu'elles devraient être la colonne vertébrale de l'uniformisation normative spécifique de ce groupe professionnel et qu'elles constituent la ligne de force des agences internationales.

Il ressort de ces lignes que, même pour une activité professionnelle aussi normée que la navigation aérienne, soumise à des règles dictées par la législation internationale, le cadre réglementaire institué localement ne rend compte ni de la richesse des interactions ni des réalités concrètes. L'interface entre réglementation supranationale et nationale souligne la difficulté de toute tentative de présenter un nouveau Droit uniformisant.

L'institutionnalisation du groupe professionnel fait appel à deux ordres différents, l'un qui renvoie à la construction des normes ; l'autre, examiné à partir du cas particulier d'une profession dans un univers institutionnel instable ou en construction, rendu plus difficile par son caractère intrinsèquement dispersé. Dès lors, comment évaluer la partition entre tensions locales et élan de la globalisation dans la consolidation, plus ou moins achevée, de nouvelles normes ? Elles s'expriment dans le truchement des tractations et négociations

entre institutions et professionnels mais aussi entre les institutions elles-mêmes, laissant entrevoir une zone grise, sous forme d'entorses faites à la loi ou de pratiques qui s'infiltrent dans les interstices de la loi. Si le phénomène n'est pas nouveau, il prend une dimension nouvelle à l'heure actuelle au moment où l'on constate une recomposition des normes, caractérisée par l'accélération des mutations dues à la globalisation, et de décalages omniprésents entre le cadre juridique et les réalités de terrain. Ainsi, l'hypothèse de la primauté de la zone grise comme trait déterminant et espace d'un rapport de forces des plus incertains par rapport aux enjeux traditionnels de la relation d'emploi s'avère-t-elle centrale.

BIBLIOGRAPHIE

- Accornero A., 1998, « Una ricerca sui lavori coordinati e continuativi, fra subordinazione e autonomia », *Lavoro informazione*, n° 22, pp. 5-14.
- Antonmattei P.-H., Sciberras J.-C., 2008, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?*, Paris, Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
- Azaïs C., 2006, « Déségmentation du marché du travail et autonomie » in Boutillier S., Uzundis D. (dir.), *Travailler au xx^e siècle, Nouveaux modes d'organisation industrielle et spatiale du travail*, Bruxelles, De Boeck Supérieur (coll. « Économie, société, région »), pp. 113-127.
- Azaïs C., 2010, « Pilotos de helicópteros em São Paulo: o assalariamento entre "céu aberto" e "nevoeiro" », *Sociologias*, vol. 12, n° 25, pp. 102-124 ; version française, 2009, « Pilotes d'hélicoptère à São Paulo : le salariat entre "grand beau" et brouillard », <http://gree.univ-nancy2.fr/>
- Azaïs C., 2014a, « Le brouillage des frontières : une lecture des transformations récente du travail et du salariat dans un *globalising* monde », *IdeAs*, Revue en ligne, à paraître.
- Azaïs C., 2014b, « Globalisation et construction métropolitaine : São Paulo et Mexico vus d'hélicoptère » in Azaïs C., Pepin-Lehalleur M. (dir.), *Modes de gouvernance dans quatre villes latino-américaines (Buenos Aires, Caracas, Mexico, São Paulo) entre logiques institutionnelles et acteurs*, sous presse, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 163-188.
- Bentein K., Guerrero S., 2008, « La relation d'emploi : état actuel de la question », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, n° 3, pp. 393-408, <http://id.erudit.org/iderudit/019095ar>
- Berger S., 2006, *How we Compete: What Companies around the World are Doing to Make it in Today's Global Economy?*, New York, Currency Doubleday.
- Brousse C., 2008, « Esec, projet européen de classification socio-économique », *Courrier des statistiques*, n° 125, pp. 27-36, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/cs125f.pdf, consulté le 14 décembre 2012.
- Bureau M.-C., Corsani A. (dir.), 2013, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy, PUN/Éditions de Lorraine (coll. « Salariat et transformations sociales »).
- de Gaulejac V., 2005, *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil (coll. « Économie humaine »).
- Demazière D., Gadéa C. (dir.), 2009, *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.

- Giraud O., 2005, « Nation et globalisation : mécanismes de constitution des espaces politiques pertinents et comparaisons internationales » in Barbier J.-C., Letablier M.-T. (dir.), *Politiques sociales, Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, Bruxelles, Peter Lang, pp. 95-115.
- Giraud O., 2012, « Les défis de la comparaison à l'âge de la globalisation : pour une approche centrée sur les cas les plus différents inspirée de Clifford Geertz », *Critique internationale*, n° 57, pp. 89-110.
- Goulart R. F., Villatore M. A. C., 2008, « Proteção ao trabalhador economicamente dependente: propostas para um novo contrato de trabalho », *Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI*, Brasília, 20-22 novembre, pp. 7991-8016.
- Guimarães N. A., 2011, « O que muda quando se expande o assalariamento (e em que o debate da sociologia pode nos ajudar a compreendê-lo)? », *Dados, Revista de ciências sociais*, vol. 54, n° 3, pp. 97-130.
- Held D., McGrew A., Goldblatt D., Perraton J., 1999, *Global Transformations, Politics, Economics and Culture*, Stanford, Stanford University Press Stanford.
- Lallement M., 2007, *Le travail : une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard (coll. « Folio Essais »).
- Lautier B., de Miras C., Morice A., 1991, *L'État et l'informel*, Paris, L'Harmattan.
- Rosenfield C. L., 2014, « L'autoentrepreneuriat : forme émergente d'insertion sociale par le travail », Communication présentée au Colloque international « Normes d'emploi et situations face aux régulations marchandes et politiques : la globalisation vue du Nord et vue du Sud », Paris, Université de Paris Dauphine, Université de Paris-Est Créteil, LISE/CNAM, Programme ANR ZOGRIS, 16-18 janvier.
- Serverin E., 2008, « Le travail et ses contrats » in Centre d'études de l'emploi, *Le contrat de travail*, Paris, La Découverte (coll. « Repères »), pp. 13-23.
- Supiot A., 2000, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, pp. 131-145.
- Therborn G., 2000, « Globalisations: Dimensions, Historical Waves, Regional Effects, Normative Governance », *International Sociology*, vol. 15, n° 2, pp. 151-179.

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

CONSTRUCTIONS DE L'EXPÉRIENCE SALARIALE AU MALI

Le contrat de travail et la resocialisation de l'État

Françoise Bourdarias*

Cette contribution propose quelques réflexions sur les transformations contemporaines des définitions du travail et du salariat au Mali, sur les dynamiques sociales qu'elles révèlent. Des observations ont été recueillies dans des entreprises chinoises employant de la main-d'œuvre locale, dans des entreprises maliennes des secteurs « formel » et « informel ». À travers la revendication croissante d'un mode de salariat fondé sur un contrat légal et le respect du code du travail, la figure de l'État se trouve aujourd'hui investie de sens nouveaux et se situe au centre des stratégies d'autonomie individuelles et collectives. L'État semble ainsi constitué en « aîné social » et le contrat de travail interprété comme un nouveau contrat social.

Mots clés : Mali, salariat, État, contrat social, autonomie.

Cette contribution propose quelques réflexions sur les transformations contemporaines des définitions du travail et du salariat au Mali, sur les reconfigurations sociales qu'elles révèlent. Une recherche sur les migrations chinoises au Mali (2007-2009) m'avait conduite à mener des observations dans de grandes entreprises chinoises employant de la main-d'œuvre malienne, mon propos était alors d'analyser les interdépendances entre les activités économiques chinoises et les dynamiques sociales locales (Bourdarias, 2009a). Confrontés à un employeur étranger, les travailleurs maliens revendiquaient l'obtention d'un contrat de travail garanti par l'État, « le respect du code du travail » et l'accès à la protection sociale. Les représentations du travail et du salariat qui se manifestaient dans ce contexte particulier m'ont alors incitée à élargir la recherche à des entreprises maliennes des secteurs « formel » et

* Anthropologue, UMR 6173 CITERES, Université de Tours, bourdarias@univ-tours.fr

« informel »¹. Il semble que le modèle du salariat contractualisé se soit aujourd'hui largement diffusé et constitue une norme à l'aune de laquelle les travailleurs évaluent l'ensemble des relations de production.

Cependant, cette forme de rapport salarial ne concerne aujourd'hui que des secteurs très restreints de l'activité économique, le secteur « formel » (« contractuel ») lui-même échappe en grande partie à l'application du code du travail². Quant au statut de salarié, si l'on se réfère aux statistiques disponibles, il semble fortement minoritaire³, dans une configuration sociale où prédominent les activités agricoles et les micro-entreprises artisanales et commerciales. Dans un tel contexte, alors que les liens de dépendance et de clientélisme conditionnent largement l'accès à l'emploi, la référence à une « loi du travail universelle » – censée garantir « l'égalité des travailleurs » et la « transparence » des relations de production – mérite d'être interrogée.

Cette revendication va de pair avec un processus de redéfinition de la notion même de travail. Dans les groupes sociaux observés⁴, le « vrai travail » (en langue bamanan *baara numan*) renvoie désormais au statut de salarié contractualisé. Il est opposé à la « débrouille » (en français), cette recherche au jour le jour de petits travaux (de « bricole ») qui est le lot de nombreux jeunes hommes dans les quartiers populaires urbains, au salariat précaire (au statut « d'apprenti à vie ») qui prévaut dans le secteur « informel », au travail agricole lui-même qui soumettrait aujourd'hui les cadets à l'autorité des chefs de famille sans la moindre contrepartie.

La transformation des définitions du travail révèle un processus d'évaluation de la valeur économique et symbolique des activités, de l'ensemble des relations sociales vécues par les individus. Sont en jeu les définitions du juste et de l'injuste, les normes qui devraient légitimer les rapports de pouvoir, aussi bien dans la famille que dans la sphère du travail. Un tel objet relève donc du politique. Ajoutons à cela qu'à travers la revendication croissante d'un mode

1. Ce travail a été mené dans le cadre de l'ANR CRITERES (ANR-10-SUDS-010-01). Les premiers terrains ont été effectués sur des chantiers d'entreprises chinoises du BTP (Bamako, cercles de Niono, Kénédougou, Sikasso), dans des entreprises industrielles à participation chinoise majoritaire (Ségou, Siribala). Des observations ont ensuite été menées dans des entreprises maliennes, anciennes entreprises d'État privatisées (Koulikoro, Kita, Bamako), petites entreprises du secteur informel bamakois.

2. Si les salariés recrutés dans la fonction publique bénéficient d'un contrat, les établissements publics emploient cependant des travailleurs non contractualisés. Quant aux grandes entreprises privées maliennes (et certaines entreprises étrangères dont les chinoises), elles ne contractualisent qu'un noyau restreint de salariés. On ne dispose à l'heure actuelle d'aucune donnée chiffrée fiable sur ce phénomène. Dans le cadre du contrat de travail, l'inscription à l'INPS (Institut national de prévoyance sociale) permet de prétendre à une retraite, de toucher des indemnités en cas d'accident du travail, de percevoir des allocations familiales. L'Assurance maladie obligatoire (AMO, instaurée en 2011) donne droit à des consultations médicales gratuites dans les centres dépendants de l'institution.

3. D'après l'enquête par sondage réalisée en 2010 par l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation : 9,8 % des actifs âgés de 15 à 50 ans se déclarent salariés (12,7 % pour les hommes) ; 19,5 % des salariés occupés travaillent dans des entreprises privées du « secteur formel » (19 % pour les hommes). Pourcentages calculés d'après les premiers résultats de l'*Enquête Emploi permanente auprès des ménages 2010*.

4. Milieux populaires urbains, populations rurales originaires de zones où l'agriculture de rente est inexistante ou en déclin.

de salariat fondé sur un contrat légal et le respect du code du travail, la figure de l'État se trouve investie de sens nouveaux et se situe au centre des stratégies d'autonomie individuelles et collectives. De telles observations invitaient à articuler les transformations observables dans la sphère du travail avec celles qui affectent aujourd'hui les rapports familiaux, les relations de dépendance et de clientélisme, les représentations de l'État.

TRAVAIL, DÉPENDANCE ET AUTONOMIE

Le développement des flux migratoires vers l'Occident ou d'autres pays africains a enclenché une transformation des définitions du travail, du salariat et des rapports de dépendance chez ceux-là mêmes qui, exclus des circuits migratoires, ne peuvent envisager le départ. Les récits d'accumulation de richesses construits par les expatriés, la figure valorisée de « l'aventurier », contribuent à briser le lien entre activité professionnelle et revenu, à opposer « ceux qui travaillent et ne gagnent rien » et « ceux qui vont chercher de l'argent ». En milieu urbain, les emplois occupés au Mali sont ainsi de plus en plus dévalorisés. Il en va de même du statut des travailleurs au sein de leur famille. Quant au travail agricole, il tend à être défini comme « non travail », y compris dans les régions peu concernées par l'émigration. L'importation de nouvelles normes sociales diffusées par les médias et l'implantation d'entreprises étrangères au Mali contribuent sans doute à ce processus. Les cadres sociaux de la pratique s'en trouvent transformés. Ces dynamiques globales ne suffisent cependant pas à rendre compte des formes multiples sous lesquelles se manifeste la remise en cause de relations de travail fondées sur la légitimité de l'autorité exercée par les aînés, sur la subordination des cadets. Ce modèle, particulièrement prégnant dans le secteur « informel », avait été importé dans les entreprises industrielles où il a longtemps marqué l'évaluation des comportements patronaux. Il tend aujourd'hui à être considéré comme obsolète. Toutefois, le contrat social dont il procède semble toujours modeler les représentations du lien social, de la légitimité des pouvoirs.

