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

Sandrine Michel  
Xavier Oudin (Eds)

*La mobilisation  
de la  
main-d'œuvre*

**< Collection Travail et Mondialisation >**

L'Harmattan



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

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

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

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

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

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

## TABLE ALPHABETIQUE DES AUTEURS

- Laurence BARALDI – Institut de Recherche Economique sur la Production et le Développement (IREPD), UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Azzedine BOUSLIMANI – Groupe Analyse des Transformations de l'Economie et Histoire Quantitative, LAMETA, UMR CNRS, Université de Montpellier I.
- William CAVESTRO – Institut de Recherche Economique sur la Production et le Développement (IREPD), UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Christine DURIEUX – Institut de Recherche Economique sur la Production et le Développement (IREPD), UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Agustin ESCOBAR LATAPI – CIESAS Occidente, Université de Guadalajara, Mexique.
- Bruno LAMOTTE – Institut de Recherche Economique sur la Production et le Développement (IREPD), UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Sandrine MICHEL – Laboratoire de Sciences Economiques Richter, Centre d'Etude de Projets (LASER-CEP), Université de Montpellier I.
- Cecilia MONTERO CASASSUS – CADIS-CNRS, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), Paris.
- Abdallah NOUROUDINE – Département d'Ergologie-APST, Université de Provence, Aix-en-Provence.
- Xavier OUDIN – U.R. Travail et Mondialisation, Institut de Recherche pour le Développement, Université de Montpellier I.
- Jean PAPAIL – U.R. Travail et Mondialisation, Institut de Recherche pour le Développement, INESER-CUCEA, Université de Guadalajara, Mexique.
- Michel VERNIERES – Laboratoire d'Economie Sociale (LES-MATISSE), UMR CNRS, Université de Paris I.



## SOMMAIRE

S. MICHEL, X. OUDIN

Introduction - La mobilisation de la main-d'œuvre ..... 7

B. LAMOTTE

La stratégie européenne de l'emploi : agir sur le travail pour améliorer l'emploi ?..... 17

L. BARALDI, W. CAVESTRO, C. DURIEUX

Libéralisation des services postaux et développement d'une gestion des compétences à La Poste ..... 29

C. MONTERO CASASSUS

La formation du capital humain dans les emplois précaires. Le travail à domicile au Chili ..... 45

X. OUDIN

Mobilisation de la main-d'œuvre et politique économique dans le Vietnam contemporain ..... 61

J. PAPAIL

Migrations internationales et changements de statuts d'occupation dans le centre-ouest mexicain ..... 87

A. ESCOBAR LATAPI

Nouveaux modèles économiques au Mexique : Nouveaux systèmes de mobilité sociale? ..... 105

A. BOUSLIMANI

Effets générationnels de la formation sur le développement en longue période. Une analyse par le stock d'éducation accumulée. Application au cas de l'Algérie (1954-2000) ..... 141

M. VERNIERES

La formation en tant qu'élément de mobilisation de la main-d'œuvre ..... 165

A. NOUROUDINE

Travail et mobilisation de la main-d'œuvre : éléments d'analyse épistémologique..... 175



## INTRODUCTION

**S. Michel, X. Oudin**

LASER-CEP et IRD  
Université de Montpellier I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LA STRATEGIE EUROPEENNE DE L'EMPLOI : AGIR SUR LE TRAVAIL POUR AMELIORER L'EMPLOI ?

**B. Lamotte**

IREPD, UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble

Un des aspects de la question sociale liée à la mondialisation réside dans le changement technique qui s'accomplit dans tous les pays du monde et dans les modalités nationales de ces changements. Les structures de l'emploi sont bouleversées par ces évolutions et on peut distinguer, avec Krugman (1994), deux évolutions typiques en fonction des caractéristiques institutionnelles des pays. Dans les pays où les salaires sont relativement flexibles, la demande de travail pour certaines catégories sociales impose un infléchissement important des niveaux de rémunération. Dans les pays où les salaires sont relativement rigides, la réduction de la demande de travail se répercute dans les niveaux d'emploi et amène du chômage. Mais en tout état de cause, l'évolution du travail joue un rôle central dans les difficultés d'accès à l'emploi et introduit des inégalités.

Une approche, que nous qualifierons pour l'instant de *structurelle*, recherche dans l'évolution du travail des facteurs explicatifs aux difficultés d'emploi constatées dans la plupart des pays européens. On soupçonne, depuis longtemps, le changement technique et organisationnel d'être à l'origine de changements des qualifications qui privilégient les niveaux de qualification plus élevés au détriment des bas niveaux. De la sorte, le changement technique actuel présenterait un caractère potentiellement inégalitaire pour la population active<sup>1</sup>. Les populations les plus

---

<sup>1</sup>. On maniera avec prudence l'idée que les inégalités sont inévitablement liées au changement des techniques. Les médiations et les possibilités de choix sont

aptes au changement et à l'apprentissage, à l'acquisition de compétences nouvelles dans des domaines techniques nouveaux, seraient plus facilement employables que d'autres, expliquant ainsi une partie des difficultés rencontrées.

On peut également faire l'hypothèse d'une incidence déstructurante de ce changement à l'intérieur des catégories sociales elles-mêmes. Ainsi, dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers, par exemple, les difficultés sont très différentes pour les ouvriers qualifiés et les ouvriers non-qualifiés. Au sein de la population active dans son ensemble se produirait une élévation des niveaux de qualification, tandis que au sein de chaque groupe social se produirait une différenciation en fonction des capacités et des aptitudes personnelles à faire face aux changements en cours. Cette individualisation des situations sociales fragilise des solidarités antérieures et impose des traitements différenciés des situations à l'intérieur des groupes sociaux constitués<sup>2</sup>.

Plutôt que de rechercher dans l'ensemble des formes et des composantes du rapport salarial les éléments variés de recomposition qui peuvent former un nouveau système stable, on peut privilégier l'analyse des pratiques d'entreprise en matière d'organisation et de rémunération qui en constituent le cœur (Lamotte et Troussier, 1994). Les employeurs manient assez librement certaines des variables qui ont trait à la mise en œuvre du travail d'un côté et aux modalités de rémunération de l'autre. De ce point de vue, le rapport salarial fordien a été caractérisé par une organisation du travail fondée sur des tâches stabilisées, formalisées et prescrites à une main-d'œuvre dont la marge d'initiative dans l'activité était assez restreinte. Les modalités de rémunération du travail pouvaient ainsi s'appuyer sur des descriptions de postes fiables et significatives et les systèmes de *job-evaluation* fondaient une inscription de ces postes dans des grilles de classifications relatives, comme le système des classifications *Parodi* en France. Une cohérence entre le travail et le salaire était alors établie, en ce sens que les éléments de structuration de l'activité permettaient aussi l'énonciation de principes de rémunération, notamment d'une hiérarchie des salaires, acceptable socialement. Cette cohérence de la relation salariale, c'est-à-dire des formes de travail et des principes de

---

nombreuses et le déterminisme est somme toute assez illusoire si on se réfère à la réflexion classique de M. Maurice (1980).

<sup>2</sup>. On trouvera dans Bernoux P. et al. (1987) une réflexion critique sur la thèse de la polarisation des qualifications qui reste un objet de débats et d'inspiration dans les analyses du travail et les analyses des inégalités : son lien avec le thème de la *société en sablier* est assez frappant.

rémunération, a été mise à mal par les changements techniques et organisationnels.

Dans le champ des qualifications, et en vue d'étudier les inégalités qui sont liées à leur évolution, on peut centrer l'approche de ces changements sur l'hypothèse d'un approfondissement significatif de la complexité des activités productives, que ce soit en référence aux processus de transformation eux-mêmes (évolution des techniques), aux objets qui sont travaillés (prédominance du travail tertiaire), aux modes sociaux de coopération (féminisation de la main-d'œuvre, augmentation des niveaux de scolarisation) et aux produits eux-mêmes (plus différenciés selon les choix de la clientèle). Dans cet approfondissement de la complexité des activités productives, le modèle de la prescription méthodique des tâches s'est souvent effacé au profit d'une plus grande *variété et variabilité des tâches*. D'un côté, l'informatisation et la micro-électronique ont éliminé un certain nombre de tâches répétitives ; d'un autre côté, des activités nouvelles de pilotage d'installations ou de processus plus aléatoires, dépendantes de dysfonctionnements et d'événements variés, ont pu se déployer<sup>3</sup>. Plus récemment, la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC) accentue ces tendances.

L'analyse de la complexité de la production insiste sur le degré de formation requis par les emplois, le degré de variété des tâches à accomplir et la variabilité des activités à maîtriser (Cavestro et Lamotte, 2000). Cette approche permet de rendre compte du phénomène le plus facilement observable, qui est l'augmentation du niveau de formation requis dans la plupart des situations de travail. En faisant l'hypothèse corrélatrice d'un accroissement de la variabilité et de la variété dans les situations de travail, les phénomènes de différenciation à l'intérieur des catégories socio-professionnelles (CSP) et d'individualisation des situations face à l'emploi s'expliquent assez bien.

Un contexte de tâches répétitives permet la construction de parcours de formations types, de grilles de rémunération aux différences significatives selon les réalités professionnelles. Un contexte de tâches plus floues et variables amène l'existence dans l'activité professionnelle de problèmes inédits ou peu fréquents à résoudre, face auxquels les aptitudes des opérateurs peuvent se différencier assez fortement. Les inégalités à l'intérieur des catégories sociales entre les salariés selon leur degré de compétence peuvent alors se développer : inégalité face à l'employabilité,

---

<sup>3</sup>. Les analyses du travail sont alors d'un grand secours pour comprendre les facteurs qui peuvent être à l'origine d'inégalités (Dadoy et alii, 1990).

inégalité aussi face à la rémunération, lorsque les entreprises déclinent dans les politiques salariales les conséquences de l'individualisation des situations de travail. Il est ainsi nécessaire de procéder à l'analyse d'inégalités entre catégories sociales et d'inégalités intra-CSP.

Deux trajectoires sociales deviennent alors possibles. Une trajectoire que l'on peut qualifier d'inclusive conduit à des tâches plus complexes à travers l'acquisition de nouvelles qualifications et le développement de savoirs et d'aptitudes différents. Une trajectoire centrifuge caractérise les difficultés à trouver une place dans les nouvelles qualifications demandées, qui peut conduire au chômage de longue durée, à l'inactivité et à l'exclusion sociale. On mesure alors dans les tissus économiques locaux et dans les bassins d'emploi, par l'ampleur et la composition structurelle du chômage, par les taux d'emploi et par l'évolution de la pauvreté, l'impact de cette trajectoire centrifuge.

Etabli sur un quart de siècle environ, ce changement économique et social vers des productions complexes a conduit à la mise en place de dispositifs correctifs. On peut considérer trois *modes de régulation de l'emploi*<sup>4</sup>.

1. Le fonctionnement normal du marché du travail devrait absorber les évolutions d'offre et de demande selon les différents types de qualification et les salaires proposés pour les métiers et les qualifications obsolètes ou moins demandés s'ajuster à la baisse, pendant que d'autres devraient connaître une augmentation relative<sup>5</sup>.

2. Les principes régissant la nature des contrats de travail devraient évoluer pour s'adapter au nouveau contexte productif. Des formes diversifiées de partage du travail, que ce soit par une réduction généralisée de la durée du travail comme en France, l'abaissement de l'âge de la retraite, la création de formes de contrats de travail atypiques (temps partiels, contrats à durée déterminée, emplois aidés...), devraient permettre l'adaptation institutionnelle de l'emploi aux exigences productives nouvelles.

3. La formation professionnelle joue un rôle clé dans la régulation des changements en cours. D'une part, au sein de la trajectoire inclusive qui conduit à de nouvelles qualifications et à une activité plus complexe, elle joue un rôle clé dans la mobilité professionnelle. D'autre part, au sein de la trajectoire centrifuge qui peut amener à l'exclusion du marché du

---

<sup>4</sup>. Nous prolongeons ici une réflexion contenue dans Cavestro et Lamotte (1999).

<sup>5</sup>. Dans cette perspective, à l'inégalité face à l'emploi peut se substituer une inégalité dans les revenus du travail : ceci ne fait que déplacer les problèmes d'inégalités.

travail, elle joue un rôle minimal de socialisation pour une population conduite à l'inactivité et un rôle éventuellement central dans les dispositifs d'insertion qui peuvent être construits.

Une inégalité *critique* face à l'emploi apparaît lorsque les phénomènes précédemment évoqués se produisent et que ces régulations se montrent incapables d'enrayer l'apparition de l'exclusion sociale. On entre alors dans une situation plus nettement inégalitaire qui soumet le tissu social à des risques plus importants que la seule évolution vers des productions complexes. En particulier, un sentiment d'impuissance, un risque de stabilisation dans une situation de sous-emploi peut apparaître. La stratégie européenne de l'emploi peut-elle être interprétée comme une tentative de réponse à ces problèmes ? La construction d'une Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) consiste-t-elle en une action structurelle sur le travail ?

En Europe, la construction de l'Union constitue un des aspects palpables de la mondialisation de l'économie. Dans un premier temps très lent sur la construction d'une Europe sociale et plus rapide dans les domaines monétaire et financier, le processus s'intensifie depuis 1997 dans le champ social avec la construction d'une Stratégie Européenne pour l'Emploi dans le cadre ouvert par le traité d'Amsterdam.

L'époque n'est plus aux conceptions optimistes des années quatre-vingt sur le rôle entraînant de la seule ouverture des marchés ou de l'unification monétaire. Le chômage massif dans plusieurs régions européennes au cours des années quatre-vingt-dix a contribué à cette intensification, et les changements de majorité parlementaire en Allemagne, au Royaume-Uni et en France l'ont facilitée. Le retour vers des taux de chômage inférieurs à 10 % en 2000 dans l'Union ne semble pas interrompre un effort communautaire de développement de l'emploi et d'action sur les situations de travail en vue d'une prévention des problèmes d'exclusion et d'inégalité dans l'accès à l'emploi.

Les débats suscités par le chômage en Europe au cours de ces années ont mis les questions d'inégalité et de discrimination au cœur des enjeux politiques. Cependant, jusqu'à 1997, l'Europe disposait de peu de moyens juridiques pour construire une action. Les difficultés liées à l'adoption du chapitre social du traité de Maastricht témoignent des divergences très profondes de l'époque entre le Royaume-Uni et ses partenaires européens dans le domaine social.

En 1997, le traité d'Amsterdam a donné au Conseil toute latitude pour lutter contre les inégalités<sup>6</sup>. Il a aussi organisé dans un chapitre emploi une étroite coopération des Etats dans ce domaine, tout en maintenant le principe de politiques de l'emploi nationales. Dans un premier temps, nous rappellerons la façon dont s'est construite une Stratégie Européenne pour l'Emploi depuis 1997, puis certaines concrétisations de cette stratégie. Cette synthèse est orientée par la recherche d'une logique d'ensemble aux interventions sur l'emploi, que nous qualifions de *structurelle* en raison de l'accent mis sur une meilleure maîtrise de l'évolution du travail.

### I.- Les principes d'une coordination

Depuis 1997, un Conseil européen<sup>7</sup> sur le thème de l'emploi se tient chaque année. Des lignes directrices pour l'emploi sont adoptées à la majorité qualifiée, sur la base d'un rapport conjoint du Conseil et de la Commission. Elles concrétisent la SEE et constituent le cadre dans lequel les Etats construisent leurs plans d'action nationaux (PNAE).

Chaque Etat réalise ensuite un rapport sur sa propre politique et le Conseil peut adresser des recommandations aux Etats membres. Un Comité de l'Emploi réunissant des membres de la Commission, du Conseil et des représentants des partenaires sociaux européens travaille à la coordination des politiques. Le Fonds Social Européen assure l'essentiel du financement des actions communautaires<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup>. « Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement Européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (article 13 du Traité).

<sup>7</sup>. Le Conseil Européen désigne les réunions régulières des chefs d'Etat ou de gouvernement des Etats membres de l'Union Européenne. L'Acte unique européen a juridiquement consacré son existence et il a reçu un statut officiel dans le traité sur l'Union Européenne. Il compte comme membre de droit le président de la Commission Européenne. Son objectif est de donner à l'Union Européenne les impulsions nécessaires à son développement et de définir les orientations politiques générales. Dans ce domaine, les décisions sont prises à la majorité qualifiée, soit 62 % des votes, l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni disposant chacun de 10 voix sur un total de 87.

<sup>8</sup>. Cette partie de l'exposé est pour l'essentiel une note de synthèse de documents divers disponibles sur le site <http://www.info-europe.fr/>. D'autres informations sont tirées de Toulemon (1999) et de Eurostat (2001).

La structure ainsi créée est souple : elle s'accommode des politiques nationales tout en essayant de développer une stratégie commune. Le Conseil coordonne, mais il n'a pas de pouvoir de contrainte au-delà de la simple recommandation. Les rapports sur les politiques nationales sont réalisés par les Etats eux-mêmes. Les lignes directrices, dans un système de concertation de ce type, jouent un rôle essentiel. En 1998, la Commission a adopté son premier rapport général sur les performances de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi (Commission Européenne 1998). Ce rapport constitue la base des recommandations de la Commission au sujet de l'adoption de lignes directrices pour l'emploi. Il constate que dans les années soixante-dix, le taux d'emploi européen était de 64 % alors que celui des Etats-Unis s'établissait à 62 % ; en 1997, ce taux était tombé à 60,5 % dans l'Union tandis que celui des Etats-Unis avait atteint 74 %. Il propose donc un principe général d'action qui est l'inversion de cette tendance à la baisse.

Le taux d'emploi, qui mesure la proportion de personnes ayant un emploi dans la population totale en âge de travailler (15-64 ans), est ainsi placé comme indicateur central de la SEE, tandis que le traité d'Amsterdam énonce que « l'objectif consistant à atteindre un niveau d'emploi élevé est pris en compte dans la définition et la mise en œuvre des politiques et des actions de la Communauté » (art.127, paragraphe 2).

Le rapport évoque trois raisons à ce choix :

- l'importance de la main-d'œuvre inutilisée apporterait à la croissance une contribution appréciable ;
- le vieillissement de la main-d'œuvre européenne implique une augmentation du nombre de cotisants aux régimes de retraite ;
- du point de vue de la cohésion sociale, il est souhaitable que le plus de personnes possible aient un lien avec le monde du travail. Sur ce dernier point, le rapport souligne les différences de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, ce qui constitue un des principaux points d'amélioration souhaités.

Ce choix comporte un risque d'augmenter la quantité des emplois au détriment de leur qualité. La multiplication des temps partiels non choisis, des CDD et de l'intérim serait de toute évidence une façon assez artificielle d'améliorer le taux d'emploi. C'est pourquoi la Commission insiste sur la recherche d'emplois de qualité par ailleurs. Mais l'axe central de la SEE est bel et bien énoncé.

## II.- Les lignes directrices de l'action

Les Conseils annuels depuis 1998 reprennent 4 objectifs centraux, les *piliers* de la stratégie, en les modifiant assez marginalement chaque année.

- *Améliorer la capacité d'insertion professionnelle.* Cet objectif vise, pour les publics spécifiques des jeunes et des chômeurs de longue durée, à développer des formations, des reconversions et un accompagnement individuel, à rendre plus actives les mesures d'indemnisation et à mieux impliquer les partenaires sociaux dans les actions entreprises.
- *Développer l'esprit d'entreprise.* Cela passe par une facilitation du démarrage et de la gestion des entreprises, comme par l'exploitation des nouvelles opportunités de créations d'emplois dans l'économie sociale, à l'échelon local. Cela passe aussi par des réformes fiscales, les prélèvements obligatoires sur le travail s'étant nettement alourdis dans l'Union entre 1980 et 1995.
- *Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs.* Cela se traduit par un effort de modernisation de l'organisation du travail appuyé sur l'action des partenaires sociaux, sur le rehaussement des niveaux de qualification au sein des entreprises par l'investissement dans le développement des ressources humaines.
- *Renforcer les politiques d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.* Les pratiques discriminatoires sont particulièrement visées, et les actions de conciliation de la vie professionnelle et familiale sont préconisées.

En 1999 et 2000, ces grandes lignes sont restées stables. Si l'on exclut les mesures d'allègement du coût du travail aux connotations libérales connues, ce sont des actions spécifiques et structurelles qui prédominent, et donc des soucis d'égalité ou d'équité d'un côté et une conception qu'on qualifierait volontiers de socio-technique de l'autre. En effet, l'analyse du chômage comme un phénomène de décalage durable entre les qualifications requises et disponibles domine dans la définition du troisième pilier, tandis que les premier et quatrième portent la trace de la lutte contre les inégalités accompagnant le chômage.

En 2000, le Conseil Européen de Lisbonne a tenu compte d'une croissance supérieure à 3 % en Europe, d'une réduction du taux de chômage à 8,4 % et d'une amélioration du taux d'emploi à 62,2 %. La Commission tente alors de mieux poser le problème de la stratégie de l'emploi dans

une économie basée sur la connaissance. D'une part, l'Europe a pu paraître en retard sur les Etats-Unis au cours des années quatre-vingt-dix dans la mise en œuvre des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). D'autre part, la construction de cette économie cognitive dans le maintien de la cohésion sociale apparaît désormais comme un enjeu central.

Non seulement les taux d'accès à internet sont plus faibles en Europe qu'aux Etats-Unis, mais, de plus, ils se concentrent sur les groupes à revenu élevé et sur les hommes. Indépendamment des questions concernant l'école et l'éducation, les problèmes concernant le travail sont énoncés de la façon suivante : « Le développement technologique et la globalisation de l'économie ont définitivement transformé de façon permanente le travail et l'emploi. Dans les entreprises qui réussissent, le travail s'éloigne du schéma industriel obsolète basé sur des chaînes hiérarchiques de commande, sur des divisions étroites des tâches et sur une large composante de main-d'œuvre non qualifiée : il requiert des travailleurs flexibles, adaptables et polyvalents. L'emploi est devenu en moyenne moins stable et moins sûr que par le passé et repose davantage sur des compétences élevées et la flexibilité » (Commission Européenne, 2000).

Des préconisations concrètes en découlent, en direction des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Les lignes directrices pour 2001 sont infléchies. L'objectif d'un taux d'emploi général de 70 % en 2010 et de 60 % pour les femmes apparaît clairement à l'issue du Conseil Européen de Lisbonne. Le renforcement des mesures concernant les qualifications et l'éducation, et le taux d'emploi des femmes a été sollicité lors du Conseil Européen de Nice en décembre 2000.

### **III.- Les concrétisations de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE)**

Parallèlement, dans le cadre du Fonds Social pour l'Emploi, la Commission Européenne lance un Programme d'Initiative Communautaire (PIC) destiné à lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Doté de 2,8 milliards d'euros pour la période 2000-2006, le programme EQUAL est un des éléments permettant la concrétisation de la stratégie européenne dans les plans d'action nationaux des différents Etats.

L'initiative aborde de façon intégrée et pluridimensionnelle des facteurs producteurs d'inégalités et de discriminations. Elle est construite à partir de Partenariats De Développement (les PDD) constitués sur une base

géographique ou sectorielle, travaillant sur des thématiques structurées autour des piliers présentés ci-dessus. Les partenariats sont ainsi pour la Commission des vecteurs de la dynamique commune des pays en faveur de l'emploi. Il s'agit de mettre en commun la réflexion et les expériences concrètes de façon transnationale, en vue d'un effet en retour sur les plans d'action nationaux et la stratégie communautaire. Les PDD nationaux se regroupent donc dans des réseaux européens pour réfléchir aux *bonnes pratiques* dans chacun des domaines et faciliter l'expression transnationale de solutions transposables à des problèmes communs.

Cette initiative n'est pas sans rappeler l'institution des Pactes Territoriaux pour l'Emploi. En 1999, à l'initiative du Commissaire européen en charge de la politique régionale, s'est tenue une conférence de diffusion des Pactes Territoriaux pour l'Emploi, qui regroupe 89 expériences d'actions novatrices mises en place dans des régions particulièrement touchées par le chômage, en vue de favoriser la création d'emplois. Ces pactes territoriaux visent en priorité à ouvrir des perspectives concrètes d'emploi au niveau local en mobilisant tous les partenaires concernés, employeurs, pouvoirs publics régionaux et locaux, organisations professionnelles et associatives sur des projets concrets<sup>9</sup>.

Il ressort ainsi de cette brève présentation que l'impact de la construction européenne dans le champ de l'emploi pourra désormais être plus apparent. Les lignes d'initiatives communautaires peuvent être analysées comme l'ébauche d'une action structurelle sur le travail en prévision du développement d'une économie cognitive et d'une action spécifique sur les inégalités instituées par la pénurie d'emplois. L'ensemble des actions est destiné à améliorer le niveau d'emploi dans la communauté et cet indicateur est confirmé en 2000 dans son rôle central. Cette action sur l'emploi est destinée à être portée au niveau local des bassins d'emploi par les acteurs sociaux eux-mêmes.

Cependant, de toute évidence, les lignes directrices retenues ont un côté pragmatique et les références doctrinaires de l'action proposée ne sont pas explicitées. Ainsi, lorsque Maillet (2000) pose le problème de l'avenir de la politique sociale européenne, c'est en parlant d'une alternative entre le mythe et la réalité d'une politique commune. Dans le champ de l'emploi, explique-t-il, l'action oscille entre deux grandes explications du chômage actuel. L'une privilégie la demande globale et préconise une relance coordonnée, l'autre met l'accent sur l'organisation de l'offre et préconise

---

<sup>9</sup>. Dans Jouen (2000), on trouvera une mise en perspective des initiatives européennes dans les années 1990, assortie d'une précieuse bibliographie.

la flexibilité du marché du travail, et l'indécision s'est longtemps traduite par une véritable inertie. Dans une certaine mesure, le développement d'actions spécifiques et structurelles est une issue à ces oppositions doctrinaires. C'est peut-être une fuite en avant dans des solutions peu explicitées. Tout aussi bien, ce peut être le signe d'un relatif retour des approches privilégiant le travail dans l'analyse des questions d'emploi et de croissance, c'est-à-dire de l'esprit des économistes classiques dans les grandes questions de la construction européenne.

### Bibliographie

- BERNOUX P. et alii, (1987), *Technologies nouvelles, nouveau travail*, Centre Fédéral, Editions FEN.
- CAVESTRO W., LAMOTTE B., (1999), « Travail et emploi, vers de nouvelles régulations ? », *Cahiers travail et emploi*, La Documentation française.
- CAVESTRO W., LAMOTTE B., (2000), « Des salariés compétents dans des organisations complexes : nouveaux enjeux pour la GRH », *Les cahiers du management technologique*, vol 10, n°1.
- COMMISSION EUROPEENNE, (1998), *Rapport sur les taux d'emploi 1998. Performances de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi*, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPEENNE, (2000), *La génération internet en Europe est-elle en passe de rattraper les Etats-Unis ? La Commission Européenne lance une nouvelle stratégie pour l'emploi dans une économie cognitive*, Europa.
- DADOY M. et alii, (1990), « Les analyses du travail, enjeux et formes », *Collection des études du CEREQ*, n°54, Mars.
- EUROSTAT, (2001), *La situation sociale dans l'Union Européenne 2001*, Commission Européenne, Luxembourg.
- JOUEN, (2000), *Diversité européenne, mode d'emploi*, Descartes et Cie.
- KRUGMAN P., (1994), « Europe Jobless, America Penniless », *Foreign policy* 95, summer.
- LAMOTTE B., TROUSSIER J.F., (1994), « Merit Payment in France : Towards New Forms of Wage Determination », *Labour*, Vol 8, n°1.

MAILLET P., (2000) « La politique sociale européenne : mythe ou réalité prochaine ? », *Revue du marché commun et de l'Union Européenne* n°439, juin, 364-381.

MAURICE M., (1980), « Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme », *Sociologie du travail*, n°1.

TOULEMON R., (1999), *La construction européenne*, Edition de Fallois.

# LIBERALISATION DES SERVICES POSTAUX ET DEVELOPPEMENT D'UNE GESTION DES COMPETENCES A LA POSTE <sup>1</sup>

**L. Baraldi, W. Cavestro, C. Durieux**

IREPD, UMR CNRS, Université Pierre Mendès-France, Grenoble

Depuis le début des années 1990, le mouvement de libéralisation des services postaux en Europe a profondément transformé la gestion des activités postales en France. L'Administration des PTT était jusque là investie d'une mission de service public qui structurait son activité autour de la distribution du courrier et des colis sur l'ensemble du territoire. En 1991, La Poste est devenue un exploitant public définissant ses besoins de financement et ses orientations stratégiques dans le cadre d'un contrat de plan signé avec l'Etat, son unique propriétaire. Elle est depuis soumise à de fortes contraintes de rentabilité et réoriente ses activités vers les secteurs financièrement les plus attractifs.

Le renforcement de la *logique marchande* à La Poste (Boltanski et Thévenot, 1991) est relayée par une transformation profonde des modalités de gestion de la main-d'œuvre. Certes, environ les trois-quarts des agents ont conservé le statut de fonctionnaire, mais ils ont dû accepter de nouvelles modalités de reconnaissance, de classement et de mobilité dans les différentes activités. En termes « d'échange salarial » (Eustache, 2000) ceci s'est traduit par l'abandon d'une logique de grade propre à la fonction publique au profit d'une logique de fonction. Ce reclassement des agents suivant la fonction occupée s'est accompagné d'une démarche progres-

---

<sup>1</sup>. Le contenu de ce texte n'engage que les auteurs et en aucun cas les personnes qui nous ont aimablement reçus à l'occasion de cette recherche.

sive mais essentielle, axée sur le repérage des compétences des agents. Dans le même temps, La Poste renforce le recours aux agents contractuels qui sont en 2001 environ 70 000 sur un total de 310 000 postiers.

L'argument central qui guide ces transformations dans la gestion la main-d'œuvre est de favoriser la mobilisation des compétences en situation de travail. Ainsi le contenu des concours administratifs, les modalités d'évaluation et de promotion ont-ils fortement évolué. La règle de promotion à l'ancienneté perd du poids dans l'évolution de carrière des agents.

L'objectif de la direction de La Poste semble être d'aménager progressivement les anciennes règles liées au statut de fonctionnaire pour en promouvoir de nouvelles qui permettraient de mobiliser au mieux les ressources en main-d'œuvre dans le nouveau contexte économique. Les anciennes règles deviennent-elles simplement caduques ou au contraire coexistent-elles avec les règles générées par la logique de la compétence ? Cette gestion plus individualisée des agents de La Poste ne provoque-t-elle pas un ensemble de tensions dans l'organisation du travail, les procédures d'évaluation et la gestion des carrières ?

Pour examiner ces questions, nous proposons dans un premier temps une présentation des évolutions de l'organisation de La Poste dans le contexte de libéralisation progressive du marché postal. Dans un second temps, nous analysons la mise en place progressive d'une gestion de la main-d'œuvre axée sur les compétences. Enfin, nous identifions les principales limites de ces nouvelles modalités de gestion.

## **I. – Les transformations de l'organisation postale**

La Poste hérite d'une logique civique de service public. Celle-ci est l'un des fondements de son activité. Elle consiste à considérer La Poste comme une entreprise chargée d'une mission d'acheminement des lettres et des paquets sur l'ensemble du territoire français à tarifs uniques. Aujourd'hui tout en restant chargée de cette mission de service public, La Poste – entreprise de réseau qui regroupe un peu plus de 16 800 bureaux et agences – exerce de nombreuses prestations libres sur des marchés concurrentiels. C'est ainsi qu'en 2000, plus de 40 % de son chiffre d'affaires correspondait à des activités soumises à la concurrence.

Le développement des activités commerciales de La Poste s'inscrit dans un processus de libéralisation du marché postal en Europe engagé depuis un peu plus d'une dizaine d'années. Jusqu'au début des années 90, l'Administration des P.T.T. gérait principalement des activités sous

monopole. Ce monopole interdisait toute possibilité d'entrée de concurrents privés sur le marché postal national. Aujourd'hui, La Poste ne conserve des droits exclusifs, *le service réservé*, que sur les correspondances jusqu'à 350 g ou d'un prix inférieur à 5 fois le tarif de base (soit 2,3 euros pour la France). Le maintien de ces droits exclusifs ne sont accordés par le législateur *prestataire de service universel* qu'en contrepartie des obligations relatives au service universel telles que la desserte de l'ensemble du territoire pour les lettres et les colis (jusqu'à un poids limite), l'égalité de traitement des usagers, la qualité et la disponibilité des services offerts, la neutralité et la confidentialité des services, la participation à l'aménagement du territoire, la contribution à l'exercice des missions de défense et de sécurité publique. La Poste exerce donc toutes ses autres activités sur des marchés concurrentiels.

Sur ces marchés, la concurrence des entreprises privées est en forte croissance. C'est dans le domaine de la messagerie que la concurrence postale s'exerce en premier. Néanmoins, une autre forme de concurrence est apparue avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (télécopie, internet, courrier électronique). Ces technologies menacent une partie des activités courrier traditionnelles mais créent en même temps de nouvelles opportunités de développement : adresse électronique proposée par La Poste, courrier et colis générés par les opérateurs de télécommunication ou par les services de commerce internet. La Poste se trouve donc dans une situation ambivalente. En effet, elle doit accélérer le développement de nouvelles offres commerciales qui correspondent à une logique marchande tout en préservant une logique civique qui reste imposée par l'obligation de service universel mais aussi par sa culture d'entreprise.

### **1. L'évolution progressive de la réglementation européenne et la réforme du statut de La Poste**

L'accentuation de la concurrence sur le marché postal auparavant *réserve* est directement liée à la réglementation établie par la Commission européenne. Cette réglementation organise depuis le milieu des années 1980 l'ouverture progressive du marché postal (Larcher, 1998 et 1999).

En 1997, une directive<sup>2</sup> a été adoptée par le Parlement. Son principal objet est d'amorcer un processus de déréglementation. L'objectif final est

---

<sup>2</sup>. Directive 97/67/CE du 15/12/1997, concernant les règles communes pour le développement du marché intérieur des services postaux de la Communauté et l'amélioration de la qualité du service, JOCE série L du 21/1/1998.

la libéralisation de toutes les activités postales. L'imposition de services réservés est ainsi qualifiée de provisoire dans la directive et il est par ailleurs indiqué que chaque Etat membre « est libre d'introduire des mesures plus libérales à tout moment ». Pour faire face à cette réduction déjà programmée du secteur réservé, la directive envisage l'introduction de nouvelles modalités de financement du service universel (création d'un fonds de compensation alimenté par les opérateurs), à l'instar de ce qui a été mis en place dans le secteur des télécommunications.

Concernant la France, après un long débat public sur l'avenir de La Poste et des Télécommunications, lancé dès la fin des années 1980, La Poste a abandonné le 1<sup>er</sup> janvier 1991 le statut d'administration publique pour celui d'exploitant public.

Ce changement de statut a permis à l'entreprise de renforcer son autonomie financière et de décision par rapport à l'Etat. Cette autonomie lui a donné les moyens de se développer et d'édicter elle-même les règles de son fonctionnement pour mieux faire face aux nouvelles contraintes économiques et commerciales.

Comme tout établissement public, La Poste signe avec l'Etat un contrat de plan pluriannuel, pour une durée de trois ans minimum, qui définit notamment ses orientations stratégiques ainsi que ses grandes orientations sociales, économiques et financières. Par ailleurs, le personnel a conservé le statut de fonctionnaire<sup>3</sup> mais l'emploi contractuel s'est fortement développé. Le maintien du statut de fonctionnaire est en quelque sorte apparu comme la contrepartie de l'acceptation par les agents du changement de statut des P.T.T.

## **2. Le redéploiement des activités et des ressources humaines.**

Dès 1991, La Poste a eu pour objectif principal de transformer son organisation et de bâtir une nouvelle stratégie commerciale pour mieux assurer sa compétitivité dans un univers concurrentiel et être une entreprise publique rentable. Concrètement, cette stratégie s'est traduite par trois changements profonds.

Le premier a été l'accélération de la stratégie de création de nouvelles filiales : Chronopost, Datapost, Dynapost... Il s'agit, pour l'entreprise, à

---

<sup>3</sup>. L'article 29 de la loi de 1990 prévoit en fait que le personnel fonctionnaire est régi par des statuts particuliers pris en application des lois n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-16 du 11/01/84 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat.

la fois de conforter ses parts de marché et d'en gagner de nouvelles dans différentes activités concurrentielles où elle ne disposait pas de savoir-faire. Ces nouvelles filiales, souvent issues d'une alliance avec d'autres partenaires, se répartissent dans les différentes activités concurrentielles de La Poste.

Le second changement important a concerné la mise en place d'une nouvelle organisation. Elle a consisté en la mise en place de trois grandes directions opérationnelles (Courrier, Colis, Services financiers) qui s'apparentent à des directions par métiers ou activités ainsi qu'en la création de huit délégations territoriales et de groupements postaux au niveau des départements.

Enfin, le troisième changement important a concerné les ressources humaines. Tout d'abord le recrutement d'agents contractuels, majoritairement sous contrats à durée indéterminée, s'est en quelques années amplifié. De 1996 à 1998, 9 000 agents ont été recrutés. Cette politique permet de sélectionner des salariés en fonction de leur profil, selon des conditions de rémunération, de promotion et de mobilité moins protectrices. Ensuite, avec le développement des activités commerciales, de l'informatisation et de l'automatisation, les emplois à La Poste se sont profondément transformés. C'est ainsi que les emplois de *back office* ont sensiblement diminué au profit des emplois en contact direct avec les clients, d'où par exemple l'accroissement du nombre de conseillers financiers et l'apparition, en 1994, de la fonction de conseiller courrier. Ces derniers devraient être plus de 1 000 à la fin 2002. Les conseillers financiers, les conseillers courrier et les guichetiers doivent de plus en plus réaliser des performances commerciales, en développant des services personnalisés.

Toutes ces transformations témoignent du développement d'une *logique marchande* à La Poste fondée sur la recherche de l'amélioration des résultats, tout en maintenant une logique de service public. On assiste progressivement à un véritable redéploiement des agents sur de nouvelles fonctions. Pour ce faire, la direction a modifié en profondeur les règles de gestion des emplois et des postiers.

### 3. Vers une logique de fonction

Dès le début des années 1990, différents accords ont ouvert la voie à la définition de nouveaux principes de gestion de la main-d'œuvre inspirés

des pratiques en développement dans les entreprises du secteur privé<sup>4</sup>. Ces accords ont permis la réforme de la grille de classification de l'ancienne administration des P.T.T. fondée sur le modèle de grade. L'objectif affiché par la direction est de passer à une logique de fonction. Cette transition s'est réalisée progressivement.

La classification fondée sur le grade est celle qui prévaut dans l'ensemble de la fonction publique (Donnadieu et Denimal, 1994). La gestion de l'emploi public et le statut de la fonction publique sont les témoins du rôle central du diplôme, des concours et de l'ancienneté qui assurent le déroulement minimum d'une carrière (Saglio, 1999). La notation ne joue qu'un rôle secondaire. Ce système de classification permet en effet d'affecter un grade à tout agent en fonction de son niveau de diplôme reconnu à travers le mécanisme du concours. La reconnaissance des qualités des individus est déconnectée des situations de travail futures.

Dès la fin des années 1980, la classification de la fonction publique est apparue aux responsables politiques comme inadaptée au nouveau contexte d'exploitation. Les règles de gestion qui accompagnaient cette grille ne permettaient pas de reconnaître suffisamment l'engagement des salariés dans leur travail. Elles n'étaient plus adaptées aux nouvelles contraintes concurrentielles qui nécessitent l'engagement des salariés dans une démarche commerciale et l'acquisition de nouvelles compétences. Selon la direction, les règles de classification ne permettaient pas d'organiser aussi rapidement que voulu le redéploiement interne des ressources en personnel. En effet, la position des agents dans la grille de classification, déterminée à partir d'un niveau de formation de base, ne permettait pas d'évaluer les capacités effectives des personnes à occuper des fonctions particulières. De plus, les règles de mobilité étaient verticales et il existait un cloisonnement trop élevé par métier.

La direction de La Poste considérait que les règles salariales en place fondées sur une grille de classement indiciaire par grades n'étaient plus adaptées à ce nouveau contexte. L'utilisation pratique de cette grille conduisait à affecter un grade à un agent indépendamment de la fonction qu'il occupait. Cette classification était considérée comme peu incitative par la direction.

C'est ainsi que la grille de classification de la fonction publique est remplacée dès 1993 par une nouvelle grille construite à partir des fonctions

---

<sup>4</sup> Dans le cadre de la réforme de 1990, l'accord du 9 juillet 1990 ainsi que les accords du Comité Technique Paritaire des 29 juin et 21 décembre 1990 ont prévu des dispositions importantes concernant la gestion du personnel.

occupées par les agents. Les différentes fonctions sont construites à partir d'un regroupement de missions et d'activités confiées par l'organisation à une personne. On appelle niveau de fonction, l'ensemble des fonctions dont la contribution au fonctionnement de l'exploitant a été évaluée comme étant équivalente. Dans la nouvelle grille, chaque fonctionnaire est désormais classé par son niveau de fonction et non plus directement par son grade. La référence au grade perdure toutefois dans la mesure où il est un titre juridiquement protégé dans la fonction publique. Un lien est ainsi établi entre les fonctions exercées et les grades. Chaque ancien grade est repositionné dans la nouvelle grille.

L'élaboration de la nouvelle grille a été suivie, de 1993 à 1996, d'un important travail de reclassification des agents. Ce travail a consisté à positionner les postiers sur la nouvelle grille. A cette occasion, les agents ont dû décrire leur propre poste de travail en termes de tâches à accomplir ou de missions à remplir, ce qui a permis à la Direction des Ressources Humaines d'établir une fiche de description d'une grande partie des fonctions<sup>5</sup>. A ce stade, les descriptions ne sont pas conduites en termes de compétences à maîtriser. A l'issue de cette procédure, chaque agent a reçu une proposition de reclassification prenant en compte son ancien grade et la nouvelle classification de sa fonction. Selon les informations obtenues, 95 % des agents ont été intégrés en 1997 dans les nouveaux grades et ont bénéficié d'une amélioration de leur classification.

L'élaboration de cette nouvelle grille devait permettre une gestion plus souple du personnel, tout en préservant les éléments intangibles du statut de fonctionnaire : emploi à vie, règles de mobilité géographique, promotion suivant un mécanisme de concours. Avec la nouvelle grille, il est désormais possible de changer de fonction sans changer de grade ou encore de progresser dans un domaine professionnel (le commercial, la recherche et développement...) à partir du repérage des capacités mobilisées dans l'exercice de différentes fonctions. Les connaissances professionnelles et l'aptitude à occuper une fonction sont désormais privilégiées (Larcher, 1998), même si les règles salariales de base de la fonction publique continuent de s'appliquer pour les agents fonctionnaires.

---

<sup>5</sup>. Ces descriptions de fonctions comportent plusieurs rubriques : raison d'être, dimension, cadre de réflexion, enjeux, activités principales, informations et outils, spécificités, finalités.

## II. – L'Introduction progressive d'une gestion des compétences

Dans ce contexte de changement de statut et de réorganisation interne des activités, La Poste s'est engagée dans une démarche de gestion des compétences. Cette démarche s'inscrit dans la volonté de l'entreprise de renforcer la qualité du service rendu au client<sup>6</sup>. Elle s'appuie sur différents dispositifs de gestion et place au centre le repérage des compétences comportementales<sup>7</sup>.

La définition de la compétence retenue dans le *Dictionnaire des compétences comportementales à l'usage de l'encadrement et des managers*, reste classique et regroupe tous les ingrédients habituels : « Être compétent, c'est savoir mobiliser à bon escient l'ensemble des connaissances, savoir-faire et comportements nécessaires à la réalisation efficace de son travail, selon les objectifs définis et dans un contexte donné ». Ce qui est remarquable dans la mise en œuvre de cette notion, c'est la priorité accordée aux compétences comportementales requises par les fonctions occupées.

### 1. Les dispositifs de la gestion des compétences

Trois dispositifs principaux donnent une impulsion significative à la politique de gestion des ressources humaines axée sur les compétences : la constitution de référentiels des compétences techniques et comportementales, le développement des pratiques d'évaluation individualisée et enfin la révision des modalités de promotion.

---

<sup>6</sup> Dans cette relation à la clientèle, l'interaction entre l'agent et le client conduit à la *co-production* d'un service souvent complexe qui ne peut être strictement prescrite (Gadrey, 1992) même si des efforts de standardisation des produits et des services offerts sont par ailleurs constamment réalisés. Ainsi, l'interaction avec le client impose une réactivité élevée des salariés. La Poste a donc choisi de contrôler et de garantir les résultats de l'activité de ses salariés en s'appuyant davantage, au-delà de la prescription des tâches qui reste présente, sur la fixation d'objectifs à atteindre. Pour cela elle fait appel, en plus des compétences techniques, à ce qu'elle nomme les *compétences comportementales*.

<sup>7</sup> On parlera ici d'une gestion des compétences dans la mesure où l'organisation repère les compétences disponibles pour les utiliser au mieux, et non pas d'une gestion par les compétences qui consisterait à mettre au cœur des objectifs de l'organisation le développement de ces compétences.

a) – *Les référentiels de compétences*

La construction des référentiels de compétences constitue le point de départ de la gestion des compétences au sens où elle en est l'instrument de base. Lancée dès 1992, l'analyse des compétences techniques et comportementales débouche sur la construction de deux référentiels séparés. Elle permet d'établir pour un certain nombre de fonctions une liste de compétences pré-requises, c'est-à-dire un ensemble de compétences minimales pour occuper une fonction. Les compétences techniques sont des connaissances et des savoir-faire à maîtriser pour un métier donné. Les compétences comportementales désignent des savoir-faire plus transversaux, essentiellement relationnels et cognitifs, mobilisés en situation de travail. Chaque compétence comportementale renvoie ainsi à la recherche d'une attitude efficiente face aux dysfonctionnements multiples relevant de l'organisation, de la technique et du contexte de travail.

A partir du seul référentiel des compétences comportementales, la Direction Centrale des Ressources Humaines a élaboré en 1997 un *Dictionnaire des compétences comportementales*. Ce dictionnaire n'est pas un référentiel par fonctions. Il est en fait un outil d'identification des compétences comportementales, destiné à l'encadrement. Celui-ci doit en

Dictionnaire des compétences  
comportementales

*Le Dictionnaire mentionne 17 compétences comportementales. Ces compétences comportementales constituent les principaux « comportements attendus » pour l'ensemble des fonctions de La Poste. Il s'agit d'une grille d'analyse commune pour tous les métiers. Ces compétences sont classées en cinq familles homogènes: compétences cognitives, compétences relations professionnelles, compétences action-réalisation, compétences efficacité personnelle, compétences management.*

principe l'utiliser pour le recrutement et pour les promotions. Pour la Direction des Ressources Humaines, ce dictionnaire doit devenir un cadre de référence pour l'ensemble de La Poste qui complète les outils d'évaluation des résultats déjà en place. Il joue ainsi un rôle normatif essentiel en fixant le vocabulaire de La Poste pour le repérage des compétences. Il instrumente l'évaluation des agents.

b) – *Les évaluations individuelles par la ligne hiérarchique*

Dès 1992, l'évaluation individuelle a été lancée mais n'a été généralisée qu'en 1993-1994. Elle vient remplacer la pratique déjà ancienne de notation du fonctionnaire. Cette pratique permettait de porter, plus que dans

d'autres administrations, une appréciation sur la conduite de l'agent (Friedmann, 2000). L'introduction d'une nouvelle démarche d'évaluation a suscité beaucoup de réticences parmi le personnel et l'encadrement. Le système d'appréciation porte sur deux domaines distincts : l'appréciation annuelle des résultats et l'évaluation de potentiel réservée aux agents qui présentent leur candidature à une autre fonction dans un grade plus élevé par l'intermédiaire d'un *examen d'aptitude* (EDA dans le langage de La Poste).

Ces entretiens annuels contribuent à créer une contractualisation entre l'agent et sa hiérarchie directe, à la place d'une référence impersonnelle aux règles de la fonction publique (Courtois, 1997). Ils permettent de mettre en place un engagement moral entre les deux parties. Le rôle d'évaluateur permanent de la hiérarchie directe renforce ainsi son poids même si elle se trouve souvent en difficulté pour évaluer les agents. Elle est en effet partagée entre le souci de respecter les procédures, ce qui conditionne sa propre évaluation, et la nécessité de maintenir un esprit d'équipe qui permette d'atteindre les objectifs opérationnels.

Au cours de ces entretiens en face à face avec la hiérarchie, les consignes reçues par les responsables hiérarchiques devraient favoriser la prise en compte des compétences comportementales puisque ce sont elles qui sont sensées faire la différence dans l'atteinte des objectifs et la maîtrise de la fonction. En réalité, les situations d'évaluation sont plus complexes et la prise en compte des seuls résultats quantitatifs, surtout dans le cadre des entretiens annuels, reste fréquente. Comme le montre Zarifian (2001), l'évaluation des compétences est souvent masquée par l'évaluation des performances. Les notes attribuées aux agents sont restées dans un premier temps assez peu discriminantes. Par la suite, les directions des ressources humaines des grands métiers et des départements ont exercé une pression certaine pour augmenter la dispersion des notes attribuées.

