

Représentations sociales et constitution du marché du travail*

Employées domestiques et ouvriers de la construction
en Amérique latine

Bruno LAUTIER** et Jaime MARQUES PEREIRA***

Pour vous servir, encore, madame !
Je retourne à ma cuisine. J'y retrouve mes gants et l'odeur de mes
dents.
Le rot silencieux de l'évier.
Vous avez vos fleurs, j'ai mon évier. Je suis la bonne.
Vous au moins vous ne pouvez pas me souiller.
Mais vous ne l'emporterez pas en paradis.
J'aimerais mieux vous y suivre que de lâcher ma haine à la porte.

Jean GENET
Les bonnes, l'Arbalète, Folio, p. 31.

MARCHÉ DU TRAVAIL, ÉTAT, RÉSEAU

La question théorique de l'existence d'un marché du travail a été de celles qui, depuis une vingtaine d'années, ont permis un débat entre économistes et sociologues. Chez les économistes, le débat a d'abord été interne à la discipline. Du côté des marxistes, le débat a porté sur la question de savoir si la force de travail avait une valeur, puis

* Cet article est le fruit d'une recherche collective ; outre le rapport de synthèse (LAUTIER, 1994), il a donné lieu à la publication des rapports cités en bibliographie : COSTA LIMA (1992), GIRARD F. NUNES (1993), HUYETTE (1993), KUME (1993), LULLE et VIVEROS (1993), MONTERO-CASASSUS (1992), MORICE (1992), VASCONCELLOS (1992).

** Sociologue, professeur à l'Institut d'étude du développement économique et social (Iedes), université Paris-I — 58, boulevard Arago, 75013 Paris.

*** Économiste, maître de conférences à l'Institut des hautes études d'Amérique latine (Iheal), université Paris-III — 28, rue Saint-Guillaume, 75007 Paris.

de savoir si elle était une marchandise, et enfin sur la nature d'un éventuel « non-marché » du travail. Les économistes néo-classiques, eux aussi, ont évolué rapidement, qu'il s'agisse des théories de la segmentation du marché du travail, puis des marchés internes (là, l'expression de marché est clairement métaphorique), de l'introduction des coûts d'information ou de l'idée de contrats implicites. Sur un autre registre théorique, les économistes néo-keynésiens de l'école de la régulation ont clairement mis au centre du fonctionnement du marché du travail l'idée d'institutions (quitte à poser ensuite la question de leur flexibilisation), rompant alors avec un élément central de la caractérisation d'un marché : l'ajustement des quantités par les variations de prix. L'économie des conventions, elle aussi, prenait acte de « l'incomplétude » du contrat de travail, mais tentait de la dépasser sans rompre avec le paradigme de l'individualisme méthodologique.

Pour les uns comme pour les autres, la modification de cette pièce essentielle de toute théorie économique (l'existence même d'un marché du travail) s'est faite largement sous la pression des avancées de la sociologie¹, qui a mis à jour les dimensions sociales et politiques de la gestion du travail (du procès de travail et des flux de travailleurs), ainsi que l'importance de la relation entre travail et hors-travail dans la régulation même du marché du travail. La question du pouvoir (patronal à propos de l'organisation du travail, pouvoir d'État en ce qui concerne les codes normalisateurs et l'instauration de l'État-providence) est rapidement apparue comme centrale. Et, au moins dans le cas des marxistes, la prise en compte des apports de l'anthropologie sociale a fortement contribué à la remise en cause du paradigme marchand. La sociologie a ainsi appris aux économistes qu'on ne peut raisonner sur la seule base d'une dialectique État-marché où l'intervention étatique n'aurait qu'un rôle de perturbation des mécanismes supposés « naturels » de l'ajustement marchand.