Le terme *baara* (travail en bamanan) et les termes propres aux différentes langues mandé désignent à la fois une activité permettant la production de ressources et une insertion de l'individu dans un réseau de relations productives et sociales (Diawara, 2003). Dans le contexte des modes de production lignagers répandus dans l'Afrique de l'Ouest précoloniale, le travail productif situe l'individu dans une configuration relationnelle caractérisée à la fois par la division et la hiérarchisation des tâches et par une forme particulière de circulation et de répartition des biens produits. Les positions de subordination et de domination impliquent un ensemble d'obligations et de droits qui garantissent l'intégration de l'individu à un collectif, définissent sa valeur sociale et économique. Dans

les sociétés lignagères d'autosubsistance, les rapports de parenté fonctionnent comme rapports de production, rapports politiques et symboliques. Selon Claude Meillassoux (1960), les rapports de subordination aînés-cadets sont liés au mode de production domestique et le pouvoir des aînés se fonde sur la redistribution des biens, l'organisation des alliances matrimoniales et le principe de la dette qui régit les rapports entre les générations. Il souligne que l'apparition des rapports marchands transforme profondément ces liens de dépendance. Les formes d'inégalité qui s'instaurent dans la durée tendent cependant à investir et retravailler les rapports aînés-cadets, qui, sous des formes diverses, deviennent un principe privilégié d'interprétation et de légitimation des rapports de domination dans les configurations africaines postcoloniales.

La persistance de tels schèmes, la construction par certains chercheurs des catégories d'aînés et de cadets « sociaux » désignant leurs usages contemporains ont suscité de nombreuses controverses dans le champ de l'anthropologie économique, particulièrement animées dans les années 1960 et 1970 (Pouillon, 1976). Plus récemment, les travaux des anthropologues sur la décentralisation ont permis d'appréhender les transformations locales des rapports de dépendance et les stratégies sociales investissant ce modèle (Fay, Koné, Quiminal, 2006).

Des observations menées sur des terrains maliens depuis plus d'une décennie m'ont permis de constater que les principes qui fondent les relations entre aînés et cadets sociaux pouvaient donner lieu à des pratiques relevant aussi bien de l'adhésion que de la contestation, du refus (Bourdarias, 2012). Il m'a semblé que les mêmes représentations de la dépendance et de l'autonomie individuelle se manifestaient là sous des formes diverses et apparemment contradictoires.

L'insertion dans un groupe de dépendance⁵ va de pair avec l'acquisition d'une capacité d'action individuelle dont elle semble constituer la condition nécessaire. La conquête de l'autonomie conduit un individu à « se prendre en charge », tel est le sens du terme bambara *yèrèta*. Cette notion se distingue de celle de liberté (*yèrèma hòrònya*⁶). Pour un cadet social, « être dans la main de quelqu'un »⁷, dont il dépend et qui aura le devoir de lui procurer des moyens d'agir, constitue un moyen de tenir à distance les contraintes que lui impose sa position dans la société globale. Les relations de dépendance résultant d'un pacte, d'un lien social fondé sur la confiance, viennent ainsi remédier à l'impuissance sociale qui dérive de l'isolement, situation qui peut conduire à une forme d'esclavage.

5. En bambara, les catégories désignant les positions sociales se réfèrent à la répartition du pouvoir. On relève les oppositions suivantes : *sanfènmògò*, le supérieur, celui qui est en haut vs. *dugumamògò*, le subalterne, celui qui est en bas ; *mògòba*, la personne importante, le grand homme vs. *mògòni*, l'homme sans importance, le petit. Au sein d'un groupe social hiérarchisé, le *nyènmògò*, guide, aîné social, protège le *kòmògò*, celui qui suit, le cadet social. J'utilise ici quelques éléments d'une analyse du vocabulaire bambara de la hiérarchie sociale présentée par Gilles Holder lors d'un séminaire de recherche (Holder, 2011).

6. « Condition d'être libre en soi » s'oppose au statut d'esclave (*jònya*).

7. *Bolokònmògò* : celui qui est dans la main de quelqu'un.

« L'homme seul » n'est rien, dit-on couramment. C'est un « homme perdu ». De même, ceux qui « donnent » et construisent avec un nombre important de dépendants une relation de dette se voient reconnaître une importance sociale sans laquelle ils se trouvent démunis. La conquête de l'autonomie est donc liée à la subordination, en même temps qu'elle permet de penser les conditions de sa remise en cause.

Je formulerai ici l'hypothèse selon laquelle – dans un contexte marqué par l'urbanisation, la monétarisation de l'économie, puis par l'accélération du processus de globalisation – les évaluations sociales des formes d'activité, les définitions de la notion de « vrai travail » sont orientées par une référence aux liens de dépendance et à la dette sociale régissant les rapports entre aînés et cadets dans un mode de production villageois construit et constamment réinterprété par la mémoire et l'imaginaire collectifs. C'est dans cette perspective que je considérerai les revendications d'un salariat contractualisé et le rôle qu'elles assignent à l'État. Plus généralement, les pratiques des couches dominantes, des employeurs, des agents de l'État, semblent mesurées à l'aune d'un modèle que ces groupes eux-mêmes ont investi et constitué en principe de légitimation. Au nom de ce même principe, leur légitimité est aujourd'hui contestée. Les nouvelles formes de mise au travail de la main-d'œuvre sont rapportées à la transformation des conditions de l'accès des individus à l'existence sociale. Elles sont désignées comme un révélateur du « désordre » qui régnerait aujourd'hui dans la société malienne (« tout est mélangé ») et vouerait les individus à la solitude. La rupture du pacte social par les détenteurs des pouvoirs en serait la cause. Les observations qui vont être présentées suggèrent que les travailleurs interprètent aujourd'hui le contrat de travail et le recours à la loi comme le moyen de construire de nouveaux rapports de dépendance. Ils élaborent le modèle d'un pouvoir étatique susceptible d'assumer un rôle d'aîné social qui conférerait à l'État cette légitimité qui lui est aujourd'hui refusée.

Les perturbations économiques mondiales récentes se traduisent, au Mali comme ailleurs, par un accroissement considérable du chômage, du sous-emploi⁸ et de la concurrence. Le développement d'un marché foncier provoque de nombreux conflits dans les villes et les régions rurales. Par ailleurs, une partie croissante de la population se trouve exclue des réseaux de clientélisme qui conditionnent l'accès aux emplois. L'appareil d'État et ses élites sont l'objet d'accusations de plus en plus violentes. Cette situation peut être qualifiée de « crise ». Cette notion sera ici définie comme une situation que doivent affronter (à des échelles différentes) individus et groupes sociaux et dont les

8. Selon la définition du BIT dite « élargie » (prenant en compte la force de travail potentielle), le chômage touche, en 2010, 30 % des hommes en âge de travailler. Par ailleurs, 37 % des hommes salariés occupés sont en sous-emploi. Les enquêtes micro-sociales montrent que certains ne parviennent pas à travailler plus de quelques heures par semaine (Enquête ménages de l'OEF, 2010, Bamako).

particularités rendent inopérants les outils culturels auparavant mobilisés de façon « machinale ». Les négociations sociales, les valeurs qui s'y attachaient ne vont plus de soi, ce qui contraint les agents à adopter une posture plus ou moins réflexive, en tout cas à réaménager à la fois leurs systèmes d'action et leurs conceptions du monde.

La population des collectifs de travailleurs observés se caractérise par son hétérogénéité – habitants des périphéries urbaines éloignés de leur village d'origine depuis deux ou trois générations, agriculteurs occupant des emplois salariés pendant la saison sèche, jeunes ruraux coupés de l'exploitation familiale. Diversité également des milieux et des conditions de travail, certains travaillent dans de grandes entreprises chinoises ou maliennes du secteur « formel » dont les chantiers et les établissements industriels sont implantés dans des zones urbaines ou rurales, d'autres occupent des emplois salariés dans l'artisanat ou l'agriculture ; certains résident dans leur famille, d'autres s'en sont éloignés. Au regard de cette multiplicité des modes de socialisation et des expériences salariales, la diffusion du modèle contractuel pouvait sembler surprenante. Les observations permettent cependant d'appréhender la variation des sens investis dans la notion de contrat et des enjeux sociaux qui lui sont liés.

TRAVAILLEURS MALIENS ET EMPLOYEURS CHINOIS : LES REDÉFINITIONS DU CONTRAT SOCIAL

Les entreprises chinoises se sont multipliées au Mali, comme dans d'autres États africains, surtout depuis les années 1990. La spécificité du cas malien est liée à la genèse de la présence économique chinoise, marquée dès le départ par la prééminence du secteur d'État chinois, et aux logiques politiques et économiques mises en œuvre en 1960, sous la présidence de Modibo Keita. Le premier gouvernement malien liait le développement du Mali à l'industrialisation, à la mise en place d'un secteur public devant permettre une autonomie par rapport aux investissements étrangers. Les sociétés maliennes d'État se sont multipliées (agro-alimentaire, textile) avec l'appui des experts envoyés par l'État chinois. Sous le gouvernement issu du coup d'État militaire de 1968, la transformation de la politique extérieure malienne n'a pas remis en cause ces liens avec la Chine. L'aide chinoise a alors contribué à la modernisation d'entreprises industrielles publiques maliennes. Certaines se transformeront en entreprises mixtes sino-maliennes à la faveur du processus de privatisation, qui culminera entre 1981 et 1985 et se poursuivra après le renversement de Moussa Traoré en 1991. Durant la même période, des sociétés d'État chinoises (essentiellement dans le BTP) ont implanté des filiales au Mali. La réforme des droits de propriété industrielle mise en œuvre par le gouvernement chinois en 1997 (Bergère, 2007) a été suivie de la privatisation partielle d'un certain nombre d'entreprises. Les filiales des sociétés

installées au Mali⁹ doivent aujourd'hui entrer en concurrence pour l'obtention des marchés et s'efforcent de limiter toujours plus les coûts de production. Les formes de gestion de la main-d'œuvre reflètent bien cette situation. Au Mali, les cadres, les techniciens et quelques ouvriers qualifiés viennent de Chine, sur contrats de deux ou trois ans renouvelables. Pour l'essentiel, la main-d'œuvre est recrutée sur place pour la durée des chantiers (manœuvres et quelques ouvriers qualifiés). Cette stratégie est explicitement liée au faible coût de la main-d'œuvre locale¹⁰ et, précisent certains entrepreneurs, au peu de virulence des syndicats (Bourdarias, 2009b).

Les observations effectuées sur des chantiers chinois à Bamako, dans les cercles de Kénédougou, de Sikasso et de Niono¹¹, dans des entreprises industrielles implantées à Ségou, et à Siribala¹², ont montré que les travailleurs locaux situaient toujours « les Chinois » dans un monde étranger dont ils ne pouvaient appréhender les règles. Lors des entretiens collectifs réalisés en contexte de travail (à la sortie, pendant les pauses, les mouvements de grève¹³), les travailleurs illustraient inlassablement ce thème. La distance qui s'instaure entre les ouvriers maliens et les cadres chinois est liée à la langue bien sûr, mais surtout à l'organisation de la production et aux rapports de travail. Lorsqu'ils décrivent leurs conditions de travail, les ouvriers maliens attribuent à leurs contremaîtres des comportements dépourvus de rationalité. Ainsi, pourquoi faut-il « faire semblant de s'agiter », ne pas se reposer quand survient un incident qui interrompt le travail ? Les sanctions, les licenciements leur semblent relever de l'arbitraire. Le salaire ne dépend pas de la productivité, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées... Mais « les employeurs, chinois ou autres, cherchent toujours leur intérêt », c'est le fait que les employeurs ne paient pas les charges sociales, et parfois « coupent le salaire » du montant des cotisations ouvrières¹⁴, qui suscite la révolte et enclenche les mouvements de grève. « Les Chinois piétinent les lois du travail » et « ils paient les administratifs maliens » qui devraient les faire respecter. Les administrations locales de l'inspection du travail et de l'INPS

9. En 2011, sept sociétés sont implantées au Mali.

10. En 2010, les salaires versés vont de 1 000 FCFA (manœuvres) à 1 750 FCFA (ouvriers qualifiés) par jour.

11. Construction de bâtiments administratifs à Bamako (2008), aménagements hydrauliques dans la région rizicole de Niono sur des terres concédées au gouvernement libyen (2009), construction d'une route entre Kénédougou et Bafing à l'ouest du Mali (2010), réaménagement de la route Sikasso-Bamako (2011).

12. Entreprise textile Comatex à Ségou (2010), entreprise de production sucrière Sukala à Siribala (2010 et 2011). Ces entreprises ont le statut de « sociétés mixtes » sino-maliennes, les capitaux sont respectivement à 80 % et 60 % chinois et l'organisation de la production est assurée par des responsables chinois et maliens. Elles n'en sont pas moins définies localement comme des « entreprises chinoises », ce qui renvoie à la prééminence des équipes chinoises dans le management des entreprises. Les observations menées dans les établissements ont permis de le constater.