Les deux types d'évaluation ont une importance décisive pour tout agent qui souhaite se présenter à une épreuve en vue d'une promotion. L'évaluation est ainsi de plus en plus tournée vers l'individu et la manière dont il s'acquitte des objectifs précis, comme un volume de vente, et larges, comme la qualité du service, qui lui sont assignés.

La pratique de l'évaluation individuelle à La Poste modifie donc profondément la position de l'agent dans l'entreprise. Il n'est plus d'abord engagé dans une logique d'efficacité collective au service du public dont rend compte *l'esprit de corps*, mais dans une logique d'efficacité individuelle. La nature de cette efficacité a ainsi notablement changé avec le développement de la logique marchande.

*c) – Les mécanismes de promotion en forte évolution*

Dans le modèle du grade, tel qu'il a prévalu jusqu'au début des années 90, les promotions pour les fonctionnaires reposaient principalement sur deux mécanismes : les concours internes et l'ancienneté. Avec le développement d'une gestion des compétences, les mécanismes de promotion ont été sensiblement modifiés. Les *examens d'aptitude* remplacent très largement les concours internes dans le processus promotionnel. L'ancienneté est maintenue et permet une carrière minimale.

En définitive, les examens d'aptitude constituent la principale voie d'accès à la promotion. Ces derniers sont organisés chaque année en nombre limité essentiellement pour les fonctions en développement. Ils sont construits autour de dispositifs axés sur l'appréciation des compétences comportementales des agents. Le dossier du candidat joue un rôle décisif dans l'examen alors que les épreuves professionnelles écrites ont un poids minoré. Les éléments permettant d'évaluer la manière dont un salarié occupe sa fonction et les capacités dont il dispose pour le faire à l'avenir sont nettement privilégiés par rapport à son niveau de formation générale ou technique. Les compétences comportementales sont au centre des procédures de promotion beaucoup plus que les compétences techniques. La réforme du système promotionnel en cours, au moment de nos entretiens, visait à renforcer la prise en compte de ces compétences transversales.

Ces pratiques renforcent le rôle des responsables hiérarchiques chargés de la notation. Cependant, les procédures d'évaluation individualisées coexistent avec les mécanismes de promotion liés au statut du fonctionnaire.

**2. Le repérage des compétences comportementales : un axe fort de la gestion de la main-d'œuvre**

Les compétences comportementales sont au centre des trois dispositifs de gestion des ressources humaines qui viennent d'être présentés. Actuellement seuls les référentiels de compétences comportementales ont donné lieu à des outils opérationnels pour l'encadrement. Concernant l'évaluation annuelle des résultats des agents ou les promotions, les compétences comportementales sont fortement mises en avant tandis que les compétences techniques sont considérées comme acquises ou faciles à acquérir. Pour le recrutement des agents contractuels, l'évaluation des compétences comportementales, à travers l'étude du curriculum vitae et les entretiens de recrutement, est aussi privilégiée.

Les compétences comportementales constituent donc un axe fort des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines dans l'entreprise. Pour accréditer ces pratiques, l'encadrement met en avant plusieurs raisons. Les compétences techniques sont jugées trop spécifiques à la fonction occupée et plus aisées à acquérir que les compétences comportementales. Elles ne seraient donc pas un critère suffisamment pertinent pour gérer la mobilité entre les fonctions. Les compétences comportementales sont considérées comme discriminantes. Elles seraient plus liées à la personne et donc plus difficiles à acquérir. Ce point de vue pose problème puisque certaines compétences comportementales englobent un ensemble de qualités qui peuvent faire l'objet de formations : capacité de réagir à l'imprévu, capacité à réduire les risques de dérive, capacité à satisfaire le client, capacité de conviction... Autrement dit, La Poste s'est mise en situation de détecter les compétences comportementales transférables d'une fonction à une autre et correspondant aux besoins de l'entreprise. Elle se met moins en situation de développer de nouvelles compétences par le biais de la formation.

Ainsi, l'accent mis sur les compétences comportementales apparaît avant tout comme le moyen retenu par La Poste pour faire face aux besoins de redéploiement des effectifs auxquels elle est confrontée. C'est donc bien l'enjeu de la mobilité des salariés qui guide le développement de la gestion des compétences. Celui-ci reste toutefois très incomplet. D'une part, La Poste reste pour l'instant dans une logique de détection des compétences et, d'autre part, elle n'a pas mis en place une nouvelle politique de rémunération axée sur la rétribution des compétences. Elle ne constitue pas, de ce point de vue, un cas à part (Baraldi, Dumasy et Troussier, 2001).

### **III. – Un développement limité de la gestion des compétences**

A La Poste comme dans beaucoup d'autres entreprises, l'introduction d'une gestion des compétences est un processus long, complexe, susceptible de connaître des pauses, voire des retours en arrière. En effet, les nouveaux modes de recrutement, d'évaluation et de promotion ne remplacent pas complètement les méthodes précédentes. Ils coexistent avec les pratiques antérieures. Cette situation est source de tensions.

D'une part, ils créent une tension importante entre la compétence individuelle et la performance collective. Cette dernière est recherchée essentiellement à travers la performance et la compétence individuelles. En

pratique, la gestion des compétences à La Poste renforce le développement de comportements individualistes dans le travail. Alors comment concilier la performance individuelle et le fonctionnement collectif ?

Les liens de solidarité sont de facto affaiblis. La démarche compétence peut, de ce point de vue, constituer une atteinte au bon fonctionnement de collectifs stables. C'est un pari difficile pour les responsables des agences postales qui ont à noter les membres de leur équipe. Il est d'ailleurs caractéristique de voir que les notes sont assez peu différenciées dans les évaluations, ce qui pose des problèmes d'efficacité de cette procédure. Les chefs d'agence se trouvent dans une position difficile. Ils doivent concilier la différenciation des notes et le fonctionnement des collectifs de travail. Dans la pratique, ils cherchent plutôt à maintenir un statu quo en matière de notation, malgré la volonté de la Direction Générale de renforcer les écarts de notes entre agents selon leur performance et parfois selon la mobilisation des compétences requises.

Une deuxième source de tensions apparaît entre la logique civique de service public et la logique marchande telle qu'elle se développe à La Poste. Elle concerne la nature même de l'activité des salariés. D'un côté, l'objectif de service public est en permanence affirmé. De l'autre, La Poste doit réaliser des objectifs de vente, de prestations de services en concurrence. Cette situation est mal vécue par les postiers sans cesse tiraillés entre ces deux modèles de référence. Cette ambivalence se retrouve dans la gestion de la main-d'œuvre qui s'appuie sur une superposition de règles parfois contradictoires.

Certains salariés jouent le jeu de l'adhésion aux objectifs marchands de La Poste mais, pour d'autres, il s'agit d'un « jeu de dupes » (Lichtenberger et Paradeise, 1999). La gestion des compétences favorise ainsi soit la loyauté, soit la loyauté simulée qui résulte d'une acceptation des règles pour *avoir la paix* avec la hiérarchie. Dans ce cas, les salariés simulent l'adhésion aux nouvelles règles, étant persuadés qu'elle est un discours idéologique de la direction qui piège les salariés dans une course sans fin à la productivité, sans contrepartie véritable en matière de carrière ou de rémunération. Il s'agit d'un jeu pervers dont la hiérarchie peut être en partie complice. Dans ce contexte, la gestion des compétences peut générer des attitudes de repli ou de retrait des salariés.

A terme, ces objectifs contradictoires créent des situations difficiles, parfois conflictuelles, dans le déroulement de carrière entre ceux qui sont armés professionnellement et ceux qui sont plutôt résignés. La logique de la compétence apparaît aussi comme un instrument de sélection profes-

sionnelle qui introduit des clivages dans la solidarité des salariés (Dugué, 1999).

Enfin, la gestion des compétences fait émerger un nouvel enjeu concernant l'équité de l'échange salarial. Le salarié est encouragé à prendre plus d'initiatives et de responsabilités en échange d'une progression de carrière plus rapide et fondée sur des critères d'évaluation qui visent à mesurer l'effort individuel de mobilisation des compétences. Ces nouveaux critères posent en filigrane la question du type de compétences reconnues et encouragées par la hiérarchie.

La question de l'équité est mise à jour par ces nouvelles pratiques. Tout d'abord, dans une logique d'emploi stable où la rémunération est encore largement fondée sur la fonction occupée, comment rémunérer cet effort supplémentaire ? C'est un problème d'équité difficile à résoudre pour les fonctionnaires comme pour les contractuels. En effet la reconnaissance de l'effort individuel et la différenciation des rémunérations introduisent une brèche importante dans les pratiques de rémunération. Ces pratiques sont-elles équitables et par rapport à quelles normes de référence ?

Dans la logique de la compétence, les écarts de salaires devraient s'accroître selon l'effort réalisé par les salariés pour acquérir ou mobiliser les compétences requises par les fonctions. Cependant cette question de l'équité ne concerne pas seulement les salaires mais plus largement les conditions de travail, la répartition des tâches et des responsabilités, l'intérêt au travail, les possibilités de formation et de promotion. Il est clair que si ces conditions d'équité ne sont pas remplies, la logique de la compétence aura des difficultés à survivre.

## Conclusion

L'abandon du modèle du grade à La Poste est le signe d'un changement très profond des règles et des pratiques en matière de gestion de la main-d'œuvre. L'introduction d'une classification des agents à partir de la fonction occupée puis le développement d'une gestion des compétences marquent l'avènement d'une gestion beaucoup plus individualisée des personnes, dans laquelle les compétences requises par les activités de travail sont mises en avant. Dans cette démarche, l'accent mis sur les compétences comportementales, considérées comme plus dépendantes de chaque personne, témoigne d'un choix dans l'utilisation des ressources disponibles : les problèmes considérés comme les plus difficiles à surmonter ne relèvent pas des savoirs ou des connaissances mais sont plutôt

d'ordre relationnel. Ils concernent tout aussi bien les relations entre les membres de l'organisation que les relations avec la clientèle.

La Poste s'inscrit finalement dans une démarche hybride de gestion des compétences dans laquelle elle doit concilier, plus que toute autre entreprise, des règles statutaires – la référence au concours et au grade en constitue une illustration – et des règles de gestion qui lui sont propres. Ces dernières définissent des procédures et des critères à mettre en œuvre pour l'évaluation et la promotion, le résultat étant soumis aux besoins et aux moyens disponibles. Ces règles de gestion de la main-d'œuvre présentent l'avantage de la souplesse pour les responsables hiérarchiques.

Ainsi les efforts des directions successives de La Poste pour mettre au second plan les règles anciennes, témoins du statut de fonctionnaire mais aussi de l'esprit de corps, se heurtent-ils aux réticences des salariés à être soumis de plus en plus à des règles de gestion favorisant l'individualisation. Face à ces enjeux, la logique de la compétence crée une situation nouvelle d'échange salarial dans laquelle l'attitude des postiers reste fortement hétérogène. Leur engagement dans cette logique dépend étroitement de l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés.

### Bibliographie

- BARALDI L., DUMASY J.-P., TROUSSIER J.F., (2001), « Accords salariaux innovants et rénovation de la relation salariale : quelques cas de figure », *Travail et Emploi*, n°87.
- BOLTANSKI L., THEVENOT L., (1991), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard.
- CAVESTRO W., LAMOTTE B., (2000), « Des salariés compétents dans des organisations complexes », *Les Cahiers du Management Technologique*, vol. 10, n°1.
- COURTOIS I., (1997), *Les agents de maîtrise de La Poste : entre changement prescrit et changement réel*, Thèse de sociologie, Paris X-Nanterre.
- DONNADIEU G., DENIMAL P., (1994), *Classification, Qualification : de l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*, Editions Liaisons.
- DUGUE E., (1999), « La logique de la compétence : le retour du passé », *Education Permanente*, n°140.

- EUSTACHE D., (2000), « La rémunération des compétences : vers un nouvel échange salarial », in Peretti J.-M. et Roussel P., *Les rémunérations*, Vuibert.
- FRIEDMANN G., (2000), « De la notation du fonctionnaire à l'appréciation du collaborateur », in Rozenblatt P., *Le mirage de la compétence*, Syllepse.
- GADREY J., (1992), *L'économie des services*, Collection Repères, La Découverte.
- LARCHER G., (1999), *Sauver La Poste : est-il encore temps pour décider ?* Rapport au Sénat, Commission des affaires économiques, n°463.
- LARCHER G., (1998), *La Poste, opérateur public de service public face à l'évolution technique et à la transformation du paysage postal européen*, Rapport au Sénat, Commission des affaires économiques, n°42.
- LICHTENBERGER Y., PARADEISE C., (1999), « Compétence et relation de service », Colloque *Le travail entre l'entreprise et la cité*, Cerisy, 11 septembre 1999.
- PARADEISE C., (1987), « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du Travail*, n°1.
- SAGLIO J., (1999), « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n°78.
- ZARIFIAN P., (2001), *Modèle de la compétence*, Editions Liaisons.
- ZARIFIAN P., (1999), *Objectif compétence*, Editions Liaisons.

# LA FORMATION DU CAPITAL HUMAIN DANS LES EMPLOIS PRECAIRES. LE TRAVAIL A DOMICILE AU CHILI

**C. Montero Casassus**  
CADIS-CNRS, EHESS

La transition de régimes de croissance vers des économies ouvertes, insérées dans le marché mondial, a entraîné un changement du rapport de forces entre capital et travail dont l'une des expressions est l'évolution des statuts du travail. La dérégulation du marché du travail et la privatisation des relations de travail (Montero, 1999a) ont été présentées comme une nécessité de la globalisation.

Au Chili, ce processus n'a pas provoqué une chute du poids relatif des salariés mais plutôt un effritement du modèle salarial de protection sociale. Dans un travail antérieur, nous avons comparé les effets des réformes néolibérales sur le marché du travail par rapport à d'autres pays de la région (Montero 1999b). Nous y mettons en évidence les principales tendances observées dans la structure des emplois, les changements introduits dans le système de protection sociale et le dispositif institutionnel de formation professionnelle. Nous proposons maintenant d'aller plus loin car l'analyse des données statistiques ne nous éclaire pas quant aux nouvelles règles du jeu en amont de la structure des emplois.

Si l'on veut comprendre les mécanismes de mobilisation de la main-d'œuvre, c'est-à-dire l'ensemble des moyens économiques, sociaux, et institutionnels à l'œuvre dans la mise au travail ainsi que les nouveaux espaces de fixation de la main-d'œuvre, il faut revenir à l'analyse des trajectoires individuelles. Les données longitudinales font ressortir les modalités concrètes d'embauche ouvertes dans les entreprises et la façon

dont les travailleurs y répondent en fonction de ce qu'ils ont à offrir comme capital humain.

Dans ce chapitre, nous prenons comme objet d'étude une forme d'emploi vieille comme l'industrialisation : le travail à domicile. Cette activité subit des transformations importantes associées aux stratégies de flexibilisation des entreprises. C'est par le suivi de cas individuels, sur l'arrière-fond de données plus agrégées, que l'on pourra dépasser l'approche par la précarité. Cette référence, récurrente dans la littérature sur le sujet, renvoie à l'opposition entre salariat et nouvelles formes d'emploi.

Entreprendre d'aborder une catégorie atypique telle que le travailleur à domicile impose des contraintes méthodologiques qui concernent sa définition, l'absence des statistiques, la difficulté à identifier les personnes, la superposition avec d'autres types d'emplois. Nous avons réalisé une étude de courte durée avec un objectif exploratoire limité visant à cerner les contours qualitatifs des conditions d'emploi et de formation de ces travailleurs. Nous voulions montrer qu'il s'agit d'une catégorie assez hétérogène qui ne correspond pas seulement à l'image de la précarité qui domine les textes sur les formes atypiques d'emploi, mais également d'une voie ouverte à des personnes qualifiées.

Pour situer l'ampleur du travail à domicile au Chili, nous nous sommes appuyée sur une étude plus large réalisée par le Département des Etudes de l'Inspection du Travail. Sur cette base, nous avons défini les cas de figure les plus représentatifs, selon le niveau de formation, le type d'activité et le rapport au client, et nous avons recueilli les biographies professionnelles d'une douzaine de personnes se trouvant dans ces situations. Ce que nous présentons ici est une série de cas de figure dont le mérite est d'illustrer le contenu et les nouvelles conditions d'exercice de cette activité.

L'analyse des trajectoires des travailleurs à domicile travaillant dans les services nous permet de montrer que la transformation du marché du travail va bien au-delà des simples stratégies patronales visant à réduire le coût du travail. Dans le cas du Chili, le travail à domicile recouvre un nombre non négligeable de personnes exerçant une variété de métiers dans plusieurs secteurs d'activités dont les plus dynamiques sont ceux liés à la nouvelle économie. Mais situons d'abord ces cas par rapport aux grandes tendances du marché du travail.

## I.- Un marché du travail en transition

Un regard rapide sur les tendances de longue durée du marché du travail, sur les formes d'exclusion sociale et sur les changements dans la structure sociale nous permet de situer les nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre dans un pays où l'abandon de l'État providence date de la fin des années 1970. Les phases de croissance et de récession laissent des marques difficiles à déceler à première vue.

De 1978 à 1983, le néolibéralisme et les conséquences des mesures de choc et du démantèlement des institutions de protection sociale ont secoué le marché du travail avec un taux de chômage atteignant plus de 20 %. La reprise s'amorce vers la fin des années 1980, à la suite notamment du changement de régime politique, avec une forte croissance du PIB par tête (53,3 %) pendant les années 1990-1997. Quant à la structure des emplois, Ruiz Tagle (1999a) relève quelques tendances importantes pendant cette même période<sup>1</sup> :

- stabilité et même croissance relative du nombre de salariés ;
- réduction du nombre relatif des pauvres ;
- faible taux de chômage et augmentation des salaires réels ;
- multiplication des postes de travail précaires : sans contrat, sans prestations sociales ni autres bénéfiques, et ceci dans les entreprises grandes et petites ;
- exclusion sociale des femmes pauvres en ville, des jeunes et des personnes âgées dans les régions à faible croissance.

La croissance n'a pas eu que des effets positifs. Une interprétation des mutations sociologiques de la période est proposée par Martínez et León (1998). Ils s'appuient sur une analyse fine des changements dans la structure socioprofessionnelle en longue période pour interpréter aussi bien l'exclusion sociale que la mobilité et la nouvelle composition de la structure de classes. Ces auteurs distinguent deux phases, la fin de la décennie 1980 et celle de 1990, et procèdent à des comparaisons. La première est celle de la mobilisation de la main-d'œuvre, opérée par les politiques d'ajustement et les réformes néolibérales. Il s'agit d'une phase de dérégulation et de déstructuration des catégories et des acteurs qui avaient été les piliers de l'ancien modèle de développement : la classe ouvrière industrielle et la fonction publique. Dans un premier temps, la désindustrialisation et la crise économique ont provoqué dans les années 1980 une expansion sans précédent de l'exclusion sociale. Mais le pays a

---

<sup>1</sup>. Toutes les sources statistiques proviennent de la CEPAL.

connu par la suite une longue période de croissance économique dont les effets sur le marché du travail ont été aussi clairs : résorption du chômage, de l'exclusion et accès à la consommation de masse.

En 1995, ces auteurs font un constat étonnant : la structure sociale présente des indicateurs très proches de ceux observés en 1971. A première vue, les réformes néolibérales n'auraient donc pas été de nature à provoquer des effets sur la structure sociale. Martínez et León affirment au contraire que, si l'on observe la composition interne des indicateurs de classes, on peut apprécier des changements importants dans les catégories qui les composent. De leur analyse nous relevons ce qui oppose les deux dates, 1971 et 1995 :

- chute du poids de la classe ouvrière (de 34,5 à 28,9 %) et, notamment, la classe ouvrière industrielle dans la structure de l'emploi ;
- croissance importante des couches moyennes urbaines (de 18,4 à 28,1 %), attribuée en grande partie au déplacement de couches salariées du secteur public vers le secteur privé ;
- stabilité des groupes marginaux et informels sur toute la période (environ 10 %) ;
- augmentation du nombre d'entrepreneurs hors agriculture (de 1,3 à 2,4 %).

Cette étude nous donne également un bref aperçu des tendances concernant le salariat. Les couches moyennes salariées et la classe ouvrière représentaient 63 % de la population active en 1971 alors qu'en 1995 elles atteignaient 65 %. En même temps, on ne voit pas une croissance des emplois informels comme cela a été le cas dans la plupart des pays latino-américains. Ceci ne veut pas dire que la croissance a favorisé les salariés car il faut prendre également en compte les effets sociaux des réformes institutionnelles.

La dynamique de la mobilité sociale suscitée par la croissance ne s'est sans doute pas traduite de façon automatique par des effets positifs sur la structure des revenus. D'une part, l'incorporation des ouvriers déplacés de l'industrie ou des emplois marginaux dans des emplois *cols blancs* leur a certes permis d'obtenir des revenus supérieurs à la moyenne mais, plus important, l'écart entre les revenus de la classe ouvrière et des couches moyennes se creuse. D'autre part, les entrepreneurs, les artisans et les travailleurs indépendants obtiennent des revenus bien plus importants que les travailleurs salariés et ceci aussi bien dans les activités urbaines que dans l'agriculture.

La restructuration de l'économie chilienne a provoqué, dans un premier temps, un chômage massif et une déstructuration du prolétariat industriel.

Ceci ne s'est pas accompagné d'une baisse du salariat et d'une augmentation de l'emploi informel. La reprise de l'emploi en période de croissance ne s'est pas traduite par la restauration de la composition des classes antérieures. Le poids du salariat est resté stable en même temps qu'augmentaient les catégories entrepreneuriales et indépendantes. La croissance des exportations, les flux d'investissements étrangers ainsi que les équilibres macroéconomiques expliquent en partie les performances du marché du travail. Mais il faut voir aussi que la privatisation partielle des régimes de santé, de sécurité sociale et la grande marge de manœuvre accordée aux employeurs par une législation du travail souple ont contribué à baisser le coût de la main-d'œuvre salariée<sup>2</sup>.

En 1997, la croissance, basée sur les exportations de ressources naturelles, subit les effets de la crise japonaise et asiatique. Un cycle de récession s'ouvre suite à la forte augmentation des taux d'intérêt. Le taux de chômage grimpe en deux ans pour dépasser 10 %. Par la suite, la crise de l'Argentine et du Mercosur, zone vers laquelle il y avait un flux important d'exportations industrielles, a aggravé la situation. Le Chili entre dans une phase de croissance sans emploi, plus proche de celle des économies développées.

Il est difficile de prévoir quels seront les effets de cette crise sur les différentes catégories sociales. On peut faire l'hypothèse que la flexibilité actuelle du marché du travail provoquera une nouvelle augmentation de l'exclusion sociale, une réduction des effectifs salariés et une augmentation des emplois précaires dans les services. Or la dernière enquête sur l'emploi montre une légère baisse du salariat mais qui n'est pas proportionnelle à l'augmentation du chômage : le nombre de salariés représentait 61,4 % de la population active en septembre 1999.

Ce qui est sûr, c'est que le système productif ne retrouvera pas dans le court terme le rythme de création d'emplois et d'augmentation des salaires de la décennie précédente, les entreprises ayant profité de la crise pour procéder à des ajustements et augmenter la productivité. Tant que les nouvelles activités ne seront pas en place, on observera un marché du travail en transition dans lequel le salariat résistera bien pourvu que les charges sociales restent basses.

---

<sup>2</sup>. En effet, l'employeur déduit du salaire brut environ 20 % pour les cotisations sociales. Il a la liberté de licencier et les indemnités en cas de chômage (un mois de salaire pour chaque année d'ancienneté plafonné à 5 ans), bien qu'obligatoires, ne sont payées que rarement faute de contrôle par l'Inspection du Travail.

## II.- Privatisation de la reproduction de la force de travail

Les vrais enjeux de la transition qui s'opère sur le marché du travail portent moins sur le taux de chômage que sur d'autres aspects moins visibles mais non moins importants, tels que les conditions d'emploi des couches salariées et non salariées (horaires, durée du travail, travail à temps partiel), la prise en charge des coûts de la reproduction des travailleurs (congés payés, indemnités en cas de chômage, retraite, etc.) et le financement de la formation professionnelle. Rappelons rapidement les principales transformations introduites.

A la fin des années 1970, le régime militaire a introduit une série de réformes sociales dans le cadre d'une politique dite de modernisation. En 1978, différentes réformes du Code du Travail ont consacré la flexibilité de la gestion de la main-d'œuvre et le rétablissement, dans des conditions restreintes, de la négociation collective. En 1981, un nouveau système de pensions voit le jour avec la création de fonds privés de sécurité sociale (les AFP) auxquels l'affiliation est volontaire. Les salariés qui le souhaitent peuvent rester couverts par le régime public (INP). Régime à capitalisation individuelle, le fonds privé couvre à l'heure actuelle 45,6 % de la population active du pays ce qui découle, d'une part, de la crise et, d'autre part, de l'augmentation des emplois hors statut salarial (Ruiz-Tagle, 1999a).

On estime que la rentabilité a été de 11 % par an sur 17 ans mais, si l'on tient compte du coût des cotisations, elle est de 14,2 %, chiffre estimé raisonnable par un groupe d'experts du BIT (Gillion-Bonilla, 1992). Bien que les performances de ces fonds sur les marchés des capitaux aient été très bonnes, elles ne se traduisent pas directement dans la bourse des retraités en raison des coûts d'administration. Il faut savoir que les frais de gestion s'élevaient à 24,5 % en 1997 alors que ce chiffre n'atteint que 5 à 10 % dans les systèmes solidaires. Un autre problème est constitué par la dynamique de concentration financière : une petite poignée d'entreprises contrôle 94,7 % des actifs (Ruiz-Tagle, 1999b).

La privatisation de l'assurance maladie est une nouvelle source d'inégalités car seule une minorité de travailleurs peut se permettre de payer les cotisations d'environ 10 % du salaire mensuel exigées par les assurances privées. Le reste est pris en charge par le système public de santé (FONASA) dont la qualité de soins est déficiente.

Une réalité similaire est celle du système scolaire et d'éducation supérieure. L'éducation nationale fonctionne à deux vitesses : les établissements privés payants reçoivent les enfants des classes moyennes et

supérieures tandis que l'école publique gratuite s'adresse aux couches populaires. Ceux qui peuvent payer l'école privée ont plus de chances sur le marché du travail tandis que l'accès à l'université est encore une fois réservée aux couches les plus aisées. Quant à l'enseignement technique, son niveau est assez médiocre et il reste réservé aux étudiants n'ayant pas le niveau pour achever le secondaire.

La formation professionnelle est, elle aussi, aux mains du secteur privé. L'Etat accorde un subside par la déduction fiscale du 1 % de la masse salariale consacrée à cet effet mais la structure de cette aide est telle que la formation bénéficie davantage aux travailleurs sous contrat les plus qualifiés qui travaillent surtout dans les grandes et moyennes entreprises. Le financement se fait par l'intermédiaire du Programme Entreprises géré par le Service National de la Formation et l'Emploi (SENCE). Ce programme permet une déduction fiscale de 1 % de la masse salariale consacrée aux dépenses de formation. L'entreprise sélectionne les participants et l'organisme de formation mais doit avancer l'argent, lequel est ensuite récupéré lors de la déclaration fiscale. Or, la plupart des petites entreprises n'ont pas les fonds pour y subvenir. De plus, les travailleurs qui sont en dehors du salariat ne peuvent en bénéficier, ce qui renforce les inégalités. Malgré tout il y a des progrès puisque la part des travailleurs ayant reçu une formation est passée de 4 % en 1990 à 9 % en 1997 (Ruiz Tagle, 2000). Ce chiffre reste encore largement insuffisant pour une économie en reconversion qui doit atteindre des niveaux de productivité imposés par la concurrence internationale.

On voit à quel point la privatisation de services sociaux (les retraites, la santé et l'éducation) constitue de nouveaux marchés qui attirent l'investissement et font monter le coût de reproduction de la force de travail. Les sources d'exclusion sociale se multiplient et dépassent les seules différences issues des revenus salariaux. D'où l'intérêt de suivre les trajectoires individuelles avec une attention particulière concernant les mécanismes de reproduction et de formation du capital humain.

Tenant compte du contexte institutionnel que nous venons de décrire, nous avons choisi d'analyser le processus d'acquisition des compétences parmi une catégorie atypique d'emploi : le travailleur à domicile. Pour cette catégorie, le système de protection sociale est inconnu ou, tout au moins, n'est pas régulé par un dispositif public. La question est de savoir comment se forment les compétences, qui finance cette formation et quels sont les mécanismes de valorisation sur le marché du travail. Nous travaillons avec l'hypothèse, qu'au bout de quelque temps, le travailleur dispose d'un véritable capital de compétences lui permettant de négocier

ses revenus et ses conditions d'emploi. C'est pourquoi nous utilisons l'expression *capital humain* pour désigner à la fois le capital individuel des compétences ainsi que l'investissement que cela représente pour l'économie et la société.

### III.- Une catégorie hétérogène

La figure du travailleur à domicile, antérieure au capitalisme, est apparue avec l'industrialisation au fur et à mesure que la division du travail rendait possible l'externalisation de certaines tâches. Sa résurgence est associée aux possibilités qui existent aujourd'hui d'administrer, par l'intermédiaire des systèmes d'information, l'activité de personnes ou de centres de production dispersés. Entre les formes archaïques, vestiges de l'artisanat, et les formes post-industrielles existent toute une gamme d'activités difficiles à classer. Certains travailleurs se rapprochent du statut d'indépendant travaillant à leur compte tandis que d'autres sont de véritables salariés dont le lien de subordination par rapport à un seul employeur ne fait pas de doute.

L'image que l'on se fait du travail à domicile est celle de travaux précaires réalisés principalement par un certain type de main-d'œuvre : des femmes non qualifiées aptes pour des travaux manuels qui façonnent des pièces pour l'industrie. La littérature spécialisée et les données disponibles au niveau international confirment ce stéréotype : le travail à domicile comme figure de la pauvreté et comme forme de mobilisation de la main-d'œuvre en dehors du salariat.

Bien que les définitions varient, la plupart des auteurs rappellent les dimensions principales de cette modalité de travail :

- le lieu de travail est le domicile du travailleur ;
- le travail est réalisé sans supervision directe de l'employeur ;
- les moyens de production sont souvent fournis par le travailleur ;
- le contrat porte sur le résultat du travail plutôt que sur la relation de travail ;
- l'employeur n'assure pas les charges sociales ;
- le risque est laissé au travailleur.

La simple combinaison de ces variables peut donner lieu à une grande variété de situations concrètes que les dispositifs statistiques ont du mal à saisir. Il existe cependant une littérature abondante sur les travailleurs à domicile, figure associée à la précarité des débuts de l'industrialisation et à l'exploitation dans les pays sous développés.

#### IV.- De l'industrie aux services

Comment mesurer l'ampleur de ce type d'emploi ? Souvent non déclaré, le travail à domicile est une catégorie difficile à saisir par les dispositifs statistiques nationaux. Une manière de résoudre le problème consiste à introduire des modules spécifiques dans les enquêtes réalisées auprès des ménages. On trouve ainsi des données recueillies dans certains pays d'Amérique Latine qui donnent les estimations suivantes : le travail à domicile représenterait 6,4 % de la force de travail urbaine au Brésil, 2 % des travailleurs occupés au Pérou et 9 % des travailleurs de l'industrie dans les villes industrielles en Argentine.

Au Chili, l'Institut National des Statistiques a introduit, en 1997, un module sur le travail à domicile dans l'Enquête Emploi. Les principaux résultats de cette enquête révèlent une nouvelle composition de l'emploi à domicile :

- sur un total de 80 000 personnes travaillant à domicile, 82 % sont des femmes ;
- les emplois à domicile se trouvent davantage dans le secteur tertiaire (51,4 %) que dans l'industrie (40,3 %) ;
- pour 56,7 % des personnes, le travail à domicile était leur activité principale. Les autres avaient d'autres activités ou le pratiquaient de temps en temps ;
- 35,8 % avaient été salariés auparavant ;
- le travail à domicile n'est plus une activité non qualifiée : 64,4 % de ces travailleurs avaient un niveau de scolarité supérieur à la moyenne (enseignement secondaire complet ou éducation supérieure).

Nous ne disposons pas de données historiques qui nous permettraient de savoir si ce type d'emploi est en progression mais tout indique que le travail à domicile est l'une des formes de mobilisation de la main-d'œuvre associée à l'expansion des activités tertiaires. Les résultats de cette enquête nationale prouvent également que cette catégorie, bien qu'hétérogène, commence à s'éloigner de la figure classique – travail non qualifié réalisé par des femmes sans qualification – et qu'elle est utilisée davantage par les entreprises du secteur moderne.

En effet, si l'on regarde le contenu du travail réalisé on trouve un nombre important de personnes (43 %) travaillant dans la promotion et la vente par téléphone de services tels que les assurances, les cartes de crédit, les voyages, etc. Ensuite il y a les travaux dans la confection et fabrication d'articles divers (18 %). La troisième catégorie (7,3 %)

recouvre tous les travaux techniques tels que la saisie de données et le dessin technique.

On voit bien que ce qui est en train de s'amorcer répond plus à l'idée d'un travail à distance qu'à un travail à domicile classique. La combinaison de l'informatique, de l'Internet et des télécommunications a permis de franchir le pas. Désormais le travail peut être effectué dans n'importe quel lieu ou espace à condition d'être relié, si possible en temps réel, aux bases de données du donneur d'ordre.

### **V.- La formation professionnelle des travailleurs à distance**

Malgré l'abondante littérature sur le travail à domicile, nous ne connaissons pas les mécanismes par lesquels les personnes qui travaillent à distance acquièrent un certain bagage de compétences. Il est certain que, plus on s'éloigne du modèle salarial, plus ce processus est autogéré, c'est-à-dire laissé à la sagacité des intéressés. Le fait même d'avoir la capacité de travailler à son domicile ou ailleurs que dans l'entreprise, est un indicateur de qualification, si minime soit elle. Mais comment arrive-t-on à acquérir ces connaissances ?

Nous avons trouvé la réponse dans les trajectoires professionnelles d'une douzaine de travailleurs à domicile recueillies dans la ville de Santiago en 1999. Nous les avons cherchées, cas par cas, à l'aide d'une typologie intentionnée car nous voulions rencontrer des personnes en situations diverses telles que des travailleurs non qualifiés de l'industrie, des professionnels travaillant à distance, des opérateurs de nouveaux services ou de télétravail, etc. Une fois identifiées, les personnes ont été interrogées chez elles, l'entretien portant sur leur biographie professionnelle, leur niveau d'éducation et les moyens utilisés pour accéder à la formation professionnelle. Ces biographies rendent compte de la grande diversité des situations : certains sont sortis du salariat avec une expérience acquise, d'autres ont appris dans l'entreprise qui les emploie par la suite, d'autres encore sont des techniciens ou des diplômés du supérieur qui valorisent temporairement leurs connaissances dans ce type d'activité.

Nous avons regroupé les cas étudiés en quatre situations d'emploi selon le secteur d'activité (industrie, services commerciaux, services techniques et services professionnels) et selon le niveau de qualification (ouvrières qualifiées, vendeurs peu qualifiés, techniciens et professions libérales). Nous avons interrogé deux à trois personnes par groupe. Il existe un cinquième cas, celui des individus qui offrent des services ou des soins

personnels dans leur domicile (thérapies, conseils, soins divers). Nous les appelons *autodidactes* car ils ne disposent pas d'une éducation formelle ; en général, ils ont acquis leurs compétences par auto-formation. Mais, dans la mesure où ils n'ont pas de liens établis avec un employeur, on ne peut pas les considérer comme des travailleurs à domicile.

Nous résumons les informations clés des trajectoires analysées en indiquant d'abord le métier et le type d'activité réalisée, la trajectoire suivie, le niveau scolaire, le processus d'acquisition de compétences, les besoins de formation et les sources possibles de son financement. Le lecteur pourra ainsi se faire une idée des différences entre les situations d'emploi. Seul le premier groupe, constitué des ouvrières qui façonnent des pièces pour l'industrie, correspond à la figure traditionnelle des travailleurs à domicile. Peut-être aussi importantes en nombre sont les *nouvelles ouvrières*, celles qui sont dans les *call centers*, en communication avec des clients anonymes. A côté de celles-ci, il y a des personnes qualifiées qui utilisent leur domicile comme lieu de travail sans être pour autant des travailleurs indépendants.

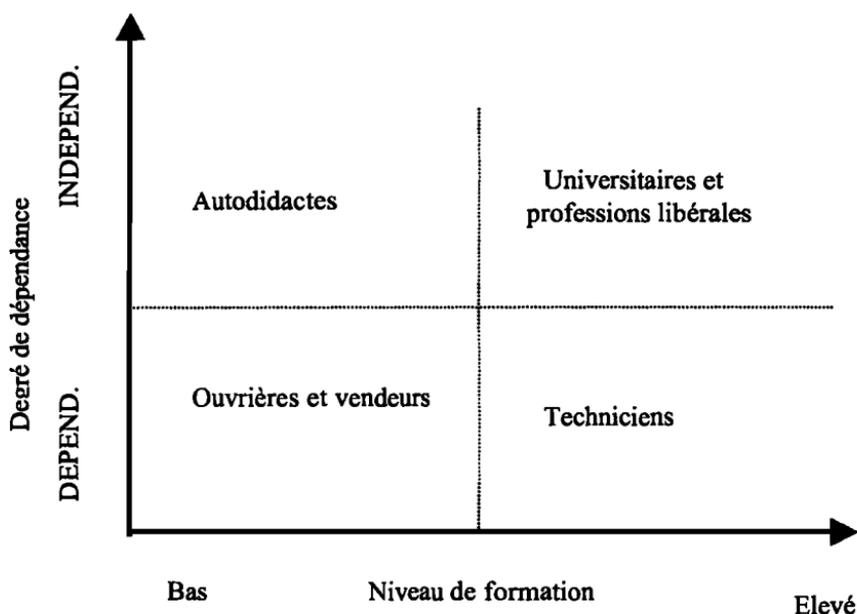
Les quatre types d'activités présentées ont comme référence commune le fait d'être exercées dans le domicile. Dans la plupart des cas, les personnes avaient eu une expérience préalable en entreprise, décisive aussi bien pour acquérir un savoir-faire que pour avoir accès au marché. Seul le quatrième cas, celui des professions libérales, peut se permettre d'offrir ses services sans expérience salariée antérieure. C'est sûrement un passage temporaire pour des universitaires en période de crise du marché du travail.

Ces cas montrent que le classement conçu sur la base de critères juridiques, tels que la relation de dépendance et le lieu de travail, est insuffisant pour rendre compte des formes de mobilisation en cours. Il se peut aussi que la diversité des situations soit associée à certaines structures familiales (femmes avec des enfants en bas âge, jeunes célibataires) dans lesquelles la motivation pour rester à la maison peut être élevée, ou bien à des stratégies ponctuelles telles que la recherche d'un statut hors salariat comme moyen d'exercer un nouveau métier pour lequel l'offre d'emploi est rare.

Activité	Trajectoire professionnelle	Éducation	Acquisition de compétences	Formation Professionnelle	Prise en charge de la formation
(a) Ouvrières semi-qualifiées <i>(industrie de confection de vêtements ; travail du cuir ; carton, métal, etc.)</i>	Ex -salariées avec expérience ou disposant d'un métier	Niveau primaire complet	En cours d'emploi : métier appris dans l'entreprise en tant que salariée	Peu d'intérêt pour suivre une formation	Entreprises
b) Promoteurs et vendeurs par téléphone <i>(vente de biens ou de services, assurances, cartes de crédit, cours, voyages, vacances, etc.)</i>	Ex-salariés avec un peu d'expérience	Niveau secondaire complet ou études techniques incomplètes	En cours d'emploi : compétences acquises dans le secteur du commerce et ventes dont on garde le portefeuille de clients	Pas de formation spécifique offerte ; compétences plutôt relationnelles.	Entreprises
(c) Techniciens de services externalisés <i>(saisie de données, dessin industriel, comptabilité, traduction, etc.)</i>	Ex-salariés avec connaissances techniques	Niveau technique complet	Education formelle de type technique et apprentissage en cours d'emploi	La formation permanente est perçue comme indispensable ; manque des moyens financiers	Bourses et subsides publics possibles mais insuffisants
(d) Professionnels de services virtuels <i>(études, engineering, services Internet, services professionnels divers)</i>	Sans expérience en tant que salariés ; travaillent de façon indépendante (free lance)	Niveau universitaire complet ou en cours	Niveau universitaire et cours de perfectionnement individuels	Intérêt pour suivre des études spécialisées	Financement privé

La lecture des biographies fait ressortir l'importance décisive du niveau scolaire (diplôme) pour le degré d'autonomie dont le travailleur dispose par rapport au client (entreprise) dans le processus d'acquisition des compétences et dans l'accès à la formation. Plus le niveau éducatif de départ est élevé, plus on a de l'indépendance pour constituer son capital de compétences ce qui, par la suite, permettra d'augmenter les revenus. En revanche, les ouvrières ont un lien étroit de dépendance à l'égard de l'employeur et de l'entreprise où elles ont acquis leur savoir-faire. C'est également le cas dans les nouveaux emplois non qualifiés à domicile puisque l'entreprise forme le personnel avant de le transférer.

Graphique 1 : Typologie des travailleurs à domicile



Le degré de dépendance/indépendance à l'entreprise en matière de formation professionnelle est une expression simplifiée pour désigner la différence énorme qui sépare les travailleurs à domicile quant à leur position sur le marché du travail et, par conséquent, les carrières possibles des uns et des autres. Aujourd'hui, il existe un nombre important d'opportunités d'accès à l'information et à la formation par des moyens virtuels

ou par des cours, ateliers et séminaires de courte durée, pour ceux qui savent s'en servir. La personne disposant d'un bon niveau de base peut construire son profil à la carte en fonction de ses motivations, de ses capacités personnelles et de l'idée et la connaissance qu'elle a de la demande. Le résultat est tout aussi variable mais peut aboutir, comme nous le voyons, à des périodes de travail à domicile, ce qui peut ne pas être vécu comme une situation nécessairement précaire.

### Conclusion

Cette brève étude des trajectoires de travailleurs à domicile nous montre que le travail à domicile n'est plus ce qu'il était : il va bien au-delà de l'image que l'on se faisait d'une ouvrière derrière sa machine à coudre. À l'heure actuelle, on tend davantage à trouver une femme au téléphone ou un jeune derrière son ordinateur. Ce sont les nouvelles situations de travail de catégories émergentes issues des activités de services de la nouvelle économie.

Les données présentées nous montrent à quel point il est inutile de continuer à analyser les formes de mobilisation de la main-d'œuvre par référence au seul modèle du salariat. Il est certain que ces catégories sont sans protection sociale. Mais, faut-il chercher à réguler en les ramenant à la condition salariale ? Il est certain que les conditions d'emploi sont plus précaires que celles dont jouissent les travailleurs salariés mais elles répondent mieux aux nouvelles activités. Il se peut aussi qu'elles représentent une solution, souvent temporaire, pour les travailleurs dont l'insertion dans un emploi stable n'est pas possible ni même désirée.

Le système de protection juridique et sociale ne couvre pas ces situations dont la définition même est compliquée. Quant aux régulations possibles reprenons les propos tenus par P. Veltz (2000, p. 22) concernant les formes atypiques d'emploi : « Ces déficits du cadre régulateur peuvent être comblés. Il est même urgent qu'ils le soient dans certains domaines, comme la régulation collective de la flexibilité de l'emploi. Plutôt que de refuser celle-ci – en continuant à faire comme si l'emploi à durée illimitée des décennies précédentes devait rester la norme, alors que, de fait, il a déjà cessé de l'être et que le fossé ne cesse de grandir entre les emplois protégés et les autres –, nous aurions intérêt à chercher activement et pragmatiquement des formules permettant de combiner la variabilité des tâches et la sécurité des trajectoires individuelles... ».

Ce même raisonnement peut être appliqué à la formation du capital humain dans les emplois atypiques. Les voies ouvertes sont multiples. De

plus en plus, chaque individu prend en charge la construction de son capital de compétences sur la base d'un bon niveau scolaire de départ. Mais, chacun devrait pouvoir accéder à des formes de financement plus souples dont le contenu, la durée et les modalités pourraient être gérés par le travailleur lui-même.

Disons, enfin, que ce type d'études ouvre des perspectives quant à l'identification de nouveaux espaces de valorisation du travail et du capital dont l'analyse suppose d'approcher les liens étroits existants entre travail et hors travail.

### Bibliographie

- GILLION-BONILLA A., (1992), « La privatización de un régimen nacional de pensiones ; el caso chileno », *Revista Internacional del Trabajo*, Genève.
- MARTINEZ J., LEON A., (1998), *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*, Presidencia de la República.
- MONTERO C., (1999a), « La privatización de las relaciones laborales », in : Muñoz O. (ed), *El Estado y el sector privado*, FLACSO, Santiago.
- MONTERO C., (1999b), « Frontières de l'entreprise, frontières du salariat : l'impact de stratégies organisationnelles sur les conditions d'emploi et les droits collectifs », communication au séminaire Transformations du travail et croissance économique, IREPD-IRD, Université Pierre-Mendès France, Grenoble, décembre.
- RUIZ TAGLE J., (Coord.), (2000), *Exclusion social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile*, Santiago, OIT, F. Ford.
- RUIZ-TAGLE J., (1999a), « La exclusión social en el mercado de trabajo. El caso de MERCOSUR y Chile », Communication au XXIII<sup>e</sup> Congrès ALAS, Concepción.
- RUIZ TAGLE J., (1999b), *Reformas de los sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile*, Fundación Ebert, Santiago.
- VELT P., (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard.



# MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET POLITIQUE ECONOMIQUE DANS LE VIETNAM CONTEMPORAIN

**X. Oudin**

U.R. Travail et Mondialisation, IRD, Université de Montpellier I

Une question majeure pour tout pays est la prise en charge des inactifs par les actifs. Les sociétés s'organisent pour que ceux qui travaillent puissent assurer l'éducation des jeunes, garantir des soins pour tous, notamment aux plus âgés, prendre en charge la sécurité du pays, financer les services collectifs. Différents types d'organisation sociale sont mis en place pour répondre à ces impératifs<sup>1</sup>. Quelles que soient les solutions mises en œuvre pour assurer ces droits fondamentaux, la charge des inactifs dépend beaucoup de la structure démographique (rapport entre différentes classes d'âges), de facteurs sociaux et culturels qui régissent l'activité des hommes et des femmes, de l'organisation du travail et du rôle des institutions qui interviennent dans le processus de mise au travail. Des choix politiques définissent les priorités et l'allocation des ressources collectives, le partage de ces charges entre le public et le privé, l'état et les familles ou les individus eux-mêmes, en fonction des contraintes de ressources.

Dans ce chapitre, nous examinons comment la République Socialiste du Vietnam, réunifiée depuis 1976, a dû faire face à ces contraintes et les

---

<sup>1</sup>. Cette question est au cœur de la problématique de l'Unité de Recherche *Travail et Mondialisation* de l'IRD. Le document fondateur de cette UR décline cette problématique selon trois axes qui sont la mobilisation de la main-d'œuvre, la prise en charge des inactifs (systèmes de protection sociale) et les régimes de croissance qui en résulte. Un quatrième axe, *la société mondiale de la connaissance*, a été ajouté récemment.

solutions qu'elle a successivement adoptées. C'est une période de forte croissance de la population, de reconstruction d'un pays dévasté, de guerres (avec la Chine en 1979, au Cambodge jusqu'en 1988) et de tensions internationales. A la fin de la guerre, le pays arrive difficilement à nourrir sa population, et il faut les subventions des pays du COMECON pour assurer le minimum vital. Certaines provinces connaissent des périodes de famine. Ces difficultés amènent le gouvernement à adopter une nouvelle politique économique à la fin des années quatre-vingts, ce qui entraîne des changements considérables dans les conditions de mise au travail de la population et dans la gestion de la charge des inactifs.

L'axe central de notre approche est l'analyse du rapport entre inactifs et actifs, ou taux de dépendance, au cours des trente dernières années, les causes de l'évolution de ce rapport et l'effet des politiques mises en œuvre. Le cadre analytique est celui de la transition démographique, plus précisément la transformation de la structure par âge de la population sous l'effet des changements de la fécondité et de la mortalité. Nous expliquons dans un premier temps comment l'évolution démographique pèse sur l'offre de travail. Dans un deuxième temps, nous considérerons les comportements d'activité induits par l'évolution démographique, et comment se modifie la charge des inactifs pour les actifs. Nous examinons enfin les effets des politiques de mise au travail.

## **I.- Transition démographique et offre de travail**

### **1. Croissance démographique et croissance économique**

La littérature économique a pendant longtemps considéré la croissance de la population comme une variable exogène dont l'influence sur la croissance économique était analysée en dehors de toute considération quant aux caractéristiques de la population. La croissance du travail était considérée comme égale à la croissance de la population dans son ensemble. C'est notamment le cas du modèle générique de croissance de Solow. Cela revient à admettre qu'il n'y a ni changement de la structure de la population par âge lorsque celle-ci augmente, ni actions institutionnelles ou phénomènes culturels, économiques, sociétaux qui agissent sur les conditions de la mise au travail des nouvelles classes d'âges. Or, ni l'une ni l'autre de ces hypothèses ne sont acceptables, au moins dans des périodes couvrant les quelques décennies qui nous intéressent. Si, dans les pays où la croissance démographique est très faible, les phénomènes démographiques ont moins de poids pour expliquer les variations de

l'offre de travail, il n'en va pas de même dans les pays à forte croissance démographique, ce qui est le cas des pays en voie de développement dans leur ensemble et du Vietnam dans les trois dernières décennies du XX<sup>ème</sup> siècle.