Cependant, une question demeure fort confuse, la question classique en sciences sociales du rapport de l'histoire et de la théorie. En

¹ Et, bien sûr, de l'histoire ; il suffit de citer tous les débats suscités par la parution de *La grande transformation*, de Karl POLANYI (1983).

particulier, le rôle de régulation du marché du travail² par les institutions étatiques dans le capitalisme moderne (par exemple, l'Europe d'après 1945) n'est pas contesté ; mais il est plus pensé sur le mode de l'interaction que sur celui de la fusion organique. Et, généralement chez les économistes, on voit dans l'existence d'une régulation institutionnelle le signe d'une phase avancée (la « régulation monopoliste » par exemple) du capitalisme, qui succède à une phase primitive, « concurrentielle », dans laquelle l'État ne fait qu'intervenir sur les marges du marché du travail (principalement sur la durée du travail). Nombre de sociologues du travail rejoignent ce point de vue, même s'ils mettent l'accent sur les origines non étatiques des régulations institutionnelles (les conflits dans l'entreprise, les changements de la structure hiérarchique et de l'organisation interne de celle-ci, l'évolution de la relation formation-emploi ou encore des modes de consommation). L'opposition avec les économistes libéraux est nette : le marché et l'organisation sont vus beaucoup plus comme complémentaires que comme antagoniques. Mais ils restent pensés comme distincts, sinon extérieurs l'un à l'autre, du point de vue le plus théorique de l'analyse.

La validité du postulat de l'autonomie de l'économique est à interroger, dès lors qu'on remet en cause la vision du marché du travail comme mécanisme d'ajustement par les prix et de coordination des agents par une « main invisible » (ou un « commissaire-priseur »). L'idée de complémentarité entre organisation et marché ne rompt pas complètement avec ce postulat d'autonomie, puisqu'elle est entachée d'un fort biais fonctionnaliste (l'organisation étant là *pour* pallier les défaillances du marché). Il est alors nécessaire de la compléter par une analyse de type socio-génétique, à qui s'offre — comme point de départ — l'alternative suivante : soit le rapport marchand est considéré comme une procédure sociale dont les effets et l'enjeu sont d'ordre économique ; dans cette optique, la régulation par le marché est vue comme une régulation sociale de l'économie ; soit on voit dans le rapport marchand un rapport purement économique, qui va structurer le social ; en ce cas, le problème théorique est celui de savoir comment est produite la compatibilité entre un ordre

² La rigueur voudrait que l'on n'emploie pas le mot, ou alors qu'on l'entoure de commentaires (« certes, ce n'est pas vraiment un marché, bien qu'il semble s'y échanger quelque chose, etc. ») ; et la facilité fait qu'on l'emploiera. Nous parlerons alors de « marché du travail *stricto sensu* », quand le mot sera employé dans le sens de la théorie néo-classique, c'est-à-dire qu'en l'absence d'entrave à la concurrence, l'ajustement des quantités s'y fait par les prix. Pour nous, cette expression désigne donc une construction théorique, et jamais un réel observé. L'expression de « marché du travail *lato sensu* », ou simplement de « marché du travail », désignera ce qu'elle recouvre dans le sens commun : le lieu et les mécanismes d'affectation des individus aux emplois.

social et un ordre économique qui ont chacun leur logique propre de reproduction.

Le réseau : un substitut à la régulation institutionnelle du marché du travail ?

La socio-anthropologie du travail dans le tiers monde conduit à opter plutôt pour le premier terme de l'alternative. On ne peut pourtant pas réduire la validité de l'hypothèse qu'il constitue à un tiers monde vu comme spécifique ; au contraire, ce dernier nous semble être un terrain qui permet souvent d'avancer plus aisément dans l'élucidation d'un problème général, celui des enjeux économiques de l'organisation sociale.