13. En 2010 et 2011, les chantiers de construction observés ont été le théâtre de mouvement sociaux parfois violents. J'ai ainsi pu assister à des réunions nocturnes de grévistes dans la brousse ou dans les villages proches des chantiers, parfois en présence des autorités coutumières.

14. Lors d'entretiens avec des responsables et des employés des administrations locales de l'INPS et de l'Inspection du travail, certains ont confirmé cette situation, en demandant que leur identité ne soit pas révélée.

sont désignées comme des « agents de l'employeur étranger » et l'État lui-même comme le responsable de la situation. Insoucieux d'organiser la production, de « donner du travail » à la population, « les politiciens livrent les Maliens les mains attachées aux Chinois », enfin « ils bouffent l'argent des Chinois comme ils bouffent tout ce qui existe au Mali ».

Si l'employeur ne respecte pas les lois du travail, l'État malien est accusé de ne pas « protéger » ses ressortissants, de ne pas percevoir les cotisations sociales pour les redistribuer en remédiant à la corruption généralisée, désignée couramment par le terme de « mangement » (en français). Le pouvoir d'État se trouve ainsi lui-même mis à distance, en quelque sorte désocialisé. Exclu des relations fondées sur le pacte qui doit légitimer l'exercice du pouvoir, il est constitué en prédateur.

Ce rejet est exprimé et argumenté sous des formes diverses. Ainsi dans les zones rurales les plus éloignées des centres administratifs, les salariés intermittents des chantiers et les autorités coutumières mettent en scène un territoire villageois dominé par un pouvoir lointain, invisible, dont ils ne sauraient reconnaître la légitimité. « Il faut payer l'impôt, on est obligé, mais ces gens-là, les préfets, politiciens et consorts, on ne veut pas les voir, ils ne viennent pas nous voir non plus, on s'en fout, tu peux écrire ça, on signe ! » déclarait un chef de village de la région de Kéniéba, lors d'une réunion de grévistes¹⁵. En milieu urbain, la présence d'un agent économique (d'un État) étranger permet de remettre en cause les élites et les institutions au nom de l'indépendance nationale, en retournant les discours officiels selon lesquels la présence chinoise garantirait l'indépendance économique du Mali. Le personnage de Modibo Keita, fréquemment évoqué, signifie la conquête de l'indépendance nationale contre le colonisateur français, la mise en place d'un « État fort ». Les dirigeants actuels sont alors déclarés incapables – ou peu désireux – de faire face à une « nouvelle colonisation ».

Le salariat contractualisé revendiqué ne peut être ici seulement défini comme un accord formel passé entre un individu et un employeur. Il doit être rapporté aux valeurs qui orientent encore largement l'évaluation des relations sociales, à leur décalage croissant avec l'ensemble des situations vécues.

Les discours recueillis en dehors des situations de travail ont permis d'appréhender à une autre échelle la multiplicité des enjeux liés au salariat contractualisé. Les groupes amicaux qui se réunissaient dans une concession familiale, dans un « maquis » ou dans un coin de brousse écarté du village, s'efforçaient de définir, pour l'observateur étranger, les relations qui doivent s'instaurer dans le

15. Propos surprenant, car les autorités coutumières, quelque soient leurs conflits avec l'administration, n'y feront habituellement pas allusion devant un étranger. Leur prestige est en partie lié à l'habileté dont ils font preuve dans la gestion des relations avec le pouvoir central.

cadre des activités de travail, les principes qui légitiment l'exercice de l'autorité et l'acceptation de la subordination.

À Bamako et dans les villes secondaires industrialisées (Ségou, Sikasso), les catégories d'employeurs (les différentes « qualités de patrons ») sont classées et hiérarchisées en fonction des relations qu'ils nouent avec leurs salariés. Les travailleurs les plus âgés se remémorent leurs premières expériences salariales, les plus jeunes évoquent les récits de leurs aînés. En dehors des grandes entreprises du secteur public « construites par Modibo », les lois n'étaient guère respectées autrefois dans les entreprises maliennes du secteur « contractuel », les salaires étaient faibles. Mes interlocuteurs évoquent cependant les dons qui marquaient la reconnaissance du statut social et familial de l'ouvrier, à l'occasion des mariages, des décès, des problèmes familiaux ; ils dépeignent des rapports de travail marqués par les relations de voisinage, les alliances, les appartenances religieuses. « Aujourd'hui tu travailles comme un esclave, tu reçois un peu d'argent à la fin du mois et c'est tout ! Et même l'argent n'arrive pas toujours... On te dira un jour que le travail est fini, il faut partir, tu te retrouves tout seul comme un imbécile »¹⁶. Quant aux employeurs des petits établissements artisanaux et commerciaux, ils « respectaient leur devoir » en formant leurs apprentis puis en les aidant à s'installer. « Ils connaissaient ta famille » ; « ils étaient comme un père pour leurs jeunes ».

Les « mauvais patrons », catégorie considérée comme la plus répandue aujourd'hui, limitent les relations de travail au strict échange économique. Les récits recueillis dessinent une norme, une configuration relationnelle assignant à l'employeur un rôle d'aîné protecteur, où l'ensemble des échanges économiques et sociaux se trouvent étroitement articulés, où le travailleur peut conquérir un statut social. Ces constructions mettent en scène des conceptions de la dette sociale, de la dépendance et de l'autonomie qui contribuent à donner du sens aux expériences de travail vécues aujourd'hui. En milieu urbain, les chantiers chinois recrutent surtout des jeunes dépourvus de diplômes ou de qualifications reconnues, qui ont accumulé les emplois précaires dans de petits établissements artisanaux et commerciaux, ou pratiqué, sans succès, « la débrouille ». Ils décrivent ces années d'apprentissage, « où on n'apprend rien sauf à faire des courses », les « trahisons » des employeurs qui maintiennent un jeune dans le statut d'apprenti et le font travailler sans salaire. Les rapports de travail et les modes d'acquisition des savoirs professionnels dans le secteur informel urbain sont encore largement régis par des relations d'autorité mimant les rapports aînés-cadets. Mais ces relations ne reposent plus que rarement sur cette forme particulière de « contrat social ». Les savoir-faire s'acquerraient soit auprès des aînés de la famille, soit dans des relations d'apprentissage calquées sur le modèle familial : le maître transmet ses savoirs à son apprenti qui travaillera

16. Un salarié non contractualisé de l'entreprise Comatex à Ségou (2010).

pour lui jusqu'à ce qu'il l'aide à s'installer ou à trouver un emploi, dans sa propre entreprise ou chez un autre patron appartenant à son réseau de connaissances. Un tel modèle ne fonctionne plus guère que dans les familles de grands commerçants ou d'entrepreneurs prospères. Les jeunes issus des milieux populaires le constatent et lient leur échec économique aux perturbations qui affectent leurs propres familles.

« Pour nous, il n'y a pas de travail », ce leitmotiv scande les récits. Aînés et cadets sont également touchés par la pénurie d'emplois, la hiérarchie des positions au sein des familles s'en trouve bouleversée. Des cadets contraints d'assurer la subsistance de la famille l'expriment en ces termes : « Nos vieux ne nous apportent rien, nous donnons notre argent et nous ne recevons rien en échange... Mais nous sommes bien obligés de les respecter et d'entendre ce qu'ils disent, c'est une obligation chez nous, même si nous faisons nos affaires sans en tenir compte »¹⁷. Les pères et les frères aînés sont alors accusés de ne pas remplir leurs obligations – payer la compensation matrimoniale qui permet aux jeunes de trouver une épouse, mobiliser un réseau de relations qui leur procurerait un travail. Les cadets sans ressources se voient reprocher leur paresse, parfois leur immoralité, ces « enfants maudits » apportent le déshonneur dans leur famille. Cette situation a rendu obsolètes les règles de gestion et de répartition des ressources qui jusque-là confortaient les liens familiaux. Le problème de la maîtrise des ressources monétaires est source de conflits qui opposent hommes et femmes, aînés et cadets (Bourdarias, 2012). La famille est alors décrite par les uns et les autres comme un lieu où les individus sont voués à la solitude, où leur valeur est estimée en fonction de l'argent qu'ils apportent. Les exigences et les injonctions morales formulées au cours des conflits familiaux montrent que la figure mythique de l'aîné de lignage est toujours mobilisée lorsqu'il s'agit de définir les conditions de l'exercice de l'autorité, les droits et les devoirs qu'elle implique, ce qui est dû aux dépendants. Elle semble aujourd'hui constituer un modèle d'existence sociale qui désigne le statut d'adulte, d'homme d'honneur. Mais l'accès à cette position est aujourd'hui lié à une accumulation individuelle de ressources – d'argent et de considération sociale – qui ne peuvent plus être acquises au sein de la famille. Les individus sont alors contraints d'apprendre à maîtriser d'autres espaces sociaux. Les discours recueillis, aussi bien que l'observation des pratiques, montrent que cette maîtrise implique avant tout le calcul de la bonne distance, celle qui permet d'échapper aux jugements des proches – famille et voisins. La transparence qui caractérise cet espace familial, les regards sociaux qui pèsent sur les individus, imposent aux cadets des rapports de subordination exclusivement fondés sur des règles morales, dépourvus de contrepartie économique et symbolique. Celui qui parvient à investir d'autres lieux peut espérer obtenir le « juste prix » de son travail, « être

17. Réunion de jeunes gens à Bamako, dans un quartier périphérique (Banconi), 2010.

un travailleur, un commerçant, un artisan et rien d'autre », « cacher son argent » pour l'économiser et peut-être un jour conquérir une position dominante dans sa famille. Le travail salarié est perçu comme la seule issue, alors que les tentatives d'insertion dans des réseaux efficaces de clientélisme économiques ou politiques se sont soldées par des échecs, que le départ pour « l'aventure »¹⁸ ou l'accès au statut d'entrepreneur indépendant s'avèrent inaccessibles.

Les modalités de recours au salariat des jeunes ruraux révèlent une similarité des stratégies mises en œuvre vis-à-vis de la famille. Toutefois, les valeurs attachées à l'activité agricole différencient nettement les deux populations. Sur les chantiers et dans les établissements industriels implantés dans les zones rurales, les travailleurs recrutés par les entreprises chinoises sont pour la plupart des salariés intermittents. Très jeunes (16-25 ans), ils vivent souvent là leur première expérience du travail salarié. Ils sont venus des villages proches des routes en construction ou, dans le cas des grands chantiers d'aménagements hydrauliques¹⁹ et de l'industrie sucrière²⁰, de toutes les régions du Mali. Certains alternent, depuis quelques années, travail salarié et travail agricole sur l'exploitation familiale. Tel est leur « devoir », affirment-ils, mais ils n'en retirent « aucun avantage ». Ils doivent « trouver ailleurs » l'argent nécessaire au mariage, et même à « l'achat des cigarettes et des habits ».

Une catégorie assez restreinte (de 10 à 15 % sur chaque site observé) est composée de salariés qui ont abandonné depuis quelques années l'exploitation agricole familiale. Ils ont acquis « sur le tas » quelques qualifications et suivent les entreprises sur leurs chantiers successifs, alternant périodes de salariat agricole dans les rizières ou les champs de cannes à sucre et emploi sur les chantiers ou dans les entreprises.

Enfin, un très petit noyau de travailleurs qualifiés plus âgés (35-50 ans) a acquis une longue expérience des rapports salariaux, dans des entreprises du BTP maliennes, européennes et chinoises ou dans des entreprises textiles²¹ et sucrières. Certains sont contractualisés par les employeurs chinois, notamment les conducteurs d'engins et les mécaniciens.

Si tous conçoivent le contrat salarial garanti par l'État comme une condition de l'existence sociale et de la sécurité économique, les définitions du « vrai

18. « Partir chez les Blancs, c'est pas pour nous ! Il faut avoir de quoi payer, même pour partir en pirogue... » (Jeune ouvrier « compressé », Bamako, 2009). Ce thème est récurrent dans les entretiens recueillis.

19. Zone de l'Office du Niger. Les travaux d'aménagement rizicoles s'interrompent pendant les mois à forte pluviométrie, seuls demeurent sur les chantiers les travailleurs qualifiés qui remettent les machines en état.

20. Usines et champs de cannes de la Sukala à Dugabougou et Siribala. La récolte de la canne débute en novembre et cesse en mai, les usines de production cessent de fonctionner de juillet à octobre. Les coupeurs de canne et les manœuvres des usines sont alors sans emploi, les quelques ouvriers qualifiés contractualisés réparent les machines.

21. L'entreprise textile sino malienne Comatex ne recrute plus de travailleurs et procède depuis quelques années à des licenciements. À peu près 30 % des salariés y sont contractualisés.

travail » sont très variables, ce qui permet une approche des représentations de l'autonomie qui structurent les discours.