Les effets de la croissance rapide de la population de nombreux pays au XX<sup>ème</sup> siècle n'ont bien sûr pas échappé à l'attention des démographes et des économistes. Plus particulièrement, la charge qu'une population jeune et nombreuse qu'il faut nourrir et éduquer fait peser sur les faibles ressources des pays en voie de développement est dénoncée depuis longtemps par de prestigieux démographes comme Coale et Hoover (1958) ou Savvy (1963). La question est alors de réduire les naissances, d'autant plus que les pays riches s'estiment menacés par la démographie galopante des pays du Sud. Le cadre de pensée reste malthusien, l'accent étant mis sur l'inégale progression des ressources et celle de la population. C'est ce qui inquiétait déjà le géographe Pierre Gourou à propos du delta du Fleuve Rouge au Nord-Vietnam en 1936 (Gourou, 1936).

La chute de la fécondité plus ou moins rapide selon les régions du monde, mais quasi généralisée, contribue à changer les termes du débat. La crainte d'une croissance exponentielle infinie de la population s'estompe et fait place à une vision plus optimiste des effets de la croissance démographique sur le développement économique. Les succès des pays d'Asie de l'est, qui ont tous connu puis maîtrisé une croissance démographique rapide, contribuent à ce changement de perspective : les effets positifs de la croissance démographique sont alors soulignés (Ogawa, Jones et Williamson, 1990).

Pendant, le rapport entre actifs et inactifs ou, pour les démographes, celui entre population d'âge actif et le reste de la population (jeunes et vieux), n'apparaît pas central dans les théories démo-économiques jusqu'à une date récente, ni même dans les théories du développement qui pourtant accordent une certaine place aux évolutions démographiques. La synthèse de la Banque Mondiale sur les succès de plusieurs pays asiatiques, si elle prend largement en compte les facteurs humains, ne mentionne pas les changements de structure par âge de la population (World Bank, 1993).

L'étude des effets des changements de la structure des populations sur l'économie est donc récente. Cela revient à admettre que différents profils de croissance démographique (par baisse de la mortalité infantile, hausse de l'espérance de vie, ou encore selon différents comportements en matière de fécondité) ont une influence différente sur l'économie. Dès lors, ce n'est plus la croissance d'une population dans son ensemble que

l'on considère, mais la croissance de ses différentes composantes séparément. Alors que l'on n'arrivait pas à établir une relation claire entre croissance de la population et croissance économique, la prise en compte de la structure par âge de la population donne des résultats plus probants. C'est la croissance de la population d'âge actif qui semble avoir un effet positif sur la croissance économique, tandis que la croissance de la population hors âge actif, c'est-à-dire de moins de 15 ans ou de plus de 60 ans, aurait l'effet inverse. Si l'on intègre ces différentes composantes dans des modèles de croissance, on peut obtenir des résultats sensiblement différents aux modèles qui ne prennent en compte que la croissance de la population dans son ensemble<sup>2</sup>.

Cette approche est particulièrement pertinente dans les situations de transition démographique, c'est-à-dire des périodes où la fécondité et la mortalité, avec d'autres variables démographiques, connaissent des variations importantes. La transition démographique est définie comme le passage d'une population à haute fécondité et haute mortalité à un état où ces deux variables se stabilisent à un niveau bas. Dans l'intervalle, la structure par âge de la population est fortement modifiée.

On peut retenir deux phases dans la transition démographique. Comme la mortalité, notamment la mortalité infantile, baisse avant la fécondité, la population jeune augmente fortement dans un premier temps. La pyramide des âges est alors évasée vers le bas. Lorsque la fécondité baisse, les nombreuses classes d'âges nées dans la période précédente arrivent en âge de travailler, tandis que la part des plus jeunes diminue. Pendant cette période, dont la durée dépend de la vitesse de la chute de la fécondité qui a précédé, la population d'âge actif augmente plus vite que la population hors âge actif. La pyramide des âges se rétrécit vers le bas tandis que s'amorce un vieillissement de la population.

La population du Vietnam est en période de transition, plus précisément dans la seconde phase au cours de laquelle la fécondité (l'indice synthétique de fécondité) chute rapidement, passant de 6 enfants par femmes en 1980 à trois en 1999 (UNDP, 2001). La baisse de la natalité est relativement récente : le taux brut de natalité est estimé à 19,9 ‰ pour 1998-1999 contre 33,5 ‰ pour 1979-84 (Central Census Steering Committee, 2000). Depuis 1995, la pyramide des âges commence à se rétrécir vers le bas ; le nombre d'enfants dans les cohortes les plus jeunes est inférieur à celui des cohortes qui les précèdent.

---

<sup>2</sup>. Voir par exemple Blanchet (1991), Barro et Sala-i-Martin (1993). Ces modèles font évoluer le facteur travail plus rapidement que la population totale.

## 2. Le taux de dépendance démographique

En démographie, le rapport entre population d'âge non actif (moins de 15 ans et plus de 59 ou 64 ans) et population d'âge actif est le taux de dépendance. Pendant la première phase de la transition, le taux de dépendance augmente puisque les jeunes sont très nombreux. Dans la seconde phase, la dépendance diminue lorsque ces nombreuses cohortes arrivent à l'âge de travailler tandis que la fécondité a diminué. Considérer l'évolution des taux de dépendance revient donc à s'intéresser à l'effet des taux de croissance non plus de la population dans son ensemble, mais de deux sous-populations, indépendamment l'une de l'autre.

Dans une étude sur 78 pays, Bloom et Williamson (1999) concluent que la croissance du nombre d'individus d'âge actif (15-59 ans) a un effet favorable sur la croissance (toutes choses égales par ailleurs) mais que la croissance du nombre de dépendants a l'effet inverse. Lorsque la population d'âge actif croît plus vite que celle des dépendants ou, ce qui revient au même, que le taux de dépendance baisse, il y a une croissance économique supplémentaire, chiffrée par les auteurs pour les pays de l'Asie de l'est de 2 à 4 % selon les cas et selon les autres hypothèses retenues<sup>3</sup>. Une part de la croissance économique résulte directement de l'augmentation plus rapide de la population en âge de travailler. C'est donc lors de périodes particulières de l'histoire que les changements démographiques ont un effet favorable sur la croissance économique, notamment lors de la seconde phase de la transition démographique.

Le Vietnam est entré dans cette période favorable. En 1979, les 15-59 ans représentent 50,5 % de la population. Ils passent à 53,7 % au recensement de 1989 et à 58,8 % en 1999. Entre ces deux dernières dates, la population d'âge actif s'est accrue de plus de 10 millions de personnes, à un rythme de 2,7 % par an, tandis que la population d'âge non actif augmentait de moins de 2 millions de personnes, à un rythme annuel de 0,5 %. Ce changement dans la structure par âge induit une baisse du taux de dépendance démographique, de 90 personnes de moins de quinze ans ou soixante ans et plus pour cent d'âge actif en 1979 à 65 en 1999<sup>4</sup>. Cette baisse est due à la chute de la fécondité et à la baisse du nombre de jeunes. Les moins de quinze ans qui représentaient 43 % de la population en 1979 n'en constituent plus que le tiers (33,1 %) en 1999.

---

<sup>3</sup>. C'est le même ordre de grandeur que ce que nous avons trouvé pour la Thaïlande (Oudin, 2002).

<sup>4</sup>. Calculé d'après les résultats des recensements démographiques de 1979, 1989 et 1999.

## II.— Taux d'activité et dépendance

En réalité, c'est la croissance du nombre de travailleurs qui a un effet favorable sur la croissance économique. Les auteurs cités précédemment font l'hypothèse que le travail augmente au même rythme que la population d'âge actif ; cette dernière variable n'est qu'une *proxy* du travail. Or, toute la population de 15 à 64 ans n'est pas active. De plus, les taux d'activité, c'est-à-dire la proportion des individus de différentes catégories de la population qui participent à la population active, ne sont pas indépendants de l'évolution démographique. La variation de la structure de la population induit des changements de comportement dans toutes les sphères de la société et en particulier dans le travail. Par exemple, la baisse de la fécondité permet en général aux femmes de participer davantage au marché du travail. Au niveau de la famille, on constate des changements importants lorsque la famille se réduit. Les enfants ne sont plus considérés comme une force de travail mais, au contraire, poussés à faire des études. La durée moyenne de scolarité tend à s'allonger et l'entrée sur le marché du travail en est retardée. Ceux qui commencent à travailler sont en moyenne mieux formés et la qualité du travail s'améliore. Le vieillissement de la population et la proportion croissante de personnes âgées posent le problème de leur prise en charge par les familles ou par la collectivité, mais aussi modifie la pyramide des carrières, la transmission des patrimoines, etc.

L'urbanisation progressive modifie également les comportements vis-à-vis du travail, les profils d'activité étant très différents dans les villes et dans les campagnes. L'urbanisation contribue en général à une baisse moyenne de l'activité, à l'exception de certaines classes d'âges chez les femmes dont le taux d'activité augmente parallèlement à la baisse de la fécondité.

Les changements démographiques n'ont pas seulement un effet mécanique sur le nombre d'actifs ; ils sont à l'origine de changements dans les comportements qui dépendent également d'autres facteurs. C'est un enchevêtrement de phénomènes qui va bien au-delà des modifications de la fécondité et de la mortalité.

### 1. Evolution des taux d'activité au Vietnam

Au Vietnam, les taux d'activité par âge, sexe et milieu (urbain et rural) sont donnés par les recensements depuis 1989. Avant cette date, on ne dispose pas d'information sur les taux d'activité ventilés par catégories de population. Nous présentons ci-dessous les taux d'emploi, qui sont les

taux d'activité moins les taux de chômage. Cela est cohérent avec notre analyse de la dépendance économique qui repose sur le ratio de personnes réellement à charge sur les actifs ayant un emploi. Les chômeurs étant à charge des actifs occupés, nous les traitons ici comme des inactifs, alors que, selon les définitions internationales, ils sont en principe comptés avec les actifs.

Tableau 1 : Taux d'emploi, 1989 et 1999

	1989	1999
Population totale	65 996	76 323
Population de 15 ans et +	40 716	51 051
Population active employée	28 745	36 420
Taux brut d'emploi brut	43,6	47,7
Taux d'emploi 15+	68,8	70,0
Taux d'emploi féminin 15+	66,0	64,2
Taux d'emploi agricole ( % population employée)	72,7	67,3

Source : GSO (annuel) et GSO (2001).

Alors que la population de plus de quinze ans augmente de plus de 10 millions de personnes, la population employée n'augmente que 7,7 millions de personnes. Les taux d'emploi masculins sont stables (71,6 % de la population de 13 ans et plus), mais les taux féminins connaissent une baisse sensible, de 66 à 64,2% et, pour la population féminine de 15 à 59 ans, de 67 à 62 %. Il faut cependant souligner que les taux d'activité des femmes restent extrêmement élevés au Vietnam, ce qui s'explique d'une part, par l'économie rizicole, très consommatrice de main-d'œuvre, et, d'autre part, par l'économie de guerre qui obligeait les femmes à remplacer les hommes partis au front. Cas unique au monde, les femmes furent à un moment plus nombreuses que les hommes dans la population active. Actuellement, elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'agriculture.

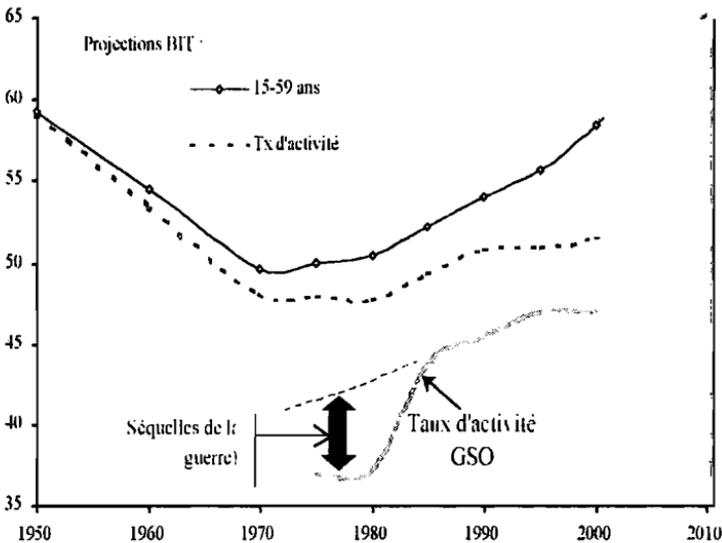
La moindre activité des femmes va de pair avec la baisse de la fécondité et la hausse du niveau d'éducation, ce qui est contraire à la plupart des observations faites dans le monde à ce sujet. Le retrait relatif des femmes du monde du travail au Vietnam s'expliquerait par le changement de l'environnement économique à la suite des réformes. La fin de la gratuité des crèches et jardins d'enfants aurait contraint de nombreuses femmes à ne plus travailler pour s'occuper de leurs enfants. Il est cependant probable que les femmes souffrent également d'une contraction relative de la

demande de travail. Par exemple, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi lors de la restructuration des entreprises publiques.

La baisse des taux d'activité est très marquée chez les jeunes : le taux d'activité diminue de moitié chez les 13-19 ans, en raison d'une meilleure scolarisation. Avec l'allongement de la scolarité, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail recule et le travail des enfants de moins de 15 ans se raréfie. De plus, le chômage diminue considérablement dans cette tranche d'âge. Les taux d'emploi baissent de 10 points pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes, et s'établissent en 1999 respectivement à 34 et 39% des effectifs de la tranche d'âges 13 à 19 ans.

L'activité des 60 ans et plus est également en diminution. De plus en plus de personnes âgées cessent de travailler à partir d'un certain âge même si l'âge légal de la retraite (55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes) ne s'applique qu'à une minorité de la population active. De nombreuses personnes à la retraite ont cependant une activité économique.

Graphique 1 : Taux d'activité et population par âge, 1950-2010



Sources : ILO (1995) ; GSO (annuel).

Le graphique 1 montre l'évolution en 50 ans de la part de la population d'âge actif et des taux d'activité bruts. Nous avons un taux d'activité estimé par le BIT, qui reprend des données observées dans le passé et les extrapole en fonction d'un modèle de développement, et les données enregistrées par la Statistique Vietnamiennne (GSO). Une part grandissante de la population d'âge actif ne travaille pas et ne cherche pas à travailler, tandis que le nombre d'actifs qui ne sont pas d'âge actif (enfants de moins de 15 ans et personnes âgées de plus de 60 ans) diminue considérablement. Ces évolutions expliquent que la courbe des taux d'activité s'éloigne progressivement de celle de la proportion des 15-59 ans dans le graphique 1. Ces changements sont beaucoup plus rapides que ne le prévoyait le BIT puisque le taux brut d'activité (GSO) est en réalité 5 points en dessous de celui estimé par le BIT. Non seulement le BIT ne prend pas en compte les conséquences de la guerre sur le taux d'activité, mais il sous-estime la vitesse des changements de comportements qui accompagnent l'évolution économique et démographique. La baisse d'activité des jeunes est probablement plus rapide qu'attendue et celle des femmes un phénomène imprévu.

Malgré la baisse des taux d'activité des femmes, des jeunes ou des plus de 60 ans, la part de la population active occupée dans la population totale (taux brut d'emploi) continue à augmenter, de 44 % en 1989 à 48 % en 1999. En effet, la part de la population de moins de treize ans a diminué, ce qui fait plus que compenser la baisse des taux d'activité par âge et par sexe<sup>5</sup>. Les jeunes sont plus nombreux à l'école et davantage de femmes ne travaillent pas, mais les nouveaux venus sur le marché du travail sont très nombreux.

## 2. La dépendance économique

Sur le plan macro-économique, la croissance de la population active, donc de l'offre de travail, dépend de l'arrivée de nouvelles classes d'âges sur le marché du travail d'une part, de changements comportementaux et institutionnels vis-à-vis du travail que traduisent les variations des taux d'activité d'autre part. Si le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail dépend de la fécondité de la génération précédente, les caractéristiques institutionnelles de ce marché, la politique économique en vigueur et, bien sûr, la demande de travail influent sur le volume et la qualité de l'offre de travail à un moment donné, et retardent ou amplifient

---

<sup>5</sup>. Par convention, suivant en cela les recommandations du bureau des statistiques du BIT, la population de moins de 13 ans est comptée comme inactive.

ainsi les effets démographiques<sup>6</sup>. Les analyses démo-économiques négligent ces évolutions, bien que certaines soient directement liées à des changements de variables démographiques. Nous constatons que les changements de comportements lors de la transition démographique sont importants et ne sauraient être négligés.

Les changements de la composition de la population par âge et ses effets sur le marché du travail sont souvent analysés à travers des taux de dépendance qui sont, nous l'avons vu, le rapport entre différentes classes d'âges. Toutefois, le simple rapport entre classes d'âges inactifs et classes d'âges actifs, c'est-à-dire un indicateur de structure de la population, ne donne pas une bonne image de la charge réelle des dépendants pour les actifs. Nous préférons considérer un taux de dépendance *économique*, qui est le rapport entre population non employée et population employée, c'est-à-dire le nombre de personnes à charge pour 100 qui ont une occupation et un revenu. Sachant que l'activité n'est enregistrée que pour la population de plus de 12 ans et que les chômeurs sont comptés dans la population active alors qu'ils sont à la charge de la société, la dépendance économique est définie comme suit :

$$\frac{\text{Population} < 13 \text{ ans} + \text{inactifs}^7 + \text{chômeurs}}{\text{Population employée (= population active - chômeurs)}} * 100$$

La baisse des taux de dépendance ou, ce qui revient au même, la hausse des taux bruts d'activité, c'est-à-dire une croissance de la population active plus rapide que la croissance de la population totale, entraîne une croissance du PIB même en l'absence de croissance de la productivité horaire ou individuelle. Pour les pays en voie de développement, cela signifie une possibilité de croissance sans apport massif de capital. En principe, un investissement qui maintient le capital à niveau constant est suffisant pour assurer la croissance.

<sup>6</sup>. Nous adoptons ici une définition restrictive de l'offre de travail qui est l'accroissement annuel en volume de la population active. En principe, il faudrait étudier séparément les entrants et les sortants du marché du travail, pour lesquels il conviendrait d'adopter une démarche similaire : importance relative des classes d'âges concernées, émigration, facteurs institutionnels comme la gestion des retraites et l'âge légal de cessation d'activité, etc.

<sup>7</sup>. Elèves, étudiants, hommes et femmes au foyer, retraités, invalides, autres, de treize ans et plus.

Cette situation a d'autres effets macro-économiques favorables. La proportion moindre de dépendants réduit les charges de santé et d'éducation relativement au nombre de travailleurs. Si les dépenses de santé et d'éducation restent constantes en pourcentage du PIB quand le taux de dépendance baisse, l'investissement par personne dépendante augmente. Le niveau moyen d'éducation des enfants s'améliore donc, soit en quantité (l'éducation s'étend à tous et la durée de la scolarité augmente), soit en qualité, soit les deux, ce qui prépare le pays à la période suivante où une hausse de la productivité individuelle devra compenser le ralentissement de la croissance de la population active.

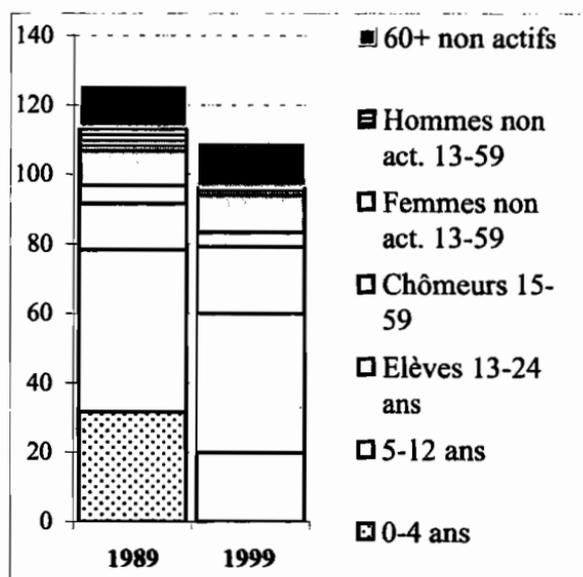
Enfin, la baisse des taux de dépendance favorise l'épargne ou bien le maintien de bas salaires voire une baisse des rémunérations réelles. Sachant que ce sont les mêmes personnes qui travaillent et épargnent, une plus grande proportion d'actifs employés a tendance à favoriser l'épargne au niveau national. Avec des revenus constants, les travailleurs qui ont moins de personnes à charge seront incités à épargner davantage (Williamson, 1993). Cette poussée de l'épargne a été très importante dans les pays d'Asie du sud-est lors de la période de transition démographique et a été un des principaux facteurs des réussites économiques de la Corée du Sud ou de la Thaïlande.

Si les revenus par famille restent constants, cela signifie que la rémunération réelle des travailleurs peut baisser. Au Vietnam, où les taux de dépendance économique sont passés de 170 à 110 en vingt ans, une baisse des rémunérations réelles de près de 20 % permettrait le maintien du niveau de vie. Si un revenu de 1000 permet de faire vivre 100 travailleurs et 170 dépendants, soit 270 personnes en 1976, un revenu de 815 est suffisant pour conserver ce niveau de vie pour 100 travailleurs avec 110 dépendants en 1999. Si l'on tient compte du fait que la consommation des adultes est supérieure à celle des enfants ou, pour simplifier, que la consommation des actifs est supérieure à celle des dépendants, le changement des taux de dépendance entraîne une croissance de la consommation plus rapide que la croissance démographique, puisque le nombre d'actifs s'accroît plus rapidement. Dans le cas du Vietnam, avec l'hypothèse d'une consommation moyenne des actifs supérieure de 50 % à celle des dépendants, la consommation per capita augmente de 4,5 % grâce à l'effet de structure, et c'est donc une baisse de 15 % des rémunérations réelles qui permet un maintien de la consommation individuelle moyenne.

### 3. La population dépendante en 1999

Non seulement la population dépendante baisse relativement, mais sa structure change aussi, reflétant les évolutions sociales fondamentales qui accompagnent la transition démographique. La composition de la population dépendante est importante, car elle permet de préciser le type de charge qui pèse le plus sur la société : jeunes enfants, élèves, chômeurs, vieillards, etc. Par exemple, la forte proportion de jeunes d'âge scolaire, qu'accompagne une hausse réelle des taux de scolarisation, nécessite de lourds investissements dans l'éducation. L'Etat vietnamien a renoncé à supporter toute la charge de cet investissement et demande maintenant aux familles de contribuer à cet effort par le biais de frais d'écolage.

Graphique 2 : Nombre de personnes à charge pour 100 actifs occupés, 1989-1999



Source : GSO (annuel) et GSO (2001).

Bien qu'elle augmente rapidement, la population de 60 ans est encore peu nombreuse (7 % de la population en 1979, 8 % en 1999). De plus, un quart des plus de 60 ans travaillent (un tiers des hommes et un cinquième des femmes). Ainsi, la faible charge des anciens, typique d'une population en transition, est-elle encore atténuée par le fait qu'un nombre significatif d'entre eux sont actifs. Le vieillissement progressif de la popula-

tion devrait s'accompagner d'une diminution du taux d'activité de la partie la plus âgée de la population, et donc augmenter la dépendance. Cette diminution est la conjonction de deux phénomènes complémentaires : d'une part, une baisse réelle des taux d'activité à ces âges et, d'autre part, un changement dans la structure de la population âgée, avec une augmentation du poids des classes d'âges les plus élevées. Ainsi, en 1999, les 60-64 ans ne représentent-ils plus que 28 % des 60 ans et plus contre 34 % dix ans auparavant. Entre 1989 et 1999 le taux d'activité des 60 ans et plus baisse de deux points.

Les chômeurs ne constituent qu'une faible partie des dépendants, en baisse entre 1989 et 1999. Alors que les taux de chômage pour certaines catégories de la population sont élevés, pour les jeunes en milieu urbain par exemple, ce n'est pas, à l'échelle du pays, une charge importante. Avant 1989, le chômage n'était pas enregistré. En effet, avant les réformes de 1986, le chômage n'était pas reconnu puisque l'Etat, ou la collectivité, devait fournir un emploi à tous. Les personnes qui ne travaillaient pas étaient considérées comme non actives, mais les activités individuelles ou familiales étaient souvent tolérées. La reconnaissance du chômage à partir de 1986 correspond à une renonciation par l'Etat de la prise en charge de l'offre de travail de ceux qui arrivent en âge de travailler ou de ceux qui ont perdu leur emploi à la suite des restructurations dans les entreprises publiques. Dans l'évolution récente de la population dépendante, les variations du taux de chômage ont moins d'incidence que celles du taux d'activité des femmes ou du taux de scolarisation.

Les élèves et étudiants de plus de 12 ans augmentent relativement rapidement dans la population dépendante, puisque leur nombre double presque. Cette augmentation compense la baisse du nombre des enfants jeunes consécutive à la baisse de la fécondité. En moyenne, si les familles vietnamiennes ont moins d'enfants, elles ont autant de charges qu'il y a 10 ans en raison de l'allongement de la durée moyenne des études. Ce phénomène de compensation traduit une évolution fondamentale de la société. Les ressources des familles sont davantage consacrées à l'éducation des enfants, ce qui est possible car ils sont moins nombreux. Au plan macro-économique, cette évolution devrait se traduire dans le futur par une élévation de la qualité de la main-d'œuvre.

La part des femmes adultes inactives augmente dans la population dépendante, tandis que celle des hommes inactifs diminue. Pour les premières, il s'agit d'un retour à la maison, probablement un signe de changements profonds dans le système de valeurs, en tout cas dans le statut de la femme (Bélangier et Oudin, 2002) ; pour les seconds, c'est le signe que

les séquelles de la guerre (invalidité, interdiction de travailler) ont, avec le temps, moins d'incidence sur l'activité. En 1999, le nombre d'invalides s'est fortement réduit. Les invalides d'âge actif (15-59 ans) sont deux fois moins nombreux qu'en 1989<sup>8</sup>.

L'évolution de la composition de la population dépendante n'est donc pas le simple reflet des évolutions démographiques, mais celui de changements sociaux plus larges.

Le changement de structure par âge de la population, avec une plus forte proportion de personnes en âge de travailler, contribue à une baisse des taux de dépendance et relâche ainsi les contraintes de prise en charge des inactifs par les actifs. Cet effet mécanique de la chute de la fécondité est ce qu'il est convenu d'appeler *bonus démographique* (FNUAP, 2002). Ce changement de structure à lui seul aurait des effets plus importants si, dans le même temps, les taux d'activité ne baissaient pas pour plusieurs catégories de la population. Entre 1989 et 1999, nous pouvons mesurer la différence entre les taux de dépendance potentiels, si les taux d'activité par catégories d'âges, par sexe et par milieu étaient restés inchangés entre ces deux dates, et réels. Si les taux d'activité par catégories de population étaient restés constants, il y aurait eu 1,7 millions de personnes en plus dans la population active employée, et les taux de dépendance auraient été de 100 au lieu de 110 en 1999, comparé à 120 en 1989.

La moitié du bénéfice du *bonus démographique* est donc absorbée par la baisse des taux d'activité, principalement chez les jeunes. En d'autres termes, le changement de la structure démographique ne profite que partiellement à la croissance par l'augmentation du travail. Il est différé doublement, tout d'abord parce que la croissance de la population active ne suit pas celle des classes d'âges concernées, et ensuite parce que ceux qui diffèrent leur entrée sur le marché du travail le font pour mieux se former. Plus de la moitié de la baisse des taux d'activité en 1999 est imputable à une hausse des taux de scolarisation des classes d'âges 15-24 ans.

Il est donc insuffisant de se cantonner à l'effet des changements de structure par âge sur la croissance. Les changements de comportements liés à l'évolution démographique entraînent des phénomènes complexes qui ne peuvent être réduits à une mécanique, mais doivent être analysés dans le cadre de politiques économiques et des rapports sociaux.

---

<sup>8</sup>. Y compris à l'intérieur des cohortes, ce qui dénote un taux de mortalité et/ou un taux de guérison élevé dans la population invalide.

### III.— La mise au travail et la mobilisation de la main-d'œuvre

L'accroissement relatif de la population d'âge actif ne signifie pas forcément que toute cette population sera employée. Les personnes d'âge actif peuvent se retrouver sans travail ou sous-employées, ou encore émigrer<sup>9</sup>. Elles peuvent différer leur entrée en activité en continuant leurs études ou renoncer à une activité pour se consacrer au travail domestique. Le changement de structure par âge de la population n'amène donc pas forcément la croissance par une augmentation mécanique du facteur travail. Elle contribue à créer une situation plus favorable, mais il faut une politique économique adéquate pour que ces avantages se réalisent. Il reste donc à expliquer comment et pourquoi les personnes d'âge actif accèdent à un travail et à un revenu. Nous appelons ce phénomène la *mise au travail* et le processus de mise au travail la *mobilisation de la main-d'œuvre*.

La mise au travail est le produit de trajectoires individuelles, de contextes familiaux et sociaux, de politiques économiques. De l'esclavage, c'est-à-dire la mise au travail forcé, au salariat et au travail indépendant, de multiples formes de mises au travail existent. La mise au travail est un élément constitutif des systèmes économiques ou, pour reprendre la terminologie marxiste, des modes de production et constitue donc une expression des rapports sociaux. Dans une économie de marché, le mode normal de mobilisation du travail est le salariat, par le biais du marché. Pour une qualification donnée ou des compétences attendues, un salaire est proposé ou discuté. Les salaires, comme les conditions de travail, sont l'enjeu de luttes sociales. Dans une économie où les moyens de production sont collectivisés et la gestion des ressources planifiée, la mobilisation du travail consiste en une affectation de la main-d'œuvre à des postes définis par les entreprises publiques ou les organes de planification. Bien qu'elle soit planifiée, l'économie socialiste semble moins à même de réguler les flux démographiques, c'est-à-dire l'afflux

---

<sup>9</sup> L'analyse et les données présentées ici ne tiennent pas compte des non résidents. Or, les travailleurs émigrés qui soutiennent leur famille restée au Vietnam participent à la prise en charge des inactifs. Cette participation des Vietnamiens émigrés, qu'ils soient des travailleurs envoyés par le gouvernement dans le cadre d'accords avec d'autres pays ou des Viet Kieu (Vietnamiens de l'extérieur) qui envoient de l'argent à leur famille est importante mais difficile à évaluer. Elle est en tout cas concrètement visible par les constructions de maisons clinquantes dans la périphérie des grandes villes vietnamiennes. D'après l'enquête VLSS, une famille sur quinze reçoit des subsides de l'extérieur ; en milieu urbain, une famille sur six bénéficie de dons de l'extérieur (GSO, State Planning Committee, 1999).

d'offre de travail par l'arrivée à l'âge de travailler de cohortes nombreuses. Tandis que le marché, par les hausses et baisses de salaires réels, peut attirer ou décourager les travailleurs potentiels, l'économie socialiste ne peut créer de nouveaux postes que par des investissements massifs, ce qui suppose qu'une épargne importante soit dégagée pour cet objectif. Cependant, la propriété collective des moyens de production n'interdit pas que les mécanismes du marché soient introduits comme moyen de régulation, au moins par les prix. C'est le cas de l'expérience actuelle du Vietnam, comme de son grand voisin la Chine.

Dans les économies libérales comme dans les économies socialistes, il existe un secteur d'entreprises individuelles ou familiales, dont les mécanismes de mise au travail ne dépendent ni du marché (au moins directement par le biais des salaires), ni de l'investissement public. La capacité de développement de ce secteur dépend de l'épargne familiale, de la demande globale et de divers facteurs institutionnels. Sa capacité à absorber le surplus d'offre de travail, particulièrement dans des situations de transition démographique et d'exode rural est soulignée par de nombreux auteurs (par exemple Todaro, 1980).

Depuis un demi-siècle, le Vietnam a connu des expériences diversifiées, antagonistes ou juxtaposées, de mobilisation de la main-d'œuvre. En 1954, la République Démocratique du Vietnam (Nord Vietnam) s'engage dans une socialisation des moyens de production sur tout son territoire. En 1962, la quasi-totalité des moyens de production, c'est-à-dire l'ensemble des exploitations agricoles, les entreprises capitalistes et artisanales, le commerce et le transport sont collectivisés (Vo Nhan Tri, 1967). La même politique est adoptée en 1976, un an après la libération de Saïgon, pour le Sud Vietnam. Le pays est alors exsangue et doit être reconstruit. Les séquelles de la guerre, ainsi que l'attitude des dirigeants vis-à-vis des vaincus, exacerbent les difficultés. Cela amène à une série de réformes qui, en décembre 1986, aboutit à un changement radical de la politique de mise au travail, avec l'acceptation des entreprises familiales et capitalistes, tandis que les subventions aux coopératives sont supprimées.

### **1. Les séquelles de la guerre**

Les séquelles de la guerre contribuent à maintenir les taux d'activité à un faible niveau après 1976 et donc des taux de dépendance élevés. Tout d'abord, il y a eu probablement entre deux et trois millions de morts de 1965 à 1975, beaucoup d'entre eux étant des hommes jeunes. Après 1975, les violences politiques et surtout l'exode dramatique de centaines de

milliers de boat people causent une surmortalité qui atteint peut-être un demi-million de personnes, plus souvent d'âge actif et de surcroît qualifiées tandis que près d'un million de personnes émigrent<sup>10</sup>. Les morts comme les émigrés étaient majoritairement des hommes, ce qui explique un taux de masculinité assez faible dans la population vietnamienne de cette époque.

De plus, aux lendemains de la guerre, des centaines de milliers de fonctionnaires du Sud ont été privés de leur emploi et souvent envoyés en camps de rééducation. Les petits patrons du secteur privé, plus particulièrement les commerçants, se sont vus restreindre et parfois supprimer le droit d'exercer une activité. Parallèlement, l'armée vietnamienne continuait à maintenir des effectifs importants, et la guerre au Cambodge allait faire durer cette situation jusqu'en 1988. Au recensement de 1989, les groupes spéciaux d'énumération, qui comprennent essentiellement des militaires, comptent encore plus d'un million de personnes. Un homme de 20 à 25 ans sur huit est alors au service militaire.

Ce déficit de personnes d'âge actif, qui sont surtout des hommes, contribue donc à maintenir des taux de dépendance élevés. Il est encore aggravé par le fort taux d'invalides dans ces mêmes âges. En 1989, le nombre d'invalides ne pouvant travailler est encore estimé à plus d'un million, alors que la population active est de 30 millions de personnes (Bannister, 1994). Il était probablement bien plus important en 1975, à la fin de la guerre.

Ces caractéristiques ajoutent à la situation particulièrement défavorable sur le plan de la structure démographique et expliquent un taux d'activité brut particulièrement faible à la fin des années 1970, illustré dans le graphique 1. Cette situation est à la fois la conséquence des politiques menées, mais aussi la conséquence des politiques de population qui précèdent, c'est-à-dire sans contrôle des naissances ou planning familial<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup>. Ce sont des estimations médianes faites à partir de sources présentées sur le site <http://users.erols.com/mwhite28/warstat2.htm#Vietnam>. Les estimations sur le nombre de boat people proviennent de l'Office des Nations-Unies pour les Réfugiés : 250 000 personnes périrent en mer, et 929 000 trouvèrent refuge à l'extérieur.

<sup>11</sup>. Il y a eu des mesures visant à contrôler les naissances dans la République Démocratique du Vietnam avant 1975 mais ce n'est qu'à partir de 1984, avec la fondation du Comité National pour la Population et la Planification Familiale, qu'une véritable politique de planning familial a été mise en place au niveau national, et que des moyens importants ont été mobilisés pour cette objectif, grâce à l'aide internationale (Vu Qui Nhan, Nguyen Phuong Lan, 2000).

Ainsi, alors que la fin des hostilités aurait dû favoriser une reprise économique grâce à une hausse des taux d'activité par le retour au travail des militaires démobilisés, c'est l'inverse qui se produit. La politique mise en œuvre n'a pas profité de la démobilisation pour réduire les taux de dépendance, ce qui aurait servi le développement économique. Au contraire, aux coûts de la reconstruction se sont ajoutés des charges très lourdes pour les familles et la collectivité d'enfants, d'invalides et de personnes d'âge mûr interdites de travail.

## **2. La collectivisation des moyens de production**

Les dirigeants de Hanoi furent surpris par la rapidité de la chute du Sud-Vietnam. Ils n'avaient pas de plan pour la gestion du pays. Dans l'euphorie de la victoire, il fut décidé de hâter la socialisation du Sud, sur le modèle du Nord, malgré l'avis contraire de nombreux communistes et membres du GRP<sup>12</sup>. La prise en main politique semble avoir eu la priorité sur les considérations économiques, même s'il ne fait pas de doute que les mesures prises à cette époque visaient à permettre une reconstruction rapide du pays.

Pour les dirigeants vietnamiens, la collectivisation des biens de production, notamment de la terre, répond à un objectif d'efficacité. Elle permet, d'une part, de faire des économies d'échelle en regroupant des unités de trop petite taille et, d'autre part, d'allouer plus efficacement le capital à des activités productives. Les activités commerciales sont considérées comme parasitaires et non productives. Elles sont surtout source de profit, en particulier pour les commerçants chinois, au détriment des paysans, des ouvriers et de l'Etat. La collectivisation permet une mobilisation de la main-d'œuvre répondant à un souci de plus grande justice sociale, en mettant fin à l'exploitation au travail, mais aussi et surtout à un souci de plus grande efficacité. Dans les discours, ces deux aspects sont indissociables (Vo Nhan Tri, 1990 ; Oudin, 1998).

Un an après la réunification du pays, le Vietnam se proclame République Socialiste et instaure rapidement des rapports de production socialistes dans le Sud, à l'instar de la situation prévalant dans le Nord. La principale mesure est la collectivisation des terres et le regroupement des paysans en coopératives. La même politique est menée à l'égard des artisans et des petites entreprises, tandis que les grandes entreprises sont

---

<sup>12</sup>. Gouvernement Révolutionnaire Provisoire, représentant la troisième voie au Sud, et partie prenante des accords de Paris en 1973.

confisquées ou nationalisées. L'industrie, le commerce et les transports passent sous la houlette de l'Etat, des provinces ou des communes.

La collectivisation se solde vite par un échec dans la mise au travail de la population, et singulièrement de la paysannerie. Loin d'accroître l'efficacité, elle contribue au contraire à diminuer les rendements, alors que la population augmente rapidement (de Vienne, 1994). Par ailleurs, comme nous l'avons vu, c'est la période où la structure de la population par âge est la plus défavorable, et les taux d'activité tombent au plus bas.

Au début de l'année 1979, lors de la guerre avec la Chine et de l'invasion du Cambodge, la situation économique du Vietnam est catastrophique. La baisse de la production dans le delta du Mékong en raison de la collectivisation forcée ainsi que des inondations pose de sérieux problèmes que seule l'aide soviétique permet de résoudre. A cette époque, à peine plus d'une personne sur trois travaillent.

Le ralentissement de la fécondité amène cependant le pays à une situation démographique plus favorable. En corollaire, l'arrivée à l'âge adulte des générations nombreuses nées avant la baisse de la fécondité fait exploser l'offre de travail. Celle-ci est accélérée par la reprise d'activité d'anciens soldats ou prisonniers des camps. A partir de 1980, on assiste à une croissance très rapide des taux d'activité (voir graphique 1).

La collectivisation telle qu'elle a été menée au Vietnam correspond à une économie de guerre, c'est-à-dire une société où la croissance de la population d'âge actif alimente en premier lieu l'armée, tandis que l'économie s'ajuste sur les capacités de travail disponibles. Cela explique également l'évolution du statut de la femme dans différentes périodes de l'histoire contemporaine du Vietnam, selon le besoin de main-d'œuvre. Cette forme de mise au travail devient inadaptée lorsque les jeunes arrivent nombreux à l'âge de travailler.

### 3. Le Doi Moi

En 1986, le Parti Communiste du Vietnam décide un tournant important de la politique économique du pays. C'est le *Doi Moi*, ou renouveau. En plus d'un plan de stabilisation macroéconomique, de l'abandon des subventions aux coopératives et aux entreprises d'Etat, qui se fera progressivement et n'est pas encore achevé en ce qui concerne les entreprises publiques, il ouvre le pays à l'investissement étranger et surtout admet que l'économie soit constituée de plusieurs composantes, y compris capitalistes : secteur public – central ou local–, coopératives, entreprises à capitaux étrangers, secteur capitaliste national et secteur familial. Dans l'immédiat, cela signifie que les ménages peuvent avoir leurs propres

activités économiques, et l'on voit fleurir une multitude de petits commerces tandis que les artisans des coopératives reprennent leur indépendance.

La décollectivisation provoque une croissance très rapide de la production agricole et de la productivité, révélant ainsi les dysfonctionnements passés des coopératives. Même si une partie de la croissance enregistrée n'est due qu'à un effet statistique (sous-enregistrement de la production détournée lors de la période précédente), il est indéniable que la production réelle a fortement augmenté. Une augmentation du volume d'heures travaillées et du nombre d'actifs accompagne cette hausse sans précédent (Dao The Tuan, 1998). Ceci explique que lors des premières années du Doi Moi et au moins jusqu'en 1995, l'exode rural est limité malgré la très forte densité rurale.

La nouvelle politique permet surtout de drainer l'épargne des ménages, dont le besoin se fait cruellement sentir. Alors que l'URSS cesse son aide, le Vietnam ne dispose plus des ressources nécessaires à son développement. Avec le Doi Moi, quatre sources de financement sont sollicitées : l'aide publique internationale, qui va affluer après la levée de l'embargo américain, les investissements directs extérieurs, qui se développent alors qu'un code d'investissement favorable est adopté, l'argent des Vietnamiens de l'étranger et enfin l'épargne cachée intérieure.

La mobilisation de l'épargne est indissociable de celle de la main-d'œuvre. Dans l'économie socialiste, la quasi-totalité de l'épargne est captée par l'Etat ou les collectivités locales, par la fiscalité ou tout autre moyen, dont, lors de certaines périodes de l'histoire récente du Vietnam, l'intervention policière. En 1975, dans le sud, la démonétisation de la piastre réduit l'épargne de la bourgeoisie à néant. Le discrédit et les risques encourus par toute ostentation de richesse, même très relative, incitent les ménages à cacher leur épargne, même si elle est très modeste. Les transferts de l'étranger sont lourdement taxés.

Ce sont principalement les entreprises publiques qui sont chargées de drainer l'épargne, leurs bénéficiaires assurant à la fois l'investissement et les revenus de l'Etat. Mais ces entreprises échouent à créer un nombre suffisant d'emplois. Elles ont même des difficultés à payer les salaires de leurs employés et tolèrent que ces derniers produisent à leur propre compte.

Ainsi, l'échec des politiques de mise au travail, c'est-à-dire de création d'emploi par l'Etat, les provinces ou les communes, est-il l'autre face de l'échec de la mobilisation de l'épargne. Par contraste, le succès de la politique du Doi Moi vient, parmi d'autres facteurs, de ce que les restrictions

à l'enrichissement personnel et aux transferts de fonds de l'extérieur ont été levées.

#### 4. L'absorption de la main-d'œuvre

Les difficultés de mise au travail dans le cadre de rapports de production socialistes peuvent être illustrées par l'absorption de main-d'œuvre par secteurs. La politique mise en œuvre à partir de 1976 favorise le retour vers les campagnes des paysans déplacés pendant la guerre, si bien que la part de la population active employée dans l'agriculture augmente pendant dix ans. En même temps, la suppression du secteur privé et l'investissement dans les entreprises publiques favorisent l'emploi dans le secteur public au détriment du secteur privé.

Tableau 2 : Absorption de la main-d'œuvre, 1976-2000 : répartition de la croissance de la main-d'œuvre par secteurs

	1977-1988		1989-1993		1994-2000	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture	8 827	83,7	2 796	73,3	3437	43,3
Industrie, construction	1 068	10,1	365	9,6	969	12,2
Tertiaire	652	6,2	652	17,1	3531	44,5
Total	10 547	100,0	3 813	100,0	7936	100,0
Croissance annuelle	879		763		1134	

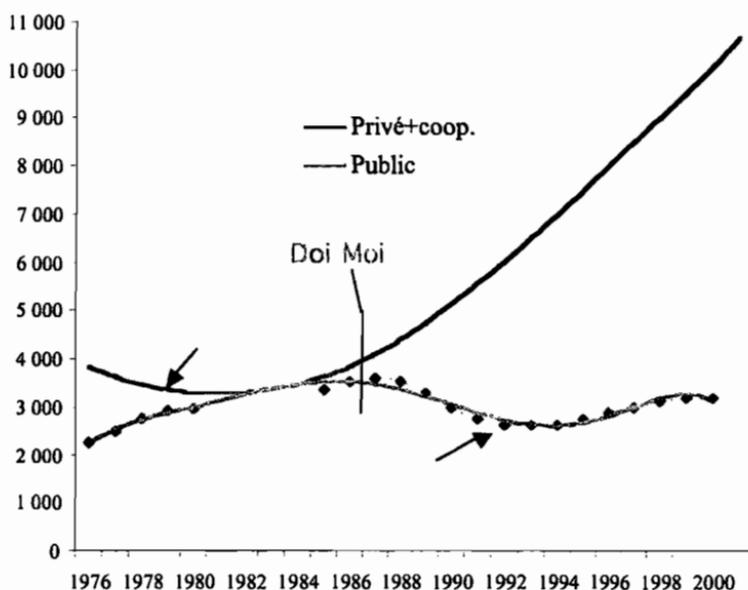
Source : GSO (annuel) ; emploi en milliers.

Jusqu'en 1994, l'offre de travail est absorbée principalement par l'agriculture, et la proportion de la population employée dans l'agriculture sur la population active totale augmente. Cependant, les densités extrêmement élevées des campagnes vietnamiennes et la faible productivité de l'agriculture imposent des limites à cette capacité d'absorption. Le cadre rigide des coopératives, qui freine les initiatives privées et la mobilisation de l'épargne, ne permet plus d'absorber la croissance de l'offre de travail.

Au début des années 1990, lorsque les coopératives sont démantelées et que les subventions aux entreprises d'Etat diminuent, c'est le secteur individuel et familial qui absorbe presque toute la croissance de l'offre de travail. Cette croissance est alimentée non seulement par des jeunes qui quittent l'école, mais aussi par des inactifs qui entrent en activité à leur propre compte. Il s'y ajoute les personnes qui perdent leur emploi dans le secteur public et, dans une faible mesure, l'exode rural et les retours de l'étranger (majoritairement des réfugiés qui rentrent au pays dans le cadre de programmes d'aide au retour).

A cette époque, les effectifs du secteur public diminuent. Ceux qui quittent leur emploi dans le secteur public se divisent en deux parties équivalentes : ceux qui se retirent du marché du travail et deviennent inactifs ou chômeurs, sachant que la différence entre les deux statuts ne dépend que de la perception des individus et non pas de critères institutionnels, et ceux qui intègrent le secteur non étatique, c'est-à-dire une activité informelle.

Graphique 3 : Evolution de l'emploi par secteurs, 1976-2000



Source : GSO (annuel) ; emploi en milliers. Données brutes et tendances.

Entre 1993 et 1996, la mobilité dans son ensemble se réduit. L'hémorragie du secteur public diminue d'intensité et les départs sont de plus en plus compensés par de nouveaux recrutements. C'est cependant toujours le secteur familial qui absorbe l'accroissement de l'offre de travail. Ce secteur donne cependant des signes d'essoufflement, et les espoirs se tournent alors vers le secteur capitaliste, national ou étranger. Si ces entreprises sont très dynamiques, leur capacité à absorber la main-d'œuvre sont très en-deçà des besoins. L'investissement que nécessiterait

la création de centaines de milliers d'emplois est hors de proportion avec les ressources disponibles.

De 1986 à 2000, c'est-à-dire pendant toute la période du *Doi Moi*, les créations d'emplois se font hors secteur public et hors coopératives. La nouvelle politique du *Doi Moi* se traduit donc par un changement radical en ce qui concerne la mobilisation de la main-d'œuvre. En autorisant le secteur privé, que ce soit de grandes entreprises étrangères ou de petites unités familiales, l'Etat a pu résoudre à peu près jusqu'à maintenant la question de l'absorption de la croissance de l'offre de travail.

Les régulations qui ont permis au marché du travail d'intégrer 13 millions de nouveaux arrivants ne pourront cependant pas continuer sur le même modèle que dans la période précédente. Tout d'abord, il est peu probable que les taux d'activité continuent à baisser aussi rapidement chez les jeunes, car les progrès dans la scolarisation vont devenir plus lents. De plus, l'allongement de la durée d'étude ne fait que différer l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Elle ne permet pas de relâcher durablement la pression de l'offre de travail. En revanche, elle en modifie la nature, puisque les emplois recherchés par des jeunes ayant faits des études plus longues sont des emplois plus qualifiés.

La baisse d'activité des femmes est, nous l'avons vu, une anomalie probablement passagère. En revanche, les taux d'activité de la partie la plus âgée de la population devraient diminuer encore, mais cela ne libérera que peu d'emplois.