En effet, dans l'analyse du marché du travail des pays en développement, deux choses sont évidentes : d'une part on ne peut identifier *un* unique marché du travail, tant les mécanismes de circulation et d'usage de la force de travail apparaissent multiples, et déterminés par des facteurs extra-économiques (parenté, ethnicité, religion, etc.) ; d'autre part, le niveau de régulation institutionnelle³ du marché du travail est faible, en ce qui concerne tant le repérage des qualités de la force de travail que ses conditions d'usage, de rémunération et de protection sociale. Sans que cela permette de nier l'existence d'une classe ouvrière⁴, force est d'admettre que les mécanismes d'embauche, d'affectation aux postes de travail, de formation de groupes ou de coalitions ne répondent ni à des déterminations principalement institutionnelles, ni à une logique purement marchande.

L'idée de réseaux a synthétisé ce point de vue ; elle permettait de « coller » avec les résultats de l'usage de plus en plus privilégié des biographies professionnelles : les récits de vie montraient de façon quasi générale que l'on trouvait un emploi (dans l'industrie, dans la fonction publique, mais aussi dans les activités informelles) beaucoup plus au moyen d'informations personnalisées, de recommandations et de faveurs, ou sous une condition d'appartenance ethnique ou politique, qu'en s'adressant à un marché désincarné, matérialisé par des petites annonces, une agence nationale pour l'emploi ou des cabinets de recrutement. Une analyse fine permettait de remonter des canaux d'information ou des rapports de faveur à des réseaux, structurés à l'extérieur du marché du travail mais qui jouent un rôle

³ Nous ne parlons pas principalement de l'existence de codes étatiques, mais de leur observation effective et du contrôle de cette observation.

⁴ En Corée et au Brésil, bien sûr, mais aussi en Afrique noire, comme l'a bien montré l'ouvrage dirigé par AGIER *et al.* (1987).

majeur dans l'organisation de celui-ci et des unités de travail (entreprises ou administrations). L'usage des méthodes classiques de l'anthropologie argumentait merveilleusement ce point de vue : l'enquête sur la trajectoire du travailleur, menée du point d'arrivée au point de départ (rarement l'inverse) permettait de donner corps au réseau et d'expliquer sa logique de fonctionnement et de reproduction, à coup sûr bien différente de celle du marché.

Cependant, sans nier le rôle fondamental de l'idée de réseau dans la caractérisation des marchés du travail dans les pays en développement, une question essentielle ne semble pas résolue pour autant : celle des rapports entre les trois termes du triptyque État-marché-réseau. En effet, il est évident que tout marché du travail (*lato sensu*) fonctionne sur la matrice d'une combinaison variable de ces trois termes. En France, par exemple, on peut admettre que la régulation institutionnelle (y compris à travers les conventions collectives) est prépondérante. Mais cela n'exclut pas l'existence de phénomènes purement marchands⁵, ni celle de réseaux (qui peuvent se caractériser par le népotisme, la communauté des origines ou le corporatisme syndical). De même, l'existence des réseaux d'accès à la fonction publique en Afrique noire (ethniques, lignagers, politiques) non seulement n'exclut pas, mais suppose l'existence d'éléments de régulation étatique⁶. Cependant, si l'évidence empirique s'impose, il n'en demeure pas moins une grande incertitude théorique sur le statut respectif de ces trois termes.

Il nous semble que, dans l'ensemble de la socio-anthropologie du développement, c'est encore une idée d'extériorité perturbatrice qui domine : le social vient perturber les mécanismes économiques qui régulent le marché du travail ; par exemple, le recrutement sur une base lignagère dans telle entreprise industrielle africaine sera vu comme dysfonctionnel par rapport à l'efficacité qu'aurait produite la mise en œuvre d'une logique purement marchande. L'on assortira immédiatement cette idée d'un commentaire inversé : ce fonctionnement est nécessaire à la reproduction de la communauté lignagère, et le poids de l'exigence communautaire l'emporte sur la logique marchande. On pourrait faire une analyse strictement semblable pour l'analyse des relations entre sureffectifs dans la fonction publique brésilienne et clientélisme politique.

⁵ Toujours au sens d'ajustement des quantités par les prix ; par exemple, la pénurie de programmeurs-informaticiens fait monter leur salaire au début des années soixante-dix, et l'excédent le fait baisser quinze ans plus tard.