Pour les salariés stabilisés, le travail agricole ne peut aujourd'hui constituer un « vrai travail ». Il ne permet pas à un aîné de s'acquitter de ses devoirs envers ses cadets, qui de leur côté n'obtiennent pas la contrepartie de leur travail. Le travail salarié, quelle que soit leur position dans la hiérarchie des classes d'âge, leur a apporté – disent-ils – de la considération, l'estime de leurs proches. Ils ont fondé leur propre famille loin du village où ils envoient des ressources monétaires, devenant ainsi des aînés éloignés (« nous sommes aînés de loin ! »), relativement protégés des pressions sociales et du regard évaluateur des proches. Faute d'un contrat de travail réellement garanti par l'État²², cette position reste cependant précaire.

Quant aux salariés intermittents les plus récents, manœuvres mal rémunérés, ils considèrent le travail agricole comme la seule activité susceptible de convenir « à un homme libre (*hòròn*) » ; « C'est celle qui est dans notre cœur », « dans notre sang », déclarent-ils volontiers... À condition qu'elle puisse s'exercer en dehors des rapports de dépendance familiaux. Dans ce cas, faute de pouvoir tenter « l'aventure » à l'extérieur, la relative sécurité liée au salariat contractuel pourrait permettre d'accumuler en vue d'une installation « dans de bonnes conditions », en achetant du matériel agricole pour défricher de nouveaux terrains « à proximité du village » ou en obtenant une parcelle rizicole à l'Office du Niger²³.

On perçoit bien dans tous les cas qui viennent d'être évoqués les enjeux de la revendication contractuelle et le rôle qui est alors assigné à l'État. Le contrat de travail et les lois qui le garantissent mettraient à distance des rapports de domination (familiaux, salariaux) désormais perçus comme illégitimes. Le contrat social conclu avec le pouvoir d'État – ainsi constitué en aîné social collectif – permettrait aux cadets-débiteurs d'obtenir les contreparties de la subordination, tout en leur concédant un pouvoir de contrôle. Le respect « des lois du travail » conditionne alors la légitimité du pouvoir politique. Dans le cas contraire, le sens de la dette peut ainsi être retourné, ce qui justifie la révolte contre un aîné social, débiteur défaillant de subordonnés à qui il doit sa position dominante. Les situations de conflit mettent en scène ces définitions de la loi et du pouvoir d'État. Le contrat constitue un espace de transparence opposé aux tactiques obscures propres aux rapports de clientélisme qui favorisent certains

22. Les travailleurs contractualisés dans ces entreprises déclarent que les termes du contrat sont mal respectés par l'employeur étranger. Les grèves menées en 2006 et 2007 dans les usines textiles et sucrières ont entraîné de nombreux licenciements. Par ailleurs, elles ont suscité des conflits entre les travailleurs contractualisés et les autres.

23. La plupart de nos interlocuteurs préciseront cependant qu'un tel projet est « un rêve » qui a peu de chances de se réaliser. Les terres irriguées sont de plus en plus attribuées à des entrepreneurs agricoles, souvent de gros commerçants, qui emploieront des salariés.

salariés. L'application de la loi rendrait possible la construction d'un espace d'autonomie en même temps que d'un collectif d'égaux. La conduite de la grève semble en être le symbole. Le terme *charia*, dans de tels contextes, est utilisé pour désigner une loi universelle, qui s'applique et s'impose à tous, une loi écrite dont chacun peut prendre connaissance. « Devant la *charia* nous sommes tous semblables²⁴, nous pouvons agir ensemble » déclarait un orateur lors d'une réunion nocturne de grévistes salariés d'une entreprise chinoise.

SALARIÉS ET CHÔMEURS DES ENTREPRISES MALIENNES PRIVATISÉES : LE SERVICE PUBLIC ET LE MÉTIER COMME FONDEMENTS DE L'AUTONOMIE INDIVIDUELLE

Les conceptions du contrat relevées dans un groupe hétérogène de salariés récents et peu stabilisés, confrontés à un employeur étranger, m'ont incitée à tenter une comparaison avec une catégorie ouvrière dont l'expérience du travail contractualisé s'est construite depuis l'indépendance. Je ne présenterai ici que quelques traits des représentations élaborées par des salariés et des chômeurs qui se définissent couramment comme « une espèce en voie de disparition ». Le secteur productif d'État n'existe plus aujourd'hui au Mali, il n'en reste pas moins que les modèles salariaux et les valeurs qui s'y sont élaborés – réaménagés et constamment réinterprétés – continuent d'être diffusés. J'ai pu constater que, sous des formes diverses, ils influencent aujourd'hui les conceptions du salariat et du rôle de l'État propres à d'autres catégories de salariés.

On trouve dans ce groupe, aujourd'hui en déshérence, des lignées ouvrières remontant à trois générations. Certaines familles ont connu, à travers le statut de salarié, une mobilité sociale qui s'est amorcée dans les dernières années de la colonisation, au sein d'entreprises fondées par des Français.

Les entreprises du secteur public organisé sous le gouvernement de Modibo Keita semblent avoir permis l'émergence d'une élite ouvrière stable, bénéficiant de protections sociales et d'un salaire relativement élevé. Le processus de privatisation de ces entreprises, leur rachat par des groupes d'actionnaires composés le plus souvent de grands commerçants, s'est traduit par de nombreuses faillites. Les entreprises survivantes dans les années 1990 ont connu des compressions de personnel. Certaines sont aujourd'hui en voie de démantèlement. De fortes mobilisations ouvrières ont accompagné ce processus, contre les licenciements, pour l'obtention des droits sociaux²⁵.

24. *An bè kelen*, nous ne faisons qu'un.

25. Les mobilisations les plus récentes (une année d'occupation de la bourse du travail à Bamako en 2009-2010) ont été menées par les salariés de l'entreprise Huicoma (huileries et savonneries), sur les sites de Kita et de Koulikoro. Les usines sont aujourd'hui fermées par les actionnaires.

J.-L. Amselle a décrypté les stratégies économiques et politiques qui ont permis à des associations de commerçants de détenir la majorité des actions dans un grand nombre d'entreprises privatisées (Amselle, 1987). L'auteur démontre bien que le processus de désindustrialisation qui s'enclenche alors ne doit pas être considéré comme une manifestation d'irrationalité économique. Les transformations économiques observables dans les années qui suivent confortent cette analyse. Le démantèlement des entreprises privatisées se poursuit jusqu'en 1996 et va de pair avec un renforcement et une extension des réseaux commerciaux dominants. Les grands commerçants actionnaires des entreprises ont su, entre autres, utiliser au profit de leurs activités commerciales les avantages fiscaux accordés aux entreprises industrielles, obtenir des monopoles de commercialisation.

Les observations menées en 2011-2012 à Kita et à Koukikoro²⁶, auprès de salariés encore en activité et de chômeurs « compressés », montrent que les logiques contractuelles, les conceptions du travail et de l'autonomie présentent là des traits particuliers. Au premier abord, on relève dans les discours des mises en scène de l'État et de la culture ouvrière en apparence calquées sur un modèle fortement prégnant dans une catégorie particulière de salariés français dans les années 1970 (les salariés employés dans le secteur public). Une analyse plus précise montre que les réaménagements locaux de ce modèle articulent des récits produits par la mémoire collective de la construction de l'État malien et du processus de privatisation des entreprises, avec les conceptions du lien social et de l'autonomie aujourd'hui encore dominantes au Mali. Lorsque salariés et chômeurs « compressés » évaluent leur situation actuelle, ils la confrontent aux récits élaborés par les salariés en activité dans les premières années de l'indépendance. Le développement d'un secteur productif public semble alors matérialiser le pacte social qui se serait instauré entre la population malienne (« la nation ») et l'État. Ce dernier a « organisé la production », « assuré l'indépendance économique du Mali » vis-à-vis des puissances étrangères. Les salariés n'étaient pas seulement protégés par l'État-patron qui leur assurait un certain nombre de droits sociaux. De par la position qu'ils occupaient dans des secteurs économiques stratégiques, ils étaient « au service du public » qui bénéficiait de leur travail et de leurs compétences professionnelles. Les salaires perçus et la sécurité sont alors présentés comme une contrepartie de l'utilité sociale reconnue aux salariés, qui leur assurait par ailleurs un certain prestige aux yeux de la population. Les ouvriers du secteur public sont alors perçus comme des agents du pouvoir de l'État dont ils dépendaient et qui leur déléguait une partie de ses fonctions. Le contrat salarial accordé aux travailleurs, les liens de dépendance qu'il impliquait, sont implicitement englobés dans le contrat social,

26. Huicoma, Transrail (chemins de fer).

dans les circuits de la dette, qui liaient la population et l'État. Dans ce cadre, le métier exercé, souvent acquis au sein de l'entreprise, permettait au salarié d'accéder à l'existence sociale et de s'affirmer comme individu accompli²⁷.

Le processus de privatisation est décrit comme une rupture du lien social, l'État comme un « mauvais aîné » (un *nyèmògò jugu*) qui a noué une alliance avec un groupe prédateur (les actionnaires, les grands commerçants) pour « piller le patrimoine du Mali ». Pour les travailleurs rencontrés, les luttes en cours pour le respect du code du travail (obtention des indemnités de licenciement) marquent bien la fin d'un modèle social. Le travail salarié ne peut plus, aujourd'hui, être défini comme un « vrai travail ». Certains « compressés » espèrent, sans escompter de grands succès, parvenir à monter une petite entreprise individuelle, d'autres savent qu'ils devront subsister grâce à la « débrouille ». Tous expriment un sentiment de déchéance sociale.

CONCLUSION

Les quelques observations qui ont été présentées semblent indiquer une transformation des représentations du politique, de la légitimité du pouvoir d'État, élaborées dans le cadre des conceptions du lien social et de l'autonomie qui prévalent encore dans la configuration sociale malienne. Les mobilisations sociales et les revendications contractuelles qui s'y expriment mettent en scène, sous une forme particulière, le rejet de l'appareil d'État et définissent le pacte social qui permettrait de le réintégrer dans le circuit des échanges sociaux, de le « resocialiser ».

La référence au modèle salarial contractualisé, dans un contexte malien où ce statut est minoritaire et de plus en plus menacé, est peut-être transitoire, il est impossible d'anticiper son extension ou les formes qu'elle est susceptible d'emprunter. En tout cas, elle coexiste aujourd'hui avec d'autres investissements des rapports de dépendance entre aînés et cadets, de la définition des conditions de l'autonomie individuelle. Ainsi, les mouvements religieux qui s'affrontent aujourd'hui au Mali élaborent diverses conceptions du travail et de l'activité économique dont les valeurs et les principes d'action relèvent de *la charia* – dans ce cas d'une loi religieuse universelle. Dans certains collectifs (mouvements soufi ou réformistes), sont pratiquées des formes de « travail contractualisé », reposant sur la confiance, elles articulent étroitement l'économique et le religieux. Le respect du contrat est alors garanti par le pacte qui lie les croyants – travailleurs et employeurs – et le leader du collectif, aîné social et religieux, dispensateur de la

27. Cette dernière dimension du « vrai travail » est particulièrement présente dans les récits d'apprentissage et de pratique professionnelle recueillis. Des ouvriers « compressés » affirment ainsi que, privés de la possibilité d'exercer leur métier, ils sont devenus des *mògòni*, des personnes sans importance, tandis que les actifs disent éprouver de la honte devant les tâches peu qualifiées qui leur sont imposées.

baraka qu'il tient de la divinité²⁸. Les leaders religieux charismatiques proposent ainsi à leurs adeptes une rationalisation de leur vie quotidienne (Bourdarias, 2012 ; Holder, 2012), le moyen d'accéder à une reconnaissance sociale qui les protégerait des perturbations qui affectent le monde social profane. Ils affirment ainsi anticiper l'avènement d'une société à la fois juste et pieuse.

De telles dynamiques pourraient inciter à reconsidérer les thématiques du salariat en Afrique de l'Ouest et de ses nouvelles formes d'articulation avec le secteur informel, analysées par J. Copans (1987) à la fin des années 1980. Dans le cas malien, on voit que certaines catégories de cadets sociaux évaluent les transformations du secteur informel et du travail agricole à la lumière de leurs expériences, du regard qu'ils portent sur leur société. Le salariat contractualisé leur apparaît ainsi comme le moyen d'accéder à une forme d'autonomie. Le statut d'entrepreneur individuel, bien qu'ils y aspirent, leur paraît inaccessible.

« L'économie populaire spontanée » (de Miras, 1984) représente-t-elle aujourd'hui une voie privilégiée vers le développement économique en Afrique de l'Ouest ? On sait qu'une telle hypothèse a été largement argumentée dans les années 1980-1990, de même que les obstacles à une marchandisation généralisée de la force de travail, à l'émergence d'un prolétariat susceptible de développer une conscience de classe. L'observation des processus de prolétarianisation contemporains permettrait sans doute de reformuler les termes du débat.