La question la plus préoccupante pour la régulation entre l'offre et la demande de travail reste l'essoufflement du secteur agricole dans son rôle de fournisseur d'emplois. Non seulement l'agriculture ne pourra plus, dans un avenir proche, accroître sa main-d'œuvre, mais elle risque au contraire d'en libérer, créant du même coup une abondante offre de travail dans les autres secteurs.

Avec une pression toujours forte de l'offre de travail, un secteur agricole qui ne remplira plus son rôle d'absorption de la main-d'œuvre, une demande d'emplois plus qualifiés et mieux rémunérés, le Vietnam va devoir mettre en place de nouveaux modes de régulation du marché du travail.

## Conclusion

L'évolution démographique n'est certainement pas la raison qui a amené les dirigeants vietnamiens à adopter une nouvelle politique économique. La raison principale du changement de politique économique est

l'annonce par Gorbatchev, lors d'une visite au Vietnam en 1986, que l'URSS allait cesser de subventionner le Vietnam et que désormais, les échanges entre les deux pays seraient comptabilisés aux valeurs du marché mondial et réglables en devises

Elle est cependant l'un des facteurs d'une situation qui n'était plus maîtrisable dans le cadre de la politique de planification centralisée. Les graves difficultés économiques du Vietnam au début des années 1980 correspondent à une période de taux de dépendance extrêmement élevés que la politique économique de l'après-guerre a contribué à aggraver. L'amélioration des conditions démographiques, par la baisse rapide des taux de dépendance, amène une explosion de l'offre de travail qui nécessite la mobilisation de ressources, notamment de l'épargne, que l'Etat n'est plus en mesure de fournir en l'absence d'aide extérieure. Les réformes du Doi Moi scellent l'échec, au moins provisoire, d'une forme de mobilisation de la main-d'œuvre, surtout par son incapacité à répondre à la croissance de l'offre de travail.

Dès 1979, l'Etat avait autorisé les paysans réunis en coopératives à avoir de petits lopins privés et à en commercialiser le produit. Cependant, le problème était de mettre les ménages à contribution pour la création d'emplois, l'investissement et le financement des services collectifs. C'est seulement en autorisant les activités privées que l'Etat a pu mettre l'épargne des ménages à contribution. Ce changement de politique a eu aussi pour effet d'attirer l'investissement privé étranger, en particulier celui des Vietnamiens de l'extérieur, et d'obtenir une aide publique extérieure considérable.

L'analyse de cette période à travers le prisme de l'évolution démographique permet de mieux saisir la forme et l'importance des contraintes de prise en charge des inactifs et des réponses qui leur sont apportées. Cependant, les changements de structure par âge de la population, s'ils peuvent avoir un effet favorable sur la croissance économique, n'expliquent pas cette dernière. Le point crucial est plutôt celui de la mise au travail de la population, à travers un ensemble de mécanismes institutionnels et culturels, en partie régulés par la politique économique. L'histoire économique du Vietnam ces vingt dernières années montre que le *bonus démographique* n'est bénéfique que si les formes de mobilisation de la main-d'œuvre sont adaptées. Il faut donc dépasser les explications mécaniques uniquement démographiques, et les insérer dans un faisceau de phénomènes économiques et sociaux pour tenter de comprendre l'évolution du travail et son impact sur le développement économique.

## Bibliographie

- BANISTER J., (1994), *Vietnam Population Dynamics and Prospects*, Institute of East Asian Studies, University of California, Berkeley.
- BARRO R. et SALA-I-MARTIN (1993), *Economic Growth*, Mc Graw Hill.
- BÉLANGER D., OUDIN X., (2002), « Women at Work, Women at Home : *Doi Moi*, Work and Gender in Viet Nam », Communication présentée au séminaire régional IUSSP, Bangkok, juin 2002.
- BLANCHET D., (1991), « Modélisation démo-économique. Conséquences économiques des évolutions démographiques », *Travaux et documents*, Cahier n°30, INED.
- BLOOM D. ET WILLIAMSON J., (1999), « Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia », *The World Bank Economic Review*, vol. 12, n°3.
- CENTRAL CENSUS STEERING COMMITTEE, (2000), *1999 Population and Housing Census, Sample Results*, The Gioi Publishers, Hanoi.
- COALE A.J., HOOVER E.M., (1958), *Population, Growth and Economic Development in Low Income Countries : a case study of India's prospects*, Princeton University Press, Princeton.
- DAO THE TUAN, (1998), « Les transformations rurales au Vietnam », in Cuong Le Van et Mazier J. (eds), *L'économie vietnamienne en transition*, L'Harmattan.
- FNUAP, (2002), *L'état de la population mondiale, 2002. Population, pauvreté, potentialités*, UNFPA, New-York.
- GOUROU P., (1936), *Les paysans du delta tonkinois*, Mouton.
- GSO (General Statistical Office), (annuel), *Statistical Yearbook*, Statistical Publishing House, Hanoi.
- GSO, (2001), *Population and Housing Census Vietnam 1999, Completed Census Results*, Statistical Publishing House, Hanoi.
- GSO, (1990), *Statistical Data for 1976-1989*, Statistical Publishing House, Hanoi.
- GSO, (1981), *So Lieu Thong Ke 1976-1980*, Statistic. Publ. House, Hanoi.
- GSO, State Planning Committee, (1999), *Vietnam Living Standard Survey (VLSS) 1997-1998*, Statistical Publishing House, Hanoi

- OGAWA N., JONES G.W., WILLIAMSON J.G., ( eds), (1993), *Human Resources in Development along the Asia-Pacific Rim*, Oxford University Press.
- LOUDIN X., (2002), « Activité et croissance : une réflexion à partir de l'exemple de la Thaïlande », in Lamotte B. et Mounier A. (coord.) : *Transformations du travail et croissance économique*, Collection « Travail et Mondialisation », L'Harmattan.
- LOUDIN X., (1998), « Le développement du marché du travail au Vietnam », in Benali D., Bsais A., Guillaumont P. et al. (eds) : *Développement et transition vers l'économie de marché*, Editions de l'agence universitaire de la francophonie, Montréal.
- PHAM THUY HONG et VU HOANG NGAN, (2000), « Evolution de la pyramide des âges », in Gubry P. (dir.) : *Population et développement au Vietnam*, Karthala –CEPED.
- SAUVY A., (1963), *Théorie générale de la population*, Presses Universitaires de France (1<sup>ère</sup> édition : 1952).
- UNDP, (2001), *National Human Development Report 2001*, UNDP, Hanoi.
- TODARO M. P., (1980), *Internal migration in developing countries : A review of theory, evidence, methodology and research priorities*, A WEP study, ILO, Geneva.
- VIENNE M.S. DE, (1994), *L'économie du Viêt-Nam (1955-1995). Bilan et perspectives*, Notes africaines, asiatiques et caraïbes, CHEAM, Paris.
- VO NHAN TRI, (1967), *Croissance économique de la République Démocratique du Vietnam*, Editions en langues étrangères, Hanoi.
- VO NHAN TRI, (1992), *Vietnam's economic policy since 1975*, Institute of Southeast Asian Studies, Singapore.
- VU QUI NHAN, NGUYEN PHUONG LAN, (2000), « Les politiques démographiques : aspects institutionnels », in Gubry P. (dir.) : *Population et développement au Vietnam*, Karthala –CEPED.
- World Bank, (1993), *The East Asian Miracle : Economic Growth and Public Policy*, Oxford University Press.
- WILLIAMSON J.G., (1993), « Human Capital Deepening, Inequality, and Demographic Events along the Asia-Pacific Rim », in OGAWA N., JONES G.W., WILLIAMSON J.G., (eds) : *Human Resources in Development along the Asia-Pacific Rim*, Oxford University Press.

## MIGRATIONS INTERNATIONALES ET CHANGEMENTS DE STATUTS D'OCCUPATION DANS LE CENTRE-OUEST MEXICAIN

**J. Papail**

U.R. Travail et Mondialisation, IRD,  
INESER-CUCEA, Université de Guadalajara, Mexique

Durant le dernier quart de siècle, le Mexique a radicalement modifié son économie, son régime démographique et son système politique. En terme de niveau de développement, sa situation peut-être comparée à la fin des années 1990 à celle de pays d'Europe orientale comme la Hongrie ou la Pologne, ou d'Asie comme la Thaïlande, leur PIB (en PPA, parité de pouvoir d'achat) par habitant étant du même ordre de grandeur.

Au début des années 1980, la politique économique, qui remplace le modèle d'industrialisation par substitution d'importations en vigueur durant les décennies précédentes, façonne une nouvelle économie qui, malgré ses crises récurrentes (1983, 1986-87, 1995), aboutit à l'entrée du Mexique dans le traité de libre-échange avec les Etats-Unis et le Canada en 1994. Dans le cadre de la globalisation, les autorités mexicaines poursuivent cette politique en négociant de nouveaux traités de libre échange avec d'autres blocs régionaux (Europe, Amérique Latine, Asie).

Durant le même laps de temps, l'adoption d'une politique démographique vigoureuse initiée au début des années 1970, principalement centrée sur la maîtrise de la fécondité (le nombre d'enfants par femme passe de 6,8 en 1970 à 2,9 en 1999), permettait de réduire le taux de croissance de la population de 3,3 % en 1970-75 à 1,8 % en 1995-2000, et d'entamer la phase de *bonus* de la transition démographique, caractérisée par le faible poids relatif de sa population dépendante (enfants, personnes âgées) dans la population globale. Cependant, l'inertie imprimée dans la pyramide de sa population par les décennies de forte fécondité (1950-

1975) provoque l'entrée continue d'importants contingents de main-d'œuvre (environ 1,3 millions par an) sur le marché du travail, que la croissance de l'activité du secteur moderne n'a pu absorber.

Cette contrainte globale, à laquelle s'ajoute la transformation structurelle de l'économie (déversement de la main-d'œuvre du secteur rural - où l'agriculture n'emploie plus que 20 % de la population active du pays au milieu des années 1990 - dans les branches d'activités urbaines), a provoqué la croissance du secteur informel et, surtout, une émigration massive de population active vers les Etats-Unis voisins. Au-delà de la recherche de meilleures conditions de vie aux Etats-Unis, on peut déceler dans une partie de ces flux, la mise en œuvre de stratégies de transformations de statuts, du salariat vers le non-salariat, qui s'opèrent à travers le cycle migratoire.

### I.- L'évolution du contexte économique

Les taux de croissance de l'activité économique se sont situés à des niveaux élevés, entre 6 et 7 % par an durant les années 1950-1980. Ce modèle, basé sur l'industrialisation par substitution d'importations, commence à s'essouffler dès le milieu des années 1970, avec la détérioration du solde des échanges extérieurs. Malgré l'importance croissante de la manne pétrolière, qui permet au Mexique de lancer d'ambitieux programmes de modernisation de son appareil productif sous la tutelle d'un Etat centralisateur et principal acteur du développement économique, cette période de prospérité<sup>1</sup>, qui culmine en 1976-82, se termine brutalement en 1982 avec la crise des paiements qui entraîne une chute du PIB de 0,6 % et de 4,3 % l'année suivante. Le PIB par habitant, qui avait été multiplié par 1,9 entre 1950 et 1970, puis par près de 1,4 entre 1970 et 1980, ne croît plus entre 1980 et 1997.

---

<sup>1</sup> . Durant cette période, les salaires réels croissent d'environ 8 %, le taux de chômage apparent recule de 3 points, et les flux migratoires externes sont orientés à la baisse.

Tableau 1 : Quelques indicateurs socio-économiques du Mexique, 1976-99

	1976-81	1982-87	1988-93	1994-99
Taux de croissance moyen annuel du PIB	7,4	0,0	3,4	2,5
Taux de chômage moyen apparent	6,0	4,9	3,0	4,2
Evolution du pouvoir d'achat du salaire minimum durant chaque période	+7,6 %	-54,4 %	-43,1 %	-24,1 %
Effectif moyen annuel d'une génération en âge d'entrée en activité (milliers)	1240	1630	1790	2000

Sources : calculs de l'auteur d'après INEGI, Anuarios estadísticos, Banco de Mexico.

Les politiques d'ajustement, d'ouverture commerciale et de libéralisation économique (entrée dans le GATT, privatisations, élimination progressive des subventions, etc.), qui se mettent en place à partir du début des années 1980, permettent au Mexique de multiplier ses exportations par 6,5 entre 1980 et 1998, grâce surtout à la forte croissance du nombre d'entreprises de sous-traitance et d'assemblage (les *maquiladoras*) dont le poids relatif dans les exportations passe de 14 % à 45 % durant cette période. Elles restent cependant insuffisantes pour absorber les contingents croissants des jeunes générations qui entrent sur le marché du travail, et génèrent un sous-emploi chronique que l'on peut appréhender grâce aux données des enquêtes sur l'emploi et celles du système de sécurité sociale. Entre 1988 et 1999, le nombre de salariés affiliés de manière permanente au système de sécurité sociale du secteur privé<sup>2</sup> s'accroît d'environ 6,8 millions d'individus au niveau du pays (de 7,4 à 14,2). Durant la même période, la population active augmentait de plus de 10 millions d'individus. Il y a donc un déficit de 3,2 millions d'emplois. Ce même type d'estimation, en incluant les taux d'activité par sexe, réalisé dans le seul Etat de Jalisco, fait apparaître un déficit de postes de travail de l'ordre de 850 000 dans le secteur *moderne*, estimé comme précédemment à partir du nombre d'affiliés à l'IMSS, durant les dix dernières années.

Par ailleurs, sous la pression d'une inflation non maîtrisée et de pactes sociaux défavorables aux salariés, le pouvoir d'achat des salaires décroît continûment depuis le début des années 1980, appauvrissant la majeure partie de la population. Le salaire minimum a perdu 78 % de son pouvoir

<sup>2</sup> L'IMSS, qui donne une estimation du développement du secteur *moderne* de l'économie, en terme d'emplois protégés classiques.

d'achat en un quart de siècle (1976-1999). Les revenus restent concentrés autour de 2 mini-salaires (ou salaires minimums).

Tableau 2 : Distribution des revenus de la population occupée en 1998  
(en salaires minimums, S.M.)

TFSR*	<1 S.M	1-2 S.M	2-3 S.M	3-5 S.M	>5 S.M	total
13,8	20,0	31,8	15,1	11,1	8,1	100 (38.300.000)

\* Travailleurs Familiaux Sans Rémunération. Source : INEGI, 1998.

Le revenu moyen mensuel national (hors Etats frontaliers) du travail, calculé à partir de l'Enquête Nationale de la Dynamique Démographique (ENADID) de 1997, s'établit à 1847 pesos et 1407 pesos respectivement dans les populations masculine et féminine. La moyenne de l'ensemble s'élève à 1697 pesos soit l'équivalent de 2,3 salaires minimums ou environ 220 dollars américains. La médiane de l'ensemble s'élève à 1050 pesos ou 1,4 salaires minimums. Les estimations faites pour le groupe d'Etats du centre-ouest (Jalisco, Guanajuato, Zacatecas) avoisinent les résultats nationaux.

Ces niveaux de revenus sont associés à un sous-emploi important, que l'on peut observer à partir de la distribution des durées hebdomadaires de travail. Dans le groupe central dont le temps de travail est compris entre 40 et 48 heures, près de 60 % perçoivent des rémunérations inférieures à 2 mini-salaires. Une grande partie des individus dépassant la durée légale du travail seraient des travailleurs indépendants concentrés dans le commerce, les services et l'agriculture.

Tableau 3 : Distribution des durées hebdomadaires de travail  
de la population occupée en 1998

<15 heures	15-24	25-34	35-39	40-48	49-56	>56 heures	Total
6,8	9,5	8,4	8,3	42,6*	10,8	13,6	100 (38.800.000)

\* la durée hebdomadaire légale du travail est de 48 heures. Dans les grandes entreprises modernes, elle est de 40 heures. Source : INEGI, 1998.

Les distributions des statuts de la population occupée en 1997 sont très voisines entre le groupe d'Etats du centre-ouest et l'ensemble du Mexique, et l'on notera que les ex-migrants internationaux appartiennent beaucoup plus fréquemment au non-salariat que les individus qui n'ont jamais travaillé aux Etats-Unis (tableau 4). Les ex-migrants sont égale-

ment sur-représentés dans la branche agricole, résultat des décennies d'émigration internationale à prédominance rurale du programme *bracero*<sup>3</sup> (42,6 % des ex-migrants masculins travaillent dans cette branche, contre 32,1 % des non-migrants).

Selon la *Cuenta satelite del subsector informal de los hogares*, que publie l'INEGI en 2000, à partir de l'enquête emploi de 1998, 9,3 millions de personnes appartiennent au secteur informel<sup>4</sup>, soit 28,5 % de la population occupée du pays (hors branche agricole), qui génère 12,7 % du PIB mexicain. C'est une population à prédominance masculine (63,1 %), qui se concentre dans les branches commerce (30,8 %) et services personnels (11,5 %). L'essentiel des ressources nécessaires à créer leurs activités provient de leur épargne (93 %). Seulement 2,2 % d'entre eux ont eu recours à des emprunts consentis par le système bancaire. Pour un peu plus d'un tiers (35,9 %) de ces individus, l'auto-emploi sert à compléter le revenu du ménage, tandis qu'un autre tiers (33,1 %) a créé son activité dans la perspective d'obtenir des revenus supérieurs à ceux qu'ils percevaient comme salariés, stratégie qui semble validée par différentes enquêtes et par les résultats de l'ENADID, tout au moins dans les zones urbaines où les revenus moyens des travailleurs indépendants sont supérieurs à ceux du salariat dans son ensemble. Ce motif apparaît également très fréquemment parmi les ex-migrants, objets d'une enquête menée actuellement dans des villes du centre-ouest mexicain<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup>. Ce programme, signé entre les gouvernements mexicain et américain, qui recrutait des travailleurs mexicains pour suppléer au manque de main-d'œuvre dans l'agriculture nord-américaine durant les périodes de guerre, dura de 1942 à 1964.

<sup>4</sup>. La définition adoptée ici est celle de l'ensemble des travailleurs indépendants et des micro-entreprises familiales ayant des activités légales.

<sup>5</sup>. Enquête IRD/INESER-Universidad de Guadalajara sur les processus de réinstallation des migrants sur leurs lieux d'origine dans les villes d'Ameca et Tepatitlan de Morelos (Jalisco), Tlaltenango et Jerez (Zacatecas), Acambaro et Silao (Guanajuato), 1999-2001. Cette enquête est réalisée sur environ 6000 ménages comprenant au moins un ex-migrant ayant travaillé un an ou plus aux Etats-Unis.

Tableau 4 : Distribution de la population occupée par statut, 1997

		Patrons	Indépendants	Salariés et autres*	Total
Mexique (hors Etats frontaliers)	Hommes ex-migrants	4,3	36,0	59,7	100
	non-migrants	3,1	25,4	71,5	100
	Total	3,2	26,4	70,4	100
	Femmes ex-migrantes	3,0	35,9	61,1	100
	non-migrantes	1,2	25,9	72,9	100
	Total	1,2	26,1	72,7	100
Centre-ouest	Hommes ex-migrants	5,1	39,4	55,5	100
	non-migrants	3,5	21,6	74,9	100
	Total	3,8	25,4	70,8	100

\* la catégorie autres comprend les travailleurs familiaux sans rémunération (TFSR) et les travailleurs au forfait. Source : INEGI, 1997.

D'autres auteurs (Pozos Ponce et Barba Solano, 2000) en combinant les niveaux de revenus et les durées de travail estiment que le secteur informel englobe plus de la moitié (54 %) de la population active du pays. La définition du secteur informel qu'ils adoptent est donc nettement plus large et prend en compte les situations de précarité qui affectent un grand nombre de travailleurs (contrats temporaires, sous-traitance, etc.). Selon ces auteurs, depuis la fin des années 1970, les emplois créés au Mexique génèrent de la pauvreté. Dans le cas de l'Etat de Jalisco, ils considèrent que plus de la moitié de la population (55 %) appartient à des ménages pauvres, disposant de moins de 6 dollars par jour. 17,9 % de la population de l'Etat vivrait une situation d'extrême pauvreté, sous un seuil de 3 dollars journaliers par ménage.

A la détérioration des revenus salariaux depuis une vingtaine d'années, s'ajoutent les déficiences du système de sécurité sociale qui laisse sans aucun accès à ses prestations plus de la moitié de la population occupée (54 %, selon l'ENADID, 1997), le reste bénéficiant du régime général (IMSS : 38,6 %), du régime des fonctionnaires (ISSTE : 7,2 %), de régimes spéciaux (armée, sociétés d'Etat comme PEMEX : 1 %), ou de services privés de grandes entreprises (1 %).

Pour combattre l'expansion de la grande pauvreté, le gouvernement a mis en place depuis 1997 le programme de santé, éducation et alimentation (PROGRESA) qui s'est substitué au programme national de solidarité (PRONASOL). PROGRESA touche environ 2,6 millions de familles, soit près de 14 millions d'individus, considérées comme marginalisées, dans les zones rurales du pays, et leur fournit un complément de ressources dans les domaines de la santé, de l'alimentation et de

l'éducation, en particulier pour réincorporer les enfants qui travaillent dans le système éducatif. Les quelques 25 % d'individus en situation de grande pauvreté qui résident dans les zones urbaines ne bénéficient pas de ce programme.

Les stratégies développées dès lors par les ménages pour contrecarrer cette baisse des revenus réels combinent plusieurs éléments : doubles emplois, mise au travail des conjointes et des adolescents, essentiellement durant les périodes de crise, comme en 1986-87 ou en 1995, migrations aux Etats-Unis, passages à l'auto-emploi, etc.

## II.- L'émigration aux Etats-unis

L'émigration mexicaine aux Etats-Unis a des racines profondes et complexes. Des flux existaient dès le XIX<sup>ème</sup> siècle, liés aux relations entre les deux pays (perte d'une partie du territoire mexicain au profit de son voisin, construction du réseau ferroviaire du sud des Etats-Unis), mais ils n'ont pris une véritable ampleur qu'à partir du programme *bracero* au début des années 1940. Les difficultés économiques du Mexique durant les vingt dernières années ont amplifié considérablement le volume de ces flux<sup>6</sup>.

Tableau 5 : Divers groupes de populations mexicaines et nord-américaines (millions)

	1970	1980	1990	2000
Nés au Mexique, recensés aux E.U	0,76	2,2	4,3	9,0*
Population d'origine mexicaine aux E.U	4,4	8,7	13,5	20,6
Population recensée au Mexique	48,2	66,8	81,2	97,5
Population des Etats-Unis	205,0	227,2	249,4	281,4

\*estimations et projections. Sources : INEGI, (1970, 1980, 1990, 2000), US Bureau of census, (1970, 1980, 1990, 2000), Comision binacional México/E.U sobre migraciones (1998), estimations de l'auteur.

Traditionnellement, ce sont les Etats du centre-ouest mexicain (Jalisco, Guanajuato, Michoacan et Zacatecas) qui fournissent la majeure partie des flux migratoires, environ 40 % durant les 25 dernières années, malgré le poids relativement faible de cette région dans l'ensemble mexicain (16,7 % de la population du pays). Selon les résultats de l'enquête

<sup>6</sup>. Le programme de régularisation des travailleurs en situation irrégulière (IRCA) de 1986, l'expansion des réseaux migratoires, et la demande de travail de l'économie américaine ont également contribué à la croissance des flux.

ENADID de 1997, 4,8 % de la population mexicaine de 15 ans et plus, hors Etats frontaliers, avaient déjà travaillé ou cherché un emploi aux Etats-Unis (8,7 % des hommes et 1,2 % des femmes). Dans l'ensemble formé par les Etats de Jalisco, Guanajuato et Zacatecas, ces proportions s'élèvent respectivement à 18 % parmi les hommes et 2,1 % parmi les femmes. Si l'on ne prend en compte que la population masculine âgée de 30 à 45 ans de ces 3 Etats, ce sont entre 25 et 30 % d'entre eux qui ont travaillé ou cherché un emploi dans le pays voisin.

Carte politique du Mexique



Ces flux furent longtemps d'origine rurale, l'insertion des travailleurs mexicains dans l'économie nord-américaine se réalisant essentiellement dans l'agriculture jusque dans les années 1970. La plupart des auteurs travaillant sur ce thème considèrent qu'à partir des années 1980 il y eut un rééquilibrage progressif, et que les flux d'origine urbaine seraient actuellement légèrement prépondérants dans l'ensemble. Si l'apport des femmes aux courants d'émigration est généralement croissant, de l'ordre de 10 % au début des années 1980 à environ 20 % durant les années 1990, elles sont sous-représentées dans la population des ex-migrants, car elles s'établissent plus souvent définitivement aux Etats-Unis. Le mariage, la procréation, la valorisation d'un certain niveau de vie dans ce pays, etc., réduisent leurs probabilités de réinstallation au Mexique.

La majeure partie des migrants se dirige traditionnellement surtout vers la Californie, dont le PIB par habitant était environ 10 fois supérieur à celui du Mexique en 1990, qui absorbe généralement autour de la moitié des flux. Ils se dirigent ensuite vers le Texas (environ 15 % des flux) et l'Illinois (10 %), mais l'on commence à observer une diversification des destinations depuis quelques années (Papail et Arroyo, 1996). Selon les premiers résultats du recensement américain de 2000, 42,1 %, 32 % et 32,4 % respectivement des populations du Nouveau Mexique, du Texas et de la Californie étaient d'origine hispanique.

Depuis une vingtaine d'années, comme corollaire de la diversification des lieux d'origine et de destination, on a pu observer une diversification des branches d'activité dans lesquelles s'emploient les migrants avant leur déplacement aux Etats-Unis. Parmi les migrants masculins, les motifs de déplacement liés principalement au chômage ou au sous-emploi se sont très fortement réduits au cours des 25 dernières années, au profit des motifs invoquant les niveaux de revenus, qui deviennent majoritaires dans l'ensemble des motifs depuis le début des années 1990.

Il existe une forte corrélation entre l'évolution du volume de l'émigration et celle du rapport des salaires perçus au Mexique et aux Etats-Unis entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990. Ce rapport appliqué aux salaires minimums dans les 2 pays fluctue entre 3,8 et 5,5 entre 1976 et 1982, période de réduction des flux migratoires (Papail J. et Arroyo J., 1996). Il évolue ensuite durant une dizaine d'années (1983-93) entre 7,8 et 9,3, provoquant des mouvements contrastés du volume des flux de première émigration. Durant les années 1990, ce rapport oscille entre 8 et 14, suivant l'évolution de la parité du peso, mais son impact sur les flux est perturbé par l'effet propre de l'expansion des réseaux migratoires et des procédures de régularisation des migrants en situation irrégulière, les *indocumentados*, mises en place aux Etats-Unis (loi Simpson-Rodino ou IRCA) dans la deuxième moitié des années 1980.

Les salaires moyens que perçoivent les migrants aux Etats-Unis sont de l'ordre de 1200 dollars mensuels durant la dernière décennie, soit environ 4,7 fois le salaire mensuel moyen en 1993-95 dans la région centro-occidentale du Mexique. La variabilité des différentes estimations n'est pas très importante et provient surtout du poids relatif des *indocumentados* dans les différents échantillons utilisés par les sources mentionnées. Le niveau du salaire moyen est également influencé par les modifications qui s'opèrent, selon les périodes, dans la répartition des branches d'activité des migrants. La réduction progressive de l'emploi dans l'agriculture au profit successivement de l'industrie et de la construction, où les salaires sont plus élevés, durant les années 1975-90, puis de la restauration-hôtellerie et des services au début des années 1990,

augmente le salaire moyen. On peut légitimement penser que le multiplicateur qui s'applique aux migrants se situe entre les deux niveaux (salaires moyens /salaires minimums), s'agissant d'une population de jeunes adultes, provenant en grande partie de la branche agricole ou du secteur informel de l'économie mexicaine où se concentrent les tranches de revenus les plus basses (entre un et deux salaires minimums).

Une fraction importante des migrants envoie régulièrement de l'argent à leur famille restée au Mexique (les *remesas* familiales). Les estimations réalisées sur les montants de ces transferts sont relativement hétérogènes, de 150 à 300 dollars mensuels, et reflètent surtout les différentes compositions des échantillons de populations prises en compte : migrants permanents, ayant leur résidence habituelle aux Etats-Unis, ou migrants temporaires, qui ont leur résidence habituelle au Mexique, migrants en situation régulière ou *indocumentados*, chefs de ménage ou non, famille nucléaire résidant aux Etats-Unis ou résidant au Mexique, etc. Tous ces paramètres influent naturellement sur la proportion d'individus qui envoient des *remesas* et sur le montant moyen de celles-ci.

Tableau 6 : Pourcentage de migrants envoyant régulièrement de l'argent au Mexique, et montant moyen mensuel de ces transferts (en dollars) selon différentes sources

	% de migrants	montant moyen
LPS1 (1987-88) (a)	62	152
Arroyo (1987)		250
Massey et Parado (1990)	66	185
EMIF (1993) (b)	51	320
ORSTOM/INESER (1990-93)	75	220
ENIGH/EMIF (1996) (c)	51	212
IRD/INESER (1999-2000)	74	309

(a) Legalized Population Survey. Fernando Lozano Ascencio, 1997.

(b) Encuesta Migración en la Frontera, Colegio de la Frontera Norte

(c) Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, INEGI, Alejandro Canales, 2000.

Si l'on accepte un montant moyen mensuel transféré de 250 dollars, cela représente environ 2,5 salaires minimums en 1999 dans le centre-ouest mexicain, soit près d'un salaire moyen, ce qui correspond à ce que l'on peut considérer comme une estimation acceptable pour la période 1992-99. Agrégé au niveau national, le montant des *remesas* familiales passe de 2,49 milliards de dollars en 1990 à 4,87 milliards de dollars en 1997, selon les estimations de la banque de Mexico. Cela représente à cette date

43 % des exportations pétrolières, 85 % des recettes touristiques et 39 % du montant des investissements directs de l'étranger. A la fin des années 1990, le montant de ces *remesas* est estimé à environ 6,5 milliards de dollars soit près de 1,5 % du PIB mexicain. Si l'on accepte, comme Adelman et Taylor (1992), un effet multiplicateur de ces *remesas* de 2,9 sur l'économie mexicaine, le produit généré atteint environ 4 % du PIB. Dans le centre-ouest mexicain, où se concentraient en 1996 près de la moitié (48 %) des *remesas* familiales, ces transferts représentent près de 5 % du produit intérieur de la région.

Environ 12 % des ménages de cette région reçoivent de l'argent provenant de leurs membres travaillant aux Etats-Unis (3,1 % des ménages au niveau national), qui représente en moyenne 69 % de leurs ressources (Delgado Wise R., Rodriguez Ramirez H., 1999).

Toutes les enquêtes réalisées durant les vingt dernières années sur l'usage de ces ressources au Mexique, indiquent que l'essentiel de celles-ci, de 75 à 95 %, sont utilisées en dépenses de consommation courante des ménages : alimentation, habillement, éducation, santé, logement, etc. Cependant, certaines enquêtes réalisées dans plusieurs Etats du centre-ouest mexicain montrent que leur impact sur la création de micro-entreprises n'est pas négligeable. Massey et Parado, dans leurs enquêtes menées en 1982-83 et 1987-94 dans plusieurs aires urbaines de la région, observent qu'environ 11 % des micro-entreprises de leurs échantillons ont été constituées initialement grâce à l'apport de ces ressources externes. A Guadalajara, capitale de l'Etat de Jalisco, qui comptait 3,4 millions d'habitants en 1990, 16 % des entreprises de moins de 20 salariés auraient été constituées par des anciens migrants.

A côté de ces *remesas* familiales, il existe des investissements sociaux réalisés sur les lieux d'origine par les associations ou clubs de migrants, qui regroupent les individus originaires d'une même communauté rurale, d'une même commune urbaine ou d'un groupe de communes. Ces clubs se sont multipliés depuis une vingtaine d'années aux Etats-Unis. Pour le seul Etat de Zacatecas, la confédération des clubs *zacatecanos* aux Etats-Unis regroupait 120 associations en 1999, dont les deux tiers sont installés dans le sud californien. Ces associations développent des projets de construction d'infrastructures (maisons de la culture, centres de santé, équipements d'écoles, réparations de voiries, d'églises, etc.) et contribuent à améliorer les conditions de vie de leur lieux d'origine en palliant les déficiences de l'action des pouvoirs publics locaux. Depuis le début des années 1990, ces actions reçoivent l'appui des différents niveaux de l'administration dans certains Etats. Le programme 2X1 (2 dollars investis par l'Etat pour chaque dollar investi en infrastructures par les associations de migrants), pionnier dans ce domaine, fut créé en 1992

dans l'Etat de Zacatecas. Il s'est transformé en 1999 en programme 3X1 avec la participation de l'Etat fédéral et des municipalités concernées. Bien que relativement important pour un certain nombre de communautés, ce type de flux (environ 1,2 millions de dollars ont été versés en 1999 dans cet Etat par les associations pour la réalisation d'une centaine de projets d'infrastructure) ne représente qu'une part infime des transferts effectués par les migrants (les *remesas* familiales sont estimées entre 300 et 350 millions de dollars cette année dans le Zacatecas). Suivant cet exemple, l'Etat de Guanajuato crée le programme *Ma communauté* en 1996 et l'amplifie en cherchant à promouvoir l'investissement productif et l'installation de *maquiladoras* par les migrants. Dans le Jalisco, un programme similaire se met en place à partir de 2000. Les Etats de la région cherchent actuellement des mécanismes permettant de canaliser une fraction plus importante des transferts familiaux ou collectifs vers des investissements productifs créateurs d'emplois.

### III.- Trajectoires professionnelles et changements de statuts : du salariat non protégé au non salariat

Le cycle migratoire aux Etats-Unis transfère de la main-d'œuvre du secteur agricole (avant le déplacement) vers le secteur tertiaire, surtout le commerce, au retour sur les lieux d'origine.

Tableau 7 : Branches d'activité des migrants masculins de 4 villes moyennes de l'Etat de Jalisco au cours de leur cycle migratoire

	Agric- culture	Indus- trie	Cons- truction	Restau- -rants	Com- merce	Trans- ports	Ser- vices	Autres	Total
Avant de migrer aux Etats-Unis	20,0	23,0	18,2	2,5	14,3	10,0	11,1	0,8	100
Avant de revenir au Mexique	29,5	35,8	10,5	8,7	2,1	2,4	11,0	0,1	100
Après leur retour au Mexique	13,6	20,8	17,2	2,5	19,3	13,0	12,9	0,8	100 (1059)

Source : enquête INESER/ORSTOM, 1993, dans les villes de Lagos de Moreno, San Juan de los Lagos, Ciudad Guzman et Tepatitlan de Morelos (Etat de Jalisco).

Une nouvelle enquête réalisée en 1999-2000 dans des villes moyennes, de 15 000 à 80 000 habitants, de la région centro-occidentale semble confirmer ce glissement observé du secteur agricole vers le secteur tertiaire à travers le cycle migratoire (IRD/INESER-U De G, 2000). Ces transferts se poursuivent par la suite, après la réinstallation au Mexique,

mais à un rythme nettement plus lent, suivant le modèle général de l'ensemble de la population active régionale.

Le travail migratoire aux Etats-Unis permet surtout la transformation de salariés et, dans une moindre mesure de travailleurs familiaux sans rémunération, en travailleurs indépendants ou en chefs de micro-entreprises (tableau 8). Ces données sont très nettement en retrait de celles de l'enquête ENADID 97 en ce qui concerne la proportion de travailleurs indépendants. Cette dernière source indique que ce statut d'occupation regroupe 39,4 % des ex-migrants dans la région centro-occidentale. Une bonne partie de la différence provient des univers d'enquête qui sont sensiblement différents, l'enquête IRD/INESER ne s'intéressant qu'au milieu urbain (villes de 15.000 à 80.000 habitants), tandis que l'ENADID par définition est réalisée dans tous les milieux, mais semble avoir sur-représenté le milieu rural dans son échantillon, si l'on compare la distribution des actifs par branches d'activité avec celles des recensements 1990 et 2000.

Tableau 8 : Evolution de la distribution des statuts d'occupation des migrants masculins internationaux de 4 villes moyennes des Etats de Jalisco et Zacatecas depuis leur entrée en activité

	Première activité	Avant de migrer	Au retour au Mexique	Situation actuelle
Patrons travailleurs	0,6	1,6	5,2	6,7
Indépendants	5,0	11,8	23,6	25,5
Salariés	71,2	80,0	69,7	66,0
TFSR	23,2	6,5	1,5	1,7
Total	100	100	100	100 (2682)

Source : enquête sur les ex-migrants de la région centro-occidentale, IRD/INESER, 1999-2000, exploitation des résultats bruts (non corrigés) partiels dans le Jalisco et le Zacatecas.

Le milieu rural non pris en compte, ou très partiellement, par l'enquête IRD/INESER transforme plus souvent et peut-être plus rapidement les TFSR et les salariés en non salariés, en particulier par la transmission des patrimoines. Nous pouvons néanmoins la comparer avec une enquête antérieure réalisée également dans des villes moyennes de l'Etat du Jalisco (ORSTOM/INESER, 1993). Dans cette dernière, on peut observer une réduction progressive de l'efficacité du cycle migratoire pour transformer les salariés en entrepreneurs. La proportion de travailleurs indépendants et de patrons passe de 25,2 % avant la migration à 49,3 %

au retour de migration, parmi les migrants réinstallés sur leurs lieux d'origine en 1975-1984, soit un doublement des effectifs à l'issue du cycle migratoire. Par la suite, dans le groupe de migrants qui se réinstallent durant les années 1985-93, ces proportions se réduisent respectivement à 15,3 % et 33,7 %, ce qui traduit une nette diminution des transformations de statuts. Dans l'enquête actuelle (1999-2000), près des deux tiers des ex-migrants se sont réinstallés dans leurs villes d'origine depuis 1990. Cela semblerait indiquer une certaine continuité de la tendance antérieure à la réduction du poids relatif des non salariés dans la structure des statuts d'occupation à l'issue du cycle migratoire.

On peut considérer en fait, qu'une partie de cette baisse d'efficacité de la transformation des statuts est due à la réduction progressive du poids relatif des migrants issus de l'agriculture dans l'ensemble des flux internationaux provenant des villes moyennes. D'autres facteurs interviennent cependant pour limiter ces transformations. L'existence de projets de réinstallation au Mexique, essentiellement comme non salariés, au début du cycle migratoire de la part de jeunes adultes sans charges familiales, est un élément important de l'ampleur des transformations de statuts. La proportion probablement croissante dans les flux d'émigration, du moins durant les années de forte détérioration des revenus familiaux comme en 1995, d'adultes plus âgés, chefs de ménage ayant comme priorité le maintien du niveau de consommation de leurs familles, contribue également à réduire le volume des transformations. L'évolution de la parité des monnaies crée, selon les phases de surévaluation ou de sous-évaluation du peso mexicain, des conditions plus ou moins favorables aux investissements que peuvent réaliser les migrants. Il semble en effet que la répartition des *remesas* familiales transférées vers le milieu de la décennie 1980, période de sous-évaluation du peso, ait donné lieu à plus d'investissements et d'épargne que durant les autres périodes, qui se caractérisent par une surévaluation progressive de la monnaie mexicaine, comme au début et à la fin des années 1990<sup>7</sup>. Ces phases de surévaluation prolongée peuvent provoquer des situations d'attente de la part de migrants ayant des projets d'investissement, dans l'espoir d'un réajustement de la parité de la monnaie. L'enquête migrations ORSTOM/INESER de 1993 mettait en lumière un allongement de la durée du cycle migratoire depuis le milieu des années 1980 parmi les individus qui se réinstallaient au Mexique comme non salariés. Cette durée passe de 7,3 ans parmi les migrants masculins réinstallés comme entrepreneurs individuels ou chefs de micro-entreprises avant

---

7. Nombre d'économistes mexicains considèrent que le peso est actuellement surévalué d'environ 30 %.

1985 à 9,3 et 10 ans successivement parmi ceux qui se réinstallaient avec le même statut en 1985-89 et 1990-93. Les individus qui ne modifiaient pas leur statut d'occupation à travers le cycle migratoire avaient une durée de migration de travail aux Etats-Unis pratiquement constante durant toutes les périodes (autour de 7 ans). Enfin, une partie des micro-entreprises nouvellement créées l'ont sans doute été au profit d'épouses, certains migrants préférant se réinstaller dans le salariat afin de diversifier les sources de revenus du ménage et bénéficier du système de protection sociale.

Par ailleurs, une fraction sans doute de plus en plus importante de la migration mexicaine aux Etats-Unis peut-être considérée comme une migration *définitive*, sans réinstallation envisagée à long terme sur les lieux d'origine. Les dispositions d'amnistie et de régularisation des migrants en situation irrégulière adoptées par les Etats-Unis dans la seconde moitié des années 1980 (IRCA ou loi Simpson-Rodino) ont permis d'accroître les flux de regroupements familiaux. Le statut légal de l'offre de travail, la reconstitution de familles de l'autre côté de la frontière, les naissances qui s'y produisent au sein de communautés mexicaines de plus en plus larges, incitent un grand nombre de ces ménages à concevoir une installation définitive aux Etats-Unis. L'adoption de la nationalité américaine, en forte croissance depuis une dizaine d'années dans les communautés mexicaines résidant aux Etats-Unis, favorisée depuis peu par une modification constitutionnelle mexicaine autorisant la double nationalité, serait un indicateur de cette tendance. L'expansion des communautés mexicaines dans le pays frontalier, très souvent concentrées géographiquement, comme en Californie, au Texas et en Illinois, a progressivement consolidé un marché particulier de produits typiquement mexicains dans l'alimentation, l'habillement, l'artisanat, etc. demandés par cette population, qui favorise dans ces communautés l'émergence d'entrepreneurs mexicains, en particulier dans le commerce ethnique international. De tous les panels de discussion organisés avec des ex-migrants sur les possibilités d'investissements au Mexique, dans le cadre de l'enquête IRD/INESER de 1999/2000 dans les villes moyennes, il ressort qu'une partie des capacités d'investissements des migrants est utilisée aux Etats-Unis au lieu de se réaliser sur les lieux d'origine, par méfiance envers le comportement de l'économie mexicaine (risques de dévaluation, pesanteurs bureaucratiques, corruption, etc.) durant ces vingt dernières années. Cela rejoint les préoccupations de certains spécialistes (Garcia Zamora R., Moctezuma Longoria M., Padilla J. M., 1999) qui, dans l'Etat de Zacatecas s'alarment de la dépopulation durable qui affecte certaines régions et décèlent une diminution du nombre des *remesas* familiales et

de leurs montants durant les années récentes, signe d'un changement probable de l'impact des migrations internationales dans les sociétés d'origine.

### Conclusion

Le déficit de croissance économique du Mexique durant une quinzaine d'années (1982-1999) a entraîné une stagnation du PIB par habitant et un appauvrissement de larges couches de la population. Le modèle de croissance tirée par les exportations qui s'est peu à peu imposé a certes créé beaucoup d'emplois, mais en nombre insuffisant pour absorber les nouvelles générations d'actifs issues de la haute fécondité des décennies précédentes. Par ailleurs, ces emplois sont le plus souvent mal rétribués, même s'ils entrent dans le cadre légal du système de protection sociale minimum. Parmi les différentes stratégies mises en place par les ménages pour contrecarrer la baisse de leurs revenus, la migration internationale aux Etats-Unis est devenue une composante essentielle. Elle mobilise de plus en plus les populations urbaines qui cherchent à s'affranchir de conditions de travail précaires et d'emplois mal rétribués. La migration internationale représente en ce sens pour beaucoup de Mexicains un moyen d'accélérer un changement de statut au retour sur leurs lieux d'origine, du salariat vers le non salariat, grâce à l'épargne réalisée dans le pays voisin où le multiplicateur de revenu salarial s'inscrivait dans une tendance croissante durant les années 1980 et 1990. Les phases de surévaluation du peso mexicain durant la majeure partie des années 1990 semblent réduire l'efficacité de cette stratégie, et provoquent la consolidation d'autres comportements de substitution tels l'installation définitive aux Etats-Unis et l'investissement préférentiel dans ce pays, au détriment de projets de réinstallation au Mexique.

### Bibliographie

- ADELMAN I., TAYLOR J.E., (1992). Is structural adjustment with a human face possible ? The case of Mexico. *Journal of Development Studies*, pp 387-407.
- ARROYO J., ADRIAN DE LEON V., (1991). *Migración rural hacia Estados Unidos. Un estudio regional en Jalisco*. Consejo nacional para la cultura y las artes, col. Regiones, México DF.
- Banco de México, (annuel). *Indicadores Estadísticos*, México,

- CANALES A., (2000). *El papel de las remesas en el balance ingreso-gasto de los hogares. El caso del Occidente de México*. Seminario internacional sobre la mundialización económica de las regiones, competitividad, descentralización y cambios poblacionales. Ineser-UCLA program on México-Profmex, Puerto Vallarta.
- Comision binacional México/E.U sobre migraciones, Mexican Ministry of Foreign Affairs, U.S Commission on Immigration Reform, (1998). *Binational Study*. Washington and Mexico.
- DELGADO WISE R., RODRIGUEZ RAMIREZ H., (1999). *Perspectivas regionales ante las nuevas tendencias de la migración internacional, el caso de Zacatecas*. Mimeo, UAZ.
- GARCIA ZAMORA R., MOCTEZUMA LONGORIA M., PADILLA J.M., (1999). *Impacto de la migración y las remesas en el crecimiento económico regional*. Senado de la Republica, México.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, geografía e Informática), (1997), Mexico, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica Demográfica*, (ENADID).
- INEGI, (1998), Mexico, *Encuesta nacional sobre el empleo*.
- INEGI, (2000), Mexico, *Cuenta satélite del subsector informal de los hogares*
- INEGI, (1970), Mexico, *censos de población y vivienda*, Mexico.
- INEGI, (1980), Mexico, *censos de población y vivienda*, Mexico.
- INEGI, (2000), Mexico, *censos de población y vivienda*, Mexico.
- INEGI, (1990), Mexico, *censos de población y vivienda*, Mexico.
- INESER/ORSTOM, (1993), *Primeros resultados brutos de la encuesta sobre migraciones en cuatro ciudades de Jalisco, y Colima*, INESER-U De G, mimeo, Guadalajara, Mexico.
- IRD/INESER-U De G, (2000), *Primeros resultados brutos de la encuesta sobre la reinserción profesional de los migrantes internacionales en ciudades de la región centro occidental de México*. IRD-INESER-U De G, mimeo, Guadalajara, Mexico.
- LOZANO A. F., (1997), *¿ Remesas : fuente inagotable de divisas ? Ciudades n°35, 13:18*, Rniu, Puebla.
- MASSEY D., PARADO, (1997), *Migración y pequeña empresa, Ciudades n°35, 34:40*, Rniu, Puebla.
- PAPAIL J., ARROYO J., (1996), *Migración mexicana a Estados Unidos y desarrollo regional en Jalisco*. Universidad De Guadalajara, Guadalajara.

POZOS PONCE F., BARBA SOLANO C., (2000), *El sistema social en Jalisco y sus regiones*. Universidad De Guadalajara, Guadalajara.

US Bureau of Census, (1970), *Population Census*, Washington.

US Bureau of Census, (1980), *Population Census*, Washington.

US Bureau of Census, (1990), *Population Census*, Washington.

**NOUVEAUX MODELES ECONOMIQUES**  
**AU MEXIQUE :**  
**NOUVEAUX SYSTEMES DE MOBILITE SOCIALE ?**

**A. Escobar Latapí**

CIESAS Occidente, Université de Guadalajara, Mexique

Dans ce chapitre, nous décrivons les changements intervenus dans l'insertion de la population active dans l'économie mexicaine et tentons d'évaluer les conséquences sur la mobilité du travail. Dans une première partie, nous verrons comment le système d'emploi est restructuré par les effets de la crise. La seconde partie porte sur la mobilité géographique. Elle cherche à déterminer comment les restructurations économiques influencent les migrations internes et internationales. La troisième partie analyse la mobilité sociale urbaine au Mexique à partir d'une enquête réalisée dans six villes. Il s'agit de l'étude la plus importante réalisée à ce jour sur la mobilité sociale au Mexique (INEGI, 1994). La mobilité sociale peut s'étudier de différentes manières et notamment à partir des inégalités sociales. Ici, nous nous intéressons à la façon dont les caractéristiques sociales des individus discriminent leur accession à certains types d'emploi.

Au Mexique, de nombreuses analyses de la mobilité et des stratifications sociales ont été réalisées dans les années 1960 et 1970. Elles furent ensuite abandonnées parce que la sociologie matérialiste des années soixante-dix leur reprochait de ne pas s'intéresser aux relations de classes, et aussi parce qu'elles étaient trop onéreuses. Au cours des années quatre-vingt, dans un contexte de crise économique, les efforts se sont centrés sur la connaissance des ajustements par l'emploi, sur la pauvreté, les inégalités de revenu et les organisations économiques et sociales.

Pour les nouvelles analyses, le premier défi est d'offrir un degré minimum de continuité avec les travaux de la période antérieure. Elles ont pour but d'établir des changements historiques dans des termes comparables à ceux des analyses des années soixante-dix. Cela inclut une analyse des inégalités de classes, des origines migratoires et une réévaluation de la migration rurale-urbaine qui, bien que moindre aujourd'hui, constitue toujours un facteur d'inégalité.