⁶ Comme le montre MÉDARD (1991 : 323-353), pour qui le néo-patrimonialisme suppose un degré minimal d'institutionnalisation de l'État comme condition de la prédation-redistribution des ressources étatiques.

Pour surmonter cet obstacle — la difficulté à théoriser les relations État-marché-réseau —, il faudrait sans doute élargir la problématique de Polanyi, qui montrait que l'État n'est venu ni perturber ni se substituer au marché du travail ; au contraire, l'intervention de l'État est consubstantielle à l'apparition de cette « marchandise fictive », et le développement de la régulation étatique et celui de ce pseudo-marché vont nécessairement de pair. Rompre pleinement avec l'idée d'extériorité de l'économique et du social supposerait qu'on intègre le réseau à cette analyse et qu'on montre que l'intervention de l'État s'appuie sur les réseaux, en même temps qu'elle les met en forme et leur permet de se reproduire. Bref, historiquement comme logiquement, État, marché et réseau constituent ensemble ce qu'on a coutume d'appeler le marché du travail, et la tâche de l'analyste serait de mettre à jour cette intrication et d'en expliquer la variabilité des formes.

Le rôle des représentations de l'emploi chez les travailleurs « sans qualités »

Notre ambition est beaucoup plus modeste que la production d'une telle « théorie générale ». Elle repose sur un principe méthodologique : celui des vertus heuristiques de l'analyse des marges, principe dont il nous semble que, bien qu'un peu oublié aujourd'hui, il représente une des leçons majeures de Michel Foucault. En effet, nous partirons d'une étude de cas portant sur deux populations « marginales », celle des ouvriers non qualifiés de la construction et celle des employés domestiques en Amérique latine.

Ces deux populations ne sont pas « marginales » au sens populaire en Amérique latine, c'est-à-dire déviantes, délinquantes, voire criminelles (bien que, on le verra plus loin, étant *sans feu ni lieu*⁷, le soupçon de malhonnêteté porté à leur encontre soit permanent). Le caractère « marginal » de ces deux catégories de salariés repose sur leur atypicité, non pas par rapport à la moyenne des travailleurs, mais par rapport à l'image du travailleur type qui est construite à la fois par les réglementations nationales, le discours syndical, la littérature savante (la sociologie du travail) et le discours populaire. En effet, d'une part, chacune de ces deux catégories est homogène du point de vue du sexe⁸. D'autre part, l'âge moyen (surtout si on prend en

⁷ C'est ainsi que, selon MEYER (1976) se définit le vagabond, au début du xx^e siècle.

⁸ Nous n'avons pas retenu dans l'échantillon les hommes, chauffeurs, vigiles et jardiniers surtout, classés comme employés domestiques, mais qui effectuent des tâches bien distinctes des femmes et qui forment environ 8 à 10 % du total des domestiques. Les femmes ouvrières de la construction sont absentes des chantiers comme des statistiques.

considération, pour les ouvriers de la construction, essentiellement les manœuvres) est faible, et la proportion de migrants récents (qu'il s'agisse de migrations définitives ou temporaires) forte (supérieure à la moitié) ; le niveau d'instruction est bas (en moyenne, inférieur au primaire complet, avec une proportion d'analphabètes qui varie d'un tiers à la moitié) ; la dévalorisation et la stigmatisation (qui comportent souvent des éléments de racisme) sont très intenses, qu'elles soient exprimées par ces travailleurs eux-mêmes ou par les patrons, la hiérarchie, ou l'ensemble de la population urbaine ; les relations de travail sont, généralement, au moins partiellement informelles (au sens de non-paiement des cotisations sociales et d'inobservation des lois qui régissent l'usage du travail : congés, sécurité, salaire minimum, etc.) ; la faible régulation institutionnelle de ces emplois, jointe à des raisons propres à la branche (dans le bâtiment), ou à la nature des relations professionnelles (dans le cas des domestiques) entraînent une forte précarité ; enfin, les relations avec ceux qui dominent immédiatement ces travailleurs (patrons de l'employée, ouvrier professionnel du bâtiment et chef de chantier) sont toujours fortement personnalisées. Ces caractéristiques d'une situation « marginale » n'empêchent pas que ces deux catégories, ensemble, sont plus nombreuses que les ouvriers de l'industrie manufacturière, alors que la littérature qui leur est consacrée par les sciences sociales est dix ou vingt fois moins importante.