BIBLIOGRAPHIE

- Amselle J.-L., 1987, « Fonctionnaires et hommes d'affaire au Mali », *Politique africaine*, n° 26, pp. 63-72.
- Bergère M.-C., 2007, *Capitalismes & capitalistes en Chine, Des origines à nos jours*, Paris, Perrin Asies.
- Bourdarias F., 2009a, « Mobilités chinoises et dynamiques sociales locales au Mali », *Politique africaine*, dossier « Afrique, la globalisation par les Suds », n° 113, pp. 28-54.
- Bourdarias F., 2009b, « Migrants chinois au Mali : une pluralité de mondes sociaux », *Revue européenne des migrations internationales*, n° 25, pp. 7-24.
- Bourdarias F., 2012, « "Dieu n'aime pas voir gaspiller l'argent" : gestion des ressources monétaires et voies du salut au Mali » in Guérin I., Sélim M. (dir.), *À quoi et comment dépenser son argent ? Hommes et femmes face aux mutations globales de la consommation*, Paris, L'Harmattan, pp. 275-296.
- Copans J., 1987, « Remarques sur la nature du salariat en Afrique noire », *Revue Tiers Monde*, t. 28, n° 110, pp. 315-332.
- Diawara M., 2003, « Ce que travailler veut dire dans le monde mandé » in d'Almeida Topor H., Lakroum M., Spitler G. (dir.), *Le travail en Afrique noire : représentations et pratiques à l'époque contemporaine*, Paris, Karthala, pp. 68-80.

28. Les gains escomptés par les contractants concernent alors aussi bien le monde de l'ici-bas que l'au-delà.

- Fay C., Koné Y. F., Quiminal C., (dir.), 2006, *Décentralisation et pouvoirs en Afrique. En contrepoint, modèles territoriaux français*, Paris, IRD éditions (coll. « Colloques et séminaires »).
- Holder G., 2011, « Réflexion sur le lexique d'une catégorisation émergente du cadet social à Bamako », Communication au séminaire « Nouveaux cadets sociaux, Pratiques et imaginaires de l'autonomie », Bamako, IRD, 29 octobre.
- Holder G., 2012, « Chérif Ousmane Madani Haïdara et l'association islamique Ançar Dine, Un réformisme malien populaire en quête d'autonomie », *Cahiers d'études africaines*, n° 206-207, pp. 389-425.
- Meillassoux C., 1960, « Essai d'interprétation du phénomène économique dans les sociétés traditionnelles d'auto subsistance », *Cahiers d'études africaines*, n° 4, pp. 38-67.
- de Miras C., 1984, « De la formation du capital privé à l'économie populaire spontanée », *Politique africaine*, n° 14, pp. 92-109.
- Pouillon F. (dir.), 1976, *L'anthropologie économique : courants et problèmes*, Paris, Maspero.

SE MESURER À LA NORME : TRAVAILLEURS, INSTITUTIONS ET ANALYSTES FACE À L'EMPLOI

RECOMPOSITION DU TRAVAIL DANS L'INDE CONTEMPORAINE

Mise en cause et réactivation de la dimension communautaire*

Djallal G. Heuzé**

L'approche met en parallèle l'évolution de deux groupes d'Indiens, pauvres et travailleurs, vivant à 1 200 km l'un de l'autre et qu'*a priori* peu de chose rapproche. En fait, ces ensembles humains ont connu, depuis 40 ans, une évolution remarquable dans deux sens, ni mécaniquement reliés ni aveugles l'un à l'autre, la précarisation (du travail et du cadre de vie) et l'affirmation religieuse et communautaire (liés mais distincts). L'approche de ces phénomènes est aussi celle de l'Inde de notre époque.

Mots clés : Travail, communauté, jati, informalité, Inde, champ politique, chômage.

Il est difficile mais nécessaire de globaliser la scène du travail dans l'Inde d'aujourd'hui si on désire la comprendre. Nous disposons d'une quantité d'approches parcellaires. Nous peinons en revanche quand il s'agit d'en tirer des enseignements généraux car les auteurs ont tendance à prendre leurs objets d'études spécifiques pour des ensembles autosuffisants¹. Le cas est particulièrement clair dans l'industrie. Mais que sont les salariés de la grande industrie sur la scène du travail ? Une petite minorité plutôt faiblissante. Doit-on se prévaloir de leur condition pour caractériser l'évolution du travail ou ne seraient-ce pas la petite entreprise et le statut précaire qui domineraient la scène ? Nombre de chercheurs, impressionnés par les schémas marxistes ou les perspectives du capitalisme décomplexé, pensent que la grande

* Une partie du travail de terrain a été réalisée grâce à un financement de l'ANR Critère (Suds II, ANR-10-Suds-010-01, 2011-2014).

** CNRS, LISST, Centre d'anthropologie sociale (Toulouse), djallal.heuze@wanadoo.fr

1. Jan Breman (1996, 2010) est sans conteste l'auteur qui dépasse le plus cette dimension. Il a su dégager une théorie du labeur et plus largement du travail dans l'Inde d'aujourd'hui et en tirer des conclusions importantes. Tous les auteurs présents dans la bibliographie tentent de dépasser le niveau monographique ou la généralisation d'une situation locale, à l'exception peut-être de J. Parry (Parry, Breman, Kapadia, 2000). Les auteurs d'un autre type, que je juge moins bon, se comptent par centaines.

industrie est l'avenir. Perspective historiciste peut-être, progressiste sans doute, que je ne me permettrais pas de juger mais qui entrave la compréhension du travail tel qu'il est et paraît voué à durer un certain temps puisque les grands traits qui caractérisent la main-d'œuvre ont commencé à se structurer sous leur forme actuelle il y a plus de 50 ans (droit du travail dualiste, etc.) et ne changent guère au cours de la période 2005-2014. Ce que je présente est le résultat d'une approche pluridécennale, d'anthropologue et parfois sociologue, mais je ne mets pas en scène le cadre concret de la recherche, ce qui a été abondamment fait ailleurs.

Dans les circonstances actuelles, le travail en Inde apparaît comme un ensemble de réalités dissociées. Il n'est jamais que salarié ; il met souvent en relation plusieurs activités et plusieurs statuts du travail. C'est secondairement un sujet de droit, malgré des contre-exemples d'importance. La scène est marquée par des effets de dualisme (secteur formel et informel, Heuzé, 2009) et des multipolarités. Le « secteur organisé² », la partie légalisée et partiellement syndiquée de la scène, ne forme qu'une petite partie de la réalité du travail. La domination de la précarité et de la pauvreté au travail constitue en revanche un trait frappant de la situation (De Neve, 2005). Elle s'accompagne de l'importance des médiations, pour avoir et conserver l'emploi, au point que les médiateurs forment des couches spécialisées qui vivent aux dépens des différents milieux de travailleurs. Le rapport salarial en Inde est souvent quelque chose de violent, dans l'exploitation de la plus-value comme dans la réalisation des tâches. Cependant, si les bornes ne sont ordinairement pas posées par le droit ou le syndicat, il existe des limitations qui sont associées à l'appartenance communautaire des salariés et autres travailleurs (Harris-White, 2003). Par ailleurs, ces appartenances communautaires et de caste peuvent constituer des motifs et des manières de surexploitation. En traitant de deux exemples contrastés, je tente de mettre en valeur ce qui les associe, la précarisation et l'influence persistante du vécu communautaire.

Dans le cadre de cette approche, je voudrais tenter de mieux explorer, au regard des expériences récentes, le rôle de la communauté et de la caste dans les réalités du travail, en me concentrant sur les franges « inorganisées » du travail salarié et du travail indépendant prolétarisé. Je tenterai de montrer comment le contexte communautaire module les situations de travail, et se trouve infléchi par ces dernières.

Le texte fera référence à deux séries de travaux que j'ai réalisés entre 1982 et 2013³, et dans le cadre desquels l'approche du travail a tenu une place prépondérante. Je me sers cependant d'autres enquêtes, qui corroborent en

2. Techniquement le « secteur organisé » est un ensemble juridique, constitué par des firmes de plus de 10 ou 20 travailleurs. Le secteur inorganisé est une monstruosité comprenant tout le reste, dont une grande majorité d'exploitations agricoles.

3. De 1982 à 2013 pour le Girangaon et de 1999 à 2012 pour les pêcheurs du Gange.

général mon propos central. Il s'agit de deux situations qui ont vu les positions des travailleurs et de leurs milieux sociaux remises en cause depuis trois décennies. L'augmentation de la population est l'un des facteurs. Les autres, qui nous intéresseront de manière plus centrale, sont des processus de tarissement de la ressource (l'emploi, les possibilités de pêche et de batellerie, mais aussi le logement), de déclassement technique, de prolétarianisation et de précarisation. Le premier terrain – socio-anthropologique – est celui de l'ancienne concentration ouvrière de Mumbai (Bombay jusqu'en 1995) associée à l'industrie textile. Les 300 000 emplois ont été perdus et la forteresse ouvrière est devenue le champ d'expérience d'un nouvel urbanisme « globalisé » (Heuzé, 1989 ; Patel, Masselos, 2003). Je tenterai notamment de montrer comment le milieu populaire centré sur le travail s'est transformé, dans quelle mesure il a pu assurer sa survie et comment il s'est replié sur des dimensions communautaires, ces dernières ayant cependant leur logique d'affirmation et de développement propres. Le second terrain met en scène des gens au statut bien plus différencié puisque l'on trouve des personnes auto-employées pauvres, des travailleurs à domicile, des salariés directs et des salariés à statut précaire « médiés » parmi eux. En revanche, il s'agit d'une seule communauté de statut et de conscience collective, avec des segmentations internes. J'ai approché ces pêcheurs, de manière anthropologique, et ces bateliers du Gange au travers de communautés résidant dans les trois villes de Kanpur (charpentiers de marine), Illahabad (pêcheurs et bateliers) et Varanasi (surtout bateliers) (Heuzé, 2012). La remise en cause de l'activité, du revenu et du statut est moins massive mais elle est aussi au cœur de l'évolution de cette population depuis les années 1970. Je tente de montrer comment cette dégradation des revenus, mais aussi de conditions plus larges qui font l'humain, s'est trouvée associée à des mouvements communautaristes, à des transformations de la conscience collective mais aussi – c'est le cas dans de nombreuses régions de l'Inde – à une négociation du statut communautaire vis-à-vis de l'État.

L'IMPORTANCE DU COMMUNAUTAIRE

La dimension communautaire est proliférante en Inde. Elle met en scène les éléments complexes d'une société segmentée où une grande partie de la relation sociale est ordonnée par des groupes d'appartenance. Ces groupes ont presque toujours une forme de reconnaissance étatique. Une partie de ces groupes, surtout ceux des hindous mais je ne parlerai quasiment que des hindous (80 % de la population), est par ailleurs différenciée en terme de statut, de rang dans l'ordre social. Cette dernière dimension n'est pas reconnue par les institutions de l'État où elle est combattue avec une efficacité variable. Tout discours sur les communautés en Inde est contraint à la schématisation. Je vais donc simplifier et dans une certaine mesure déformer l'extrême complexité

du fait communautaire. Les travailleurs des deux groupes approchés et leurs familles sont organisés par des groupes de statut héréditaires et endogames que l'on nomme en Europe des castes. Cette notion recouvre deux réalités distinctes quoique liées. Les *varnas* sont des sortes d'ordres (cf. les trois ordres du Moyen Âge européen dans le monde chrétien⁴) inégaux et justifiés par des idéologies religieuses hindoues. Les brahmanes sont les plus élevés, les *kshtryas* viennent ensuite, puis les *vaishyas* et enfin les *sudras*, ordre des travailleurs et des serviteurs justement. Les populations que nous approchons sont des *sudras* mais cette dimension est le cadre de destins divergents. Aujourd'hui, la caractérisation en terme de *varnas* est plutôt rituelle et religieuse (encore qu'une grande partie de la religion nie l'importance de ces classements) que sociale et politique. On a pourtant vu renaître et embellir des catégories de « néovarnas » (voire note 9) dans le cadre de politiques de protection et de promotion sociale entreprises par l'État sous la pression des groupes concernés. La différence avec l'ancien système est leur dimension politique dans le cadre de la démocratie parlementaire et leur assignation à un cadre égalitaire alors que la logique de collectifs de grande taille se maintient. Les *jatis* sont au contraire des ensembles de taille réduite quoique certaines d'entre elles comptent des millions de personnes. C'est le cas des *kevals* et des *marathas*, les deux *jatis* mises en scène par mon approche. Les *jatis* sont internes aux *varnas* et en principe classées selon leur idéologie hiérarchique mais ce statut est constamment contesté. Sur le plan national, on recense (car c'est un sujet de recensement) plus de 6 000 *jatis* pour quatre *varnas* et deux ensembles de « hors-*varnas* » hindouisés chez lesquels il y a des *jatis*. Les *jatis* sont endogames, pourvues d'institutions plus ou moins performantes et d'associations de solidarité, elles aussi d'ampleur très variable. Elles conditionnent une partie de la division du travail. Les *jatis* ont une forte dimension communautaire, ce que n'ont pas les *varnas*. On reçoit une grande partie de sa culture par le biais de la vie de *jati* et l'attachement à cette dimension est très fort. Il existe d'autres niveaux d'affiliation, le plus important étant la famille, qui est dans les deux cas communautaire semi-endogame (l'exogamie est une norme valorisée mais peu appliquée). Ces différentes dimensions du communautaire restent d'une importance extrême dans la vie quotidienne. On fréquente surtout des gens de sa *jati*, on se marie dans le groupe, on vit dans des quartiers monocommunautaires et l'univers du travail, enfin, est marqué de manière profonde par cette dimension.

4. *Oratores, bellatores et laboratores*, prêtres, guerriers et travailleurs qui ont pour correspondants brahmanes, *kshtryas* et *sudras*, le quatrième *varna* des marchands (*vaishyas*) étant originellement « le peuple » qui s'est en quelque sorte élevé. Il faut revenir sur la forme du peuplement de l'Inde et sur la constitution de l'hindouisme pour comprendre cette inflexion.