Le second défi réside dans l'insertion du secteur informel dans l'analyse. Les discussions sur le secteur informel, qui ont débuté dans les années soixante-dix et qui ont connu un essor dans les années quatre-vingt en raison de la crise, doivent être intégrées dans les analyses de mobilité du secteur formel vers l'informel et vice-versa. L'analyse doit s'ouvrir également aux inégalités de réussite selon l'expérience dans des statuts de travail formels ou informels.

Le troisième défi concerne les femmes. Leur taux d'activité a doublé depuis 30 ans et le nombre de foyers ayant à leur tête des femmes a considérablement augmenté. Les effets de la restructuration économique se font sentir différemment pour les hommes et pour les femmes. Le postulat des enquêtes des années soixante-dix selon lequel le statut social d'un individu est basé sur celui du chef de ménage, nécessairement masculin, n'est plus acceptable.

Pour finir, l'exclusion sociale de grands groupes doit être prise en compte. Ce phénomène englobe le chômage chronique des jeunes, le travail des personnes âgées en raison de la faiblesse des retraites ou encore les exclus du système scolaire qui ne peuvent postuler à des emplois formels exigeant un niveau d'éducation élevé.

Tout en reprenant et actualisant les études des années soixante-dix, nous utiliserons également de nombreuses études de trajectoire entreprises au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix en Amérique Latine. Ces études examinent les processus de mobilité du travail avec une précision équivalente à celle des grandes études des années soixante-dix.

## **I - Crise, restructuration et systèmes de travail**

A la crise économique des années 1980-1988 succède une période de restructuration au cours des années 1988-1992. Ce cadre général, qui influence la mobilité sociale et géographique, peut se schématiser de la façon suivante :

- 1) une spécialisation croissante des économies nationales avec une priorité claire aux secteurs bénéficiant d'avantages comparatifs ;
- 2) une augmentation de l'emploi informel produit d'une part par l'intensification et la flexibilisation du travail dans le secteur formel et, d'autre part, par l'absence de programme d'assistance pour les travailleurs exclus du marché du travail ;
- 3) une déconcentration spatiale de l'économie et une concurrence accrue entre les centres secondaires. Les centres anciens perdent production et marché à mesure que l'orientation externe de l'économie s'intensifie. Au Mexique, ce sont les zones frontalières ainsi que des villes portuaires et les nœuds urbains de transport qui bénéficient de ce mouvement ;
- 4) une augmentation généralisée de la mobilité sociale et géographique de la main-d'œuvre à mesure que les opportunités d'emploi se déplacent.

Les restructurations dans les pays d'Amérique Latine ne suivent pas toutes ce schéma. Dans cette perspective, A. Portes, J. Itzigsohn et C. Dore-Cabral (1994) remarquent que les structures d'emploi, les hiérarchies urbaines et le modèle de ségrégation intra-urbain ne se comportent pas de façon analogue dans les différents pays. Ainsi, l'emploi informel n'augmente pas uniformément. En revanche, le chômage croît rapidement partout. La restructuration n'a pas les mêmes effets spatiaux selon les pays puisque certains centres anciens, les capitales, concentrent toujours l'investissement. Les auteurs expliquent ces différentes réponses à la restructuration par la variabilité de l'action de l'Etat.

Les modèles de migration varient également selon les types de restructuration. Ainsi, le développement de la zone frontalière mexicaine a pu freiner un temps les migrations vers les Etats-Unis car ceux qui arrivaient dans cette région y trouvaient du travail. Le type de travail disponible et la qualité de vie urbaine deviennent donc des facteurs clé pour déterminer l'effet spatial de la restructuration. On ne peut, par exemple, associer l'emploi informel à une baisse de l'émigration. Les travailleurs informels peuvent aller et venir facilement, précisément grâce à la facilité d'entrée dans le secteur informel. Certains choisissent la migration comme une opportunité d'épargne pour investir ultérieurement dans leurs propres activités. Le chômage favorise l'émigration mais la question cruciale ici est de savoir si les chômeurs ont les moyens d'entreprendre une migration avec succès. Au Mexique, cela nécessite une épargne importante et des relations dans les réseaux transnationaux. Enfin, l'abandon par l'Etat de la population urbaine pauvre, que ce soit par des politiques plus répressives

contre les occupations de terrain ou la hausse des tarifs des services urbains, favorise également l'émigration.

La restructuration et ses modalités varient d'un pays à l'autre. Il convient donc d'observer la nature spécifique des changements advenus au Mexique depuis 1982, lorsque la crise de la dette oblige le gouvernement à dévaluer le peso. Ces événements structurent les changements en matière de flux migratoires et de mobilité sociale.

### **1. Le Mexique après 1982 : crise, restructuration et incertitude**

De 1982 à 1988, le PIB par tête du Mexique a diminué de 14,4 %. En 1988, une reprise modeste de la croissance intervient mais le salaire minimum officiel a perdu plus de la moitié de son pouvoir d'achat entre 1982 et 1990 et la contribution des revenus salariaux au PIB est passée de 36,7 % en 1981-82 à 26,8 % en 1987-88 (Cordera et González, 1991). Cette transformation de la répartition a eu bien évidemment des conséquences sur la pauvreté et les inégalités.

Durant la première phase de la restructuration, que nous qualifions d'ajustement (1983-1988), l'inflation s'est maintenue à un haut niveau et le paiement de la dette extérieure devient la priorité de la politique économique. Ceci implique une augmentation des impôts, une diminution des dépenses publiques, une aide à l'exportation par la réduction du prix de la main-d'œuvre, une monnaie sous-évaluée et un marché interne déprimé. Le niveau des salaires a chuté également ; les traitements des fonctionnaires ont été divisés par deux en six ans. L'augmentation de la population active qui intervient à ce moment-là et la stagnation de l'emploi moderne contribuent à maintenir une pression à la baisse sur les salaires. Au cours de cette période, les taux d'intérêt sont hors de portée pour la plupart des individus et des entreprises.

La politique publique développée au cours de la période d'ajustement se révèle insuffisante et ne permet pas d'éviter la restructuration économique. On assiste alors à un boom des exportations qui passent de 3,4 millions de dollars en 1982 à 10,6 millions en 1987 (Gitli, 1990). La majeure partie de ces exportations sont produites par des entreprises sous-traitantes de grandes multinationales et par une poignée d'entreprises mexicaines. Le cadre fiscal et légal qui régit la sous-traitance date de 1965, après l'annulation de l'accord sur la main-d'œuvre entre le Mexique et les Etats-Unis. Initialement, l'installation d'entreprises sous-traitantes était réduite à une frange de 42 kilomètres tout au long de la frontière. En 1979, elles furent autorisées dans tout le pays et, petit à petit, elles s'étendirent vers le sud. Alors que la croissance de ces entreprises

était restée faible durant la phase d'industrialisation par substitution des importations, la restructuration a fortement favorisé leur essor. Ainsi, en 1988, elles employaient 500 000 travailleurs.

Les changements des processus de travail qui accompagnent les politiques de concentration modifient le profil de la main-d'œuvre. D'autres facteurs interviennent, notamment la baisse des revenus ou encore la fermeture de nombreuses entreprises familiales. Les hommes qui, naguère, refusaient un emploi dans une usine de sous-traitance, consentent à y travailler<sup>1</sup>. Les femmes qui, d'habitude, abandonnaient leur travail après le mariage ou bien ne travaillaient plus que par intermittence, conservent désormais leur emploi en raison de la chute des revenus des ménages. Enfin, certaines entreprises, qui produisaient pour le marché intérieur, se sont faites enregistrer comme sous-traitantes afin de bénéficier des exonérations sur les importations, après la levée de l'interdiction pour les entreprises sous-traitantes de vendre sur le marché intérieur. La main-d'œuvre de ces entreprises converties à la sous-traitance a un profil proche de celui de la main-d'œuvre des manufactures traditionnelles mexicaines. Elle vient s'ajouter à celle des anciennes usines de sous-traitance.

Malgré ces nouvelles caractéristiques, la rotation de la main-d'œuvre est restée élevée dans ces usines sur toute la période. A la suite des accords conclus entre employeurs, les salaires et les primes sont devenus assez homogènes<sup>2</sup>. Le travailleur ne peut donc espérer d'amélioration significative de son salaire en changeant d'entreprise mais un tel changement n'altère pas ses perspectives de revenus (Carrillo, 1991). De plus, les marchés de travail internes étant réduits, les opportunités de carrière sont restreintes et les incitations à rester dans l'entreprise sont faibles (Carrillo et Hualde, 1992). La croissance des entreprises de sous-traitance n'a donc pas contribué à constituer une main-d'œuvre stable et homogène. Elle n'a pas contribué non plus à une plus grande qualification des travailleurs, ce à quoi on aurait pu s'attendre si ces entreprises avaient réellement constitué un pôle dynamique.

Les exportations pétrolières, soit près de 70 % des exportations en 1981, ont été réduites à moins de 30 % en 1988 en raison de la chute des prix mondiaux du pétrole. Au cours de cette période, la production manufactu-

---

<sup>1</sup> Ils représentaient 33 % de la force de travail de ce secteur en 1990 (Carrillo, 1989 ; Wilson, 1991).

<sup>2</sup> La plupart des stimulants dans ces usines sont donnés sous forme de primes : prime de présence, prime de ponctualité, etc.

rière totale est restée stable, croissante à l'exportation, mais déclinante sur le marché intérieur.

Les types d'urbanisation, d'industrialisation et de reproduction de la main-d'œuvre sont à l'origine de réactions différentes des villes mexicaines à la crise de 1982. Au cours des années quatre-vingt, on assiste à une diminution du poids relatif de la ville de Mexico dans l'économie. La réduction de la part de la production manufacturière de Mexico dans le PIB national, qui avait débuté avant la crise, s'est poursuivie. On observe une réduction de 20 % de la production de services à Mexico de 1980 à 1988 (Garza, 1992) et une réduction de 4,7 % de l'emploi. Le gel de l'emploi public et la baisse de 50 % des salaires réels du secteur public entre 1980 et 1988 accentuent cette tendance (Escobar, 1993).

Monterrey a vécu la crise de manière encore plus profonde. Le groupe métallurgique Alfa en est assez représentatif. Au cours des années 1970, ce groupe s'est endetté pour financer son expansion. Or, la demande en biens d'équipement, en biens de consommation durables et autres biens métallurgiques s'est contractée à partir de 1981. Ce recul de la demande, conjugué à la croissance des taux d'intérêt, ne pouvait qu'aboutir à une situation catastrophique. En 1981-1982, Alfa a ainsi licencié 10 000 travailleurs. Seuls des groupes plus petits, comme Cydsa et Cemex, sont parvenus à conserver leur niveau d'emploi (Pozas, 1993). Entre 1981 et 1983, le chômage a triplé à Monterrey pour atteindre 8,3 % de la population active. A partir de 1984 cependant, les différents groupes ont entrepris une restructuration draconienne, la plus importante du Mexique, en vendant des entreprises peu compétitives, en introduisant de nouvelles technologies, en s'unissant au capital étranger, en réduisant les coûts de main-d'œuvre, en développant les exportations, en reconvertissant certaines usines en usines de sous-traitance tout en profitant au maximum des avantages offerts par les programmes du gouvernement fédéral pour le paiement de la dette. Une fois réalisé l'assainissement financier, ces groupes ont repris leur politique d'acquisition, profitant des programmes de privatisation des entreprises publiques. La baisse rapide de l'inflation et des taux d'intérêt fin 1987 et le retour de la croissance relancèrent la demande en biens d'équipement et en biens durables, comme les automobiles, d'autant plus qu'après une période de stagnation, les consommateurs désiraient remplacer leurs biens d'équipement.

Mais l'expansion n'a pas permis un retour au niveau antérieur d'emploi. Avec une production bien plus élevée, le groupe Alfa avait 21 000 employés de moins en 1991 qu'en 1980 (Pozas, 1993). Si l'emploi manufacturier augmente de 7 % entre 1988 et 1991, une nouvelle vague de

licenciements intervient en 1992 et 1993 à la suite de la signature de l'Accord de Libre Echange Nord-Américain (ALENA). Cette fois, la restructuration de l'emploi touche également les niveaux de qualification intermédiaires et supérieurs. Cela a conduit à une redéfinition des postes de travail, des rémunérations et des responsabilités.

Si la crise a été très dure à Monterrey, la stratégie de redressement économique par la transformation radicale des structures productives a été une réussite. Mais cela ne s'est pas traduit par un retour au plein emploi dans la ville, ni par une croissance de la population supérieure à la moyenne nationale.

En 1993, des entretiens avec deux générations de travailleurs permettent de mesurer la portée des changements intervenus. Ceux de la première génération, qui ont démarré dans le métier comme travailleurs manuels dans les années cinquante et au début des années soixante, ont profité d'un emploi garanti, de l'accès à un logement, d'un revenu substantiel qui permettait l'achat d'une voiture, et d'un certain nombre d'avantages sociaux. Leurs femmes ne travaillaient pas et s'occupaient des enfants. Certains ont pu accéder à des postes de direction. La seconde génération était dans une situation très différente. Une plus grande qualification technique était requise à l'embauche. Le salaire réel était moindre, réduisant les perspectives d'accès à la propriété ou d'achat d'un véhicule. Dans cette seconde génération, les travailleurs manuels n'avaient aucune perspective d'avancement et, en dépit de la prospérité de l'entreprise, ne bénéficiaient pas de la sécurité de l'emploi. Dans d'autres entreprises de Monterrey, de jeunes femmes interrogées par González de la Rocha en janvier 1994 occupaient des emplois instables. Ces femmes célibataires avaient connu plusieurs emplois dans l'industrie et les services mais aussi la migration vers les Etats-Unis (Cerrutti et Roberts, 1994).

Le cas de Guadalajara ressemble davantage à celui de Mexico, exception faite de l'importance de la dépense et des emplois publics. La production de biens de consommation est réalisée par des PME qui, dans un contexte de baisse des salaires et de difficultés financières, sont revenues à une organisation intensive du travail. Tandis que les revenus des hommes chutaient, de nombreuses femmes entraient sur le marché du travail, notamment dans des occupations informelles et des services personnels, ce qui a contribué à maintenir les salaires bien en dessous de la moyenne (Escobar, 1988 ; González de la Rocha, 1988). A partir de 1982, ces caractéristiques se sont renforcées : le faible niveau des salaires et l'informalité de l'emploi se sont aggravés, la multi-activité des membres d'une même famille s'est accrue dans la perspective de maintenir le

niveau de revenu antérieur ; la diversité des emplois s'en est trouvée considérablement élevée. Il en a résulté une intensification de la vie sociale. En effet, la survie exigeait une coopération majeure entre voisins pour le travail et les tâches domestiques (González de la Rocha, Escobar et Martinez, 1991 ; Escobar et González de la Rocha, 1995). Enfin, les migrations vers les Etats-Unis semblent s'être intensifiées. Plus d'un quart des ménages interrogés par González de la Rocha recevaient à un moment ou un autre des virements de membres de la famille qui travaillaient aux Etats-Unis.

Guadalajara illustre l'impact de la libéralisation commerciale. Les importations à bas prix de chaussures, de vêtements et de produits alimentaires transformés du Brésil, d'Italie, d'Espagne et des pays récemment industrialisés d'Asie inondent le marché. Malgré la réduction des salaires de moitié, la production locale n'est pas concurrentielle. L'absence de restructuration productive profonde dans les années antérieures se fait alors clairement ressentir. Le chômage augmente de manière significative. En juin 1992, l'emploi des femmes atteint des niveaux sans précédent. Les entreprises et les groupes qui ont prospéré à ce moment-là sont ceux qui s'étaient tournés vers l'exportation, le développement touristique et la construction, qui a repris à partir de 1988 avec la stabilisation des prix.

En 1993 à Guadalajara, le bilan de cette décennie était pire qu'à Monterrey. Les industries de la chaussure et des vêtements avaient fortement décliné et leurs marchés s'étaient réduits. Les industries commencent alors à suivre le modèle de restructuration décrit à Monterrey : réduction de la main-d'œuvre et intensification du travail. L'emploi informel absorbe la main-d'œuvre excédentaire et le chômage se maintient à un bas niveau.

Cette période de restructuration s'interrompt en raison d'une seconde crise financière et économique, au moment où les politiques adoptées face à la première étaient en place. En 1986, les prix mondiaux du pétrole tombent à des niveaux historiquement bas<sup>3</sup>. En dépit de la croissance des exportations de produits manufacturés pendant cette période, la chute des prix du pétrole oblige le Mexique à restructurer sa dette extérieure pour la seconde fois. En 1986, le gouvernement signe les accords du GATT et lève les restrictions antérieures à l'investissement étranger. Au cours des deux années suivantes, le Mexique abolit ou réduit unilatéralement les barrières douanières aux importations. Le gouvernement décide de pro-

---

<sup>3</sup>. Alors qu'en 1981 ils avaient atteint 32 dollars par baril, ils ont rejoint en 1986 des niveaux inférieurs à ceux de 1973, à 13 dollars le baril.

mouvoir le tourisme et, plus généralement, l'efficacité, la modernisation et à une meilleure productivité des entreprises.

L'écroulement du marché des valeurs de New York en octobre 1987 aggrave la volatilité du marché des capitaux mexicains. Une fois de plus, les capitaux fuient le pays. Le peso, qui avait fait l'objet de deux dévaluations mineures de 1982 à 1986, en plus d'un glissement continu mais très contrôlé face au dollar, s'effrite à nouveau. La valeur des actions libellées en dollars perd presque 75 % en quelques jours. L'année s'achève avec un taux d'inflation sans précédent.

Le plan alternatif mis en place retient deux axes : réduire l'inflation et relancer l'investissement. Pour le premier axe, un Pacte de Solidarité Economique, rassemblant l'Etat, les employeurs et les travailleurs est rapidement signé. Ses objectifs principaux sont de corriger le déficit du secteur public, de freiner la demande supplémentaire par de nouvelles restrictions de crédit, d'ouvrir l'économie pour stimuler la compétitivité et aligner les prix intérieurs sur les prix internationaux, et enfin de stabiliser les salaires et les prix (Banco de Mexico, 1988). L'inflation est passée de 159 % en 1987 à 20 % en 1989 mais, en réalité, les salaires furent bien mieux contrôlés que les prix (Cortés et Rubalcava, 1991).

Pour le second axe, la relance de l'investissement, il fallait que le gouvernement trouve les moyens de revitaliser nombre de programmes publics, suspendus ou réduits depuis 1982. L'injection de nouvelles ressources dépendait soit de la capacité du Mexique à imposer un moratoire du paiement de sa dette externe, soit de la possibilité d'avoir recours aux marchés financiers secondaires pour racheter sa propre dette et réduire ainsi les paiements. En 1989, le Plan Brady a opté pour la deuxième solution, permettant ainsi une réduction de la dette totale d'environ 17 % et de la dette publique de 30 %.

La période 1988-94, qui coïncide avec la présidence de Carlos Salinas, se caractérise par la réduction significative de l'inflation, qui tombe à 7 % en 1994, ainsi que par une monnaie stable et une croissance des exportations. Elle se caractérise également par la poursuite d'une tendance à la baisse des niveaux de salaire des ouvriers mais, en revanche, par une hausse des salaires des travailleurs non manuels. Globalement, les niveaux de revenu s'améliorent, même si c'est modestement. Les importations progressent encore et concurrencent sévèrement la production industrielle intérieure avec des répercussions négatives sur l'emploi (Rendón et Salas, 1993). Malgré les pertes d'emplois dans le secteur manufacturier, l'économie dans son ensemble entre dans une phase de croissance continue et le niveau de vie des Mexicains augmente.

Au cours de cette période, sous Salinas, le revenu et la richesse se concentrent davantage. Un petit groupe de multimillionnaires en dollars s'est formé, grâce à l'acquisition d'un grand nombre d'entreprises mises en vente par l'Etat. Parallèlement, et bien que les capitaux étrangers affluent, l'emploi informel ne cesse d'augmenter.

La période se termine, en décembre 1994, par la pire crise que le pays ait connue jusqu'ici, peu après la prise de fonction du président Zedillo. Bien que la dévaluation du peso et la chute de la bourse aient été moins brutales qu'en 1982, les mesures restrictives adoptées pour conserver la situation financière du Mexique sous contrôle réduisent fortement la production de biens et services. En 1995, le PIB enregistre une croissance négative de 6,9 % et, pour la première fois, le chômage dépasse l'emploi informel. Cette crise survient alors que les Mexicains pensaient avoir payé avec intérêts et pour longtemps une certaine prospérité.

## **2. La restructuration du système de travail en milieu urbain**

La crise et la restructuration touchent les modèles de production et de reproduction de la force de travail sous différentes formes. Elles conduisent aussi à une redistribution spatiale de la croissance économique. Elles sont à l'origine des baisses de salaires des travailleurs et de l'augmentation sans précédent du taux d'activité des femmes. Tandis que les revenus individuels chutent, l'emploi des femmes limite la baisse du revenu familial total (González de la Rocha, 1986). L'impasse productive et la restructuration de l'emploi orientent une grande part de cette force de travail vers les services personnels et informels. Entre 1982 et 1990, aucun élément n'appuie l'idée de Portes et al. (1994) selon laquelle une chute de l'emploi informel serait le résultat de celle de la demande des biens produits par le secteur moderne. En revanche, à partir de cette dernière date, le panorama se complique avec la croissance simultanée du chômage dans certaines villes et des exportations.

Jusqu'en 1988, la période de rajustement à Guadalajara se caractérise par une intensification des échanges formels-informels. Mais avec l'entrée de biens de consommation importés bon marché, une telle articulation ne fonctionne plus. A Monterrey, un renouveau de l'emploi dans l'industrie coexiste avec un haut niveau de chômage. Alors que les industries exportatrices croissent, les industries traditionnelles se contractent, intensifiant la polarisation de la croissance entre le centre et la frontière nord. Dans de telles circonstances, il est prématuré d'évaluer la capacité des ménages de travailleurs à accroître le niveau d'éducation de leurs enfants pour améliorer leur possibilités d'emploi. Cependant, des études

réalisées à Matamoros prouvent que, malgré la progression de l'emploi des hommes dans les usines de sous-traitance, les jeunes de sexe masculin n'ont aucune opportunité d'emploi ni même de perspective d'amélioration. Le syndrome du travailleur *découragé* accompagne donc la croissance de l'emploi dans la sous-traitance (Cortés et Ruvalvaba, 1991). Dans cette situation, des travailleurs quittent certaines villes ou Mexico pour le centre nord du pays et les Etats-Unis.

Malgré cette diversité urbaine, l'emploi informel absorbe davantage l'offre de travail que le chômage. Entre 1987 et 1992, l'emploi informel augmente de 25 % à Mexico, de 31 % à Monterrey et de 43 % à Guadalajara. Il représente ainsi entre 14 et 17 % de la population active dans ces trois villes. L'emploi informel est en réalité beaucoup plus important que ces chiffres ne le montrent. Il devrait inclure en effet les travailleurs familiaux, c'est-à-dire la plupart des travailleurs qui sont dans des micro-entreprises familiales ainsi que ceux qui travaillent sans contrat dans les moyennes et grandes entreprises. Le long de la frontière, l'emploi informel augmente également, à Matamoros, Tijuana et Juarez et dépasse le chômage, ce qui signifie que sa croissance correspond mieux à la restructuration. Tout cela ne préjuge cependant pas de la question de la transformation de la nature de l'emploi informel.

Jusqu'en 1990, la structure de l'emploi des ménages indique déjà une grande diversité mais, en 1992-1994, cette diversité inclut une composante beaucoup plus importante de travail non protégé et instable. Si, en 1980, les ménages exerçaient tous leurs activités rémunérées dans la même ville, en 1992-1994, ils recourent de plus en plus à la migration pour survivre, en particulier au-delà de la frontière. Vers 1994, la multiplicité et l'hétérogénéité des emplois des ménages avaient atteint leurs limites. Malgré l'augmentation des revenus du travail, la création d'emplois stagnait. Le secteur informel était saturé et les revenus réels qu'il procurait presque nuls. Les stratégies domestiques qui, à partir de 1982, avaient consisté à réduire l'impact de la crise par l'intensification du travail, ne pouvaient plus fonctionner à moins d'une reprise de la création d'emplois au Mexique.

### 3. La restructuration des systèmes ruraux de travail

Les systèmes ruraux de travail ont fait l'objet de processus de restructuration qui les ont déstabilisés. L'urbanisation des *ejidos*<sup>4</sup>, ou

---

<sup>4</sup>. Terres communautaires utilisées comme pâtures, exploitées par des paysans pauvres, les *ejidatarios*.

d'autres marchés ruraux du travail, est le fruit du développement des marchés régionaux du travail dans tout le Mexique. Ce développement résulte, d'une part de l'incorporation des aires rurales péri-métropolitaines dans les économies métropolitaines, d'autre part de changements d'activités économiques et des modèles d'emploi liés à cette urbanisation et, enfin, de l'augmentation de la mobilité de la population.

Ces systèmes régionaux de travail ont évolué graduellement. Après 1940, la croissance rapide des cultures commerciales et des offres d'emplois temporaires, facilitant l'accès aux aires urbaines, ont préparé l'émergence de systèmes d'alternance. Dans ces systèmes, les habitants ruraux passaient plusieurs jours ou semaines dans des zones urbaines, puis retournaient aux cultures commerciales ou de subsistance. Dans les zones rurales, cela impliquait le développement de la famille *dualiste* qui envoyait, en alternance ou simultanément, ses membres compétents vers des occupations urbaines ou rurales. (Mummert, 1991 ; Bueno, 1993).

Le développement des activités non agricoles, très demandeuses de main-d'œuvre, ainsi que l'insuffisance de travail dans l'agriculture familiale expliquent l'existence de ces systèmes de mobilité du travail. En effet, 15 % seulement des *ejidatarios* pouvaient nourrir leur famille et retirer un excédent monétaire de leur parcelle. Le reste des unités de production étaient en-dessous du niveau de subsistance (Gordillo, 1994).

Ces systèmes de travail n'ont jamais été véritablement stabilisés. L'ouverture de l'économie mexicaine, les fluctuations des prix des cultures et les opportunités d'emploi urbain ont longtemps joué en leur faveur. Cependant, à partir de 1989-1990, le ralentissement de la création d'emplois urbains a conduit à une relance de la composante rurale de ces systèmes de travail. Mais la réactivation du modèle rural ne permet pas de retrouver l'équilibre antérieur dans la mesure où, entre temps, l'agriculture de subsistance a connu de profondes transformations. Avec l'abandon de certains prix garantis, avec la chute des prix internationaux des cultures d'exportation (café, riz) et la détérioration des termes de l'échange des produits mexicains, l'exploitation agricole familiale, comme l'agriculture commerciale, ne permet plus d'assurer une base sûre, complétée par les revenus issus des emplois urbains.

Pour certaines familles, l'agriculture est donc devenue une charge qui absorbe les revenus gagnés dans des activités urbaines. Pour d'autres, la réduction des opportunités d'emploi dans l'agriculture intensifie la recherche de revenus urbains et conduit à une migration plus importante, temporaire ou permanente, à titre individuel ou familial, vers les villes du Mexique ou bien vers les Etats-Unis.

a) – *L'urbanisation de la migration de la main-d'œuvre interne*

Au cours des trente dernières années, le changement fondamental dans la structure de l'emploi des migrants ruraux tient à la croissance des emplois de type urbain qu'ils occupaient avant de migrer. Guadalajara peut, une fois de plus, illustrer cela. L'agriculture employait 37,3 % des migrants avant leur départ entre 1962 et 1971 (Arroyo, 1980), puis 20,2 % entre 1975 et 1982, et enfin 9 % pendant la crise. Pendant cette période, le nombre de travailleurs indépendants parmi les migrants augmente : de 6,1 % du total des arrivées à Guadalajara en 1975-82, ce chiffre est passé à 19,2 % pendant la crise (Escobar, 1995). La transformation des grandes villes, notamment Mexico, de pôle attractif en pôle répulsif explique également l'urbanisation des flux de migrants qui, par leur mouvement, urbanisent d'autres lieux.

Aujourd'hui la mobilité d'une branche ou d'un secteur de l'économie à l'autre implique un transfert de population moins important qu'auparavant. Les migrants, bien que fortement motivés par une mobilité professionnelle ascendante, présentent une plus grande stabilité que pendant les périodes antérieures. De plus, alors que, de 1940 à 1980, les Etats du nord avaient des augmentations de population inférieures à la croissance des trois grandes zones métropolitaines, ils devinrent les plus dynamiques sur le plan démographique à partir de 1980 (Corona, 1993).

b) – *Marchés du travail régionaux et migrations temporaires*

Un deuxième type de mobilité pour les populations rurales consiste en des mouvements de courte durée et sur de petites distances. De nombreux exemples permettent d'établir le modèle de base de ces mouvements dans le Mexique central, méridional et occidental. Les anthropologues ont noté depuis longtemps une migration rurale hebdomadaire ou saisonnière. Arizpe (1975, 1978), à partir d'une perspective urbaine, a appelé *migration de relais* la migration basée sur des *microstructures de migration*, en général la famille. Elle a montré comment les paysans migraient, de manière hebdomadaire ou saisonnière, vers Mexico pour retourner ensuite dans leur communauté. Elle les appelle *migrations de relais* parce que, au fur et à mesure que l'unité domestique se développait, différents membres émigraient à tour de rôle : tout d'abord le chef de famille, ensuite les filles et les fils. Elle a même observé que ce genre de migration n'impliquait pas la dissolution de l'unité domestique puisque ses membres continuaient à assurer leurs obligations envers leur communauté par l'intermédiaire de la migration. Une étude de l'industrie de la construction à Mexico (Bueno, 1993) révèle que 42 % des maçons et

manceuvres qui travaillaient dans la construction de logements étaient des membres de familles qui résidaient à une distance comprise entre 50 et 400 kilomètres. Ces travailleurs retournaient dans leur foyer chaque semaine, ou de temps en temps, pour travailler leurs terres et participer aux fêtes du village. Pendant leur séjour à Mexico, ces travailleurs vivaient sur les sites de construction ou chez des parents, tout en assurant leurs obligations familiales, financières et de travail, dans leur village d'origine. Il existe de nombreux travaux sur les flux de travail à court terme pour des distances plus réduites encore (voir Mummert, 1991).

Dans certains cas, ces mouvements se sont complexifiés et même institutionnalisés. La région qui se trouve autour de Xalapa, dans l'Etat de Veracruz, est connue pour la diversité de ses activités agricoles ainsi que pour sa diversité ethnique. L'érosion du sol, les changements de cultures et la croissance démographique, ont conduit à une atomisation de la propriété foncière et à l'augmentation du nombre de travailleurs sans terre. Cela a poussé la population vers des activités salariées pendant la majeure partie de l'année. Bien que sans terre, la plupart de ces travailleurs avaient accès à une petite parcelle *ejido* et cultivaient quelques produits de subsistance tout en s'employant dans un périmètre de 200 kilomètres. Ils travaillaient successivement sur leur terre puis dans des plantations de citrons et de café, ensuite dans la récolte de la canne à sucre pour, finalement, trouver un emploi urbain d'accès facile (construction, commerce ambulants ou services), et ce sur un cycle annuel (Rodriguez, 1993).

Mais cette forme de mobilité régionale du travail est en train de s'épuiser en raison de la baisse des prix internationaux du café ainsi que de la privatisation et de la restructuration de l'industrie sucrière. Cela signifie que la migration vers Xalapa et d'autres centres urbains régionaux, de purement saisonnière, est en train de devenir permanente. Le marché du travail local en est profondément transformé. La décision des migrants temporaires de faire souche dans la ville s'explique par les difficultés croissantes rencontrées dans le maintien de leur modèle de travail itinérant.

Iszaevich (1988), qui a observé sur une période assez longue les phénomènes migratoires de différentes petites communautés de la vallée de Oaxaca, y détecte plusieurs modèles de travail. Dans cette vallée, les *ejidos* sont très petits (de 50 à 100 parcelles familiales avec un sol pauvre) ou bien se composent en majeure partie de terres communales inaptes à la culture. Les travailleurs des villages bien desservis se rendent tous les jours à Oaxaca ou dans une autre ville spécialisée dans l'industrie de la

laine. Dans un autre village, les migrations vers Mexico et les Etats-Unis sont si généralisées que 250 des 530 chefs de famille sont normalement absents, ne revenant que pour la grande fête annuelle de la communauté. Ainsi, même dans un Etat pauvre, éloigné et fortement indigène comme l'Oaxaca, les modèles de migration sont étroitement articulés aux économies et activités urbaines, l'agriculture ayant cessé de constituer la base de la structure sociale locale.

Des forces semblables paraissent agir dans les communautés paysannes de la montagne du Guerrero. Chaque année, des dizaines de milliers de *ejidatarios* pauvres et de journaliers étaient engagés par les horticulteurs de l'Etat du Sinaloa, qui produisaient pour les marchés intérieur et extérieur. Cette migration était devenue la base de la subsistance de ces paysans pauvres. La restructuration profonde qui a affecté les horticulteurs a altéré cette base. Tout d'abord, le Pacte de Stabilité et de Croissance a conduit à une surévaluation du peso qui a détérioré la compétitivité des produits frais du Sinaloa sur le marché américain. Ensuite, le marché intérieur s'est ouvert à la concurrence étrangère, surtout celle des Etats-Unis, conduisant à des réductions supplémentaires dans la production. Enfin, les prix d'un certain nombre de cultures commerciales mexicaines ont baissé. Dans ce contexte défavorable, le prix du maïs a été soigneusement protégé dans le but de préserver les revenus des familles paysannes pauvres. Cela s'est traduit par l'abandon de la culture de tomates et légumes entre 1990 et 1994 au profit d'une production intensive de maïs, ne nécessitant plus le recours à une main-d'œuvre immigrée. On ne sait pas ce que sont devenus les anciens journaliers originaires de l'Etat de Guerrero mais, ce qui est certain, c'est que la contribution de cet Etat aux flux migratoires, internes ou internationaux, a augmenté.

Dans l'Etat de Chiapas, les paysans indiens des *altos* connaissaient des systèmes de mobilité de main-d'œuvre saisonnière vers les exploitations agricoles commerciales et les plantations. Quittant des communautés indigènes saturées, d'autres se dirigeaient vers la forêt *lacandone* qui, pendant vingt ans au moins, a absorbé ainsi d'importants excédents démographiques. Mais, pendant les années quatre-vingt, cette forêt a cessé de jouer ce rôle en raison de l'attribution de 600 000 hectares de forêt aux *lacandons*<sup>5</sup> (Leyva, 1994) et de l'appropriation de terres par les compagnies forestières et d'élevage. Les indiens de différentes commu-

---

<sup>5</sup> Les *lacandons* sont une tribu indienne, descendante des Mayas, qui vit dans la forêt primaire. Forte d'environ 500 individus, cette communauté est longtemps resté coupée des influences espagnoles.

nautés, langues et groupes ethniques se regroupèrent alors dans de nouvelles communautés, très conflictuelles (ibid.). Ceux qui sont demeurés dans les *altos* ont dû faire face à une chute des prix du maïs, avant 1991, et du café<sup>6</sup>, tandis que le crédit se raréfiait (Harvey, 1994). Avec la dissolution de l'Institut Mexicain du Café, ils sont devenus plus dépendants des grossistes. Pour ces raisons, les grands producteurs ont eu tendance à diminuer leurs coûts de production et à employer moins de main-d'œuvre saisonnière originaire des *altos*. Cette situation n'explique pas en elle-même le soulèvement du Chiapas en 1994 mais constitue certainement l'un des facteurs qui y ont contribué.

Un autre élément qui a changé la structure des systèmes de travail ruraux et régionaux est la micro-industrie rurale et urbaine. Dans une étude sur la structure de l'emploi national, Garcia et Oliveira (1994) montrent que, alors que l'emploi salarié dans l'industrie était en diminution dans les trois zones métropolitaines, il augmentait dans les autres villes de plus de 100.000 habitants. Cette tendance a été analysée depuis quelque temps dans la partie occidentale du Mexique. Plusieurs auteurs y ont noté le développement de la petite industrie (González de la Rocha, Escobar et Roberts, 1987 ; Escobar, 1988; Wilson, 1991). A Guadalajara, la petite industrie a quitté la ville pour des communes situées dans un rayon de 30 kilomètres. Cela a provoqué dans ces communes une nette intensification des transactions foncières, des changements dans la propriété de la terre et dans son usage. Dans un second temps, les réseaux de sous-traitance se sont étendus à toute la région. Les problèmes de marché, de crédit, de fiscalité, accentués par la crise, ont eu pour résultat une fuite massive des réseaux de sous-traitance vers la périphérie urbaine où les salaires étaient plus bas et les contrôles publics plus faibles (Escobar, 1988).

Cette forme d'industrialisation et d'emploi semble *s'encastrier* dans les organisations plus anciennes du travail familial de cette région, marquées depuis le début du siècle par l'absence des hommes émigrés aux Etats-Unis, laissant derrière eux femmes, enfants et vieillards. Ce sont les membres de ces unités domestiques qui maintenant tournent les yeux vers la sous-traitance et l'emploi dans les manufactures.

Au milieu des années quatre-vingt-dix, Zapotlanejo, une ville à 30 kilomètres de Guadalajara, était déjà le principal fournisseur de vêtements mexicains typiques, à bas prix, pour le reste du Mexique et pour le sud-

---

<sup>6</sup> Ils cultivaient du café en petites quantités pour couvrir leurs besoins de liquidités.

ouest des Etats-Unis. Ayotlán et Atotonilco ont accueilli un grand nombre de petites et moyennes entreprises du vêtement. A San Miguel el Alto, les deux grandes usines de textile du centre-ville forment le noyau d'un réseau de sous-traitance. Les communes micro-urbaines du Guanajuato se joignent aux réseaux de sous-traitance de la chaussure de León ; beaucoup de villes et de villages des *altos* du Jalisco sous-traitent pour des commerçants de vêtements spécialisés, nationaux et internationaux (beaucoup d'entreprises internationales d'articles sportifs, Levi's et autres marques de vêtements). La zone industrielle qui s'étend de Guadalajara au Salto, naguère considérée comme un échec de l'industrialisation planifiée, a enfin démarré à partir de 1990, et accueille maintenant un grand nombre d'entreprises électroniques et autres.

Ces systèmes de mobilité régionale sont une caractéristique à la fois des villes réceptrices et des économies et marchés du travail, ruraux et locaux. La survie et la reproduction dans la campagne mexicaine se sont basées traditionnellement sur une grande diversité d'activités. Ce qui est devenu plus notable, au cours des trente dernières années, c'est l'élément urbain de cette diversité occupationnelle.

C'est pourquoi le nombre de travailleurs qui ne sont pas d'origine rurale est très important dans ces communes. Corrélativement, le chiffre de *ejidatarios* qui travaillent leurs propres terres a baissé au cours des vingt dernières années. Les migrants laissent leurs terres à des parents ou à des agro-entrepreneurs. En conséquence, c'est au moment où une modernisation agricole s'opère grâce aux revenus urbains et à ceux issus de la migration internationale que l'investissement dans l'agriculture et la productivité perdent de leur importance pour les populations locales.

Les systèmes ruraux de mobilité du travail, qui comportent donc des éléments urbains importants, représentent un aspect déterminant de l'économie politique mexicaine. Ils sont fondamentaux pour la compréhension de l'exode rural au Mexique. Ils sont en train de changer rapidement du fait de la transition d'un modèle de croissance et d'accumulation de capital endogène et orienté vers l'intérieur vers une économie ouverte, tournée vers l'extérieur. Dans le passé, ces systèmes de mobilité du travail contribuaient significativement à une économie rurale duale. Aujourd'hui, des taux de croissance plus faibles, l'emploi dans d'autres régions du pays et à l'étranger ainsi que des réformes institutionnelles les déstabilisent, ce qui génère une restructuration rurale.

Ce résultat ne concerne pas tout le Mexique. Dans le centre-nord, l'ouest et, à un degré moindre, dans le centre, l'urbanisation et l'industrialisation des économies locales sont en train d'offrir plus d'emplois et pourraient

aider à maintenir la population dans la région. Au nord et au sud, au contraire, les systèmes ruraux de travail semblent être dans une situation plus critique en raison de l'affaiblissement du lien entre agriculture commerciale et travaux ruraux temporaires. Dans les régions où la déstabilisation est plus évidente, la migration augmente.

#### **4. La redistribution du PIB après la restructuration.**

Comment ces changements se reflètent-ils dans les contributions des régions et des Etats au PIB mexicain ? Dans un premier temps, il ressort que le centre est en recul et le nord en net progrès. Mais, l'analyse des variations des contributions de chaque Etat au PIB lors des principales phases de l'histoire mexicaine contemporaine indique que la crise n'a pas accéléré le changement de cette distribution.

Pour la période des trente dernières années, trois processus ressortent. Tout d'abord, le nord et le centre-nord, contrairement à ce que l'on attendait, déclinent légèrement dans un premier temps, prospèrent pendant la crise et restent stables au cours de la restructuration. Ensuite, un anneau de croissance dynamique se déploie autour du noyau ancien du Centre. Ce noyau se trouve dans l'impasse du mode d'industrialisation par substitution des importations, et la situation s'aggrave bien entendu pendant la crise pour se stabiliser ensuite. Ces deux processus créent un *couloir* de croissance de l'Etat de Mexico vers le nord-est et le centre-nord. Enfin, le sud-est est le perdant relatif. Il inclut quelques Etats très stables et d'autres qui perdent rapidement du terrain pendant la crise et la restructuration, bien que reliés aux marchés mondiaux par l'intermédiaire du pétrole et de l'agriculture commerciale.

Ces zones vont plus mal que le centre qui s'est stabilisé dans la dernière période, soutenu par des dépenses gouvernementales. Le nord tire maintenant avantage de cette période après une longue phase de stabilisation relative pendant la restructuration.

## **II - La mobilité interne et internationale**

### **1. La migration interne : d'une dynamique endogène à une dynamique exogène**

En 1960, 15 % des Mexicains avaient migré d'un Etat à un autre. En 1990, ce pourcentage était de 18 % (Corona, 1993). Ainsi, sur la période,

la migration interne de la population totale est restée relativement stable. Elle a cependant changé de nature.

Le gros de la migration interne a lieu à l'intérieur de petites zones ou régions. En 1990, 45 % des Mexicains ne résident pas sur leur lieu de naissance mais seulement 9,7 % vivent dans une autre région du Mexique. Si l'on additionne les migrants à l'extérieur du Mexique, ce sont alors 15 % des Mexicains qui vivent en dehors de leur région de naissance. Cependant, la population ayant une expérience migratoire est beaucoup plus nombreuse. En effet, dans la plupart des communautés, les résidents ont eu une expérience migratoire dans le passé.

Deux régions ont des flux migratoires positifs : la frontière nord et, dans une moindre mesure, le centre. Les Etats du centre-nord connaissent l'émigration la plus nombreuse. Ce sont eux qui, traditionnellement, fournissent les principaux contingents de migrants internationaux. Les flux qui se dirigent vers le centre proviennent, quant à eux, des Etats du sud et du sud-est.

Les flux de retour rééquilibrent dans une certaine mesure les flux de départ. Ainsi, la plupart des immigrants de la région de la frontière retourne vers le centre-nord ; les flux sortants les plus importants du centre reviennent dans les Etats du sud et du sud est. Cela pourrait s'expliquer par les réseaux de parenté.

En vingt ans, la migration interne a connu deux transformations. Tout d'abord, en 1970, les migrations se déplaçaient principalement des zones rurales vers les zones urbaines. En 1990, elles sont devenues inter-urbaines. Cela signifie que les flux migratoires n'impliquent plus un transfert de la population agricole et se composent de gens ayant une expérience, notamment de travail, en milieu urbain. Ensuite, de 1940 aux années 1970, la majorité de la migration interne était centripète. Elle s'orientait principalement vers le noyau économique et politique, Mexico, et, à un degré moindre, vers Guadalajara et Monterrey. La migration renforçait alors l'ample marginalisation du reste du pays. Aujourd'hui, la majeure partie de la migration est centrifuge : le District Fédéral, au beau milieu de la zone métropolitaine de la ville de Mexico, est devenu une zone d'émigration. Nombre de ses habitants le quittent au profit des Etats moins privilégiés qui l'entourent. Ce caractère centrifuge de la migration interne est également confirmé pour la région centre, par le recensement de la population.

Dans une perspective mondiale cependant, ces changements peuvent s'interpréter comme la subordination des marchés nationaux du travail aux flux internationaux, devenus structurants. Ainsi, le noyau du

Mexique, qui avait la capacité de recevoir une grande partie des flux de migration interne, ne le fait plus, voire joue maintenant le rôle inverse. En fait, la majeure partie des changements consistent en une migration vers le nord, à la frontière, voire au-delà.

Dans le nord, les Etats qui ont des villes frontalières moyennes ou importantes, comme Ciudad Juarez dans le Chihuahua, attirent la population proportionnellement à leur croissance dans le PIB, ou plus encore. Ces Etats ont commencé à attirer la population bien avant qu'ils n'augmentent leur participation relative au PIB. Ceux qui ne disposent pas de zones urbaines frontalières, comme le Coahuila, ne jouissent pas de la même force d'attraction.

Le centre-nord, avec un important passé d'émigration, continue de perdre de la population malgré la croissance de sa contribution relative au PIB. Le centre, qui fut l'objet d'une restructuration interne, change de façon significative. Le District Fédéral cesse d'être un point d'attraction. Puebla, dont l'économie stagne, est une source d'émigration importante, mais Hidalgo et Tlaxcala le sont également, malgré une certaine croissance. Le sud et le sud-est, comme le centre-nord, continuent de perdre de la population. De manière générale, l'émigration y reflète l'importance du chômage.

La nature changeante des flux liés au District Fédéral de Mexico requiert un examen particulier. En 1950, les migrants originaires du District Fédéral représentaient 2,6 % de tous les migrants internes. Vers 1990, ce chiffre atteint 22,3 % (Corona, 1993). Ce sont les Etats de la périphérie de Mexico qui reçoivent la plupart de ces migrants. Ainsi, plus d'un million de migrants, soit la moitié du flux total, se sont installés dans l'Etat de Mexico qui jouxte le district fédéral. Les flux massifs reçus par cet Etat provoquent une croissance démographique qui excède la croissance économique de 5 %. Il est possible que ces flux aient à voir davantage avec la déconcentration résidentielle qu'avec l'emploi.

## **2. La migration internationale : changements de dimension, de taille, de composition et de région d'origine**

Les migrations internationales ont augmenté plus rapidement que les migrations internes. En 1960, elles concernaient 1,5 % de l'ensemble des Mexicains, 5,2 % en 1990 et 8,6 % en 2000, soit six fois plus qu'en 1960. Les sorties annuelles sont passées de 0,55 % des Mexicains par an en 1960, à 3,1 % dans les années quatre-vingt-dix. Ce taux est alors resté plus ou moins stable, ce qui signifie que les migrations croissaient au même rythme que la population. Le solde migratoire, négatif, augmente

rapidement. Les sorties nettes du territoire s'élevaient à 195 000 en 1960, puis 383 000 en 1990 et enfin 475 000 en 1997. Au cours de cette période, le Mexique passe d'une émigration nette modérée à une émigration nette substantielle.

La meilleure évaluation de l'origine des émigrants mexicains *installés* en 1981 aux Etats-Unis est sans doute fournie par le Legalized Population Survey américain. Cette enquête a touché 2000 immigrants en situation illégale qui ont bénéficié de l'amnistie générale aux Etats-Unis. Leur situation fut régularisée en 1992 par l'Immigration Reform and Control Act (IRCA). Cette population est différente de celle des travailleurs agricoles régularisés la même année : l'amnistie générale a été concédée uniquement à ceux qui pouvaient prouver qu'ils résidaient dans le pays depuis au moins six ans. La région centre-nord procure les plus grands flux avec 26,1 % de ceux qui indiquent leur Etat de naissance. Vient ensuite l'ouest avec 23,6 % des immigrants, le sud et le sud-est et les Etats de la frontière nord avec respectivement 21,4 % et 20,6 %, et, enfin, le centre avec 8,3 %. La concentration par Etat est encore plus forte. Mais cette répartition régionale était sur le point de changer en raison de la capacité décroissante des structures mexicaines, urbaines et rurales, à générer de l'emploi pour absorber les travailleurs, spécialement ceux du sud.

Si on compare les Etats d'origine des expatriés de 1970 avec ceux de 1990, on observe que les régions traditionnelles, qui n'ont jamais cessé d'envoyer des migrants vers les Etats-Unis, ont réduit leur contribution absolue et relative depuis 1980. D'autres régions ont augmenté notablement leurs apports et fournissent, maintenant, la majeure partie de l'émigration internationale du Mexique. Ainsi, le centre-nord et l'ouest qui, dans les années soixante-dix, représentaient 20 % de la population du Mexique et 57,7 % du flux total, ont, dans les années quatre-vingt, la même participation dans la population totale, mais représentent seulement 26,8 % du flux total. En revanche, le centre, la région la plus peuplée, qui avait un taux d'émigration insignifiant relativement à sa population dans les années soixante, a maintenant un taux dix-huit fois supérieur. Le nord et le sud-est avaient déjà une place importante dans les flux migratoires, mais leur contribution relative a continué à augmenter. En résumé, la migration internationale est passée d'un phénomène très concentré dans deux régions adjacentes, le centre-nord et dans une moindre mesure l'ouest, à un phénomène touchant tout le pays. Dans l'ensemble, l'évaluation régionale de la restructuration semble aller de pair avec la réorganisation des flux d'émigration.