Le propos de la recherche sur ces catégories était initialement d'étudier les conditions de l'insertion urbaine de jeunes migrants, avec deux hypothèses de départ ; la première, qui a été largement infirmée, était que ce type de premier emploi urbain jouait un rôle de « plaque tournante » dans les trajectoires socio-professionnelles des migrants⁹. La seconde, que nous développerons ici, était que les représentations du marché du travail jouent un rôle déterminant dans

⁹ On verra plus bas quelques raisons de l'infirmité de cette hypothèse ; pour les femmes domestiques, le fait que ce type d'emploi débouche surtout sur des emplois de même nature, ou sur l'inactivité ; pour les manœuvres de la construction, le fait que la mobilité qualifiante est essentiellement interne à la branche ; la sortie de la branche (vers le petit commerce, par exemple) est généralement liée à un chômage temporaire, et peut ramener à la branche en cas de reprise de l'activité.

l'élaboration des stratégies de mobilité (vers la ville, puis au sein de l'emploi urbain)¹⁰.

L'intérêt des deux populations étudiées pourrait être exprimé ainsi par rapport à notre propos : nous sommes devant deux situations (pourtant assez différentes, on le verra) où la régulation institutionnelle du marché du travail est faible ; quand elle existe, elle est soumise à des, ou dépendante de, relations personnalisées. Ainsi, il existe bien une catégorie d'ouvrier qualifié dans le bâtiment brésilien, mais la qualification est conférée par le chef de chantier sur proposition du « professionnel » dont le postulant est l'aide. Ou encore, les employées domestiques ont droit à des congés payés, mais le fait de

¹⁰ Le matériau que nous utilisons est extrait des rapports de la recherche *La mise en forme de la mobilité par l'emploi : les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique latine*, recherche financée sur la base de l'appel d'offres *Mobilité des hommes et circulation des biens entre ville et campagne dans les pays en développement* du ministère de la Recherche (avec une aide complémentaire de l'Orstom). Cette recherche, qui porte sur ces deux catégories dans trois pays (Brésil, Chili, Colombie), a reposé sur un travail bibliographique et statistique, mais surtout sur huit séries de trente à trente-cinq recueils de biographies professionnelles, effectués par : Christiane GIRARD FERREIRA NUNES (employées domestiques de Brasília), Helena KUME (employées domestiques de São Paulo), Alain MORICE (ouvriers de la construction de João Pessoa), Maria VASCONCELLOS (ouvriers de la construction de São Paulo), Cecilia MONTERO-CASASSUS, Emilia PALMA et Paul VALLEJOS (employées domestiques de Santiago et ouvriers de la construction de Valparaíso), Thierry LULLE (ouvriers de la construction de Bogotá) et Maria VIVEROS (employées domestiques de Bogotá). Les autres éléments (bibliographie, études statistiques, synthèse) de la recherche ont été réalisés par Hélio COSTA LIMA, Pierre HUGETTE, Bruno LAUTIER et Jaime MARQUES PEREIRA. Dans chacun des cas, faute de données précises, il était difficile de former des échantillons représentatifs. Néanmoins, chacun des chercheurs qui ont recueilli les biographies professionnelles a formé son échantillon selon des critères qui, à l'usage, paraissent relativement pertinents. Ainsi, s'agissant des domestiques, pour chacune des quatre études, ont été interrogées environ trente-cinq personnes : quatre ou cinq patronnes, une ou deux syndicalistes ; dans deux cas, des patrons de bureau de placements ; environ cinq ex-employées domestiques ; et environ vingt-cinq employées domestiques, divisées en trois tiers selon les âges (moins de vingt ans ; de vingt à trente ans ; plus de trente ans) ; chacune des classes d'âge était à son tour divisée en deux (domestiques qui habitent ou non chez le patron), selon une proportion de domestiques externes croissante avec l'âge (environ 20 %, 35 % et 50 % pour les trois classes d'âge, proportions qui semblent plausibles dans les pays — comme la Colombie — où existent des données à peu près fiables). Pour les ouvriers non qualifiés du bâtiment, les échantillons sont plus divers ; grossièrement, ont été interrogés un cinquième d'ex-ouvriers non qualifiés (presque tous des ouvriers qualifiés, ce qui introduit un biais difficile à corriger, car les ouvriers non qualifiés qui avaient quitté la branche n'ont pas été interrogés), et quatre cinquièmes d'ouvriers non qualifiés. Ceux-ci se partagent à peu près en deux tiers qui n'ont connu que cette activité professionnelle en milieu urbain, et un tiers qui a connu une autre activité, le plus souvent de commerçant ambulant, qui a suivi généralement la fermeture d'un chantier. Dans deux cas (Bogotá et surtout João Pessoa) un important matériau annexe (sur l'activité de construction, le point de vue patronal et des contremaîtres...) a également été utilisé.