LA MISE EN CAUSE DES UNIVERS DU TRAVAIL

La concentration ouvrière du Girangaon à Mumbai a connu son apogée, sur le plan de l'importance numérique et de la cohésion sociale, dans les années 1960 mais les usines commençaient à connaître des problèmes. C'est de cette décennie que date la première vague de précarisation avec la multiplication des supplétifs. Ensuite, les choses sont allées de plus en plus mal jusqu'à la grande grève de 1981-1983. Des usines ont fermé, d'autres ont été nationalisées avec réduction de la main-d'œuvre (D'Monte, 2002). Lorsque le conflit a éclaté, il était clair que la suite allait être faite de régressions et les salariés se sont lancés dans l'affrontement portés par une sorte de rage. Le front gréviste s'est cassé sur l'association très intime du gouvernement d'Indira Gandhi⁵ et des patrons de l'Association des propriétaires d'usines textile de Bombay⁶, soutenus en outre par les principaux syndicats et partis politiques de la place, Congrès, mais aussi Shiv Sena (*infra*) et Parti communiste. C'est donc sur un désastre que la grève s'est terminée avec 100 000 licenciements juste après le conflit et autant dans les dix années qui ont suivi. Les entreprises associées au textile ont aussi perdu des dizaines de milliers d'emplois pendant que le port, second employeur de la zone, commençait à réduire ses opportunités de recrutement. Un développement local de petites entreprises jugula un peu la situation mais cela n'a pas duré. Vers 1990, la catastrophe est apparue aux yeux de tous. Il fallait changer de métiers, partir ou accepter la dégradation de la situation. De nombreuses familles perdaient le logement (bien situé quoique terriblement médiocre) en même temps que le salaire et l'emploi. Un sentiment aigu de déclassement social et d'appauvrissement emporta en dix ans les quartiers textiles qui perdirent, en même temps que leurs cheminées, leurs repères pendant que commençaient à s'élever des gratte-ciels pour l'hyper-bourgeoisie⁷ aux dépens des anciens *chals* ouvriers. Je ne détaille pas cette partie de la scène mais il est clair qu'un univers du travail entier (deux millions de personnes concernées) venait de basculer dans la précarité et le chômage.

Sur le Gange, la situation a évolué de manière différente mais elle a aussi débouché sur une crise de l'emploi, du revenu et du statut. Les pêcheurs et les bateliers sont plutôt pauvres comme l'étaient les salariés du textile, mais ils obtiennent souvent leur revenu de manière indépendante. Las, la concurrence entre des pêcheurs et des bateliers de plus en plus nombreux et des évolutions techniques défavorables (entre autres la création de nombreuses routes et ponts

5. Elle était revenue au pouvoir en 1980 après deux ans et demi de gouvernement de coalition dit Janata (populaire) ayant succédé à l'état d'urgence de 1975-1977. Le tournant pro-libéral et conservateur du pays date sans doute de ce début des années 1980. Dans la grève, Indira Gandhi s'opposa personnellement à toute concession.

6. Créée en 1875.

7. Ce terme désigne la bourgeoisie mondialisée.

et la concurrence des camions) se conjuguent à la pollution, tragique pour les pêcheurs, pour mettre en cause le revenu mais aussi le plaisir que l'on peut avoir à vivre dans un milieu que l'on aime, plaisir qui exista chez les ouvriers de Mumbai aussi. Une partie importante des pêcheurs et des bateliers fut obligée de se replier sur des opportunités de travail précaire. Il s'agissait de travail dans les carrières de sable qui existent au long du Gange et de la Yamuna (son plus grand affluent) et de diverses formes d'embauche précaire dans la construction et les transports. Ces activités mal payées sont effectuées dans le cadre de système de médiation, les recruteurs de main-d'œuvre⁸ étant aussi des « suceurs de plus value » très efficaces (ils reçoivent un pourcentage de 30 % des salaires) (Talib, 2010). Cette dégradation de l'univers de travail des pêcheurs et des bateliers du Gange s'accompagne d'un développement de pratiques telles que l'alcoolisme pendant que la communauté des gens du fleuve peine à trouver des réponses appropriées.

DEUX ENSEMBLES COMMUNAUTAIRES COMPLEXES

Les travailleurs du textile de Bombay appartenaient à plusieurs groupes de *jatis*, les plus représentés étant les marathas, un groupe de caste dites *sudra* ayant connu une ascension à la fois globale et inégale, les malis et les agris, qui sont restés connus comme des « basses castes » ou, si l'on prend en compte la terminologie gouvernementale récente qui met en scène le « néovarna »⁹, des « Autres classes arriérées » (OBC). On trouvait aussi, dans certains secteurs de l'industrie, des ex-intouchables, particulièrement des mahars qui ont connu un processus important de réforme et de promotion statutaire par le biais de l'emploi public et de l'instruction. Il y avait aussi des personnes originaires d'autres régions, notamment de la plaine du Gange (où résident les pêcheurs). Il s'agissait de musulmans prolétariés et d'hindous membres de ce qui allait devenir les Classes arriérées (diverses *jatis* issus de classes modestes et de bas statut). L'ensemble des travailleurs du textile de Bombay (Mumbai) est pourtant dominé par l'importante communauté maratha. Ce groupe comprend plusieurs *jatis* rattachées par une histoire et un mode de vie communs. Originellement, ce sont des castes paysannes « laborieuses ». Depuis l'époque de Shivaji (1620-1680), les marathas ont partiellement connu une trajectoire ascendante dans le cadre de laquelle ils se sont identifiés, autant que faire se pouvait, à des membres du second *varna* (par ordre décroissant de statut), celui des *kshatriyas*. Cette avancée statutaire et politique a été facilitée par le fait que les marathas

8. Voir aussi à ce propos les travaux de D. Picherit (non publiés).

9. Ce terme me semble approprié pour désigner de vastes ensembles de caste-classe qui ressemblent notoirement aux *varnas* mais sont nouveaux (néo) au sens où leur logique n'est plus la hiérarchie sacralisée mais une forme d'égalitarisme. Leur activation veut compenser l'effet des hiérarchies préexistantes. Voir le travail de Galanter (1984).

forment le groupe social et identitaire le plus nombreux dans l'actuel ouest de l'Inde où a émergé le Maharashtra. Ils forment plus du tiers de la population. Ils possèdent une grande partie des terres (bien que la propriété soit assez peu concentrée) et disposent, de par leur nombre, d'un ascendant politique important. Ils constituent ce que l'on appelle une « caste dominante », bien que leur domination soit loin d'être sans partage¹⁰. Une grande partie d'entre eux était pauvre. Ils cultivaient avec peine des terres non irriguées dans des régions de montagne (la chaîne des Sayadris longe la côte du Maharashtra) et c'est pourquoi ils se sont retrouvés au travail dans les usines textiles de Bombay. Ce sont d'abord des fils, souvent cadets, de pauvres paysans marathas (et agri ou malis) qui sont venus vers les usines, après les terribles désastres qui ont frappé l'Ouest de l'Inde à la fin du XIX^e siècle. Les famines et la peste ont fait 15 millions de victimes dans la région entre 1850 et 1900¹¹. Le travail dans les usines n'était pas attirant et n'était guère plus stable que la survie d'exploitations agricoles menacées par la sécheresse. Les salaires ne permettaient pas de faire venir les familles des ouvriers à la ville, les conditions de vie y étant trop dures. Les communautés des salariés continuaient à être centrées sur les villages. Il n'empêche que, pour des dizaines de milliers de personnes, ce travail s'est imposé comme une solution.

C'est cet aspect de la situation qui requiert notre attention. Les familles des marathas et des autres *sudras* formaient alors des ensembles lâchement structurés par des cercles d'oncles et de cousins qui mettaient sur la touche ou relativisaient le rôle des pères. Les ouvriers de Bombay avaient des liens spécifiques avec leurs voisins car ils provenaient de leur région et souvent de leur village, presque toujours membres de leur *jati*. Leurs collègues avaient souvent les mêmes particularités. La raison en était le recrutement par le biais d'intermédiaires-chefs d'équipe. Ces gens, généralement des marathas, se faisaient une petite clientèle dans leur propre village et avaient pour mission de la rendre fidèle et disponible en usant de liens de caste et de patronage. Ceci permet de comprendre comment la campagne et la *jati* vivaient dans le faubourg industriel. Par ailleurs, les régulations du village conditionnaient la vie des ouvriers. Les mariages se faisaient à la campagne et les enfants y résidaient.

On vit apparaître assez rapidement des formes de conscience salariale puis des éléments de conscience de classe qui se transformèrent en conscience collective très forte à partir des premières grèves générales (en 1918 – il y aura plus d'une douzaine de grèves générales au cours du siècle). Cela constituait l'une des bases

10. Une caste dominante, selon la définition de M. N. Srinivas (1987), est une caste nombreuse qui possède une grande partie du sol et exerce une emprise politique majeure. Les marathas-kunbis forment 34 % de la population au Maharashtra (115 millions d'habitants en 2012).

11. Les évolutions des pratiques agraires et la dureté du libéralisme économique des Britanniques semblent en cause (voir Ferro, 2003).

d'une culture urbaine de masse mais les ouvriers n'ont commencé à faire venir leurs épouses (un ouvrier en avait souvent plusieurs) qu'après le second conflit mondial et l'indépendance de l'Inde en 1947. Cette culture collective s'appuyait sur une vie de quartier au sein de laquelle les réalités de caste conservaient une importance énorme. Les immeubles et les quartiers monocommunautaires demeuraient la règle. Des réseaux de *jati* menaient à l'emploi ; les petits métiers, l'artisanat étaient dominés par la caste. En politique, enfin, les préoccupations mais aussi les regroupements de caste tenaient une place énorme qui ne fit que s'accroître à partir des années 1960. Le mouvement pour la création du Maharashtra, qui ébranla la métropole et surtout les milieux populaires entre 1953 et 1960¹², tenait à la fois de l'affirmation communautaire et du mouvement populaire interclassiste, comparable aux grèves générales et autres insurrections du Girangaon. Il fit beaucoup pour accentuer et mettre au goût du jour la culture des marathas et de ceux qui s'en sentaient proches. Dans le même temps, mais le mouvement était plus ancien, l'ensemble des marathas, d'un côté et celui des *sudras* maharashtriens de l'autre (quoique les marathas fussent *sudras* !), puis enfin celui de tous les maharashtriens de Bombay, connurent des mouvements de fusion et d'unification. À la campagne, ces ensembles étaient très segmentés, avec des tendances fissipares. L'urbanisation et le travail commun à l'usine eurent des impacts contraires. Les diverses *jatis* marathas se mirent à pratiquer les intermariages et une culture commune, urbaine et de caste, émergea peu à peu. Le succès du mouvement entraîna, dans le cadre de frustrations liées à la montée du chômage, la création de la Shiv Sena. Ce mouvement, qui existe encore, allait avoir une influence déterminante sur la scène urbaine et maharashtrienne. Il n'était pas dominé par des marathas et les institutions proprement marathas lui échappèrent toujours mais il pratiqua l'extrême valorisation de Shivaji, le plus célèbre des marathas¹³, en idéalisant son style de gouvernement et en sacralisant le Maharashtra. Toujours est-il qu'après une résistance assez brève des forces de gauche (syndicats, partis communistes et partis socialistes) une partie importante des ouvriers passa du côté de la Shiv Sena et de son imaginaire héroïque (Heuzé, 2000 ; Eckert, 2003).

Si la Shiv Sena (fondée en 1966) n'était pas une organisation communautaire, maratha ou autre, elle magnifia la conscience maharashtrienne au point d'en faire le siège d'une communauté imaginée. Par ailleurs, le fonctionnement de l'organisation dans les quartiers populaires adopta un style particulier, les locaux servant de lieu de regroupement des segments communautaires (familles, réseaux villageois, *jatis*). Il y avait les branches et les sous-branches (plusieurs

12. *Samyukt Maharashtra Andolan*, dirigé par des socialistes et des communistes.

13. Héritier d'une chefferie près de Puné, il se dresse contre les suzerains musulmans, se taille des fiefs et fonde l'Empire marathe en 1674. Il est renommé pour son sens de la justice et ses talents d'administrateur. Les nationalistes hindous (Shiv Sena et RSS notamment) en ont fait une icône.

centaines, au niveau des immeubles) et des clubs de proximité (plusieurs milliers) articulés autour de la promotion des fêtes religieuses et de la fête de Shivaji, tous capables de mobiliser l'espace public urbain et d'y imposer les symboles de la Shiv Sena, symboles « jeunistes » de combativité et de justice articulés autour de thématiques hindoues. La Shiv Sena et son réseau de clubs de jeunes se sont développés au moment où le trouble saisissait les quartiers ouvriers avec les premières fermetures d'entreprises et le développement du travail précaire.