La migration interne et la migration internationale entrent en relation sous différentes formes. La migration internationale semble venir de l'incapacité du centre à absorber des migrants venus du sud et du sud-est, mais aussi du surgissement de la région frontalière nord comme pôle d'attraction. Cette attirance, peu significative pour les flux internes dans les années soixante, est devenue très importante dans les années quatre-vingt. A mesure que le caractère attractif de cette région s'élève, elle devient un point de départ important pour les migrants internationaux. Deux régions contribuent plus que la moyenne à la migration internationale : l'ouest, dont le taux d'émigration vers les Etats-Unis a doublé et, bien sûr, la frontière nord, avec 50 % de plus que la moyenne.

La majorité des immigrants mexicains aux Etats-Unis retournent ensuite au pays. Le nombre de personnes qui se déplacent vers les Etats-Unis pour des périodes limitées est considérablement plus important que le nombre de personnes qui restent dans ce pays : 47 % des migrants qui étaient partis vers les Etats-Unis à la recherche de travail à partir de 1987 étaient rentrés au Mexique en 1992 (INEGI, 1995). La proportion de retours diffère selon la région d'origine. Les Etats du nord, devenus une source importante de migrants, ont des taux de retour plus élevés que la moyenne (52,6 %), ainsi que les Etats de l'ouest (57,2 %), et tout particulièrement le Jalisco (62,6 %). Les régions du centre, du sud-sud-est ont des taux plus bas que la moyenne, respectivement 43,1 % et 39,1 %.

Les caractéristiques individuelles comme l'âge, le sexe et le statut marital influencent les modèles de migration. Les jeunes migrants tendent à rentrer au Mexique moins fréquemment. La responsabilité d'un foyer implique les taux de retour les plus élevés : 77,2 % hommes et 88 % des femmes chefs de ménage reviennent. Les enfants, en revanche, tendent à rester aux Etats-Unis. Ceux qui sont le moins enclins à rentrer sont les membres de l'unité familiale enregistrés comme *autres parents*. Les hommes dans cette situation ne rentrent que dans 23 % des cas et les femmes moins fréquemment encore (18 %). En dernier lieu, il existe de fortes influences historiques locales sur la conduite des migrants. Au Jalisco, alors que les migrants de Tepatitlan rentrent de façon régulière et presque toujours définitivement dans leur village d'origine, s'y marient et y investissent leurs économies, ceux de Lagos de Moreno et de Ciudad Guzman le font beaucoup moins. Les liens entre migrations et développement rural local sont des plus variables (Arroyo et Papail 1996).

A la fin des années quatre-vingt-dix, un resserrement des tranches d'âges des migrants intervient au détriment des plus jeunes et des plus de 65 ans. La socio-démographie des migrants manifeste sa sensibilité à la

politique d'accueil américaine. Ainsi, à partir de 1986, une première période de réunification familiale s'ouvre au moment de la légalisation de la situation de nombreux immigrants à travers l'IRCA. Elle s'étend jusque vers 1992. Ensuite, le travail illégal pèse davantage, ce qui explique la concentration des migrants sur les tranches d'âge actif. Parmi cette population active migrante, un léger rééquilibrage des flux par sexe s'amorce : le nombre de Mexicaines en âge d'avoir des enfants résidant aux Etats-Unis augmente légèrement.

Un autre aspect concerne la relation des familles rurales à la migration. Il a été montré qu'à partir de 1989, le nombre de ménages ruraux dépendant des revenus de l'étranger augmente jusqu'à atteindre 60 % en 1989 (Corona, 2000). Au cours des années quatre-vingt-dix, l'émigration rurale vers les Etats-Unis a augmenté plus rapidement que l'émigration totale. Ce phénomène peut être mis en relation avec les problèmes rencontrés par les familles rurales au cours de la restructuration à partir de la fin des années quatre-vingt. De manière plus générale, les recensements de la population mexicaine de 1970 à 1990 et l'ENADID, soulignent la convergence de la migration interne puis externe avec la restructuration économique : les régions les plus touchées par la restructuration ont été celles où l'émigration a le plus augmenté.

### III - La mobilité sociale

Dans cette section, nous analysons les probabilités d'accéder à un emploi de catégorie supérieure selon l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle d'origine ou le premier emploi. Pour cela, nous utilisons une enquête de 1994 portant sur un échantillon de 11 800 ménages dans six villes mexicaines<sup>7</sup>. On a séparé l'échantillon en deux groupes, les 35 ans et moins d'une part, les plus de 35 ans d'autre part, afin de faire ressortir les différences entre générations, en particulier les changements dans la discrimination des femmes face à l'emploi. Nous étudions la mobilité sociale selon trois aspects : la mobilité sociale au premier emploi,

---

<sup>7</sup>. On analyse la bases de données principales du projet *Sexe, âge, famille et travail*, dirigé par l'auteur. Il s'agit d'une enquête auprès de 11 800 ménages dans 6 villes représentant 25 000 personnes de plus de 18 ans. L'enquête porte sur l'histoire migratoire, éducative, professionnelle et familiale de l'interviewé et de ses parents. L'enquête est une extension de l'enquête régulière sur l'emploi (ENEU) de l'Institut National de Statistique, Géographie et Informatique, réalisé d'une façon continue dans 37 villes mexicaines (voir Escobar, 1996).

l'égalité des chances au cours de la carrière et enfin l'égalité des chances entre migrants et non migrants.

### 1. L'inégalité dans la réussite : mobilité inter-générationnelle au premier emploi

La première partie de cette analyse étudie l'emploi initial des hommes et des femmes de toutes catégories sociales. Le tableau 1 traduit les résultats de cette analyse par catégorie socio-professionnelle (CSP), par sexe pour les deux groupes d'âge. Il indique la probabilité pour les individus de démarrer leur carrière professionnelle dans une profession libérale, comme fonctionnaire ou chef d'entreprise, professions en haut de l'échelle sociale, selon l'origine sociale, qui est ici la CSP des parents. Par ce procédé, on mesure l'ascension sociale à travers le type d'emploi. Ainsi, au cours de la période 1950-1970, l'ensemble des professions *cols blancs* se développaient rapidement. La probabilité d'y accéder, sans être issu d'une famille de *cols blancs*, n'était donc pas négligeable. La croissance naturelle de la population de ce groupe n'aurait pas suffi à répondre à la demande de travail dans ces professions. Au cours des années 1980 et 1990, ces caractéristiques s'inversent : non seulement la création d'emplois de ce groupe ne permet pas d'absorber les enfants qui arrivent sur le marché du travail et dont les parents exercent une activité de ce groupe, mais on se trouve en plus, à cette époque, pendant la période de plus forte hausse de l'offre de travail de l'histoire mexicaine.

Tableau 1 : Probabilité de premier emploi dans la Classe I  
(Professions libérales, fonctionnaires et patrons avec plus de 5 employés)  
selon la classe d'origine des parents

Classe des parents	Hommes		Femmes		Ratio H/F (si > 1, avantage H)	
	35+	- 35	35+	- 35	35+	- 35
I- Professions libérales, fonctionnaires et patrons avec plus de cinq employés	25,1	11,1	3,9	10,3	8,2	1,1
II- Techniciens et employés	6,2	3,9	0,6	2,6	11,0	1,5
III- Petits patrons et travailleurs indépendants	1,9	1,3	1,7	1,8	1,1	0,7
IV- Travailleurs qualifiés de l'industrie et travailleurs	1,3	1,1	0,6	0,3	2,2	3,7

formels des services						
V- Travailleurs non qualifiés de l'industrie et travailleurs informels des services	1,8	1,4	0,2	0,2	9,0	7,0
VI- <i>Ejidatarios</i> et petits propriétaires ruraux	1,4	1,4	0,5	1,9	2,8	0,7
VII- Journaliers	0,0	0,5	0,0	0,0		

Source : Enquête CIESAS-INEGI dans six villes mexicaines, 1994. La classe d'origine est celle du père, de la mère ou du tuteur au moment où le répondant avait 14 ans. Le tableau se lit ainsi : 25,1 % des hommes de 35 ans ou plus dont un des parents était dans la classe I (professions libérales, fonctionnaires ou patrons) ont eu leur premier emploi dans cette même classe ; ils ne sont plus que 11,1 % dans ce cas parmi les répondants de moins de 35 ans ; pour les femmes originaires de la classe I, ces probabilités sont respectivement de 3,9 % et 10,3 %. 6,2 % des fils de techniciens et employés (classe II) qui ont 35 ans et plus au moment de l'enquête ont commencé leur carrière dans une profession libérale, comme fonctionnaire ou patron (classe I) ; ils ne sont que 3,9 % parmi les moins de 35 ans de la même origine sociale (pour les filles de cette classe, 0,6 et 2,6 % respectivement); etc.

Ce premier tableau permet de relever :

- une forte diminution de la capacité d'hériter d'un métier de la classe I parmi les hommes : la probabilité d'accéder à un métier de cette classe lorsqu'on en est issu diminue plus que de moitié entre les deux générations ;
- pour les hommes, une baisse des chances de promotion parmi ceux qui sont issus d'autres classes ;
- une amélioration dans la capacité d'hériter d'une situation favorisée pour les femmes issues de la classe I ;
- une amélioration des capacités de promotion pour les femmes issues des autres classes : les jeunes femmes ont plus de possibilités de promotion que leurs aînées.

Il en résulte une diminution de l'inégalité des réussites d'emplois selon le sexe. Les opportunités s'égalisent de façon très notable : la probabilité d'accès à une profession de la classe I pour les hommes passe de 8 fois celle des femmes à 1, soit une égalité des chances pour les enfants des deux sexes issus de cette classe. Chez les enfants de la classe II, le ratio hommes/femmes des probabilités passe de plus de 11 à 1,5. Cette tendance vers l'égalité des chances selon le sexe ne se retrouve cependant pas parmi les enfants des autres classes, c'est-à-dire les enfants de travailleurs manuels.

La moindre discrimination sexuelle dans les classes I et II s'accompagne cependant d'une moins grande mobilité des enfants des deux sexes issus des autres classes. Ce changement est extrêmement intéressant, et peut refléter soit un changement dans les pratiques reproductives au sein de la classe moyenne (classes I et II) depuis les années soixante et soixante-dix, avec la réduction du nombre d'enfants, accompagnée d'une amélioration de l'accès à l'éducation pour tous, garçons et filles. Ce n'est que vers la fin des années quatre-vingt qu'on assiste au même phénomène dans les autres classes. Cela entraîne un changement dans les attitudes des jeunes filles face au travail, relayé par un changement dans les politiques d'embauche des patrons, mais qui traduit une coupure entre les classes favorisées et les classes de travailleurs manuels.

La stagnation du marché du travail peut avoir ralenti les opportunités de mobilité sociale, ainsi que les possibilités, pour les enfants de la classe I, d'hériter la position de leurs parents dès le premier emploi. La reproduction sociale de la classe I pourrait se faire maintenant non plus par le premier emploi de ses enfants, mais par leur promotion ultérieure. Le premier emploi donne donc une bonne image des possibilités de réussite de la première génération, mais pas de la seconde.

Il faut également tenir compte des femmes. Ces dernières parviennent à avoir accès à des emplois importants, dans une proportion qui se rapproche de celle des hommes. Mais, si l'écart en termes de réussite professionnelle se réduit, l'écart en matière de revenu s'accroît. Il s'agit là d'un procédé classique de la restructuration du travail qui consiste à substituer des travailleurs chers par des travailleurs meilleur marché mais tout autant qualifiés, qui sont, dans ce cas-là, des femmes.

Malgré ce qui a été dit auparavant, le nivellement est significatif dans les opportunités par sexe. Il l'est davantage encore quand les deux sexes sont en concurrence pour de mêmes positions à une époque où celles-ci sont rares. Le fait que cette évolution se produise dans un contexte de chômage croissant et de plus grandes inégalités salariales, indique également que l'égalité des sexes est substantiellement différente de celle de la classe, et que la dite égalisation peut être le produit de stratégies, patronales et gouvernementales, de flexibilisation et de diminution du coût de la main-d'œuvre, plus que de l'ouverture des opportunités sociales. En effet, les opportunités s'ouvrent relativement pour les femmes mais l'écart qui existe entre les positions réellement bien payées et les autres, augmente.

## 2. Mobilité inter-générationnelle par classe, âge et sexe

Considérons maintenant la mobilité entre la classe des parents et celle de l'emploi actuel. Nous verrons que, malgré une relative égalité entre sexes pour l'accès au premier emploi dans la jeune génération, la discrimination apparaît dans l'ascension sociale au cours de la vie. En d'autres termes, les femmes accèdent davantage à des emplois conduisant à des impasses alors que les hommes suivent des trajectoires ascendantes. Dans le tableau 2, nous comparons la mobilité professionnelle des hommes et des femmes des deux générations. Nous ne pouvons comparer les générations entre elles, parce que cela favorise évidemment la génération la plus ancienne. En revanche, nous pouvons établir si l'écart entre sexes s'élargit ou se réduit avec le temps.

Quelles sont les constantes et les différences significatives dans les deux générations ? L'inégalité de classe, une fois encore, s'est accrue entre les femmes et les hommes. Pour ce qui concerne le sexe, les femmes de la classe I se trouvent une fois de plus presque à égalité avec les hommes. Mais, à la différence des inégalités sur le premier emploi, il existe deux autres classes où les femmes se trouvent à parité avec les hommes (classe IV) ou même avantagées (classe VI). La classe IV correspond aux travailleurs urbains qualifiés du secteur formel. On peut supposer que, dans ce secteur, des règles d'embauche et de conditions de travail réduisent les écarts entre les sexes. On retrouve ce cas de figure dans la classe II (instituteurs, infirmiers et employés de bureau), où l'écart entre sexes se réduit, sans toutefois parvenir à la parité. Entre ces deux classes se trouve la classe III, qui correspond aux petits patrons et travailleurs à leur propre compte, c'est-à-dire le secteur informel. L'écart entre sexes est ici très important. On peut donc faire l'hypothèse que le développement des contextes formels d'emploi favorise l'égalité des sexes. Enfin, il reste le cas particulier des femmes originaires de la classe VI qui sont plus nombreuses que les hommes à arriver à des emplois de la classe I. Ce résultat est de prime abord surprenant. Mais l'étude détaillée des résultats dans les trois villes moyennes, comme l'étude de l'ensemble des femmes entrepreneurs, montrent qu'une partie significative de ces femmes sont des filles d'agriculteurs prospères de la région. Leurs parents les envoient étudier en ville puis leur donnent des fonds pour établir leur petite entreprise. Dans une analyse plus détaillée, dans laquelle on divise la classe VI en propriétaires ruraux d'une part, et travailleurs et métayers d'autre part, on observe que ces femmes proviennent toutes du premier groupe.

Tableau 2 : Probabilités (en %) d'atteindre un emploi de la classe I au cours de la vie active selon la classe des parents, par sexe et génération

Classe des parents	35 ans et plus			Moins de 35 ans		
	Hommes	Femmes	H/F	Hommes	Femmes	H/F
I- Professions libérales, fonctionnaires et patrons avec plus de cinq employés	65,9	69,9	0,9	79,1	78,1	1,0
II- Techniciens et employés	24,2	9,9	2,4	9,6	6,9	1,4
III- Petits patrons et travailleurs indépendants.	6,5	2,7	2,4	6,5	1,2	5,5
IV- Travailleurs qualifiés de l'industrie et travailleurs formels des services	6,7	1,5	4,5	2,5	2,3	1,1
V- Travailleurs non qualifiés de l'industrie et travailleurs informels des services	5,0	0,2	25,2	2,2	0,5	4,3
VI- Ejidatarios et petits propriétaires ruraux	3,3	0,0		3,2	4,7	0,7

Source : voir tableau 1. Environ un quart (24,2 %) des hommes de 35 ans ou plus qui ont commencé leur carrière comme technicien ou employé (classe II) ont maintenant un métier de la classe I, alors que cette proportion n'est que de 9,9 % pour les femmes du même âge, soit 2,4 fois moins de chances que les hommes. Pour les moins de 35 ans originaires de la même classe, ce ratio n'est que de 1,4. Le ratio d'inégalité des chances par sexe diminue dans toutes les classes à l'exception de la III.

Pour résumer, l'inégalité d'accès à la classe I, analysée surtout par sexe, montre des continuités et des changements. Les continuités tiennent à l'égalité entre sexes pour les enfants de la classe I et à la plus grande inégalité pour les femmes de toutes les autres classes. Les changements sont cependant importants. En premier lieu, l'écart entre sexes se restreint au sein de chaque classe sociale, exception faite de celle des petits patrons et travailleurs indépendants. En second lieu, le ralentissement de la mobilité professionnelle est plus sensible chez les hommes que chez les femmes, ce qui correspond à une perte des privilèges masculins.

### 3. L'inégalité dans la mobilité sociale entre migrants et non migrants

Dans une étude célèbre sur la migration et l'inégalité sociale à Mexico, Muñoz, Oliveira et Stern (1977) mettaient en évidence des tendances générales qu'il est intéressant de comparer avec la situation actuelle. Tout

d'abord, les migrants et natifs avaient des occupations d'origines différentes, la majeure partie des immigrants venant du secteur agricole. Ensuite, dans la mesure où presque tous les migrants montaient dans l'échelle des emplois, leur mobilité sociale était supérieure à celle des natifs qui eux, dans leur majorité, ne changeaient pas de position. Enfin, la durée de résidence dans la ville étudiée était déterminante : les immigrants arrivés depuis plus longtemps réussissaient mieux, en terme de position sociale comme de salaires, que les natifs. Ces migrants n'avaient pas seulement dépassé le désavantage initial de leur origine rurale, ils dépassaient également les natifs ayant des conditions de départ plus favorables. Ainsi, dans un contexte marqué par une grande inégalité et peu de mobilité, les migrants se distinguaient par leur forte mobilité ascendante.

Dans cette partie, nous analysons la mobilité des migrants de la même façon que précédemment, c'est-à-dire selon leurs chances d'atteindre un emploi de la classe I. Contrairement à l'analyse de Muñoz, Oliveira et Stern, nous ne prenons pas en compte les revenus. En revanche, nous incluons les femmes et notre analyse porte sur plusieurs villes. Nous menons toujours cette analyse pour deux générations.

Comme nous l'avons vu, les mouvements migratoires ont beaucoup évolué au cours des vingt dernières années. En premier lieu, les migrations internes se sont inversées et sont devenues *centrifuges* ; le déplacement se fait des grandes villes vers les villes moyennes. En deuxième lieu, les migrants sont maintenant majoritairement d'origine urbaine. Avec moins de 25 % de la population, les bassins d'émigration se sont vidés de sorte qu'aujourd'hui, la plupart des flux sont interurbains. Enfin, en troisième lieu, la population qui migre avec succès est une population urbaine dont la mobilité géographique correspond aux opportunités de la nouvelle géographie économique mexicaine. De ce fait, le profil des migrants change et leurs occupations de départ sont de plus en plus semblables à celles des natifs.

Lorsqu'ils étaient d'origine rurale, les migrants avaient toutes les chances de monter dans l'échelle sociale. Dans la mesure où ils ont désormais un profil de départ similaire à celui des non migrants et qu'ils ne partent plus du bas de l'échelle, leur probabilité d'ascension sociale devrait se réduire. Or, et c'est un résultat très significatif, les nouveaux migrants surpassent les natifs dans l'ascension sociale et ce d'autant plus que leur séjour dans la ville de référence se prolonge.

Les hypothèses que nous formulons sont très simples : soit les migrants ne se différencient plus des non migrants soit, au contraire, ils continuent, malgré leur origine urbaine, à former une population spécifique. Dans le

premier cas, nous pouvons penser que les opportunités des non migrants et des migrants doivent se niveler. Les migrants seraient alors des personnes qui trouvent des opportunités d'emploi ailleurs que sur leur lieu de naissance, tandis que les non migrants seraient, de la même manière, des personnes qui trouvent des emplois dans leur ville d'origine. Dans le second cas, le statut migratoire dénote encore une spécificité que l'origine urbaine n'altère pas, et l'écart dans les opportunités de réussite est en faveur des migrants. Dans le premier cas, nous serions face à une société où la mobilité géographique serait un outil de plus de la vie du travail. Dans le deuxième, nous serions face à une société divisée entre les *chercheurs d'opportunités* et les autres.

Le tableau 3 compare la réussite des non migrants et des migrants jusqu'à leur premier emploi, par génération. Les résultats sont mitigés : parmi les plus âgés, les non migrants originaires des classes I, III, V et VI ont un avantage sur les migrants, particulièrement notable dans la classe I. Parmi les jeunes, l'avantage des natifs par rapport aux migrants se réduit.

L'écart de probabilité de réussite entre générations parmi les migrants et les non migrants montre que, chez les non migrants, les jeunes ont moins de chances que leurs aînés d'accéder à une profession de la classe I, alors que n'est pas vrai chez les migrants. Par ailleurs, les chances d'accéder à un emploi de la classe I comme premier emploi diminuent pour les membres des autres classes, qu'ils soient migrants ou non migrants, à deux exceptions près. Ces tendances correspondent à l'arrêt de l'expansion des emplois élevés, particulièrement à partir de 1982. Il faut noter que l'écart des probabilités d'accès à la classe I selon la classe d'origine, en un mot l'inégalité de classes, est plus prononcé chez les migrants que chez les non migrants, et que cela persiste chez les jeunes.

Tableau 3 : Probabilités (en %) d'obtenir un premier emploi de la classe I selon la classe des parents, par statut migratoire et génération

Classe des parents	35 ans et plus			Moins de 35 ans		
	Natifs	Migrants	N/M	Natifs	Migrants	N/M
I- Professions libérales, fonctionnaires et patrons avec plus de cinq employés	15,6	6,7	2,3	10,0	11,8	0,8
II- Techniciens et employés	4,3	4,4	1,0	3,2	3,9	0,8
III- Petits patrons et travailleurs indépendants	2,8	1,3	2,2	2,2	1,2	1,8
IV- Travailleurs qualifiés de l'industrie et travailleurs formels des services	1,2	1,7	0,7	1,2	0,6	2,0
V- Travailleurs non qualifiés de l'industrie et travailleurs informels des services	1,2	0,6	2,0	0,8	0,5	1,6
VI- Ejidatarios et petits propriétaires ruraux	1,0	0,7	1,4	1,1	1,4	0,8

Source : voir tableau 1.

Le précédent tableau concerne l'analyse intergénérationnelle. Les résultats des enquêtes des années 1970, cependant, signalaient des réussites dans les carrières des migrants. L'analyse de la mobilité individuelle selon la classe du premier emploi indiquait que l'inégalité de classe était similaire entre non migrants et migrants âgés, mais qu'entre les jeunes, il existait une inégalité de classe à l'intérieur du groupe des migrants. Pour la génération des 35 ans et plus, nos résultats montrent un léger avantage des non migrants dans les classes d'origine I, IV, et V, et un fort avantage des non migrants dans les classes de premier emploi III et VI, les migrants n'ayant un avantage que dans la classe II. Mais il y a eu un changement radical entre les deux générations. En effet, parmi les jeunes, les migrants réussissent mieux que les non migrants quel que soit leur premier emploi, à l'exception de ceux de la classe V.

Tableau 4 : Probabilités (en %) d'atteindre un emploi de la classe I selon la classe du premier emploi, par statut migratoire et génération

Premier emploi	35 ans et plus			Moins de 35 ans		
	Natifs	Migrants	N/M	Natifs	Migrants	N/M
I- Professions libérales, fonctionnaires et patrons avec plus de cinq employés	38,7	37,3	1,0	20,6	28,6	0,7
II- Techniciens et employés	19,0	23,7	0,8	8,5	12,2	0,7
III- Petits patrons et travailleurs indépendants	8,8	7,0	1,3	5,8	6,8	0,9
IV- Travailleurs qualifiés de l'industrie et travailleurs formels des services	5,8	5,6	1,0	4,0	4,5	0,9
V- Travailleurs non qualifiés de l'industrie et travailleurs informels des services	4,1	4,0	1,0	3,5	3,5	1,0
VI- Ejidatarios et petits propriétaires ruraux	7,6	3,8	2,0	3,4	6,3	0,5

Source : voir tableau 1.

Tous âges confondus, les migrants ont en général plus de chance d'atteindre la classe I que les natifs. Seuls les natifs originaires des classes III et VI ont plus de chances d'arriver à la classe I. Les natifs de la classe VI sont en réalité des enfants de foyers agricoles urbanisés. Même s'ils ont grandi et été scolarisés en ville, il est possible qu'ils ne jouissent d'aucun avantage par rapport aux enfants de paysans ou d'agriculteurs ruraux.

Nos résultats ne coïncident que partiellement avec ceux de Muñoz, Oliveira et Stern. Dans notre groupe des plus âgés, il n'y pas d'avantage notable pour les migrants. Il existe plusieurs explications possibles. En premier lieu, la plupart des ceux qui appartiennent à notre groupe des plus âgés sont entrés sur le marché du travail après 1972, année de l'enquête. Il est possible que les conditions d'entrée sur le marché du travail urbain se soient détériorées pour les migrants après cette date. En second lieu, la différence peut s'expliquer par des caractéristiques locales. Dans notre échantillon, la ville de Mexico ne couvre que 25 % du total.

Malgré ce qui a été dit auparavant, l'analyse sur des données récentes montre que la migration a réellement de l'importance dans la définition des probabilités de réussite et que les inégalités par statut migratoire sont

clairement favorables aux migrants dans le groupe d'âge de moins de 35 ans, ce qu'avaient également mis à jour Muñoz, Oliveira et Stern en 1972.

Il est important de noter que les écarts d'opportunité par sexe et par statut migratoire sont substantiellement différents. Alors que l'inégalité des chances par sexe perdure, quelle que soit la classe d'origine à l'exception de la classe 1, l'inégalité selon le statut migratoire montre des variations qui paraissent répondre aux changements historiques dans le dynamisme de l'emploi urbain et à la généralisation de la migration de ville à ville.

En résumé, nos principaux résultats sont les suivants :

- 1) une plus grande difficulté d'accès aux postes élevés ;
- 2) une augmentation très significative de la participation des femmes à la population active : dans un premier temps, jusque 1978-1980, à des niveaux d'emploi moyens, puis à tous les niveaux d'emploi ; le taux d'activité des femmes a presque doublé depuis 1980 ;
- 3) la stagnation de la croissance des postes de niveau moyen et élevé ;
- 4) une tendance longue à la diminution des inégalités dans la réussite en termes de catégories d'emplois occupés chez les hommes, tandis que chez les femmes, on observe, au contraire, une tendance à l'accroissement des inégalités ;
- 5) la réduction de l'écart entre sexes dans les réussites en début de carrière, mais une ascension sociale plus marquée chez les hommes que chez les femmes au cours de la carrière ;
- 6) un avantage croissant des migrants par rapport aux non migrants au premier emploi, mais une moindre mobilité des carrières pour ceux du bas de l'échelle ;
- 7) une tendance générale vers la formalisation du travail, accompagnée toutefois d'une grande instabilité ;
- 8) une croissance de l'écart des revenus par sexe et par catégorie socio-professionnelle.

## Bibliographie

ARROYO, J., PAPAIL J., (1996), *Migraciones internacionales y desarrollo regional en Jalisco*, Edug, Guadalajara.

Banco de México, (1988), *Informe anual 1987*. Mexico D.F.

BDI, (1994), Banco de Datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Agosto (on-line).

- CARRILLO J., (1991), *Mercados de trabajo en la industria maquiladora de exportación. Síntesis del reporte de investigación*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/El Colegio de la Frontera Norte, México.
- CARRILLO J., (1989), « Transformaciones en la industria maquiladora de exportación », in González Aréchiga B., Barajas Escamilla R. (Comps.) : *Las maquiladoras: ajuste estructural y desarrollo regional*, México. COLEF / F. Friedrich Ebert.
- CARRILLO J., HUALDE A., (1992), « Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras », in COLEF : *Industria maquiladora y mercados laborales* . El Colegio de la Frontera Norte - Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juarez, Vol. II, pp. 79-110.
- CERRUTTI M., ROBERTS B., (1994), *Entradas y salidas de la fuerza de trabajo: la intermitencia del empleo femenino en Mexico*. Mimeo, Population Research Center, University of Texas at Austin.
- CORONA R., (1993), *Migración permanente interestatal e internacional, 1950 - 1990*. Comercio Exterior 43(8): 749-761.
- CORDERA R., TIBURCIO E.G., (1991), *Crisis and Transition in the Mexican Economy*, in González de la Rocha M. Escobar Latapí A. (Eds.): *Social Responses to Mexico's Economic Crisis of the 1980's*, La Jolla, Center for U.S. - Mexican Studies, U. C. San Diego, pp 19-56.
- CORTES F., RUBALCAVA R.M., (1991), « Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento: la distribución del ingreso familiar en México (1977-1984) », *Serie Jornadas*, El Colegio de México, México.
- DIEZ-CANEDO R., (1984), *La migración indocumentada de México a los E.U. Un nuevo enfoque*. Fondo de Cultura Económica, México.
- ESCOBAR LATAPI A., (1995), « Reestructuración, movilidad y clases sociales », *Estudios Sociológicos*, Vol. 38: pp. 231-259.
- ESCOBAR LATAPI A., (1993), « The Connection at its Source: Socioeconomic Conditions and Migration Patterns », in Lowenthal A., Burgess K. (eds.): *The California Mexico Connection*, Stanford University Press, pp. 66-81.
- ESCOBAR LATAPI A., (1988), « The rise and fall of an urban labour market: Economic Crisis and the Fate of Small Workshops in Guadalajara, Mexico », *Bulletin of Latin American Research*. 7 (2): 183-205.

- ESCOBAR LATAPI A., (1986), *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara.
- ESCOBAR LATAPI A., GONZALEZ DE LA ROCHA M., (1995), « Crisis, restructuring and urban poverty in Mexico », *Environment and Urbanization* 7(1), April: 57-75.
- FERNANDEZ KELLY P., (1983), *For We Are Sold, I and My People. Women and Industry on Mexico's Frontier*, State University of New York.
- GARZA G., (1992), « Crisis del sector servicios en la Cd. de México », Paper delivered at the conference on *Sociodemographic effects of the Mexican Economic Crisis*, Abril, Austin.
- GITLI E., (1990), « México: notas para un balance de la política comercial del sexenio 1983 - 1988 », in Gitli E. (ed.) : *Estudios sobre el sector externo mexicano*. Universidad Autónoma Metropolitana, México pp. 13-46.
- GONZALEZ DE LA ROCHA M., (1988), « Economic Crisis, Domestic Reorganisation and Women's Work in Guadalajara », *Bulletin of Latin American Research* 7(2) 207:223, Mexico.
- GONZALEZ DE LA ROCHA M., (1986), *Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco/SPP/CIESAS, Guadalajara.
- GONZALEZ DE LA ROCHA M., ESCOBAR LATAPI A., DE LA O MARTINEZ M., (1991), « Estrategias versus Conflicto: reflexiones para el estudio del grupo doméstico en época de crisis », in De la Peña, Guillermo et al. : *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*. CIESAS - Universidad de Guadalajara, pp. 351-367.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), (1995), *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 1992*, CD-ROM Version. Aguascalientes.
- INEGI (1994b), *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, Versión en diskette, varias fechas.
- MUÑOZ H., DE OLIVEIRA O., STERN C., (1977), « Diferencias socio-económicas entre nativos y migrantes : Comparación entre las ciudades de Monterrey y México », in Muñoz H., de Oliveira O., Stern C. (eds.) : *Migración y desigualdad social en la Ciudad de México*. El Colegio de México, pp. 61-73.

- PORTES A., ITZIGSOHN J., DORE-CABRAL C., (1994), « Urbanization in the Caribbean Basin: Social Change during the Years of the Crisis », *Latin American Research Review* 29(2) : 3-38.
- PORTOCARERO L., (1989) « Trends in Occupational Mobility: the Gender Gap in Sweden », *Acta Sociológica* (32), 4 : 359-374.
- POZAS M. de los A., (1993), *Industrial Restructuring in Mexico. Corporate Adaptation, Technological Innovation and Changing Patterns of Industrial Relations in Monterrey*, Center for U.S.-Mexican Studies, U. of California - San Diego.
- RENDON T., SALAS C., (1993), « El empleo en Mexico en los ochenta : tendencias y cambios », *Comercio Exterior* 43 (8) : 719-731.
- WILSON F., (1991), *De la casa al taller*, El Colegio de Michoacán, Zamora.

**EFFETS GENERATIONNELS DE LA FORMATION  
SUR LE DEVELOPPEMENT EN LONGUE PERIODE.  
UNE ANALYSE PAR LE STOCK  
D'EDUCATION ACCUMULEE.  
APPLICATION AU CAS DE L'ALGERIE (1954-2000)**

**A. Bouslimani**

Groupe Analyse des Transformations de l'Economie et Histoire  
Quantitative, LAMETA, UMR CNRS, Université de Montpellier I

L'objet de ce chapitre est de présenter une méthodologie d'évaluation du stock d'éducation accumulée en Algérie depuis la mise en place des différents plans de développement au lendemain de l'indépendance. L'intérêt analytique d'un tel instrument est d'identifier les mécanismes de transformations structurelles au cours du développement économique et social sur la longue période. Ce chapitre s'articule autour de trois points : l'énoncé de la problématique de la relation éducation-développement et la justification de la démarche méthodologique (I), la présentation de la méthode d'estimation du stock d'éducation sur longue période (II) et une évaluation des avantages et des limites de l'analyse par le stock (III).

**I.- Problématique générale de la relation  
éducation-développement**

**1. Fondements théoriques de l'analyse économique de l'éducation**

L'appropriation par la science économique du rôle des savoirs incorporés dans les individus s'est opérée graduellement pour s'affirmer

aujourd'hui comme un élément incontournable dès lors qu'il s'agit de mieux appréhender les fondements de la rationalité des agents ou alors de fournir les déterminants des mouvements de croissance des économies.

Dès le lendemain de la seconde guerre mondiale, dans un contexte de reconstruction généralisée, notamment en Europe, la question de la croissance et le problème de sa mesure occupent une place prépondérante dans la discipline. A la suite des travaux de R. Solow (1956), les économistes s'intéressent progressivement au rôle de l'éducation en s'attachant à résoudre le problème de la quantification du résidu de croissance non expliqué par les facteurs traditionnels tels que le capital physique et le travail. La recherche des facteurs explicatifs des trajectoires de croissance économique en œuvre dans les pays industrialisés conduit à l'identification empirique d'une composante éducative importante, inhérente au processus de croissance (Denisson, 1962, 1967). Dans le même temps, la théorie économique s'arrête à la reconnaissance d'un effet exogène de l'éducation, fournissant ainsi une voie d'interprétation de la part résiduelle du produit national non expliquée par les modèles macro-économiques de croissance.

Cette démarche donne naissance à la théorie du capital humain (Schultz, 1961; Becker, 1962) qui se développe en conceptualisant la source des gains de productivité des facteurs traditionnels à partir de l'acquisition, l'accumulation et la diffusion des connaissances. Les théories de la croissance endogène développées à la fin des années 1980 (Lucas, 1988 ; Romer, 1990) redéfinissent la problématique de la relation de l'éducation à la croissance économique en intégrant la formation de capital humain parmi les variables endogènes de l'analyse de la croissance. Ces travaux entérinent en quelque sorte cette nouvelle approche de la science économique qui accorde un rôle majeur à la dimension cognitive et informationnelle contenue dans les processus de production et d'échange de biens et services.

Dans le champ de l'économie du développement, le rôle de l'éducation a été largement souligné lors de la grande vague de décolonisation des années 1950 et 1960 et durant les premières phases de construction des nouvelles nations. La question éducative apparaissait primordiale dans l'objectif de développement de ces nations. Cette prise de conscience a favorisé le lancement de vastes programmes internationaux d'alphabétisation des populations et de planification des besoins en éducation des pays en développement. Cependant, la problématique éducation-développement a été le plus souvent appréhendée dans les mêmes termes que l'analyse de l'apport de l'éducation à la croissance des pays industrialisés. Aux

termes de trois à quatre décennies de recherches sur le développement, les analyses soutenues par la Banque Mondiale dans son rapport de 1998 vont toujours dans ce sens. Elles insistent sur l'apport significatif de l'éducation et des savoirs dans toutes ses formes à la croissance du PIB des pays en développement et à la diminution des écarts de richesse avec les pays économiquement avancés (Banque Mondiale, 1998).

L'intuition nous inciterait dans ce domaine à établir une causalité positive entre le niveau d'éducation de la population et le niveau de développement économique. Toutefois, si la formation vise à apporter des savoirs nouveaux et à améliorer les capacités techniques de la force de travail, les systèmes éducatifs dans les pays du Sud demeurent étroitement dépendants du niveau de développement économique, tant pour leur nécessaire financement que dans le rôle qui leur est assigné par les politiques publiques. D'autre part, ces systèmes éducatifs restent tributaires de l'évolution démographique spécifique des pays en développement. L'évolution de l'éducation dans les pays en développement semble suivre une trajectoire différente, indissociable de ses propres spécificités.

Là où elle a eu lieu, l'instauration de systèmes éducatifs coloniaux s'est opérée à travers la déstructuration des formes anciennes d'éducation. Après l'accession à l'indépendance, le facteur idéologique imprègne fortement les systèmes éducatifs des pays en développement. Les efforts considérables fournis en matière d'éducation semblent davantage relever de choix politiques nourris d'une illusion du modèle des pays développés et imprégnés d'une volonté d'émancipation humaine attachée à l'idée de libération nationale, que d'une vision stratégique de développement à long terme. Cet aspect a notamment conduit à privilégier les niveaux supérieurs du système éducatif, secondaire et universitaire, aux dépens du niveau de base, plus universel (Blaug, 1977). Durant cette période, l'objectif recherché était l'expansion quantitative de l'éducation. Toutefois, dès les années 1970 et a fortiori dans les deux décennies qui allaient suivre, les résultats escomptés ne semblent pas atteints : le constat est qu'une expansion quantitative des systèmes éducatifs ne produit pas un impact direct sur le développement économique.

Certaines études empiriques actuelles, à partir de données de panel sur un large échantillon de pays, mettent en exergue cette absence de corrélation positive entre l'éducation et la croissance économique dans les pays en développement (Berthélemy, Dessus et Varoudakis, 1997). Cette observation ouvre ainsi un champ d'analyse de la relation éducation-développement qui intègre d'autres paramètres que la causalité directe entre l'effort d'éducation et taux de croissance du produit national.

Ainsi, sur le long terme, la relation de l'éducation au développement nous apparaît ambivalente et non linéaire. Cette relation paraît insuffisamment déterminée et un approfondissement de la question reste à réaliser.

## **2. Pour une conception socio-économique du développement à travers la perspective de l'éducation**

Les approches contemporaines des théories du développement se caractérisent par une volonté d'ouverture du domaine d'investigation au-delà des mécanismes purement économiques, en y incluant progressivement les dimensions culturelle et institutionnelle. Cette démarche vise à améliorer l'intelligibilité de la réalité complexe des sociétés du Sud et permet d'envisager le développement économique et social dans une perspective d'ensemble.

Une telle conception aspire donc à dépasser les points d'achoppement des analyses conventionnelles de l'éducation et du développement qui tendent à assimiler l'éducation à une forme élaborée d'input productif en posant de facto une relation de causalité directe entre le niveau de formation de la population d'un pays et son niveau de développement économique.

C'est à ce titre que l'éducation dans les pays en développement s'affirme comme un objet d'analyse pertinent, à même de fournir les outils conceptuels nécessaires à une réflexion homogène sur les différents aspects d'une même réalité complexe que constitue le développement économique et social.

La question de l'éducation dans les pays en développement met en œuvre un faisceau de paramètres qui, à notre sens, doivent être appréhendés simultanément, dans le but de construire une grille de lecture claire et de dégager une méthode d'analyse globale. Nous regroupons ces paramètres en quatre grandes catégories :

- la construction et l'orientation institutionnelle des systèmes éducatifs ;
- les implications de l'évolution démographique ;
- la dimension culturelle de l'éducation dans le processus de développement ;
- les effets induits de la dynamique de longue durée du développement à l'échelle mondiale sur les formes et le contenu de l'éducation dans les pays aujourd'hui en voie de développement.

### 3. Les fondements théoriques pour une analyse des transformations en longue période

A cette fin, nous proposons une réflexion en termes de transformations structurelles sur la longue période. L'analyse des relations dynamiques entre éducation et développement que nous envisageons repose sur les hypothèses suivantes :

- le concept de développement traduit implicitement les processus de transformation des économies du Sud ;
- en liaison avec le développement des forces productives, les structures économiques et sociales se transforment avec l'évolution des structures éducatives ;
- les structures éducatives connaissent des transformations impulsées par les mutations socio-économiques ;
- cette dynamique est en œuvre sur le temps historique.

La perspective d'analyse que nous proposons appelle l'adoption d'une démarche méthodologique qui privilégie le long terme, le recours au temps historique, « discontinu et hétérogène » (Hugon, 1991), ainsi qu'une analyse du développement qui ne se limite pas à la dynamique interne des pays en développement mais qui englobe l'ensemble des rapports hiérarchiques d'interdépendance entre les économies avancées, objectivement dominantes, et les économies dites *en développement* qui connaissent de véritables blocages structurels.

Ce préalable nous amène à identifier deux grandes options méthodologiques susceptibles de fournir un cadre analytique au traitement de notre problématique :

- le paradigme centre-périphérie mis en avant par les économistes du courant structuraliste latino-américain comme R. Prebisch dans les années 1950, toujours repris dans la littérature sur le développement à l'échelle mondiale (Wallerstein, 1998) ;
- la théorie de la régulation systémique, initiée par P. Boccara puis développée par L. Fontvieille, à travers l'analyse des fluctuations de longue durée des économies capitalistes sur la base des cycles Kondratieff (Fontvieille et Michel, 1998).

L'étude et la synthèse de ces approches théoriques nous conduisent à avancer l'idée qu'il existe une relation étroite entre le processus historique de développement socio-économique des pays en développement et les formes éducatives en œuvre. Cette relation s'opérerait dans le cadre des mouvements économiques du capitalisme à échelle mondiale dans lesquels les pays en développement subissent des effets asymétriques

d'influence. Les formes éducatives des pays en développement, par leur double fonction d'impulsion et d'absorption des transformations qui découlent de ces mouvements, agiraient alors comme un vecteur de régulation périphérique des économies de ces pays.

Le canevas général ainsi positionné, nous proposons, à partir du cas spécifique de l'Algérie, d'élaborer un outil analytique susceptible de rendre compte des effets différés de l'éducation sur le développement à travers la reconstitution du stock d'éducation accumulée sur la longue période. Cette reconstitution du stock nous permet ainsi de disposer d'un instrument d'analyse des effets générationnels en matière de formation combinés aux variations de la démographie. Cette démarche nous conduit à collecter, organiser et traiter des données statistiques éparses sur l'éducation et la population afin de reconstituer des séries plus homogènes. Dans la présente étude, nous restreindrons l'analyse à la période 1954-2000.

#### **4. L'analyse de l'expérience algérienne**

L'Algérie s'est engagée dès les années soixante, à l'instar de bon nombre de pays nouvellement indépendants, dans une logique d'expansion quantitative de son système éducatif. Cette logique trouvait sa justification dans la mise en œuvre des grandes orientations de développement d'une part, et dans la nécessité de répondre à une forte croissance démographique d'autre part. L'importante influence du facteur démographique sur l'évolution du système éducatif algérien nous amène à favoriser une approche en termes de stock d'éducation disponible dans la population à différents stades de la trajectoire de développement en Algérie depuis 1962.

Dans une perspective d'analyse de long terme, cette période présente un intérêt tout particulier en ce sens où, pour la première fois de son histoire, l'Algérie entre dans une logique de généralisation de l'enseignement à l'ensemble de sa population, ceci du moins dans les bases de la réflexion sur le rôle majeur que devait occuper l'éducation dans les perspectives de développement économique et social<sup>1</sup>.

Si aujourd'hui les fondements du système éducatif algérien sont entièrement remis en question, il n'en reste pas moins que les efforts fournis en matière de scolarisation durant la période concernée représentent, à l'échelle de l'histoire de ce pays, un bouleversement de l'ensemble de la structure sociale affectant de ce fait les bases matérielles de son dévelop-

<sup>1</sup>. Voir la Charte Nationale de 1976 et le décret du 16 avril 1976 portant organisation de l'enseignement fondamental.

pement. L'effort d'éducation, évalué tant à partir des ressources allouées par le secteur public, qu'à partir de l'évolution rapide des ratios population scolarisée / population totale, implique une transformation des qualifications de la force de travail, ce qui affecte a priori l'ensemble de la structure productive. Il est aussi montré que l'expansion quantitative du système éducatif diffuse ses effets sur des variables démographiques sous la forme d'une baisse de la fécondité par le recul de l'âge du mariage et l'éducation des filles notamment. L'objectif d'une analyse à partir du stock d'éducation accumulé est d'affiner ces propositions.

## **II.- Méthode d'estimation du stock d'éducation accumulé sur longue période**

### **1. Principe général**

L'approche en terme de stock découle de notre hypothèse générale sur l'instabilité de la relation éducation-développement sur la longue période. Une analyse des flux annuels d'éducation mesurés par les taux de scolarisation nous paraît insuffisante pour rendre compte de la non linéarité de la relation.

La méthode traditionnelle de mesure du stock de capital humain consiste à évaluer pour une année  $n$ , à l'aide des recensements de la population et sur le principe de l'inventaire permanent, le volume total d'années scolaires de l'ensemble de la population à partir d'une estimation de la durée moyenne de scolarisation par tranche d'âges (Debeauvais et Maes, 1968 ; Villa, 1995 ; Ahuja et Filmer, 1995). La méthode d'estimation du stock d'éducation accumulée que nous préconisons repose sur le traitement de données démographiques obtenues par reconstitution d'une matrice annuelle de la population. Cette méthode démographique a été initiée par M.F. Conus pour estimer l'évolution du niveau de qualification des forces de travail au cours des cycles longs (Conus, 1988), puis développée par A. Carry pour l'évaluation du stock de formation accumulée en France aux XIX<sup>ème</sup> et XX<sup>ème</sup> siècles (Carry, 1996, 1998). Selon cette méthode, les flux annuels de population scolarisée sont répartis entre les générations en cours de formation dans les différents cycles d'enseignement à un moment donné. Ces volumes de formation sont cumulés d'année en année par les différentes générations pendant leur vie active (et au-delà) en tenant compte du rythme de décroissance de leurs effectifs.

La mesure du stock d'éducation pourra être exprimée en unité monétaire si le référentiel de calcul est la dépense d'éducation, en nombres d'années

si l'on se base sur le temps consacré à la formation. Le taux de scolarisation par génération est ici mesuré en années de formation, en affectant, pour toutes les années, l'effectif total de chaque cycle d'étude à l'âge médian du cycle considéré. Nous obtenons alors un indicateur du nombre d'années de scolarisation de chaque génération. Nous avons retenu cette dernière option en raison de la disponibilité des statistiques des effectifs sur la période étudiée.

## 2. Méthode de calcul du stock d'éducation accumulé

### a) – La construction d'une matrice démographique

Nous avons procédé dans un premier temps à la reconstitution sur longue période de la matrice démographique par âge et par sexe de la population algérienne.

Pour la période 1962-1998, les résultats des recensements généraux de la population de 1966, 1977, 1987 et 1998 constituent l'armature principale de la matrice. Pour les années inter-censitaires, nos données proviennent des estimations et des projections annuelles disponibles sur l'ensemble de la période 1970-1998 (O.N.S., sd ; O.N.S., 1994). Pour les années antérieures à 1970, l'interpolation linéaire permet d'estimer l'évolution annuelle de la population entre deux bornes connues (résultat définitif ou estimation).

Pour décomposer des données annuelles agrégées par groupe d'âges, nous avons réparti arithmétiquement le total de la population d'une même tranche d'âges (0-4 ans, 5-9 ans, etc.) sur le nombre d'années composant l'intervalle (en l'occurrence, total de la population (T) de 0-4 ans divisé par 5 années). Après transformation logarithmique des moyennes (M) ainsi obtenues pour chaque tranche d'âges, nous calculons le taux de croissance moyen (Tcm) entre deux tranches d'âges sur la base de l'âge médian de chacun des deux intervalles. A titre d'exemple, pour les tranches d'âges 5-9 ans et 10-14 ans, nous avons :

$$Tcm = (\ln(M)_{12} - \ln(M)_7) / 5.$$

A partir de ce taux de croissance moyen, l'interpolation linéaire à l'intérieur de l'intervalle permet d'estimer l'effectif de chaque génération (à comprendre ici au sens d'âge) :

$$\ln(M)_{11} = \ln(M)_{12} - Tcm$$

$$\ln(M)_{10} = \ln(M)_{11} - Tcm$$

⋮

⋮

$$\ln(M)_7 = \ln(M)_8 - Tcm$$

Cette opération est répétée pour chaque intervalle de tranche d'âges.

Tableau 1 : Exemple de reconstitution de la matrice démographique de la population algérienne totale, 1966-1970

Age	Année	1966	1967	1968	1969	1970
0		509 534	521 542	533 833	546 413	559 291
1		488 415	500 302	512 479	524 953	537 730
2		468 171	479 928	491 980	504 335	517 001
3		448 766	460 383	472 301	484 528	497 070
4		430 166	441 635	453 409	465 498	477 909
<b>total 0-4 ans</b>		<b>2 345 052</b>	<b>2 403 791</b>	<b>2 464 003</b>	<b>2 525 727</b>	<b>2 589 000</b>
5		413 492	424 714	436 241	448 081	460 242
6		396 354	407 419	418 792	430 483	442 500
7		379 927	390 827	402 041	413 576	425 442
8		362 365	373 235	384 432	395 965	407 843
9		345 615	356 435	367 595	379 104	390 973
<b>total 5-9 ans</b>		<b>1 897 752</b>	<b>1 952 631</b>	<b>2 009 101</b>	<b>2 067 208</b>	<b>2 127 000</b>
10		328 686	339 797	351 284	363 159	375 436
11		313 494	324 503	335 899	347 695	359 906
12		299 003	309 897	321 188	332 890	345 019
13		285 000	295 331	306 037	317 131	328 626
14		271 653	281 450	291 601	302 117	313 013
<b>total 10-14ans</b>		<b>1 497 836</b>	<b>1 550 979</b>	<b>1 606 009</b>	<b>1 662 993</b>	<b>1 722 000</b>

Source : ONS (s.d.) et calculs de l'auteur

Malgré les insuffisances et les approximations inhérentes à la méthode utilisée (la tâche ici consiste à décomposer âge par âge les résultats des recensements et non pas à corriger ou affiner ces résultats), la reconstitution de la matrice démographique permet de disposer d'un instrument de travail essentiel à toute analyse intégrant le facteur démographique. En fournissant une approximation des taux de mortalité par génération, un tel instrument permet de suivre l'évolution dans le temps d'une même génération au rythme de sa décroissance. Cette fonctionnalité permet de pallier les lacunes des statistiques scolaires qui s'attachent davantage à décrire l'évolution des effectifs par cycle ou par année d'étude que l'évolution d'une même génération tout au long de son parcours scolaire.

#### *b)– Le calcul du stock d'éducation accumulée*

La base de calcul du stock que nous avons favorisée sont les effectifs scolarisés. Nous partons ici de l'hypothèse que le nombre d'élèves inscrits

dans les structures éducatives est une approximation plausible du niveau agrégé de formation d'une génération, a fortiori dans les pays en développement où l'effort d'alphabétisation s'est traduit par une expansion quantitative du système éducatif. Etant donné que les statistiques scolaires ne fournissent que le total des élèves/étudiants inscrits par cycle, il est nécessaire de répartir les flux annuels entre chaque génération et de suivre celle-ci au rythme de la décroissance de ces effectifs. Le stock d'éducation de la population à une année  $n$  sera obtenu par l'accumulation des flux annuels répartis sur l'ensemble des générations survivantes à l'année  $n$  affectés d'un paramètre de décroissance.

Pour l'évaluation du stock, nous avons retenu uniquement les données disponibles concernant les effectifs inscrits dans le système éducatif institutionnel, c'est-à-dire les effectifs inscrits dans les niveaux 1, 2, 3, 5 et 6 selon la nomenclature CITE (Unesco, 1997) :

- Niveau 1 : premier cycle de l'éducation de base, de 6 à 11 ans révolus
- Niveau 2 : second cycle de l'éducation de base, de 12 à 14 ans révolus
- Niveau 3 : enseignement secondaire, de 15 à 17 ans révolus
- Niveaux 5 et 6 : enseignement supérieur (étudiants inscrits en graduation ou en post-graduation dans les établissements dépendants du Ministère de l'Enseignement Supérieur), de 18 à 24 ans révolus.

La méthode consiste ensuite à affecter, à l'âge médian de chaque cycle d'étude la valeur de l'effectif total annuel :

- Niveau 1 (6-11 ans) : effectif total de l'année  $n$ , affecté à la génération ayant 9 ans révolus
- Niveau 2 (12-14 ans) : effectif total de l'année  $n$ , affecté à la génération ayant 13 ans révolus
- Niveau 3 (15-17 ans) : effectif total de l'année  $n$ , affecté à la génération ayant 16 ans révolus
- Niveau 5 et 6 (18-24) : effectif total de l'année  $n$ , affecté à la génération ayant 21 ans révolus

L'âge moyen du cycle primaire correspondant à 8 ans et demi, nous affectons à chaque génération  $a$  d'indice  $j = 9$  la moitié du taux de décroissance de la population entre 8 et 9 ans de l'année  $i$ .

Pour  $j = 9$ , l'effectif ( $e$ ) à chaque année  $i$  est obtenu comme suit :

$$e(t_i, a_j) = e(t_i, a_j) \times \frac{p(t_i, a_{j-1})}{(p(t_{i-1}, a_{j-1}) + p(t_i, a_j)) / 2}$$

Pour les générations  $a$  d'indice  $j = 13, 16$  et  $21$  et pour toute année  $i$ , nous nous basons sur l'effectif total annuel.

A partir de ces premières lignes de la matrice, les données relatives à chaque génération sont reportées d'année en année en fonction de la décroissance de leurs effectifs ( $p$ ) calculée à partir de la matrice démographique. L'effectif ( $e$ ) de chaque génération autres que  $j = 9, 13, 16$  et  $21$  et pour chaque année  $i$  est donné par :

$$e_{(ti, aj)} = e_{(ti-1, aj-1)} \left[ \frac{P_{(ti, aj)}}{P_{(ti-1, aj-1)}} \right]$$

La procédure est répétée pour chaque cycle d'étude et à la suite de séries de longues additions, nous obtenons les effectifs moyens cumulés à chaque passage de cycle dans l'année  $i$ .

Tableau 2 : Exemple de report annuel de la valeur moyenne des effectifs du primaire pour chaque génération

Age	Année	1966	1967	1968	1969	1970
6						
7						
8						
9		1 337 587	1 427 362	1 516 274	1 652 257	1 811 907
10			1 315 073	1 406 734	1 497 979	1 636 272
11				1 299 986	1 392 362	1 484 559

Source : calculs, d'après les statistiques scolaires annuelles de l'O.N.S.

Le stock d'éducation accumulée ( $SEA$ ) dans la population à l'année  $i$  est la somme de tous les effectifs cumulés ( $ec$ ) de cette année :

$$SEA_{ti} = \sum_{j=1}^n ec_{(ti, aj)}$$

A partir du stock d'éducation accumulée final, il est possible de construire des indicateurs de stock en fonction de la population que l'on désire étudier, la population active par exemple. Cet indicateur peut être exprimé par le rapport entre le stock d'éducation accumulée dans l'année  $i$  et l'effectif total de la population étudiée à un moment donnée (population  $p$  à une année  $i$ ). Il correspond à un stock moyen par individu :

$$ISEA_{ti} = \frac{SEA_{ti}}{\sum_{j=1}^n P_{(ti, aj)}}$$

Cette méthode revêt certes un caractère simplificateur dans son élaboration et souffre d'un manque de précision dans l'analyse de la dynamique démographique sous-jacente. Il n'en demeure pas moins qu'elle présente l'avantage de permettre la constitution d'un indicateur de stock d'éducation relativement homogène, calé sur la matrice démographique.

Tableau 3 : Exemple de report des effectifs moyens cumulés sur les cycles d'études et calcul de stock d'éducation accumulée dans la population

Age	Année	1966	1967	1968	1969	1970
	6					
	7					
	8					
Niveau 1	9	1 337 587	1 427 362	1 516 274	1 652 257	1 811 907
	10		1 315 073	1 406 734	1 497 979	1 636 272
	11			1 299 986	1 392 362	1 484 559
	12				1 288 341	1 381 643
Niveau 2	13	115 200	123 300	138 100	162 200	1 462 740
	14		113 765	121 742	136 331	160 094
	15			113 449	120 990	135 026
Niveau 3	16	54 500	59 900	64 300	111 594	191 990
	17		53 618	58 920	63 237	109 730
	18			51 548	56 875	61 288
	19				49 973	55 356
	20					48 126
Stock d'éducation accumulée		1 507 287	3 093 018	4 771 054	6 532 138	8 538 730

Source : ibid.

Dans la section suivante, nous nous attachons à cerner les limites et la portée analytique de notre méthode dans l'étude de la relation éducation-développement sur la longue période.

### III.— Portée analytique et limites conceptuelles et techniques de l'approche par le stock

#### 1. Les limites de la méthode

##### *a) — Limites relatives à l'échantillonnage du temps historique*

L'objectif de la recherche est de reconstituer sur une longue période l'évolution du système éducatif en Algérie et son articulation avec le système économique. Dans notre perspective, les déterminants de la relation éducation-développement sont à rechercher dans le temps historique.

C'est, en effet, dans ce temps historique que s'enracinent les phénomènes d'interaction entre l'éducation de la population et la mise en œuvre des conditions matérielles de son développement économique et social. Nous supposons ici que ce lien existe mais qu'il reste insuffisamment exploré dans une perspective historique. La période post-coloniale que nous privilégions ici ne rend compte que faiblement des relations structurelles entre l'évolution du niveau de développement de l'économie algérienne et la nature du système éducatif qui prévalait dans la période coloniale. La priorité donnée à l'expansion quantitative du système éducatif ne peut s'expliquer uniquement par des stratégies de développement *ex ante* mais celle-ci reflète bien une volonté de rupture et de dépassement des inerties du système antérieur : faible alphabétisation dans le primaire, scolarisation marginale dans le secondaire, nature élitiste et finalisée de l'éducation des populations algériennes, reproduction des rapports de domination coloniale.

Tous ces facteurs s'insèrent dans la durée historique et continuent de produire leurs effets décalés dans le temps jusqu'à ce qu'une forme nouvelle ne remplace définitivement la forme ancienne. En l'occurrence, les débats ouverts aujourd'hui sur le système éducatif algérien post-indépendance et ses contradictions illustrent ce phénomène d'inertie structurelle que nous relevons : malgré les efforts de rupture avec la forme éducative ancienne qui caractérisaient la politique éducative de l'Algérie après 1962, les mécanismes de profondeur ont continué d'exister dans la forme nouvelle (administration scolaire comparable à celle de la période ancienne, persistance des questions linguistiques dans l'enseignement, priorité à l'enseignement général aux dépens de l'enseignement technique dévalorisé, persistance de disparités entre population rurale et population urbaine, persistance de disparités entre les sexes...).

Tous ces éléments qui rattachent la structure scolaire à sa base sociale et économique, qui assurent donc les relations entre le système éducatif et la dynamique de développement, témoignent d'une continuité que l'échan-

tillonnage historique sur la seule période post-indépendance ne permet pas de saisir.

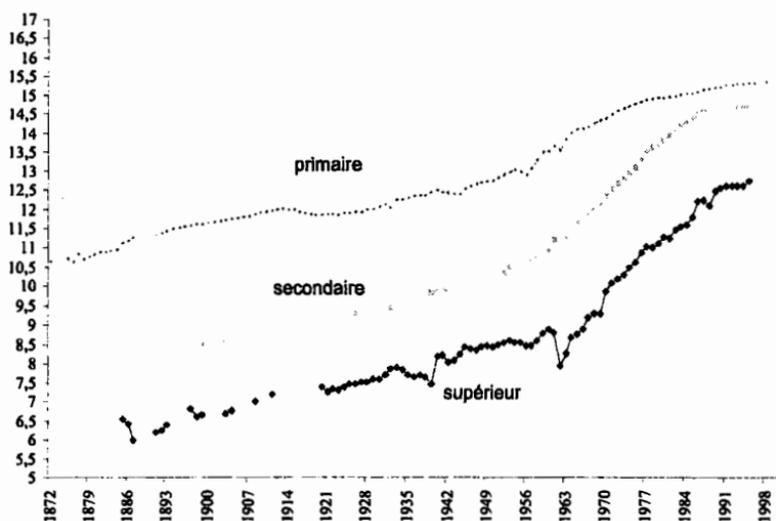
*b) – Limites relatives au caractère expérimental de la méthode*

Pour estimer l'indice de stock d'éducation accumulée dans la population, la matrice démographique doit être aussi complète que possible. Il est nécessaire de disposer de données démographiques et de statistiques scolaires fiables remontant au moins jusqu'aux années 1920 pour déterminer le niveau d'éducation de l'ensemble de la population active des années 1980 et 1990. Le manque de données exploitables et précises rend cette tâche particulièrement ardue. Les recensements de la population algérienne sous la période coloniale sont en effet soit très agrégés et non ventilés par classes d'âges ou par sexes, soit extrêmement opaques, et l'identification des différentes strates de la structure démographique, population algérienne *indigène*, population d'origine européenne, s'avère souvent difficile à réaliser. L'essentiel du travail est donc de type historique. Par conséquent, il s'agira de procéder par recoupements de sources et de construire à partir de là un ensemble de données homogènes exploitables.

Les statistiques scolaires souffrent des mêmes insuffisances. On peut supposer que l'éducation des populations algériennes est restée peu significative durant les premières décennies de la période coloniale et ceci plus particulièrement pour la population indigène. Néanmoins, l'application en Algérie des lois scolaires à partir des années 1882-1884, puis la prise de conscience progressive par une partie de la population de l'importance sociale, économique et politique de l'éducation, ont engendré une participation plus active de la population à l'instruction coloniale. A ce titre, on observe nettement une expansion des effectifs scolaires aux lendemains de la seconde guerre mondiale (Colonna, 1975), dénotant ainsi une nouvelle étape dans la dynamique éducative de l'Algérie. L'Algérie indépendante hérite ainsi d'un mouvement ascendant qui se met progressivement en place à partir de 1945.

Le simple raisonnement en termes de successions de générations d'actifs, dont une part croissante des effectifs est passée par le système éducatif, nous oblige à ne pas contourner la question des statistiques scolaires. De plus, même pour la période actuelle, cette méthode reste étroitement tributaire de la fiabilité des appareils statistiques des pays en développement même si on peut estimer que l'Algérie s'est dotée progressivement d'un outil statistique relativement élaboré.

Figure 1 : Effectifs scolarisés (en logarithmes) en primaire, secondaire et supérieur, 1872-1998



Sources : Mitchell B.R. (1995), RADP, MEN, DP-SDS, (1999).

### c) – Limites techniques de la méthode

La prise en compte des effectifs moyens dans le premier cycle de scolarisation (niveau 1) et l'affectation de cette valeur moyenne à l'âge médian de l'intervalle évacué de fait les générations de 0 à 6 ans dans le calcul du stock. Une méthode davantage basée sur les dépenses d'éducation et la prise en compte du cycle pré-élémentaire s'avérerait ici plus complète. Cependant, cette faiblesse de la méthode est compensée par le fait que l'essentiel de l'analyse devra porter sur la population active (15-65 ans) ; les couches inférieures de la pyramide des âges n'entrent donc pas en ligne de compte.

La méthode des effectifs moyens n'intègre pas le facteur qualitatif de l'éducation comme pourrait le faire une méthode d'estimation à partir des diplômes obtenus. Le manque de données sur les diplômes et surtout l'impact relativement faible de la dimension qualitative du système éducatif algérien lèvent cette contrainte analytique. Les débats actuels soulignent cette absence de la dimension qualitative de l'école algérienne en mettant en avant le faible rendement interne du système éducatif : 15 % des élèves seulement achèvent le cursus primaire et secondaire

(niveaux 1 à 4) et 20 % d'entre eux, en moyenne, réussissent à l'examen du baccalauréat (RADP- Haut Conseil à l'Education, 1997).

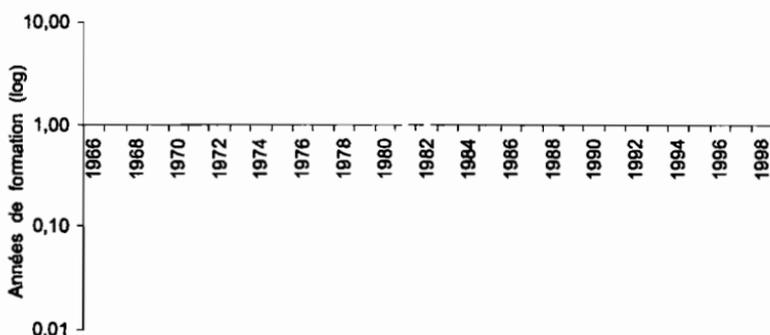
La méthode des effectifs permet ainsi de lisser la dimension qualitative, d'autant plus que sur la longue période, la qualité de l'éducation est extrêmement variable et hétérogène dans son contenu (programmes) et dans sa validation (diplômes).

## 2. Apports analytiques de l'approche par le stock d'éducation accumulée

L'élaboration d'un indice de stock ne constitue pas la finalité de notre recherche mais un moyen, un instrument d'observation et d'analyse des relations éducation-développement sur longue période.

Une première observation de l'évolution de l'indice de stock calé sur l'ensemble de la population depuis 1962 rend compte de sa rapide et forte progression.

Figure 2 : Evolution de l'indicateur de SEA par personne, 1966-1998



Sources : calculs de l'auteur

Toutefois, cet effet est étroitement lié, d'une part, à l'accroissement des effectifs scolarisés favorisé par l'explosion démographique et, d'autre part, à une politique éducative ouvertement orientée sur la question du rattrapage du retard accumulé dans la période antérieure. Cette observation de l'accroissement rapide et régulier du stock n'a pas de valeur analytique en soi.

*a) – Mise en évidence des effets de décalage générationnel*

Le stock d'éducation accumulée de la population active actuelle est le résultat de l'agrégation du volume d'éducation cumulée par les différentes générations entrant dans la composition de la population active. Ce cumul prend effet dès le moment où ces générations intègrent le système éducatif. Si l'on prend la population d'âge actif ou population active potentielle (l'ensemble des générations ayant entre 15-65 ans) en 1998, les effectifs de la génération située sur la borne inférieure de l'intervalle (15 ans, nés en 1983) sont entrés dans le système éducatif en 1989 et sont comptabilisés par notre méthode à  $t+3$  soit 1992. Les effectifs de la génération située sur la borne supérieure (65 ans) sont nés en 1933, entrés probablement pour un certain nombre dans le système éducatif en 1939 et comptabilisées en 1942.

Ainsi, dans la même population active potentielle, il existe un écart de formation de 50 ans d'autant plus significatif que ce sont les générations post-indépendance qui ont bénéficié des efforts d'alphabétisation et de développement du système éducatif.

En 1998, la population active potentielle en Algérie peut être scindée en deux sous-ensembles de populations :

- les populations âgées de 15 à 36 ans (générations nées entre 1962 et 1989) relativement plus formées ;
- les populations âgées de 37 à 65 ans (générations nées entre 1933 et 1961) n'ayant bénéficié que d'un faible volume de formation.

L'analyse en termes de stock d'éducation accumulée permet ainsi d'identifier l'amplitude de l'effet de décalage générationnel dans une même population active. Dans cette perspective, un renouvellement intégral du contenu éducatif de la population active algérienne n'aboutira que lorsque les effectifs de la borne supérieure de l'intervalle auront bénéficié de l'effort éducatif post-indépendance, soit en 2027.

*b) – Mise en évidence des effets induits sur le système productif*

L'analyse précédente n'aurait d'autre intérêt que prospectif si la population active potentielle ne contenait pas l'essentiel de la force de travail du système productif.

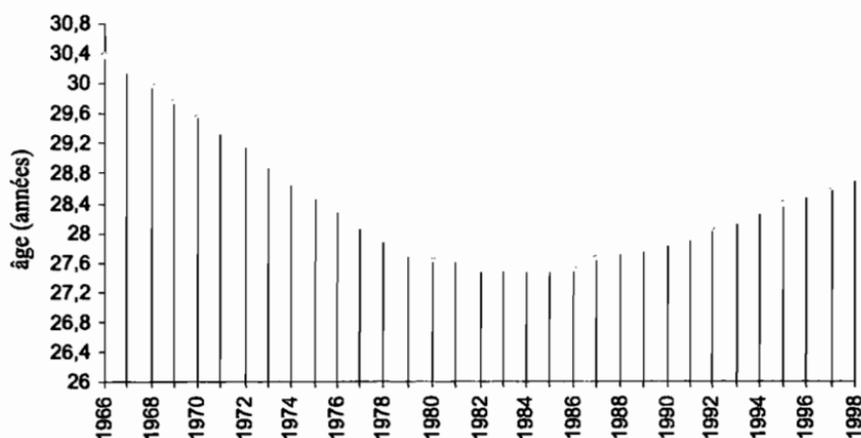
L'orientation scientifique et technique du système éducatif algérien, à travers l'école fondamentale et la mise en place de structures de formation technologique, visait à former une force de travail « sur mesure », en adéquation avec les stratégies de développement basées sur une industrialisation à forte teneur technologique, l'industrie pétrochimique notamment. Les programmes d'industrialisation lourde ont été mis en place dès les

années 1970 alors que les générations constituant majoritairement la population active du moment ne possédait qu'un faible volume d'éducation accumulée. Cette inertie démographique va caractériser le contenu éducatif de la force de travail en Algérie jusqu'à ce que se produise un basculement de la structure générationnelle de la population active en faveur des génération post-indépendance.

A partir de 1983-1984, la population active potentielle devient majoritairement composée de générations ayant un stock d'éducation accumulée plus élevé. L'âge médian de la population active potentielle s'établit respectivement à 27,51 et 27,52 pour l'année 1983 et 1984, donc pour des générations nées autour de l'année 1956, soit les premières générations à intégrer le système éducatif algérien en 1962.

Jusque là, le système productif algérien a fonctionné dans son ensemble avec une force de travail beaucoup moins formée. Certes des mesures de formations spéciales, des formations sur le tas, ont été mises en place, mais d'un point de vue socio-économique global, on peut estimer que les stratégies de développement en Algérie se sont nourries d'une illusion technologique en voulant asseoir un système productif lourd, nécessitant une force de travail qualifiée, sur une base sociale dont le niveau d'éducation accumulée était faible. Le déterminant éducatif doit alors être pris en considération dans l'explication des dysfonctionnements de l'appareil productif algérien.

Figure 3 : Age médian de la population active potentielle, 1966-1998



Source : calculs de l'auteur

*c) – Mise en évidence de l'accentuation du statut périphérique de l'économie algérienne*

La simple observation de l'évolution du stock d'éducation accumulée depuis une trentaine d'années conduirait à supposer l'existence d'une corrélation positive entre le niveau d'éducation agrégé dans la société et son développement économique et social. Ce sont du moins les conclusions des analyses théoriques traditionnelles de la croissance et de leurs extensions au champ du développement.

Néanmoins, à partir de l'observation purement empirique, on constate que l'ensemble du système économique et social algérien est plongé dans une situation de crise inextricable. L'ensemble du système productif ainsi que le financement du budget public demeurent étroitement dépendants des recettes d'exportation des hydrocarbures, elles-mêmes soumises aux fluctuations conjoncturelles des cours internationaux. Les mouvements des indicateurs de croissance (PIB, taux de croissance...) ne semblent pas significativement liés à l'évolution du stock d'éducation accumulée dans la population.

En dépit des effets de décalage et d'inertie que nous avons relevés et qui retardent le résultat de l'observation, nous ne sommes pas ici en mesure de postuler un impact positif entre niveau d'éducation et développement économique et social.

Les caractéristiques de l'économie algérienne dans la phase actuelle (stock d'éducation élevé conjugué à une crise économique, sociale et politique profonde, à un fort taux de chômage des jeunes et à une restructuration de l'ensemble de l'appareil productif entraînant des licenciements massifs) conduiraient même à envisager une configuration dans laquelle le système éducatif n'assurerait plus ses fonctions de relais avec le système économique et social.

Dans une telle configuration, le système éducatif se trouverait isolé de sa base socio-économique et n'aurait pour finalité que la reproduction de sa propre existence (effectifs croissants, expansion quantitative appelant des besoins croissants en financements...).

Ceci nous amène à un raisonnement théorique qui incite à atténuer les analyses traditionnellement admises sur le rôle de l'éducation dans le développement. En effet, diverses analyses théoriques convergent sur la détermination du rôle moteur de l'éducation dans la croissance des pays industrialisés depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Les analyses de régulation systémique confirment cette hypothèse pour la France, l'Allemagne (Diebolt et Fontvieille, 1998) et la Grande-Bretagne (Carpentier, 2000). Les recherches les plus en pointe en terme de régula-

tion systémique tendent à démontrer l'existence de mécanismes de transmission entre la croissance et l'émergence de nouvelles formes éducatives, en œuvre sur l'ensemble du cycle de vie (Michel, 1996), en liaison notamment avec la diminution progressive de la durée du travail, l'essor du contenu informationnel du travail et le développement des activités de loisir (Vallade, 1997).

Les théories de la croissance endogène reconsidèrent la théorie économique en introduisant l'hypothèse des rendements croissants (Romer, 1986) et en soulignant le rôle de l'accumulation de capital humain associé à des effets externes dans la dynamique de croissance économique soutenue (Lucas, 1988). Les analyses de la croissance endogène s'étendent sur le champ du développement à travers notamment les travaux de R. Barro (Barro et Lee, 1994) qui concluent au rôle essentiel des mêmes facteurs explicatifs de la croissance des économies industrialisées.

Il demeure que si ces approches permettent certes d'appréhender efficacement et intelligiblement le rôle de l'éducation dans les économies du centre, elles ne fournissent pas d'explication ni de solution à la configuration éducation-développement telle que nous l'avons décrite pour l'Algérie et telle qu'on la retrouve dans bon nombre de pays en développement (Vernières, 1995).

Notre raisonnement nous conduit à entrevoir une accentuation du statut périphérique des économies en développement à travers le traitement de la relation éducation-développement par la théorie économique. L'éducation et la formation sont en passe de devenir des enjeux stratégiques de croissance soutenue dans les pays du centre, alors que, dans les sociétés périphériques, l'éducation semble stagner à son stade de « besoin essentiel », sans véritable rôle d'impulsion sur la dynamique de développement.

Un champ est ici ouvert pour repenser la portée des théories économiques du développement, pour considérer l'ouverture à la pluridisciplinarité et pour placer l'enjeu du développement des hommes au centre de la réflexion sur les relations dynamiques entre éducation et développement.

## Bibliographie

- AHUJA V., FILMER D., (1995), « Educational Attainment in Developing Countries : New Estimates and Projections Disaggregated by Gender », *A Background Paper for the World Development Report 1995*.

- BANQUE MONDIALE, (1998), *Rapport sur le développement dans le Monde*, Paris, Economica.
- BARRO R., LEE J., (1993), « International Comparisons of Educational Attainment », *Journal of Monetary Economics*, vol.32, n°3, December, pp.363-394.
- BECKER G.S., (1962), « Investment in Human Capital : a Theoretical Analysis », *The Journal of Political Economy*, vol.70, n°5, pp.9-49.
- BEN HAMMOUDA H., (1998), « Les théories du développement du post-ajustement », *Economie Appliquée*, tome LI, n°2, p.95-121.
- BERTHELEMY J.C, DESSUS S., VAROUDAKIS A., (1997), « Capital humain et croissance : le rôle du régime commercial », *Revue Economique*, vol.48, n°3, pp.419-427.
- BLAUG M., (1977), « Economics of Education in Developing Countries - Current Trends and New Priorities », in Blaug M., *The Economics of Education and the Education of an Economist*. Edward Elgar, London, pp.73-84.
- CARPENTIER V., (2000), *Développement éducatif et performances économiques au Royaume-Uni aux XIX<sup>ème</sup> et XX<sup>ème</sup> siècles*, Thèse de Doctorat ès Science Economique, Université Montpellier 1, 2000.
- CARRY A., (1996), *Stock de formation et formation du stock. Une estimation de l'évolution du stock de formation accumulée en France de 1820 à 1995*, Rapport final, Soutien de programme du CNRS Education et croissance en Europe.
- CARRY A., (1998), « Un indicateur synthétique du stock de formations accumulées dans la population active française (XIX<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècles) », Communication aux Entretiens de la *Société de Démographie Historique* et de l'*Association des Historiens Economistes*, Paris, 4 et 5 décembre 1998.
- COLONNA F., (1975), *Instituteurs algériens : 1883-1939*, Presse de la FNSP-CNRS, Paris.
- CONUS M.-F., (1989), « Pour une approche des fluctuations longues de la qualification de la force de travail : le développement du système éducatif français », *Revue d'Economie Méridionale*, vol. 36-1/1988, n° 141, pp.73-86.
- DEBEAUVAIS M., MAES P., (1968), « Une méthode de calcul du stock d'enseignement », *Population*, vol. 23, n°3, pp. 415-436.

- DENISON E.W., (1962), *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternative Before Us*, Supplementary Paper n°13, Committee for Economic Development, New York.
- DENISON E.W., (1967), *Why Growth Rates Differ. Postwar Experience in Nine Western Countries*, The Booking Institution, New York.
- DIEBOLT C., FONTVIEILLE L., (1998), « Dynamic Forces in Educational Development. A Long-Run Comparative View. The Case of France and Germany in the Nineteenth and Twentieth Centuries », *Working Paper*, LAMETA/CNRS.
- FONTVIEILLE L., (1976), *Evolution et croissance de l'Etat français : 1815-1969*, Numéro spécial de la revue *Economie et Sociétés*, Cahiers de l'ISMEA, Série AF, n° 13, pp.1655-2149.
- FONTVIEILLE L., (1990), « Education, Growth and Long Cycles. The case of France in the 19<sup>th</sup> and 20<sup>th</sup> Centuries », in Tortella G. (Ed.) : *Education and Economic Development since the Industrial Revolution*, Generalitat Valenciana, Valencia, pp.317-335 .
- FONTVIEILLE L., (1994), *Approches du concept de volume appliqué à la production des services non marchands : le cas de l'éducation au XIX<sup>ème</sup>-XX<sup>ème</sup> siècles*, Communication au Colloque *Economie historique : bilan et perspectives*, Paris Jussieu, 1-2 décembre 1994.
- FONTVIEILLE L., MICHEL S., (1998), « Transformation des rapports de production capitalistes et construction de leur dépassement. Application à la relation éducation-croissance », *Congrès Marx International II*, Paris, 30 septembre-3 octobre 1998.
- HUGON P., (1991), « L'économie du développement, le temps et l'histoire », *Revue Economique*, vol. 42, n°2, pp. 339-361.
- LUCAS R.E., (1988), « On the Mechanics of Economic Development », *Journal of Monetary Economics*, vol.22, n°1, pp.3-42.
- MICHEL S., (1996), *Transformation de la relation de la formation à l'économie : un processus d'autonomisation. Une approche en terme de régulation*, Thèse de Doctorat ès Science Economique, Université Montpellier 1.
- MITCHELL B.R., (1995), *International Historical Statistics. Africa, Asia & Oceania 1750-1988*, 2<sup>nd</sup> Edition, Stockton.
- ONS, (s.d), « Rétrospective 1962-1991 », *Statistiques*, n°35, Alger.
- ONS, (1994), « Démographie : Projections de la démographie 1990-2020 », *Collections Statistiques*, n°66, Alger.

- PSACHAROPOULOS G., WOODHALL M., (1988), *L'éducation pour le développement : une analyse des choix d'investissement*, Economica.
- RADP- HAUT CONSEIL A L'EDUCATION, (1997), « Principes généraux pour une nouvelle politique éducative et réforme de l'enseignement fondamental », *Avant-Projet*, Alger, Décembre 1997.
- RADP, MEN, DP-SDS, (1999), *Données Statistiques*, n°37.
- ROMER P., (1990), « Endogenous Technical Change », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 5, pp. 71-102.
- SCHULTZ T.W., (1961), « Investment in Human Capital », *American Economic Review*, vol.51, n°1, pp.1-17.
- SOLOW R.M., (1957), « Technical Change and the Aggregate Production Function », *The Review of Economics and Statistics*, vol.39, n° 3, pp.312-320.
- UNESCO, (1997), *Classification Internationale Type de l'Education*, Conférence Générale XXIX<sup>ème</sup> session, novembre 1997.
- VALLADE D., (1997), *Essai de caractérisation économique de la formation-loisir*, Mémoire de DEA, Université Montpellier 1.
- VERNIERES M. (éd.), (1995), *Ajustement, Education, Emploi*, GDR-CNRS Emploi-Formation Développement, Economica CNRS, Paris, 255p.
- VILLA P., (1995), « La mesure du capital éducatif », *Document de Travail CEPII*, n° 95-06, sept. 1995 .
- WALLERSTEIN I., (1998), « The Rise and Future Demise of World-System Analysis », *Review*, XXI, 1, 1998, pp.103-112.



## LA FORMATION EN TANT QU'ÉLÉMENT DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

**M. Vernières**

LES-MATISSE, UMR CNRS, Université de Paris I

Dans le contexte actuel de mondialisation, la qualification de la main-d'œuvre est plus que jamais un élément clé de différenciation entre les économies, nationales ou régionales. La dotation de chacune est essentielle pour déterminer sa position au sein de la division internationale du travail. Or, la formation, combinée à l'expérience acquise au travail, est à l'origine du processus d'acquisition des qualifications<sup>1</sup>. Dans ce contexte de concurrence internationale accentuée, les systèmes d'éducation et de formation jouent un rôle d'autant plus important qu'ils demeurent spécifiques à chaque nation ou même région. Ils apparaissent donc comme un élément décisif de la régulation d'ensemble des économies considérées.

En effet, en utilisant les catégories analytiques de la théorie de la régulation (Boyer et Saillard, 1995), il apparaît que le système d'éducation et de formation est l'un des éléments essentiels de deux des formes institutionnelles analysées par les régulationnistes : l'Etat et le rapport salarial<sup>2</sup>.

Dès lors, au sein de ce dernier, la maîtrise des processus de formation apparaît comme un élément important de la mobilisation de la main-d'œuvre disponible. Selon que cette maîtrise est plus ou moins entre les mains des pouvoirs publics, des entreprises ou des ménages, les rapports

---

<sup>1</sup>. Pour une analyse d'ensemble des rapports entre formation et emploi, voir par exemple, Vernières (1993), Paul (1989).

<sup>2</sup>. Cette approche peut également être utilisée pour l'analyse de la situation de catégories particulières de pays des tiers mondes. Voir par exemple Vernières (2001).

de force internes à la société considérée changent. Il n'est donc pas surprenant que les firmes, généralement de grande taille, qui construisent des stratégies élaborées, accordent une place significative aux questions de formation, partie intégrante de leur stratégie des ressources humaines (Gazier, 1993).

Etudier les relations entre mobilisation de la main-d'œuvre et formation conduit, dans un premier temps, à souligner la diversité des acteurs du système de formation et leur rôle respectif (I), parmi ceux-ci, les entreprises dont le comportement détermine, à titre principal, l'usage qui est fait des travailleurs disponibles. Aussi sera proposée une grille d'analyse de leurs comportements par rapport à la formation. Ces comportements apparaissent, tout à la fois, à l'examen de leurs politiques de recrutement (II) et à celui de leurs politiques de formation du personnel en poste (III).

### I.- Les rôles des acteurs du système de formation

Le système de formation est un ensemble structuré, composé d'institutions et d'acteurs divers qui constituent un tout organique. Cet ensemble peut se décomposer en trois éléments :

- les institutions scolaires, privées ou publiques, qui dispensent des éléments de formation professionnelle, mais aussi d'éducation générale, facteur d'intégration sociale ;
- les organismes de formation directement liés aux institutions professionnelles (chambre de commerce et d'industrie, syndicats professionnels de branche...) ;
- les services de formation internes aux entreprises.

Selon le sous-ensemble considéré, la place relative des différents acteurs change, mais ils interviennent tous dans ces différents segments du système de formation. De fait, ces segments sont interdépendants et la plus ou moins grande efficacité d'un système de formation, c'est-à-dire sa capacité à répondre aux besoins de la société considérée, dépend largement des relations entre eux et, donc, de la cohérence d'ensemble du système.

1) Les ménages sont sensibles à l'impact de l'éducation et de la formation sur le devenir de leurs membres. Ils émettent ce que l'on peut appeler une demande sociale de formation. Celle-ci est très marquée par leur capacité plus ou moins grande à se projeter dans l'avenir. Elle l'est aussi par le prestige social lié aux différents métiers et par leur rémunération, tels qu'ils apparaissaient dans les périodes antérieures. Ils interviennent principalement dans le premier segment, mais ne sont pas absents des

deux autres, en particulier à travers leurs revendications, individuelles ou collectives, de formation permanente.

2) *L'Etat et les collectivités territoriales publiques* occupent une place particulièrement importante dans le système de formation. Ils sont le principal financeur, gestionnaire et responsable du premier sous-système, généralement le plus important, au moins en termes financiers. Ils sont également demandeurs de formation pour leur personnel. Dans bon nombre de pays en développement, l'Etat fut longtemps, et de très loin, le principal employeur de la main-d'œuvre la plus qualifiée.

Mais il a également une fonction irremplaçable de coordonnateur et d'arbitre entre les stratégies, non nécessairement compatibles, des autres acteurs de la relation formation-emploi. En ce sens, l'existence et la qualité d'une véritable politique nationale d'éducation et de formation professionnelle, et ses modalités de décentralisation, apparaissent essentielles quant à l'efficacité d'ensemble d'un système économique.

3) Sous le terme *d'intermédiaires non gouvernementaux* peuvent se regrouper une série d'acteurs divers du système de formation. Il s'agit des associations, syndicats et organisations diverses qui interviennent dans ce domaine. Plus encore que les précédents, le nombre, la nature et l'importance de ces acteurs varient d'un pays à l'autre. En effet, il peut aussi bien s'agir d'intermédiaires tels que les organismes collecteurs de fonds destinés à la formation, de structures d'expertise (ingénierie de la formation...), de structures de coordination locale (missions locales...).

La grande diversité des acteurs du système d'éducation et de formation entraîne très naturellement que leurs logiques d'action soient très différentes. D'un acteur à l'autre, en reprenant les catégories des théories des conventions, domine l'une ou l'autre des logiques marchandes, industrielles, domestiques ou civiques. Ce constat se vérifie même à l'intérieur des grandes catégories d'acteurs du système de formation ici distinguées.

4) Ceci est tout particulièrement vrai des *entreprises* qui sont, tout à la fois, demandeuses de formation pour leur main-d'œuvre, soit en cours d'emploi, soit lors de l'embauche, et productrices de formation à travers leurs actions propres de formation, via l'apprentissage ou leurs services de formation. Selon qu'il s'agit de firmes multinationales, de grandes firmes nationales ou de petites entreprises, leurs comportements diffèrent. Des différences sont également très sensibles selon les secteurs de production.

## II.- Analyse des politiques de recrutement des firmes

1) Par *recrutement*, il convient d'entendre le processus par lequel un nouveau travailleur entre dans une entreprise avec un contrat de travail. Une distinction peut de plus être effectuée entre recrutement temporaire et recrutement définitif dans les pays, comme la France, où cette distinction a un sens juridique.

Confrontées à la diversité des caractéristiques des recrutés potentiels, les entreprises, lors de l'opération de recrutement, qui peut être théoriquement, à partir des outils analytiques de la théorie des conventions, définie comme la mise en forme des qualités, mettent en place des *intermédiaires locaux* spécifiques, généralement internes à la firme (Saunier, 1993). Ces intermédiaires ont pour but de rendre compatibles et comparables les ressources internes et externes. Ces intermédiaires s'opposent donc aux intermédiaires généraux, tel le diplôme.

Sur ces bases, Jean-Marie Saunier propose de distinguer sept points clés d'analyse : les motifs des embauches, les arbitrages internes/externes, l'organisation de la recherche, le choix des critères, la fixation du salaire, le choix des recrutés.

L'étude de ces points permet de caractériser les entreprises étudiées en référence à quatre formes de coordination élémentaires (domestique, marchande, industrielle et civile). La mise en œuvre de cette grille d'analyse, pour étudier trois entreprises d'une nature très diverse, lui permet alors de montrer que ces logiques se modifient en fonction des transformations de la nature des produits et de la situation du marché du travail. Dans les trois cas présentés, ces évolutions sont très diverses puisque l'on passe du marchand à l'industriel, du domestique à l'industriel et de l'industriel au domestique (Saunier, 1995).

Le processus de recrutement apparaît donc comme complexe et très variable d'une entreprise à l'autre. Il est également marqué par la situation du marché du travail. En période de fort chômage, l'existence de longues périodes d'essai est facilitée, dans le cas français, par le développement des contrats à durée déterminée, de l'intérim et des stages.

2) Il ne s'agit pas ici d'analyser l'ensemble de ce processus de recrutement. Il convient simplement d'y dégager la place qu'y tient *la formation acquise antérieurement* par les travailleurs susceptibles d'être embauchés. Cette place est d'autant plus grande que le candidat à l'embauche est plus jeune, c'est-à-dire entré depuis peu de temps dans la population active. En effet, plus l'ancienneté au sein de celle-ci est grande, plus l'expérience professionnelle est importante. Aussi, la nature des emplois occupés et les conditions de leur exercice sont alors un élément de référence essentiel permettant au recruteur d'identifier les qualités propres, les compétences

du candidat à l'emploi. Certes, la formation initiale et les formations continues suivies sont un élément non négligeable, mais qui n'a pas le rôle essentiel, bien que variable, joué pour les plus jeunes.

C'est donc le comportement à l'égard de ces derniers qui sera examiné ici, car il est particulièrement révélateur de l'attitude des employeurs vis-à-vis de la formation. Pour ce faire, seront utilisés les résultats des travaux de J.F. Lochet et al. (1995) conduits pour le Commissariat au Plan. Leurs travaux les ont conduits à proposer quatre types de comportement en ce domaine. Bien sûr, ces modèles peuvent parfois se combiner au sein d'une même entreprise selon les catégories de main-d'œuvre concernées.

Les entreprises qu'ils appellent *autodidactes* se caractérisent par une absence de référence au diplôme lors de l'embauche. Celle-ci est un acte décentralisé au niveau des services. Il n'y a pas de profil type, de standard commun aux divers embauchés. Les caractéristiques individuelles sont seules valorisées. Dès lors, ce type d'entreprises va mettre l'accent sur les formations spécialisées, réalisées pour le personnel embauché, très souvent par des centres de formation internes distribuant leurs propres labels pour des spécialités très liées aux métiers et caractéristiques propres de l'entreprise.

Les entreprises *partenaires du système de formation* ont une politique centralisée de recrutement. Les critères sont explicités, en particulier le rôle du diplôme qui est, là, important. Mais ces firmes s'impliquent fortement dans la formation initiale en ayant un véritable partenariat avec les institutions de formation. Celui-ci prend des formes variées : accueil de stagiaires, participation aux enseignements, versement de la taxe d'apprentissage. Ces entreprises recourent volontiers aux dispositifs d'apprentissage en alternance.

Les entreprises clientes *du système de formation* ont, comme les précédentes, des règles de recrutement formalisées et centralisées fondées sur des critères explicites. Le diplôme obtenu y joue un rôle essentiel, avec une prise en compte attentive de la spécialité fine. Ce n'est que dans la phase ultime de sélection que le potentiel propre de l'individu est pris en compte. Mais ce type de firmes ne s'implique pas dans la formation des jeunes et les formations en alternance n'y sont guère prisées.

La dernière catégorie d'entreprises, celles qui sont *attentistes vis-à-vis de la formation*, formalisent très peu leurs pratiques de recrutement. Celles-ci sont réduites au minimum. Les critères d'embauche sont dès lors fort peu explicités et la référence au diplôme est absente. Lors du recrutement, les qualités des travailleurs sont très mal identifiées. C'est lors de la période d'essai, sur CDI ou sur CDD et intérim, que celles-ci sont

appréciées, ce qui se traduit par d'importants départs lors de cette période, que ce soit par démission, licenciement ou fin de contrat temporaire.

Il apparaît donc que, selon les types d'entreprises présents ou dominants dans un secteur, une région ou un pays donné, l'impact de la formation pour la mobilisation de la main-d'œuvre sera très différent car ces comportements réagissent fortement sur les capacités d'adaptation du système de formation aux évolutions réelles et souhaitables du secteur directement productif. Ainsi, il semblerait qu'une majorité d'entreprises tunisiennes relèvent de la quatrième catégorie, ce qui renforce le décalage constaté entre le système de formation tunisien et l'évolution des structures productives (Boukhris, 2000).

### III.- La formation en cours d'emploi

1) La *formation en cours d'emploi* ou formation continue peut se définir comme l'ensemble des actions spécifiquement destinées à accroître ou transformer la qualification des travailleurs expérimentés qui y participent. Elle est donc distincte de la formation initiale des jeunes, que celle-ci soit assurée en milieu scolaire ou par alternance entre périodes passées à l'école et en entreprise. Dans les deux cas, il s'agit de travailleurs sans expérience professionnelle ou en cours d'acquisition de celle-ci.

La formation continue peut se réaliser sous des formes très variées : recours à un tuteur qui consacre une partie de son temps à la formation sur le terrain de travailleurs en formation, stages à l'extérieur de l'entreprise, séminaires assurés pour le personnel par des cadres de la firme.... Dans tous les cas, elle représente un coût pour l'entreprise : coût direct de la formation, mais aussi salaires versés qui ne représentent pas la contrepartie d'une production immédiate. La formation apparaît donc bien comme un *investissement*. Mais cet investissement en capital humain a la particularité d'être incorporé dans la personne qui en est la bénéficiaire ; dès lors en cas de départ de celle-ci, cet investissement est perdu pour la firme.

De ce fait, le comportement des firmes en matière de formation continue va varier en fonction de l'horizon économique qui est le leur. Une entreprise dont l'*horizon économique* est court va peu investir en formation. Mais, cet investissement est aussi très lié à l'ensemble de ses caractéristiques et plus particulièrement de sa politique de gestion de la main-d'œuvre.

2) Du fait de l'obligation légale de dépenser un pourcentage minimum de leur masse salariale issue de la loi de 1971, les dépenses des entreprises françaises en formation continue sont bien connues grâce à l'ex-

ploitation annuelle faite par le Céreq de leurs déclarations (accessible sur le site internet du Céreq), mais aussi d'enquêtes plus ponctuelles réalisées dans des pays très divers<sup>3</sup>.

De ces données et travaux, il ressort, en première analyse, que :

- les *entreprises de petite taille* forment moins leur personnel. En effet, leur horizon économique est en général moins long. Il leur est plus difficile de remplacer les personnels en stage de formation. Elles ne peuvent disposer de services spécialisés dans l'organisation et la gestion de cette activité.
- le *secteur d'activité* est également un facteur important de différenciation. Les études menées à partir des séries longues françaises montrent que le classement des secteurs en fonction de leurs dépenses de formation continue a peu varié<sup>4</sup>. Ainsi, l'énergie, les transports et les banques sont les secteurs les plus formateurs. En deuxième lieu se situent les secteurs producteurs de biens d'équipements et intermédiaires. A l'opposé, les industries de biens de consommation, le BTP, le commerce, les services aux particuliers forment peu.
- tous les personnels ne sont pas formés avec la même intensité. Les travailleurs peu qualifiés le sont le moins. Les cadres et, surtout dans les périodes de forte réorganisation des structures productives, les agents de maîtrise le sont le plus. Ainsi ressort très fortement le fait que la formation continue financée par les entreprises ne peut suppléer à une éventuelle insuffisance de la formation initiale.

3) D'autres travaux ont nettement mis en lumière les liens existant entre les différents éléments de la *politique de gestion du personnel*. Ainsi, G. Podevin (1990) a montré que les secteurs où la mobilité interne des personnels est importante (promotions internes) sont également ceux où le niveau de formation au recrutement est le plus élevé et la formation continue la plus intense.

Une autre étude portant sur les innovations en matière de formation (Méhaut, 1989) conduit à souligner que les entreprises qui innovent en ce domaine considèrent cela comme un élément de leur stratégie globale. Dès lors, la formation répond aux besoins stratégiques de l'entreprise qu'il s'agisse :

- de mobiliser l'ensemble du personnel pour réorganiser en profondeur une unité de production ;

---

<sup>3</sup>. Voir par exemple, pour quelques pays d'Asie, Salomé et Charms (1988), pour le Liban Alsaghir et al. (2000), pour la Tunisie Boukhris (2000).

<sup>4</sup>. Par exemple Berton et Podevin (1991)

- d'anticiper de profondes mutations à venir des structures productives non encore identifiées dans le détail ;
- d'accompagner les transformations de certains services ou ateliers.

4) Ces travaux invitent à souligner avec force que les modalités de formation, en tant que moyen efficace de mobilisation de la main-d'œuvre, sont étroitement liées à l'état des forces productives de la firme, du secteur, de la région ou du pays analysé. C'est ce que confirment les enseignements qui peuvent être tirés d'une étude conduite pour l'OCDE par Salomé et Charmes (1988) et portant sur la formation en cours d'emploi en Corée, en Indonésie, à Hong-Kong, à Singapour et à Taiwan. Dans ces cinq pays d'Asie, les auteurs distinguent trois phases correspondant à des structures productives nettement différenciées.

La *première étape* correspond à l'existence d'un système productif peu complexe. Les besoins en programmes organisés de formation en cours d'emploi apparaissent réduits et le développement de l'enseignement technique initial ne s'impose pas. La priorité a été accordée à la formation générale de base.