Du côté du Gange, les choses se présentent de manière sensiblement différente mais on peut opérer des parallèles : des gens si éloignés, vivant de manière si différente, et pourtant saisis par le même trouble... Les communautés de pêcheurs et de bateliers du Gange étaient divisées en plusieurs dizaines de *jatis* à l'époque de l'indépendance. Ils étaient pourtant associés par un mode de vie commun (Gooptu, 2001), une situation de pauvreté généralisée et l'expérience traumatisante de la classification comme « caste criminelle » par le système colonial (elle ne fut abolie qu'en 1952)¹⁴. La *jati* la plus importante était celle des kevats. Le système social des kevats et des autres mallahs (c'est un terme de métier d'origine arabe) était constitué, comme celui des marathas, de groupes endogames au sein desquels existaient des segments en principe exogames (*gotras*). Dans les faits, chez les marathas comme chez les kevats, l'exogamie de *gotra* était un idéal rarement concrétisé et l'on privilégiait le mariage avec des cousins croisés au sein du groupe mais aussi de la famille communautaire, en principe exogame mais de fait endogame. Comme les marathas, les kevats et la plupart des *jatis* de pêcheurs et de bateliers étaient considérés comme des « castes pures », au sens où ils pouvaient donner de l'eau et des aliments aux membres des autres groupes sociaux (Dumont, 1966). Ces données avaient encore toute leur pertinence dans les années 1950 et elles contrastaient avec la condition très dépréciée des kevats et des autres castes de pêcheurs dans la société en général (Heuzé, 2010).

C'est pour répondre à cette situation que s'est développé le mouvement nidad. Il est né avant l'indépendance autour de personnalités situées à la frontière du monde religieux et de l'univers politique. Il s'est développé dans les villes comme Benares et Allahabad. Le but était de construire une identité globale pour l'ensemble des bateliers et des pêcheurs à partir d'un récit (*mythos*) valorisant. Il existe des milliers de mouvements analogues en Inde. Ils sont placés au cœur des transformations sociales du pays. Nidad Raja Guha est un personnage de l'épopée hindoue, supposé avoir aidé le prince et dieu Ram lors de son odyssée vers le sud¹⁵. Il aurait été un roi puissant de peuple autochtones ou assimilés. Le

14. Cette pratique de stigmatisation date de 1871. Les kevats-mallahs y furent inclus parce qu'ils avaient participé de manière éminente au soulèvement de 1857-1858 contre l'occupant.

15. Le Ramayana est la seconde plus grande épopée hindoue. Elle est centrée autour d'une quête de justice et de vérité, de grands moments étant la lutte contre les démons. Quand Ram rencontre Nidad Raja, il est au début de son aventure.

mythe de Nisad Raja tel qu'il fut réanimé au service de l'affirmation statutaire et des besoins identitaires des kevats est à la fois une affirmation d'« hindouité »¹⁶, une tentative de sanscritisation (d'adhésion aux valeurs des brahmanes) et une volonté de se référer à un passé de puissance autonome, accolée à un imaginaire *adivasi* (les peuples étant présents avant les brahmanes) ou plutôt dans ce cas *mulnivasi* (les peuples de la terre, du « foyer originel » – *mul*). Cette construction identitaire unificatrice a lentement pénétré l'ensemble des *jatis* qui devaient constituer les nisads. Il y a eu des réunions, des mouvements littéraires, des poussées religieuses et des transformations politiques. Au cours des années 1950, suite à leur faible statut et à leur position de dominés, les nisads en voie d'affirmation n'avaient pas d'expression politique propre. Ils étaient parmi les nombreuses castes pauvres clientes du puissant Parti du Congrès alors dominé par les brahmanes de l'Uttar Pradesh et du Bihar, les deux provinces où l'on trouve des kevats. La partie religieuse du mouvement d'affirmation identitaire a débouché sur la création du temple de Nisad Raja Guha à Bénarès (1968) et de quelques autres sanctuaires (Singhrel), opérations contrôlées par le Parti du Congrès, dont le caractère laïque s'est toujours arrêté aux frontières de la politique de caste (Kumar, 1988). Sur le plan du travail, dans une situation de plein-emploi et d'abondance de la ressource en poisson, les nisads ont cherché à se recentrer sur le cœur de leurs métiers, à se rapprocher du fleuve (où avait évolué le roi du mythe) et à se limiter au travail de batelier et de pêcheur. Une poésie et une littérature témoignent de ces préoccupations qui se sont accompagnées de tentatives pour éloigner les nisads (kevats et autres) de travaux jugés dégradants, tels que le travail précaire dans les carrières de sable, la conduite de *rikchas* ou les tâches de portefaix, sans parler de la très présente mais fort dépréciée vente d'alcool. Le mouvement nisad a aussi tenté de conquérir des terres pour la communauté, qui n'en avait pas, l'agriculture étant considérée comme une occupation honorable.

C'est dans les années 1970 que les choses ont commencé à se gâter avec les premières pollutions et la mise en place d'un contrôle étatique des activités de batellerie et de pêche. La tendance s'est aggravée durant la décennie 1980 pendant que la communauté se divisait sur le plan politique. Une partie de ses membres s'est mise à guigner vers la gauche socialisante et laïque du Samajvadi Party (Parti socialiste¹⁷) pendant que les autres, dont la presque totalité des nisads aisés (marchands de sable, de poisson, de filets et de glace), se sont placés sur les positions du nationalisme hindou incarnées par le BJP (Parti du peuple indien). Ce parti, qui partage de nombreuses thématiques avec la Shiv Sena, la différence étant que cette dernière est aussi régionaliste maharashtrienne, veut

16. Ici, le terme met en scène la volonté de trouver sa place dans la religion hindoue. Il ne se réfère pas au nationalisme hindou.

17. Ce parti est né sur les décombres des anciens partis socialistes (SSP et PSP) durant les années 1980. Il a pour caractéristique d'être localisé dans la Plaine du Gange.

l'unité des hindous et la valorisation d'une forme de religion politique qui fasse de l'hindouisme la base culturelle de la nation. Jusqu'au milieu des années 1980, le BJP est resté minoritaire dans le pays, y compris dans la plaine du Gange. Sur le plan du travail, cette tendance, dominée par des membres de haute caste des milieux d'entrepreneurs et de commerçants, s'oppose à ce qu'elle appelle les « divisions entre frères ». L'unité des hindous et celle de la communauté doivent prévaloir sur les ressentiments liés à la condition. Chez les nisads, la fin des années 1980 a été très mauvaise. Le gouvernement a mis en service de nouveaux ponts et les camions ont menacé l'activité de batellerie. La pollution (tannerie, engrais, plastiques, etc.) a commencé à mettre sérieusement en danger la pêche et l'État s'est mis en tête de protéger certaines espèces animales en freinant la pêche. Par ailleurs, la population de nisads, un groupe qui pratiquait peu la planification des naissances avant 2000, a atteint des sommets inédits dans ce cadre de reflux des opportunités de pêche et de batellerie.

LES COMMUNAUTÉS DANS LES CRISES DE L'EMPLOI ET DE LA RESSOURCE

Après le désastre de la grève du textile à Mumbai, les salariés du Girangaon ont connu une période de stupeur (Menon, Adarkar, 2004). Une partie s'était repliée sur les villages, suivant les directives du dirigeant du conflit mais leur monde avait changé. Alors que six générations de travailleurs avaient vécu de manière intense leur relation à l'univers rural, la campagne constituant souvent le pôle le plus fort de leur identification, ils se sentirent déplacés au village. Ce dernier ne constituait plus l'horizon indépassable. C'étaient au contraire les ruraux qui rêvaient de la ville. L'aggravation des conditions économiques et écologiques de l'agriculture (et de la pêche) en Inde de l'ouest était certainement en cause mais le statut de la ville, surtout Bombay, avait changé. Elle était devenue un sujet imaginaire puissant et l'objet de désirs multiples, notamment chez les jeunes et, c'était nouveau, chez les femmes. Durant les années 1950 et 1960, le monde du travail du Girangaon avait construit peu à peu, empruntant à divers registres (dont celui de la respectabilité petite bourgeoise), un nouveau modèle familial. Certes, il était imparfait, en relation avec l'alcoolisme, la violence des hommes à l'encontre des femmes et les querelles de voisinage. Il promouvait pourtant une nouvelle éthique dans le cadre de laquelle les femmes venaient à la ville, cessaient de travailler hors de la maison et se consacraient aux tâches ménagères. En revanche, les hommes abandonnaient peu à peu la polygamie, les répudiations et la bouteille. Ce modèle, qui a des liens avec l'utopie quelque peu victorienne (pour le dire vite) des réformateurs hindous du XIX^e siècle, s'est mis en place avec la popularisation de la Shiv Sena et de son mythe héroïque national et religieux. Ce mouvement souvent dénoncé comme le « parti des voyous » a donc incarné la quête de respectabilité populaire (comme le PCF l'a fait en

France trente ans plus tôt). Il a participé à l'unification et à la modernisation de la communauté. Il a enfin promu des formes de sociabilité permettant de valoriser le statut des familles. Cela s'est notamment passé par le biais des mariages. Le mariage est une obsession indienne qui révèle le maintien de l'importance d'une notion extensive de la famille. Cette notion s'est pourtant recentrée sur la ville au cours des années 1970-1980. Les salariés avaient des mariages relativement discrets à Bombay jusqu'aux années 1960. Ils sont devenus somptueux et ont copié les mœurs des hautes castes, cette réévaluation étant souvent associée à la culture de la Shiv Sena.

Face à la crise du travail et au désastre des licenciements, les communautés des salariés du textile et du port (où il y a aussi beaucoup de marathas) se sont révélées des refuges mais ils étaient très relatifs. Les liens avec le monde rural périllicitaient et rien n'a pu inverser la tendance. Les regroupements communautaires en ville, notamment l'habitat regroupé selon la caste, ont été menacés par les expulsions qui ont suivi les licenciements et par l'appauvrissement, quoique certains travailleurs aient réussi à devenir propriétaires ou locataires à vie de leurs logements minuscules. Les clubs de quartiers, monocommunautaires ou non, ont alors connu leur plus grande extension. Ils ont permis de juguler partiellement les effets délétères du chômage des jeunes et des moins jeunes en occupant les désœuvrés et en dirigeant leurs énergies vers des entreprises communautaires telles que la construction de temples, la préparation de fêtes de rue ou le « service social » de proximité. Des organisations communautaires plus larges telles que le « Maratha Mahasangh »¹⁸ ont aussi connu un regain. La déstructuration des milieux de travail a pourtant provoqué l'irruption d'attitudes individualistes, et parfois violentes, qui ont mis en cause le fonctionnement communautaire. La solidarité lors des expulsions a été faible parce que les voisins espéraient récupérer les espaces vacants. Il en a été de même sur le front de l'emploi. Des nouvelles opportunités ont été créées dans des niches déjà surpeuplées telles que la vente de rue. Des activités délinquantes telles que la vente d'alcool et de billets de cinéma¹⁹ ont souvent remplacé les solidarités (relatives) de l'usine. On a vu aussi se multiplier les emplois de garde ou de police privée.

La crise est devenue terrible à la fin des années 1980 quand le patronat a multiplié les déplacements d'installations productives vers des régions moins revendicatrices. Le mouvement a concerné les autres branches industrielles où certains ouvriers du Girangaon avaient trouvé refuge. Il est impossible de réduire les mouvements de la Vague safran, la poussée majeure du nationalisme hindou, à un problème économique et social, et il ne fut d'ailleurs pas centré sur Bombay,

18. Fondée à la fin du XIX^e siècle, cette organisation de caste des marathas est l'une des plus puissantes de l'Inde.

19. Il s'agissait d'acheter tous les billets des séances de films populaires et de les revendre au marché noir.

mais il est certain qu'il a pris dans cette ville une signification particulière. Ce mouvement identitaire, politique et culturel, auquel la Shiv Sena a pris largement sa part, a commencé en 1984 dans la cité portuaire, lorsque la ville de Bhivandi et les quartiers nord ont vécu de graves confrontations entre hindous et musulmans. La fin de la grève textile était toute fraîche. Bhivandi est l'une des grandes villes d'ateliers de tissage mécaniques, où s'étaient recasés plusieurs milliers d'anciens grévistes, parmi une population majoritairement musulmane. Huit ans plus tard, d'autres affrontements embrasant l'aire métropolitaine ont duré un mois et on a vu alors à quel point le sentiment communautaire, celui de la *jati* mais aussi celui d'une grande « communauté hindoue », pouvait être intense en relation au sentiment de la perte de tout le reste : le travail d'abord, la respectabilité et le revenu ensuite, les normes de la famille et de la prédominance masculine enfin. Beaucoup de familles vivaient en effet grâce à l'emploi féminin, notamment la domesticité, et c'était mal ressenti. Dans les années qui suivirent, le double mouvement de renforcement symbolique de la communauté et d'explosion de l'individualisme s'est poursuivi pendant que l'ancien quartier des usines devenait un champ d'expansion du capitalisme financier, de nombreuses tours de luxe poussant à la place des bâtiments industriels. La présence ouvrière mais aussi maharashtrienne et maratha, qui avait été si massive et importante, devenait interstitielle pendant que les familles migraient peu à peu vers les banlieues excentrées du nord.