La *seconde étape*, marquée par une diversification de l'appareil productif et l'apparition de nouvelles industries plus complexes, exige un investissement spécifique dans de nouvelles qualifications. Des programmes élaborés de formation en cours d'emploi ou post-formation initiale s'imposent. Les pouvoirs publics sont incités à intervenir. Ce fut le cas de la Corée, de Singapour et de Taiwan au cours des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt.

La *troisième étape*, que ces trois pays ont franchie au seuil des années quatre-vingt-dix, se caractérise par l'existence d'un système de formation continue très développé. Elle implique un effort d'amélioration et de rationalisation de la politique publique en ce domaine afin de mobiliser les ressources et les initiatives des entreprises.

Il apparaît que les gouvernements de ces pays ont consacré beaucoup d'efforts à leur politique d'éducation et de formation. Ces efforts ont porté en premier lieu sur l'enseignement général. Puis, avec l'accélération et la diversification de la croissance industrielle, l'enseignement technique et la formation professionnelle ont été développés.

Ainsi, les entreprises intègrent les questions de formation dans leurs actions destinées à mobiliser la main-d'œuvre. Mais, selon leurs choix en matière de politiques de gestion du personnel et la nature de leurs structures productives, les entreprises investissent plus ou moins en formation. Rien ne permet de considérer que ces investissements sont a priori suffisants pour le devenir de l'économie dans son ensemble, dans un contexte d'évolution rapide des structures productives et de transformations tech-

niques et organisationnelles. Dès lors, même dans un contexte idéologiquement très libéral, l'intervention des pouvoirs publics s'impose pour assurer les formations nécessaires.

### Bibliographie

- ALSAGHIR L., LOCHET J.F., KASPARIAN R., VERNIERES M., (2000), *Formation et emploi scientifique au Liban*, Document LES-MATISSE.
- BERTON F., PODEVIN G., (1991), « Vingt ans de formation professionnelle continue », *Formation Emploi*, avril.
- BOUKHRIS A., (2000), *Le développement des ressources humaines : de la formation à l'emploi en Tunisie*, Thèse soutenue à l'Université de Paris I, mai.
- BOYER R., SAILLARD Y. (ed), (1995), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte.
- GAZIER B., (1993), *Les stratégies des ressources humaines*, La Découverte.
- LOCHET J.M., PODEVIN G., SAUNIER J.M., (1995), *La formation endogène au processus de recrutement des jeunes*, Rapport pour le Commissariat général au Plan (une présentation synthétique a été effectuée in *Produire des compétences pour gérer les recrutements*, Céreq Bref n°111, juillet),
- MEHAULT P., (1989), *Les innovations en formation*, Rapport de recherche collective pour le Commissariat Général au Plan (une présentation synthétique a été effectuée in Céreq Bref n°49, décembre).
- PAUL J.J., (1989), *La relation formation-emploi*, *Economica*
- PODEVIN G., VERDIER E., (1990), « Formation continue et évolution du marché du travail », *Travail et Emploi* n°44.
- SALOME B., CHARMES J., (1988), *La formation en cours d'emploi : cinq expériences asiatiques*, OCDE, Paris.
- SAUNIER J.M., (1993), *Contribution à l'analyse des pratiques de recrutement : du marché aux espaces de qualification*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Paris I.
- SAUNIER J.M., (1995), « La définition des qualités au moment de l'embauche », in Podevin G. (ed), *Le recrutement*, Documents Céreq n°108, septembre.

VERNIERES M., (2001), « Les systèmes de formation dans la régulation des pays des Tiers Mondes », in J.-P. Faugère et A. Kartchevsky (*coord.*), *Philosophie, travail, système(s) : hommage à Guy Caire*, l'Harmattan.

VERNIERES M., (1993), *Formation Emploi, enjeu économique et social*, Cujas, Paris.

# TRAVAIL ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ELEMENTS D'ANALYSE EPISTEMOLOGIQUE

**A. Nourouline**

Département d'Ergologie-APST, Université de Provence

Deux problèmes épistémologiques liés à la question de la *mobilisation de la main-d'œuvre* font l'objet de notre réflexion. Le premier est celui de savoir comment accéder aux réalités multidimensionnelles et complexes du contexte auquel participe la *main-d'œuvre* ; le second pose la question de la diversité des connaissances nécessaires pour éclairer le débat sur un sujet qui se situe au cœur de la vie sociale de toute société, quelle que soit la place qu'elle réserve aux activités productives. Une voie d'accès incontournable pour comprendre la situation de la *main-d'œuvre*, ainsi que les conditions et les modalités de sa *mobilisation*, réside dans un effort de compréhension du travail comme ensemble d'activités humaines, historiquement et socialement constituées, c'est-à-dire l'ensemble des activités qui permettent aux groupes humains de satisfaire leurs besoins de vie dans leur milieu d'existence. Cela implique, d'une part, que l'*œuvre* dont il est question dans la *main-d'œuvre* relève d'un ouvrage, ou d'un travail, qui déborde largement sa dimension marchande en terme d'emploi et, d'autre part, que l'état et le statut de la *main-d'œuvre* ne sont compréhensibles qu'inscrits dans le contexte spécifique qui la produit et la mobilise. La *mobilisation de la main-d'œuvre* telle qu'elle est définie dans le réseau Travail et Mondialisation (TeM) : « l'ensemble des moyens économiques, sociaux et institutionnels utilisés pour la mise au travail, la définition des rapports de travail et la fixation de la *main-d'œuvre* » (UR Travail et Mondialisation, 1999). présente l'intérêt d'être un concept ouvert à la fois à la variabilité des situations existant selon les pays et à la dialectique qui ne peut que se déployer dans le processus actuel dit de *mondialisation*. La *main-d'œuvre* n'est donc pas

seulement une force de travail comprise à travers l'engagement et la mobilisation du corps dans la réalisation des activités. Elle est aussi ce qu'elle contient et la constitue : des savoirs, des savoir-faire, des valeurs..., produits dans un contexte historique spécifique qui entrent dans un rapport dialectique avec la main-d'œuvre.

Beaucoup d'anthropologues montrent l'existence de liens étroits entre le travail et l'ensemble des dimensions constitutives de la vie humaine. Dans les travaux concernant le secteur de la pêche on peut citer Jean-Pierre Chauveau et Eyolf Jul-Larsen (2000) : « La différence d'interprétation des institutions du mareyage démontre de manière exemplaire une de nos principales préoccupations quant à l'analyse institutionnelle. Il reste fondamentalement impossible d'expliquer la croissance économique des pêches artisanales africaines sans prendre en compte le contexte politique et social dans lequel se développent ces institutions. Cela inclut, non seulement les institutions immédiates de production et de commercialisation, mais encore davantage celles qui régulent *la vie de tous les jours* » (p. 51). Cette façon d'approcher les problèmes de la pêche s'effectue par démarcation ou dépassement du *paradigme halieutique* considéré par Chauveau et Jul-Larsen comme trop centré dans une approche naturaliste, technique et productiviste des problématiques de la pêche. La prise en compte d'une dimension institutionnelle, qui dépasse le champ strict de la pêche tout en l'influençant et le déterminant, paraît indispensable à ces deux auteurs. Pour eux, l'extension du contexte d'étude répond à l'exigence d'analyser, lorsqu'on étudie des problèmes relatifs à la pêche, les institutions les plus proches et les plus éloignées de la production et de la commercialisation. De son côté, Philippe Geslin, s'inspirant des travaux anthropo-technologiques d'Alain Wisner, met au centre de l'extension du contexte, l'exigence d'analyser les activités de travail en étroite corrélation avec d'autres activités et d'autres dimensions proches et éloignées de la situation de travail qui fait l'objet de la recherche. Il explique pourquoi il est important de comprendre le travail dans la riziculture pour comprendre le travail dans la saliculture, et inversement, chez les populations du littoral guinéen. Il pose à sa manière la nécessité d'élargir le champ d'observation et d'analyse pour pouvoir comprendre les conditions de travail et d'utilisation des techniques. « ...pour la production salicole, cette seule considération permet d'élargir les domaines d'explication et ne réduit plus l'analyse des déterminants de l'activité de production aux seuls moyens et conditions d'exécution du travail (outil/environnement), mais l'étend aux caractéristiques de la société étudiée, de façon implicite aux individus qui la composent, et au cadre plus large des politiques de développement menées aux échelons nationaux et internationaux depuis plusieurs décennies. » (Geslin, 1999, p.47). Cette dialectique que

recherche Ph. Geslin entre des déterminants immédiats des conditions de l'activité et d'autres plus éloignés correspond à un essai de combinaison méthodologique partant d'une analyse ergonomique de l'activité qui fait remonter à des éléments d'un contexte ouvert et large qui relève plus de l'anthropologie. Dans *Anthropologie et développement*, J-P Olivier de Sardan pose cette problématique en terme de *contexte de l'interaction* : « On doit prendre en compte le fait que les interactions *projet-milieu* s'opèrent dans un contexte (écologique, économique, institutionnel, politique) qui influe très largement sur les effets de cette interaction. [...] Tout projet de développement rural sera ainsi confronté à de multiples facteurs qu'il ne maîtrise pas et dont il dépend pour partie : aléas climatiques, système des prix, structures d'approvisionnement et de commercialisation, autres interventions sur le même milieu » (1998, p. 127). Le *contexte de l'interaction* influence le traitement du projet de développement sous l'effet des déterminants qui partent du milieu au projet, du projet au milieu relativement à la posture, à la situation des acteurs par rapport au projet et dans le milieu de vie.

A partir de ces apports, il semble possible de cheminer vers une élucidation du problème de la *mobilisation de la main-d'œuvre* inscrite dans un contexte dont les déterminants dépassent la situation immédiate de travail, mais dont l'analyse de l'activité est nécessaire pour avoir prise sur une complexité et une multidimensionnalité locale (dans l'activité) en sorte de mieux remonter vers une complexité et une multidimensionnalité au niveau de déterminants du contexte global. Alors, la pluridisciplinarité qu'imposera la pluralité des dimensions des activités de travail en appellera à une autre pluridisciplinarité (étroitement liée à la première) relative à la pluralité des dimensions du développement.

Pour étayer notre analyse, nous proposons de traiter la problématique de la mobilisation de la main-d'œuvre dans une étude sommaire d'un groupe humain à l'échelle d'un village aux Comores afin d'observer : 1) la profonde imbrication entre le travail marchand et le travail non-marchand dans cette société ; 2) le maillage des dimensions du travail et de la vie avant de tenter de dégager de ces observations deux conséquences épistémologiques qui font écho aux deux problèmes évoqués plus haut : celui des modalités d'accès aux réalités et celui de la variété des savoirs nécessaires à une telle démarche. Dans l'analyse des problèmes épistémologiques que pose l'analyse du travail et des conditions de mobilisation de la main-d'œuvre, nous distinguerons trois niveaux de contexte :

- le contexte restreint : il inclue des éléments multidimensionnels constitutifs de la situation de travail immédiate allant du poste de travail, s'il y a lieu, à l'atelier, au service, à l'entreprise, etc. ;

- le contexte médian : il contient les éléments multidimensionnels qui interviennent dans l'interaction entre les déterminants de la situation de travail immédiate (dans le contexte restreint) et l'ensemble des dimensions de la société les plus proches du contexte restreint ;
- le contexte large : il est constitué des éléments des différentes dimensions de la société qui sont très éloignés de la situation de travail immédiate, mais sont en relation et influencent les activités effectuées dans le contexte restreint.

### **I.- Maillage du travail marchand et du travail non-marchand**

Comment une communauté de pêcheurs dans un village aux Comores satisfait-elle ses besoins de vie ?<sup>1</sup> Sans chercher à adopter une approche normative des besoins, on peut s'arrêter sur les activités effectuées dans cette communauté villageoise pour procurer à ses habitants la nourriture, le logement ainsi que des infrastructures pour les soins et l'éducation.

#### **1. Activités de pêche, compétences et mobilisation de la main-d'œuvre**

##### *a) – Dans un contexte restreint*

Pour la communauté des pêcheurs, la capture du poisson est l'activité principale par laquelle les familles tentent de réunir les conditions et les moyens de satisfaction de leurs besoins de vie. Dans le métier de pêcheur, des compétences, des savoirs et des valeurs se constituent, se développent et se transmettent de génération en génération. Certaines compétences dans les techniques de capture du poisson sont valorisées par rapport à d'autres : compétences à chercher le poisson, à le pister, puis à le capturer. Les compétences techniques limitées à la simple capture du poisson sont considérées comme secondaires voire dévalorisées si l'activité de recherche est neutralisée. Cette discrimination des compétences a une incidence sur les techniques utilisées en priorité et sur celles qui trouvent un terrain d'appropriation favorable ou défavorable selon les modes de pêche qu'elles induisent. Au-delà des compétences techniques, une culture de métier doit être possédée : savoir, par exemple, lire des indices météorologiques dans le ciel, la mer et le vent. Une certaine attitude de vie est considérée comme nécessaire pour parfaire les compétences techniques et la culture de métier : être suffisamment patient pour mériter le

---

<sup>1</sup>. Le cas que nous présentons sommairement ici a fait l'objet d'une étude plus approfondie dans l'ouvrage *Techniques et cultures* (Nouroudine, 2001).

soutien de Dieu, etc. Dans cette société, être pêcheur ce n'est donc pas seulement être capable de capturer du poisson. Le pêcheur est celui qui maîtrise les techniques de recherche et de capture du poisson correspondant aux critères et au profil socialement constitués du bon pêcheur. Or ces critères débordent le cadre de la technicité pour s'étendre à tout le champ social.

*b) – Dans un contexte médian*

Etre pêcheur, c'est notamment être inscrit dans une communauté socio-professionnelle par le biais de différents types d'activité : la consécration au métier par la réalisation d'un ensemble de rites sociaux sur l'initiative des jeunes apprentis et en présence de l'ensemble de la communauté des pêcheurs ; la transmission des compétences dans le rapport de compagnonnage entre l'apprenti pêcheur et son maître ; le partage d'une partie du poisson capturé entre différentes personnes de la famille et du reste du village (en priorité les femmes enceintes, l'oncle, le chef du village, etc.) ; la présence active des pêcheurs dans le *yiko*, espace faisant fonction de débarcadère, de place publique, de marché, d'espace de jeu, etc. Cette extension du contexte restreint au contexte médian est particulièrement perceptible dans l'usage que les pêcheurs font des produits de leur travail. Dans le contexte socio-économique qui nous intéresse ici, les modes d'usage des produits du travail participent autant que les modes selon lesquels s'effectue le travail à la définition de la professionnalité du pêcheur. Quand les pêcheurs arrivent sur le *yiko*, ils forment trois parts du poisson capturé correspondant à trois usages différents : la part du don (une partie du poisson sera partagée dès l'arrivée du pêcheur sur le *yiko*) ; la part de la consommation familiale (une partie du poisson sera acheminée dans le foyer du pêcheur ; la part de la vente (une partie du poisson sera vendue sur le *yiko* ou sur les marchés). Si on applique un raisonnement purement comptable et financier à ce schéma socio-économique de production et d'échange, le travail des pêcheurs comoriens sera considéré comme non rentable, voire déficitaire. En effet, on remarque que dans le travail des pêcheurs, seule une des trois parts entre dans le circuit d'échange commercial et participe à la création de rapports marchands. Cependant, si la deuxième part de la capture, réservée à la consommation familiale, n'entre pas dans le circuit marchand, elle permet la sauvegarde de la vie et des rapports familiaux. La première part destinée au partage, quant à elle, crée et développe des rapports de sociabilité qui débordent à la fois la famille et la communauté des pêcheurs tout en plaçant le pêcheur dans un espace politique plus large de cohésion et de confrontation entre pêcheurs et non-pêcheurs.

On observe des évolutions récentes du profil de compétences de la main-d'œuvre dans le métier. Il existe un conflit de générations entre de jeunes pêcheurs et des pêcheurs plus âgés sur la manière d'insérer de nouvelles techniques de pêche telles que les Dispositifs de Concentration de Poisson (DCP) et les embarcations motorisées. L'enjeu de fond est le profilage du métier en fonction :

- de la manière dont les compétences (anciennes et nouvelles) seront discriminées, hiérarchisées, utilisées, etc. Certains pêcheurs (notamment parmi les anciens) privilégient les compétences qui relèvent d'un profil de pêcheur-pisteur tandis que d'autres (plutôt parmi les jeunes pêcheurs) favorisent les compétences qui relèvent d'un profil de pêcheur-cueilleur);
- de l'usage que les pêcheurs font des produits de la pêche. On remarque une tendance à la disparition de la part du don chez les jeunes pêcheurs.

Par conséquent, poser la question de la situation et de la mobilisation de la main-d'œuvre doit forcément intégrer l'ensemble de ces éléments qui constituent le profil socio-économique du pêcheur ainsi que la totalité de ses missions qui ne se limitent pas à la capture du poisson (dans le contexte restreint). Comprendre les compétences investies dans les activités des pêcheurs est alors nécessaire pour comprendre les conditions et les modalités selon lesquelles la main-d'œuvre peut être mobilisée. La pertinence des compétences ne répond pas exclusivement à des critères techniques et n'est pas seulement déterminée par un contexte restreint, mais réfère à des critères multidimensionnels inscrits dans un contexte large.

## **2. Interaction entre activités différentes et mobilisation de la main-d'œuvre**

L'imbrication forte entre la dimension marchande et la dimension non-marchande du métier de pêcheur prend tout son sens et sa cohérence quand on l'inscrit dans un contexte plus large, mais aussi plus complexe à l'échelle du village. La part non-marchande du travail du pêcheur entre en rapport avec la part non-marchande du travail dans d'autres métiers (agriculteur, menuisier, maçon,...). Mais, ce lien est indirect puisqu'il n'y a pas réciprocity exacte entre les acteurs de métiers différents qui font don d'une part de leurs produits de travail. Autrement dit, celui qui fait don du produit de son travail n'est pas automatiquement bénéficiaire du don du produit de travail d'un autre. Il n'y a pas non plus équivalence dans les produits donnés puisque ce qui compte ce n'est pas la valeur économique des produits donnés, mais l'acte du don, ce qu'il représente et les rapports sociaux qu'il provoque. Si le produit du travail du pêcheur n'entre pas en totalité dans un circuit d'échange marchand, cela limite considérablement

son pouvoir d'achat d'un point de vue monétaire. Cela pose la question de la satisfaction des besoins de vie. Le pêcheur ne se nourrissant pas que de poisson, une partie du manioc du paysan sera échangé contre du poisson. Puisqu'il doit offrir un toit à sa famille, il va mobiliser non seulement une *main-d'œuvre*, mais tout un ensemble de compétences techniques socialement organisées à travers des institutions collectives selon les classes d'âges.

*a) – Les classes d'âges, une institution traditionnelle de mobilisation de la main-d'œuvre*

Selon Sultan Chouzour (1994), « le *hirimu* [les classes d'âges], regroupe [...] dans une génération donnée, tous les garçons ayant sensiblement le même âge, n'ayant pas fait le grand mariage, et liés entre eux par l'appartenance commune à l'un des quatre groupes des *wanamdji* : les *washondje*, les *wazuguwa*, les *wafomanamdji* et les *guzi*. Cette instance du *hirimu* constitue donc un puissant facteur d'intégration sociale puisqu'elle est le lieu privilégié où s'apprennent, par la pratique, toutes les règles régissant l'organisation coutumière » (p. 155). Les quatre groupes cités correspondent à des sortes d'associations reliées les unes aux autres dans un rapport hiérarchique et dont les droits et les devoirs vis-à-vis du village concernent toujours le collectif dans le groupe et non les individus. Chaque groupe réalise des activités socio-économiques, et parfois politiques, correspondant à des missions spécifiques au profit du collectif villageois (concernant les biens collectifs) ou en faveur d'individus dans un processus qui relève de l'échange (donner-recevoir-rendre) tel que formalisé par Marcel Mauss (1925). Les tâches, les responsabilités les droits et les devoirs qui concernent les *wanamdji* les engagent collectivement. Selon S. Chouzour, « les *wanamdji* développent [...] le sens du bien communautaire. Ils sont ainsi responsables du *bangwe* [place publique] et de tout ce qui concourt à son fonctionnement normal. Ils doivent d'abord veiller à la propreté des lieux et des chemins qui y mènent. Ils doivent réparer ou changer tout matériel défectueux. A l'occasion, ils doivent se cotiser, si l'argent obtenu lors des différentes prestations coutumières s'avérait insuffisant. Le sens de l'entraide est très fortement encouragé. Par exemple, lors d'un mariage coutumier, les *wanamdji* sont automatiquement chargés de toute l'organisation matérielle des festivités publiques comme l'aménagement des lieux de rencontre, le transport des bananes [...] du champ à la maison de la fiancée. De plus, ils sont directement associés à toutes les tâches d'intérêt social, comme par exemple la préparation des champs pour les cultures, au profit des grands notables, ou la mise en valeur de terre appartenant au père d'un jeune en voie d'affiliation au *hirimu* des *washondje*. Parmi les fonctions confiées aux *wanamdji*, il y avait celle de média [...]. Les

informations concernant la vie sociale étaient transmises de village en village par des coursiers intrépides qui assuraient une permanence dans le *bangwe*, de jour comme de nuit » (idem, p. 156). Dans la société traditionnelle comorienne, actuellement dominante tout en étant engagée dans un processus de changement, les classes d'âges sont donc une institution centrale de mobilisation de la main-d'œuvre à l'échelle du village.

*b) – Réalisation de projets collectifs*

Les classes d'âges sont, en effet, un dispositif social de mobilisation de la main-d'œuvre et des compétences utilisé pour la réalisation de projets collectifs, et parfois individuels, au niveau du village. Pour construire un dispensaire, une école, pour électrifier le village, bitumer la route, tout le monde, dans le village, est mis à contribution. Les compétences du bûcheron, du menuisier, du maçon, seront mobilisées et utilisées notamment par le canal des classes d'âges. Pour construire des édifices collectifs, ils couperont le bois dans la forêt, le mesureront, le tailleront ; ils couperont les feuilles de cocotiers, les sécheront et les tresseront ; ils ramasseront les pierres, les disposeront et constitueront les fondations, etc. Pour les besoins financiers, le collectif villageois recourt aux dispositifs d'épargne traditionnels, les *mitsango* ou tontines (Nouroudine, 2000).

*c) – Réalisation de projets personnels*

Pour construire sa maison, le pêcheur pourra également mobiliser cette main-d'œuvre non-salariée qui sera pour lui un don reçu qu'il faudra rendre par un autre don. Mais pour les réalisations personnelles, la main-d'œuvre peut être mobilisée aussi bien par le biais des classes d'âges que par des collectifs composés pour l'occasion au niveau de la famille, du quartier, etc. Dans l'immédiat les personnes mobilisées pour construire la maison du pêcheur n'attendent qu'une seule chose de la part de celui à qui le service de construction est rendu : qu'il offre le repas à tout le monde. Lorsque l'un des participants voudra à son tour construire sa maison, le même dispositif social de mobilisation des compétences techniques sera mis en marche en dehors du circuit marchand.

*d) – Une réalité qui change*

Il convient de préciser que ce type de fonctionnement, d'organisation, de pratique, de valeurs,...est inscrit dans un processus de changement. La société comorienne change et se reconfigure. On observe l'émergence de nouvelles activités, structures, techniques, logiques économiques, rapports de sociabilité, etc. L'introduction de nouvelles technologies dans les activités de pêche et dans celles d'autres métiers ainsi que l'utilisation de plus en plus importante de nouveaux outils et matériaux importés accroît le champ des échanges marchands en même temps que se rétrécit celui

des échanges non-marchands. La tendance actuelle est dans les constructions en dur, ce qui modifie sensiblement les réalités socio-économiques qui rendaient possible la mobilisation collective et non-marchande de la main-d'œuvre pour réaliser les projets individuels et collectifs. De nouvelles compétences techniques sont nécessaires sans pour autant être toujours disponibles dans le circuit traditionnel de mobilisation de la main-d'œuvre ; de nouveaux outils et matériaux sont nécessaires (fer, ciment, tôle, etc.), mais ne sont accessibles que par l'importation et le commerce. Autrement dit, là où des rapports de sociabilité permettaient globalement de satisfaire des besoins de vie essentiels, des rapports marchands s'imposent de plus en plus. Mais, comme le pouvoir d'achat des familles dans les villages n'enregistre pas d'amélioration significative en même temps que le processus de marchandisation s'accroît, des inégalités de niveau de vie s'accroissent entre une population majoritairement pauvre et un petit groupe de grands commerçants riches spécialisés dans le secteur marchand. Dans cette situation, des besoins essentiels restent à satisfaire pendant que d'autres surgissent. Les populations villageoises sont renvoyées à elles-mêmes face à la pauvreté puisque le pouvoir de régulation de l'Etat est affaibli par l'instabilité politique et par les Programmes d'Ajustement Structurel.

### 3. Récapitulation : des axes de mobilisation de la main-d'œuvre

A partir de ces exemples, on peut d'ores et déjà tenter des extrapolations et dégager des axes de mobilisation de la main-d'œuvre dans la société traditionnelle comorienne. Le creuset de mobilisation de la main-d'œuvre se trouve dans la famille, les classes d'âges, les associations au sein de la communauté villageoise. Dans une société où l'esprit communautaire est encore fort, le travail, marchand et non-marchand, est l'un des moyens par lequel la cohésion du groupe se construit. La logique selon laquelle le travail se déploie adopte donc des règles qui ont vocation à rendre possible l'émergence de rapports sociaux qui renforcent et garantissent l'existence du groupe. Cet enjeu, collectivement partagé et omniprésent dans les activités sociales, donne lieu à ce que nous suggérons d'appeler une *logique de sociabilité* combinée à une *logique d'approximation* dans les conditions et les modalités de réalisation du travail. Une *logique de sociabilité* parce que, dans toute activité de travail effectuée, on vise au moins partiellement un objectif de consolidation des rapports entre les personnes à travers des formes de dons ou de services. Cette *logique de sociabilité* visant la *consolidation des rapports entre les personnes*, loin d'aboutir à des rapports aseptisés dans la convergence et l'unanimité, intègre à la fois la cohésion et le conflit dans la confrontation. A ce titre, l'acte du don, lorsque le pêcheur partage une partie de sa capture, revêt

déjà ce caractère dual et dialectique *cohésion/conflit*. Une *logique d'approximation*, parce que l'exactitude comptable et financière est souvent neutralisée sous l'effet des rapports d'intersubjectivité, des rapports de pouvoir, des valeurs morales et éthiques, etc. Le caractère *approximatif* de la valeur donnée aux produits du travail lors de leur mise en circulation dans le réseau social aménage presque toujours un espace dans lequel s'introduisent des rapports de sociabilité et d'insociabilité. La pratique du *marchandage* au moment où les produits entrent dans le circuit d'échange est à ce propos très significatif (Nouroudine, 2000). La combinaison de ces deux logiques a démontré une pertinence et une efficacité relatives par rapport à sa finalité qui est de favoriser, compte tenu des moyens existants, la satisfaction des besoins de vie dans un contexte économique précaire et où l'Etat est quasi inexistant.

## II.– De la multidimensionnalité du travail à l'indiscipline épistémologique

A l'instar des anthropologues, nous observons dans les situations de travail des pêcheurs un maillage étroit des dimensions du travail et des dimensions de la vie en général. Le métier de pêcheur dans les villages comoriens s'inscrit dans un espace d'économie de subsistance, utilisant des techniques artisanales. La main-d'œuvre y est d'abord familiale avant de s'étendre dans les classes d'âges, dans le quartier puis à l'ensemble du village. Plusieurs dimensions allant du contexte restreint au contexte large en passant par le contexte médian déterminent le travail et la main-d'œuvre dans le métier de pêcheur.

### 1. Éléments de repères de la multidimensionnalité du travail de pêche

Sans entrer dans le détail, on peut indiquer quelques éléments de repère de cette multidimensionnalité. *Dimension du droit* : l'exercice du métier est régi par des règles et des préceptes qui relèvent des trois sortes de droit en vigueur dans la société comorienne : le droit coutumier, le droit français (hérité de la colonisation) et le droit musulman. La difficulté d'opérer une synthèse de ces trois sources juridiques se traduit par des contradictions que la communauté des pêcheurs s'évertue à gérer au quotidien. *Dimension des valeurs* : un certain nombre de techniques de pêches, variables selon les villages, sont interdites ; des produits de la mer, pourtant comestibles, sont soit frappés de tabou soit simplement ignorés. *Dimension de la santé* : l'inexistence de moyens matériels pour assurer la sécurité des pêcheurs provoque des disparitions récurrentes en mer. *Dimension sociologique* : deux aspects sont particulièrement signifi-

catifs : tout d'abord la disqualification sociale du pêcheur puisque être pêcheur dans ce contexte, c'est être situé au plus bas niveau de la hiérarchie sociale ; ensuite la division sexuelle du travail : en général la capture du poisson se fait par les hommes tandis que les femmes prennent en charge la vente et la revente dans les marchés.

Toutes ces dimensions ainsi que les autres (artistiques, religieuses, etc.) se retrouvent dans le métier et la professionnalité des pêcheurs. Elles ont une incidence sur le profil technique et social de la main-d'œuvre disponible dans le métier. On remarque, par exemple, que les conditions de travail difficiles dans le contexte restreint du travail (situation de travail immédiate) et la disqualification sociale du métier dans le contexte large (le milieu social global) n'encouragent pas les jeunes à s'insérer dans les dispositifs de compagnonnage pour apprendre le métier. Le renouvellement de la main-d'œuvre est donc faible car les jeunes hésitent à exercer un métier risqué et socialement dévalorisé.

L'ensemble des dimensions de l'homme en société (l'économique, le juridique, l'éthique, etc.) s'entrelacent. Les frontières entre le travail marchand (emploi) et le travail non-marchand sont floues. Par conséquent, réfléchir sur les conditions et les moyens pour mobiliser la main-d'œuvre disponible et structurée dans un tel milieu pose le problème de la posture du chercheur par rapport à sa propre discipline et à celle des autres compte tenu de la complexité des activités et du milieu de vie qu'il examine.

## 2. Indisciplinarité et pluridisciplinarité

Le maillage étroit entre les dimensions du travail et les dimensions de la vie a pour conséquence épistémologique de faire exploser la posture disciplinaire du chercheur. Le positionnement unidisciplinaire devant la réalité complexe du travail est d'autant plus difficile à soutenir que la multidimensionnalité du travail est elle-même traversée par le triptyque *valeurs, savoirs et activités* dont Y. Schwartz (1997) dit qu'il est présent dans toutes les activités humaines. La dimension économique du travail dans le contexte que nous venons de décrire, dans laquelle les aspects marchands et non-marchands du travail se nouent par la combinaison d'une *logique de sociabilité* et d'une *logique d'approximation* avec pour finalité de garantir la création continue du collectif social intégrant son unité et ses conflits, relève d'une économie politique qui intègre à la fois les finalités et les moyens du travail ainsi que les rapports sociaux qu'il tisse. Mais en vérité, en même temps qu'elles sont convoquées par la nature des problèmes que pose le travail, toutes les disciplines des sciences de l'homme se trouvent prises dans une double contrainte : d'une

part, sortir d'elles-mêmes pour dialoguer entre elles en sorte que les connaissances produites sur le travail ne sacrifient pas la complexité de leur objet et, d'autre part, intégrer la dimension politique globale du milieu concerné, sans quoi, les modalités singulières de mobilisation de la main-d'œuvre développées localement perdraient de leur sens. Le décloisonnement entre les disciplines et l'intégration du politique dans le processus de production des savoirs sur le travail et sur les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre ne peuvent être eux-mêmes que les effets d'une série d'infractions au schéma de fonctionnement disciplinaire classique : renoncement à la *pureté* des concepts et des méthodes disciplinaires, ce qui suppose l'acceptation de la contamination conceptuelle et méthodologique dans une perspective interdisciplinaire qui ne supprime pas les disciplines mais qui les repositionne, et abandon de la *neutralité* des savoirs, donc acceptation du développement d'un savoir engagé qui ne sacrifie toutefois pas la rigueur scientifique. C'est dans ce sens-là que, nous inspirant d'un texte de Renato Di Ruzza, nous parlons d'une *indiscipline épistémologique* suscitée par la complexité des problèmes du travail. « Le respect des disciplines, [dit-il], n'est [...] plus de mise, c'est au contraire l'irrespect qui doit l'emporter ; chacun ne fait plus *bouillir sa marmite* pour son propre compte, mais touille dans les marmites des voisins, pour tordre leurs concepts et leurs méthodes avec suffisamment de force afin que l'incompétence devienne explicite, devienne en quelque sorte théorisable, et ouvre ainsi la voie à des conceptualisations et des méthodes nouvelles [...] » (Di Ruzza, 2002, p. 8). Partant de cette conception de la pluridisciplinarité, Di Ruzza essaie de pousser son raisonnement jusqu'au bout en se posant la question de savoir s'il ne faudrait pas abandonner toute référence à la *pluridisciplinarité, transdisciplinarité, interdisciplinarité* pour aborder le problème plutôt en terme d'*indisciplinarité* (ib. p. 10). Pour notre part, nous considérons que *l'indiscipline épistémologique* est une condition nécessaire pour engager une démarche pluridisciplinaire qui ne se décrète pas *a priori*, mais se présente comme une réponse méthodologique et épistémologique à la complexité et à la multidimensionnalité du travail et des activités humaines en général. Or, « la notion d'activité n'appartient à aucune discipline en particulier ; [...] elle les convoque toutes pour construire sa propre substance conceptuelle ; elle rend possible une circulation intellectuelle entre toutes ; ce faisant, elle les reproblématise toutes en les interrogeant sur la place que chacune est susceptible de faire à ses exigences et aux circulations interdisciplinaires qu'elle est en mesure de promouvoir [...] » (Schwartz, 2001, p. 714). Ainsi, *l'incompétence* qui se révèle face à la complexité, en l'occurrence celle du travail, pose une double exigence : la *circulation intellectuelle* entre les disciplines et leur

repositionnement pour tenter d'élucider et dépasser cette *incompétence*. Mais, les conditions de possibilité de la pluridisciplinarité ne sont pas qu'affaire d'incompétence à élucider et à dépasser. La perspective d'un dépassement relatif de cette *incompétence* par la mise en œuvre d'une approche pluridisciplinaire passe aussi par la mobilisation de compétences disciplinaires. C'est ainsi que peut s'engager un processus de reconfiguration, et de repositionnement des disciplines *re-constituées*. Dans cette approche-là, l'*indiscipline épistémologique* conduit à transgresser les limites méthodologiques et conceptuelles des disciplines classiques. Elle rend de ce fait la pluridisciplinarité possible mais n'élimine pas les disciplines.

### 3. Quelles finalités ?

La complexité du travail pose l'exigence de la pluridisciplinarité. Mais celle-ci risque de n'être qu'une compilation inopérante de différentes disciplines si la question des finalités des savoirs produits n'est pas élucidée. Une réflexion pluridisciplinaire sur le problème de la *mobilisation de la main-d'œuvre* dans un contexte international de mondialisation de l'économie pourrait permettre de produire des savoirs susceptibles d'éclairer les conditions et les modalités selon lesquelles le travail et la main-d'œuvre vont se reprofiler et se reconfigurer. Toutefois, si on s'arrêtait à ce stade, la question fondamentale des finalités, comme axe d'orientation des modes de production, d'accumulation et de satisfaction des besoins, resterait irrésolue puisque la connaissance sur les changements du travail et les modalités de mobilisation de la main-d'œuvre serait suspendue à une profonde indétermination. Celle-ci serait l'indice d'une déconnexion au moins partielle de la *main-d'œuvre*, prise comme objet de réflexion par rapport aux projets de vie individuels et collectifs qui la structurent. Or, il paraît difficile de comprendre et d'évaluer l'efficacité des modalités de gestion singulière de la main-d'œuvre disponible et la façon dont elle est mobilisée si on ignore dans quels projets de vie cette gestion et cette mobilisation s'inscrivent et vers quelles finalités elles tendent.

Mais, à leur tour, les finalités et les projets de vie pourraient n'être que simple construction de l'esprit s'ils n'étaient pas reliés à l'impératif de satisfaction des besoins de vie<sup>2</sup>. La distinction que G. Destanne De Bernis

---

<sup>2</sup> La notion de besoin est loin d'être évidente. Elle pose des problèmes que soulève notamment J-P Olivier de Sardan. Nous faisons le choix de ne pas entrer dans le fond de cette question car cela nous amènerait à faire des développements qui pourraient nous éloigner des problèmes qui font l'objet de ce texte. Signalons, cependant, les raisons pour lesquelles Olivier de Sardan se méfie des *besoins* : « N'importe quel ethnologue ou sociologue sérieux vous

effectue entre *développement des peuples* et *développement du capital* compte tenu du sort réservé à la satisfaction des besoins retient notre attention. Pour lui le développement des peuples « désigne l'accroissement du niveau de satisfaction des besoins au sein de chacun des groupes sociaux constitutifs de la nation, selon l'ordre et la hiérarchie de ces besoins » alors que le développement du capital « désigne l'accroissement du capital investi dans un pays et du produit qui en résulte, quelles que soient ses conséquences sur l'ensemble des structures socio-politiques et économiques, et sans attention au niveau de satisfaction des besoins de la population » (Destanne de Bernis, 1983, p. 215). Si, nous inscrivant dans cette orientation, nous admettons que le travail et la mobilisation de la main-d'œuvre ont vocation à favoriser la satisfaction des besoins des populations, nous serons de fait engagés dans un processus de réduction de l'indétermination des savoirs à produire. Mais alors comment intégrer les besoins sans procéder à une définition *a priori* normative ?

Des formes de concertation et de collaboration avec les populations concernées paraissent ici nécessaires. Une posture de recherche et d'action qui combinerait à la fois des exigences épistémologiques et éthiques pourrait consister à penser un dispositif de production de savoirs sur les changements du travail et les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre qui associerait des acteurs du travail des pays concernés en sorte qu'ils soient en situation de *co-produire* les savoirs et de se les approprier. Cela permettrait d'inscrire ces savoirs dans des initiatives de transformations qui seraient en adéquation avec des finalités d'amélioration des conditions de vie et de perfectionnement des moyens d'existence pour lesquels le travail, la main-d'œuvre, les institutions,... ne sont en définitive que des moyens. On pourrait ainsi œuvrer dans le sens d'une articulation forte entre les exigences de transformations du travail et de mobilisation de la main-d'œuvre avec des formes de développement inscrites dans les réalités singulières des sociétés concernées.

Dans une telle approche, le problème de la mobilisation de la main-d'œuvre ne se résout pas automatiquement selon les préceptes de l'économie de marché visée dans les programmes d'ajustement structurel du FMI et de la Banque Mondiale. Henri Bartoli observe que « ce qui est visé par le FMI à travers l'ajustement, c'est une emprise sur les pays en développement ayant pour conséquence une *normalisation* des structures économiques et sociales, de façon à les rendre conformes aux impératifs de fonctionnement de l'économie mondiale, le *normal* ne se définissant

---

dira que rien n'est plus flou, incertain, imprécis, et pour tout dire inutilisable, que la notion de *besoin*. Qu'est-ce donc qu'un *besoin*, qui définit les *besoins* de qui, comment s'exprime un *besoin*, à l'adresse de qui ? » (ibid., p. 74).

pas par la généralité du cas, mais par ce qui, aux yeux de la doctrine du FMI, *doit être* » (1999, p. 45). La prétention hégémonique d'une telle norme voudrait que les groupes humains, leurs réalités sociales et leur projet de vie se transforment et se restructurent pour devenir compatibles avec les règles et les modes de fonctionnement de l'économie de marché. Dans ce cas de figure, la forte imbrication du travail marchand et du travail non-marchand, les dispositifs de mobilisation collective de la main-d'œuvre pour réaliser les projets individuels et collectifs, le fonctionnement du travail selon la double logique de sociabilité et d'approximation seront perçus comme des impuretés et des obstacles qu'il faut éliminer. C'est pour cela qu'il serait utile que les considérations relatives aux finalités et aux projets de vie des groupes humains, à travers la problématique globale du développement, soient articulées à la réflexion sur le travail et la *mobilisation de la main-d'œuvre*.

### Bibliographie

- BARTOLI H., (1999), *Repenser le développement ; En finir avec la pauvreté*, Editions UNESCO, Economica.
- CHAUVEAU J.P., E. JUL-LARSEN, C. CHABOUD (éds), (2000), *Les pêches piroguières en Afrique de l'Ouest ; Pouvoirs, mobilités, marchés*, CMI/IRD/Karthala.
- CHOUZOUR S., (1994), *Le pouvoir de l'honneur. Tradition et contestation en Grande Comore*, L'Harmattan.
- DESTANNE DE BERNIS G., (1983), « De l'existence de points de passage obligatoires pour une politique de développement », in *Economies et Sociétés*, Cahiers de l'ISMEA, n° 29.
- DI RUZZA R., (2002), « Quelques réflexions sur la pluridisciplinarité », Communication dans le Séminaire INRS *La prévention au risque de la pluridisciplinarité*.
- GESLIN P., (1999), *L'apprentissage des mondes. Une anthropologie appliquée aux transferts de technologies*, Octarès Editions/Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- MAUSS M., (1925), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, L'Année sociologique, nouvelle série, 1, 1925.
- NOUROUDINE N., (2000), « L'argent dans la société comorienne », *Les Territoires du travail*, n°6, Mai, 2000.

- NOUROUDINE N., (2001), *Techniques et cultures ; Comment s'appropriet-on des technologies transférées ?* Octarès Editions.
- OLIVIER DE SARDAN J.P., (1998), *Anthropologie et développement ; Essai en socio-anthropologie du changement social*, APAD/Karthala.
- SCHWARTZ Y., (1997), « Ergonomie, philosophie et exterritorialité », in F. Daniellou (dir.), *L'ergonomie en quête de ses principes*, Octarès Editions.
- SCHWARTZ Y., (2001), *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*, Octarès Editions.
- UR Travail et Mondialisation, (1999), *Le projet scientifique*, Dossier de demande de création d'UR, Institut de Recherche pour le Développement, Paris.

## TABLE DES MATIERES

<b>TABLE ALPHABETIQUE DES AUTEURS</b> .....	3
<b>SOMMAIRE</b> .....	5
<b>INTRODUCTION : LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	7
S. Michel, X. Oudin	
<b>LA STRATEGIE EUROPEENNE DE L'EMPLOI : AGIR SUR LE TRAVAIL POUR AMELIORER L'EMPLOI ?</b> .....	17
B. Lamotte	
I.- LES PRINCIPES D'UNE COORDINATION .....	22
II.- LES LIGNES DIRECTRICES DE L' ACTION .....	24
III.-LES CONCRETISATIONS DE LA STRATEGIE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI.....	25
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	27
<b>LIBERALISATION DES SERVICES POSTAUX ET DEVELOPPEMENT D'UNE GESTION DES COMPETENCES A LA POSTE</b> .....	29
L.Baraldi, W.Cavestro, C.Durieux	
I – LES TRANSFORMATIONS DE L'ORGANISATION POSTALE .....	30
1. L'évolution progressive de la réglementation européenne et la réforme du statut de La Poste .....	31
2. Le redéploiement des activités et des ressources humaines.....	32
3. Vers une logique de fonction.....	33
II – L'INTRODUCTION PROGRESSIVE D'UNE GESTION DES COMPETENCES .....	36
1. Les dispositifs de la gestion des compétences.....	36
2. Le repérage des compétences comportementales : un axe fort de la gestion de la main-d'œuvre.....	39
III - UN DEVELOPPEMENT LIMITE DE LA GESTION DES COMPETENCES.....	40
<b>CONCLUSION</b> .....	42
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	43

<b>LA FORMATION DU CAPITAL HUMAIN DANS LES EMPLOIS PRECAIRES LE TRAVAIL A DOMICILE AU CHILI.....</b>	<b>45</b>
C. Montero Casassus	
I.- UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN TRANSITION .....	47
II.- LA PRIVATISATION DE LA REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL.....	50
III.- UNE CATEGORIE HETEROGENE.....	52
IV.- DE L'INDUSTRIE AUX SERVICES .....	53
V.- LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS A DISTANCE .....	54
CONCLUSION .....	58
BIBLIOGRAPHIE .....	59
<b>MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET POLITIQUE ECONOMIQUE DANS LE VIETNAM CONTEMPORAIN.....</b>	<b>61</b>
X. Oudin	
I.- TRANSITION DEMOGRAPHIQUE ET OFFRE DE TRAVAIL.....	62
1. Croissance démographique et croissance économique .....	62
2. Le taux de dépendance démographique .....	65
II.- TAUX D'ACTIVITE ET DEPENDANCE .....	66
1. Evolution des taux d'activité au Vietnam.....	66
2. La dépendance économique .....	69
3. La population dépendante en 1999 .....	72
III.- LA MISE AU TRAVAIL ET LA MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	75
1. Les séquelles de la guerre.....	76
2. La collectivisation des moyens de production.....	78
3. Le Doi Moi.....	79
4. L'absorption de la main-d'œuvre .....	81
CONCLUSION .....	83
BIBLIOGRAPHIE.....	85

<b>MIGRATIONS INTERNATIONALES ET CHANGEMENTS DE STATUTS D'OCCUPATION DANS LE CENTRE-OUEST MEXICAIN .....</b>	<b>87</b>
J. Papail	
I.- L'EVOLUTION DU CONTEXTE ECONOMIQUE .....	88
II.- L'EMIGRATION AUX ETATS-UNIS.....	93
III.- TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET CHANGEMENTS DE STATUTS : DU SALARIAT NON PROTEGE AU NON SALARIAT .....	98
CONCLUSION .....	102
BIBLIOGRAPHIE .....	102
<b>NOUVEAUX MODELES ECONOMIQUES AU MEXIQUE : NOUVEAUX SYSTEMES DE MOBILITE SOCIALE ? .....</b>	<b>105</b>
A. Escobar Latapí	
I - CRISE, RESTRUCTURATION ET SYSTEMES DE TRAVAIL.....	106
1. Le Mexique après 1982 : crise, restructuration et incertitude.....	108
2. La restructuration du système de travail en milieu urbain .....	114
3. La restructuration des systèmes ruraux de travail .....	116
4. La redistribution du PIB après la restructuration.....	122
II - LA MOBILITE INTERNE ET INTERNATIONALE.....	123
1. La migration interne : d'une dynamique endogène à une dynamique exogène.....	123
2. La migration internationale : changements de dimension, de taille, de composition et de région d'origine.....	125
III - LA MOBILITE SOCIALE.....	127
1. L'inégalité dans la réussite : mobilité inter-générationnelle au premier emploi .....	128
2. Mobilité inter-générationnelle par classe, âge et sexe.....	131
3. L'inégalité dans la mobilité sociale entre migrants et non migrants .....	133
BIBLIOGRAPHIE .....	137

<b>EFFETS GENERATIONNELS DE LA FORMATION SUR LE DEVELOPPEMENT EN LONGUE PERIODE. UNE ANALYSE PAR LE STOCK D'EDUCATION ACCUMULEE. APPLICATION AU CAS DE L'ALGERIE (1954-2000)</b> .....	141
<b>A. Bouslimani</b>	
<b>I.- PROBLEMATIQUE GENERALE DE LA RELATION EDUCATION-DEVELOPPEMENT</b> .....	141
1. Fondements théoriques de l'analyse économique de l'éducation.....	141
2. Pour une conception socio-économique du développement à travers la perspective de l'éducation .....	144
3. Les fondements théoriques pour une analyse des transformations en longue période .....	145
4. L'analyse de l'expérience algérienne.....	146
<b>II.- METHODE D'ESTIMATION DU STOCK D'EDUCATION ACCUMULE SUR LONGUE PERIODE</b> .....	147
1. Principe général .....	147
2. Méthode de calcul du stock d'éducation accumulé.....	148
<b>III.- PORTEE ANALYTIQUE ET LIMITES CONCEPTUELLES ET TECHNIQUES DE L'APPROCHE PAR LE STOCK</b> .....	153
1. Les limites de la méthode.....	153
2. Apports analytiques de l'approche par le stock d'éducation accumulée .....	156
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	160
<b>LA FORMATION EN TANT QU'ELEMENT DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	165
<b>M. Vernières</b>	
<b>I.- LES ROLES DES DIFFERENTS ACTEURS DU SYSTEME DE FORMATION</b> .....	166
<b>II.- ANALYSE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT DES FIRMES</b> .....	168
<b>III.- LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI</b> .....	170
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	173

<b>TRAVAIL ET MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ELEMENTS D'ANALYSE EPISTEMOLOGIQUE .....</b>	<b>175</b>
A. Nouroutine	
<b>I. – MAILLAGE DU TRAVAIL MARCHAND ET DU TRAVAIL NON- MARCHAND .....</b>	<b>178</b>
1. Activités de pêche, compétences et mobilisation de la main- d'œuvre .....	178
2. Interaction entre activités différentes et mobilisation de la main- d'œuvre .....	180
3. Récapitulation : des axes de mobilisation de la main-d'œuvre .....	183
<b>II. – DE LA MULTIDIMENSIONNALITE DU TRAVAIL A L'INDISCIPLINE EPISTEMOLOGIQUE .....</b>	<b>184</b>
1. Eléments de repères de la multidimensionnalité du travail de pêche .....	184
2. Indisciplinarité et pluridisciplinarité .....	185
3. Quelles finalités ? .....	187
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>189</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>191</b>



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

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

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

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

Ont participé à cet ouvrage :

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



ISBN : 2-7475-4845-7

16,50 €