Sur le Gange, face aux menaces sur l'emploi et l'accès au fleuve, les communautés ont été fortement mises à contribution mais leur mode de mobilisation ne ressemble pas à celle d'une main-d'œuvre (ou de travailleurs). J'ai parlé du processus d'unification et de quête identitaire. Il s'est poursuivi avec des créations d'institutions (comme le « Panchayat des 52 quartiers » d'Illahabad) et un processus de sanscritisation et d'hindouisation à l'intérieur de l'ensemble communautaire. De nouvelles formes de mariage et d'autres rites de passage ont été promues. Elles se sont lentement répandues, transformant en profondeur la conscience de soi et le rapport aux autres. Le mécanisme pourrait être le suivant : la situation économique du groupe se dégrade mais il compense d'une certaine manière en acquérant du statut et du capital symbolique. La poussée du nationalisme hindou a été l'autre face de ce processus mais elle a été plus brève, quoique ses conséquences ne soient pas terminées. Le mouvement de la Vague safran a pris consistance dans la Plaine du Gange après 1984 et les nisads, en voie de recomposition communautaire, y ont rapidement adhéré. Deux des plus grands chefs du mouvement en Inde du nord durant les années 1980-1990²⁰ viennent de la communauté. Les nisads ont participé aux grands événements qui allaient déboucher sur la destruction de la mosquée d'Ayodhya

20. Uma Bharti, égarée du BJP, femme politique de grande importance et Kalyan Singh, chef du gouvernement de l'Uttar Pradesh en 1992 quand la mosquée d'Ayodhya fut rasée.

et mener le BJP (et la Shiv Sena) au pouvoir étatique fédéral en 1996-1998. Ils ont été impliqués dans des émeutes et des tensions diverses et ont développé une solide aversion envers les musulmans. Ces derniers étaient les seuls à menacer leur monopole sur le fleuve et, la situation s'aggravant, la compétition s'est transformée en détestation. La culture du Ramayana, présente dans la région bien avant la Vague safran, a connu de nouveaux développements chez les nisads, qui se sont identifiés de plus belle à Nisad Raja Guha et aux combats de Ram contre les démons.

Cette évolution a pourtant rapidement buté sur un autre mouvement de fond, l'intégration des nisads au « néovarna » des OBC ou *Other Backward Classes*. Ce regroupement de plusieurs milliers de *jatis* artisanes et paysannes²¹ est né d'une revendication développée dans les années 1950 qui demandait que ces groupes, généralement pauvres, bénéficient des mêmes avantages que ceux qui venaient d'être attribués par l'État (postes « réservés » dans l'administration, sièges de députés et quotas dans le système éducatif) aux « castes répertoriées » et aux « tribus répertoriées », deux « néovarnas » nés au milieu du XX^e siècle. Cette revendication s'est concrétisée en 1990, malgré la révolte des jeunes de « hautes » castes²², avec la mise en place de quotas d'embauche (de 27 %) à destination de ce groupe totalisant 55 % de la population. Le rapport de l'État à la construction de cette catégorie est complexe. Il semble bien que l'institution, au moins au niveau central, ait été poussée, par des élites subalternes issues des groupes en question, à intégrer leur réalité au système politique et au marché du travail. Par ailleurs, ce patronage peut être rattaché à des systèmes anciens, précoloniaux ou coloniaux. Toujours est-il que les nisads, rapidement lassés du peu d'attention que les hommes et femmes politiques du BJP leur accordaient, se sont emparés de cette problématique. Ils l'ont fait sous l'impulsion d'une poignée de militants du Parti *Samajvadi*, qui ont su relier le triste constat d'une aggravation de leur condition, leur sentiment de solidarité des « petites gens » (prolétarienne est un peu hors de propos, ouvrière ou salariée ne convient pas non plus) et les perspectives d'avancement social offertes par ce système de quotas. Les nisads, répertoriés sous différents noms de *jati*, sont classés comme OBC. Pourtant, une grande partie des gens du fleuve ne voit pas l'intérêt des quotas d'embauche dans l'administration et le secteur public parce que ces emplois ne les intéressent pas et qu'il faut avoir de l'instruction. À partir de 2000, dans le cadre d'une désaffection vis-à-vis du parti *Samajvadi* (corruption, violence, clientélisme favorisant certaines *jatis* seulement), des voix nisads se sont élevées pour demander leur classement comme « castes répertoriées ». Cela serait une nouveauté, quoique non absolue, dans les systèmes de classement de

21. En 1990, on en dénombrait officiellement 3 743.

22. Les étudiants ne bénéficiant pas de quotas (l'immense majorité) manifestèrent de manière insurrectionnelle dans plusieurs régions à l'été 1990.

l'État vu que ce groupe n'a jamais eu rien d'intouchable mais le Parti du Congrès, porteur de l'initiative pour contrer le parti des dalits (castes répertoriées²³), est prêt à toutes les innovations qui pourraient lui rapporter des voix (Robb, 1993). Ces transformations du champ politique n'ont pas empêché le mouvement vers l'affirmation *nisad* globale et la sanscritisation des castes de pêcheurs et de bateliers de progresser depuis le tournant du millénaire.

PRENDRE AU SÉRIEUX LE TRAVAIL ET LA COMMUNAUTÉ

Mes exemples ne résument pas les situations de travail dans l'Inde actuelle mais elles sont suffisamment représentatives pour être prises au sérieux. Un enseignement essentiel est l'importance de la donnée communautaire, sa complexité et son caractère d'autonomie relative. Dans des conditions différentes, par exemple lorsque se crée une nouvelle industrie, on retrouve aussi les problématiques communautaires, particulièrement mais pas seulement lorsque les travailleurs, salariés ou non salariés, œuvrent dans le « secteur inorganisé » ou les parties précaires ou à petite échelle du « secteur organisé ». Il n'y a aucune évolution vers la disparition de la caste. Dans certains cas, c'est le contraire.

Les ensembles de travailleurs n'ont jamais fait abstraction des données communautaires en Inde. La seule dimension qui s'est vue minorée est le caractère inégalitaire des *varnas*. Les *jatis* et les ensembles religieux qui peuvent fonder des solidarités sont sollicités pendant les crises mais aussi lorsque les choses s'améliorent. L'apogée du Girangaon a vu la naissance d'une culture de masse et de classe et le développement de l'identité maratha à côté d'une globalisation du religieux qui allait être plus tard réinvestie dans le mouvement « safran ». L'affirmation des *nisads* en tant que groupe et le début de leur sanscritisation ont aussi pris place quand leur monde allait plutôt bien. Ces mouvements avaient leur logique propre, ne se réduisant pas à l'expression d'une amélioration économique ou statutaire. Certains mouvements, amorcés quand la situation était bonne sur le front du travail et de l'emploi, se sont poursuivis ensuite. Il y a pourtant eu des changements, des inflexions nouvelles, liées à la dégradation des contextes de travail, de logement et de revenus. L'irruption des violences intercommunautaires, les musulmans (sunnites *ajlaf*) étant des concurrents redoutables dans les deux cas en même temps que des prolétaires aux conditions assez proches, exprimée en termes de *jati* ou de communauté religieuse mais aussi avec l'idiome du nationalisme, est un bon point de repère. Il y avait eu des violences de ce type dans le Girangaon quand une longue grève avait déjà épuisé les ouvriers cotonniers en 1929. Il ne se produit pas

23. Cet ensemble de 1 200 *jatis* de très bas statut, les ex-intouchables, constitue l'un des premiers « néovarnas », sa particularisation datant de la période coloniale.

forcément des affrontements lorsque les conditions économiques s'aggravent. Les événements communautaires et intercommunautaires, ainsi que les passions religieuses, ont leur logique propre. Le mouvement de la Vague safran, qui a bouleversé tout le Nord et l'Ouest du pays entre 1983 et 2004, est né dans le contexte de long affrontement religieux et d'animosité durable envers le Pakistan, État musulman qui a souvent lancé ses troupes contre l'Inde. Dans ce contexte, la dégradation du quartier central de Bombay, ou de la condition des pêcheurs et bateliers du Gange, est quelque chose de subordonné. Tout se passe comme si les deux dimensions, le travail et la communauté, ne s'ignoraient pas mais vivaient les choses à leur niveau et dans leur propre idiome. Les interférences directes, qui se manifestent, par exemple, par le biais de personnalités impliquées dans les deux dimensions, ne suffisent pas à faire fusionner ces réalités. Par contre, les moments de plein-emploi et de croissance du revenu tendent à mettre sur la touche certains aspects de la recomposition communautaire, en fournissant des opportunités à des consciences de classe ou simplement fondées sur le culte du « beau travail » (dans la bouche des acteurs : de l'art) comme chez les pêcheurs. En revanche, quand les choses se délitent sur le plan du salaire, du revenu et des conditions de vie, certains aspects dramatiques de la quête identitaire, dont la haine d'autrui, ont plus de chances de passer au premier plan.

L'État est loin d'être absent de ces scènes. Dans le cas de Mumbai, le travail, relevant initialement seulement du secteur privé, est devenu largement dépendant des usines nationalisées. Le droit du travail et les grilles de salaires qui protégeaient (un peu) les travailleurs du textile étaient garantis par l'État mais la tutelle d'un syndicat de collaboration de classe était aussi le fait de cette institution et plus exactement d'un Parti du Congrès qui s'est longtemps pris pour l'État. La déconfiture de la grève de 1981-1983 est largement venue de l'État (et encore une fois du Parti du Congrès). Ensuite, l'appareil d'État avait beaucoup fait pour que certaines lois protègent les logements des travailleurs et autant fait, sous impulsion congressiste, pour que ces lois soient vidées de tout contenu. Ceci n'est pas résumable en quelques lignes comme il n'est pas possible de mettre rapidement en scène les pratiques dites de laïcité qui organisent, avec des contradictions et des limites, les rapports de l'État et des communautés, notamment religieuses. L'importance du système de réservations d'emplois à destination des castes répertoriées et des autres classes arriérées a été évoquée, notamment dans le cas des nisads. Le statut et la position des communautés sont constamment mis en scène, changés et manipulés dans le cadre d'un jeu complexe, fondateur de société, entre l'État (qui a lui même un contenu communautaire) et les élites communautaires. Elle concerne aussi des gens à Mumbai²⁴. C'est un bon exemple de la manière dont l'appareil d'État se trouve

24. La Shiv Sena est la seule organisation politique d'envergure à s'être opposée aux quotas OBC, au nom de l'unité nationale. Cela provoqua une scission dans l'organisation.

sollicité et investi par des groupes subalternes mais aussi de la façon dont les institutions centrales patronnent des groupes sociaux, au nom de l'égalité mais en toute inégalité.

BIBLIOGRAPHIE

- Breman J., 1996, *Footloose Labour: Working in India's Informal Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Breman J., 2010, *Outcast Labour in Asia: Circulation and Informalization of the Workforce at the Bottom of the Economy*, Delhi, Oxford University Press.
- De Neve, 2005, *The Everyday Politics of Labour*, Delhi, Social Science Press.
- D'Monte, D., 2002, *Ripping the Fabric, the Decline of Mumbai and its Mills*, Delhi, Oxford University Press.
- Dumont L., 1966, *Homo hierarchicus*, Paris, Gallimard.
- Eckert J., 2003, *The Charisma of Direct Action*, Delhi, Oxford University Press.
- Ferro M., 2003, *Le livre noir du colonialisme*, Paris, Laffont.
- Galanter M., 1984, *Competing Equalities: Law and the Backward Classes in India*, Delhi, Oxford University Press.
- Gooptu N., 2001, *The Politics of the Urban Poor in Early Twentieth Century India*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Harris-White B., 2003, *India Working*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Heuzé D. G., 1989, *La grève du siècle, 1981-1983*, Paris, L'Harmattan.
- Heuzé D. G., 2000, *Bombay en flammes, le cri des deux mondes*, Paris, L'Harmattan.
- Heuzé D. G., 2009, « Complexité de l'informel, Réflexions à partir des transformations de l'industrie textile en Inde », *Les mondes du travail*, n° 9-10, pp. 53-66.
- Heuzé D. G., 2010, « Les constructeurs de bateaux de Kanpur (Inde du nord) : savoirs de métier, culture du travail et statut » in Mahias M.-C. (dir.), *Construire les savoirs dans l'action, Apprentissages et enjeux sociaux en Asie du Sud*, Paris, Éditions de l'EHESS (coll. « Purushartha n° 29 »).
- Heuzé D. G., 2012, « Nisads of the Ganga, Playins with Notions of Margin and Centre » in Carin M., Guzy L. (dir.), *Voices from the Periphery: Subalternity and Empowerment in India*, Londres, Routledge, pp. 19-47.
- Kumar, N., 1988, *The Artisans of Banaras*, Princeton, Princeton University Press.
- Menon M., Adarkar N., 2004, *One Hundred Years, One Hundred Voices*, Calcutta, Seagull Books.
- Parry J. P., Breman J., Kapadia K., 2000, *The Worlds of Indian Industrial Labour*, New Delhi, Sage Publications.
- Patel S., Masselos J. (dir.), 2003, *Bombay and Mumbai: The City in Transition*, Delhi, Oxford University Press.
- Robb P. (dir.), 1993, *Dalit Movement and the Meaning of Labour in India*, Delhi, Oxford University Press.
- Srinivas M. N., 1987, *The Dominant Caste and Other Essays*, Delhi, Oxford University Press.
- Talib M., 2010, *Writing Labour: Stone Quarry Workers on the Periphery of Delhi over the Last Quarter Century*, Delhi, Oxford University Press.