les accorder est considéré comme une faveur, et généralement lié à une grande disponibilité.

Cette très faible régulation institutionnelle signifie-t-elle que nous sommes en présence d'un marché « walrasien » pur, l'État n'intervenant que très faiblement pour perturber les mécanismes d'ajustement marchand ? On s'aperçoit vite qu'il n'en est rien. D'une part, l'accès à l'emploi (avec ou sans migration campagne-ville) répond bien à une logique de réseau, mais un réseau très étroit : mère, sœur, « tante » ou amie (dans le cas des employées domestiques), qui transmettent quelques informations et, dans une minorité de cas, trouvent elles-mêmes l'emploi ; récits épistolaires, téléphoniques ou directs, d'anciens migrants ou d'intermédiaires recruteurs pour les ouvriers de la construction, auxquels se joint un intense bouche-à-oreille sur les qualités et les défauts de telle entreprise ou de tel chef de chantier. Certes, les affiches, les petites annonces et, parfois, les bureaux de placement existent, mais ils jouent un rôle très minoritaire dans l'accès à l'emploi. D'autre part, le niveau de salaire est un facteur très partiel du choix d'un emploi, et surtout de la décision de s'y maintenir. Interviennent des stratégies sur le futur (d'acquisition d'une qualification, par exemple, mais aussi matrimoniales ou d'accès au logement), des relations d'amour ou de haine, ou des facteurs en apparence totalement irrationnels sur lesquels nous reviendrons.

On pourrait alors être tenté de substituer le réseau à l'État comme complément aux mécanismes de marché (*stricto sensu*) pour expliquer le fonctionnement du marché du travail (*lato sensu*), c'est-à-dire que le réseau apparaîtrait comme l'instrument régulateur en même temps que perturbateur du marché. En fait, nous essaierons de montrer qu'une telle hypothèse est très insuffisante. Certes, la prise en compte des différents réseaux permet d'interpréter une bonne partie des trajectoires individuelles¹¹ ; mais elle ne permet pas d'expliquer comment l'ensemble des trajectoires « fait système », c'est-à-dire constitue une instance de régulation du marché du travail dans son ensemble. Nous proposerons alors une autre hypothèse, à savoir que c'est d'abord le système des représentations du travail et du marché du travail, système dont les réseaux sont évidemment un des éléments de la reproduction, qui joue ce rôle d'instance régulatrice. On pourrait développer cette hypothèse sous la forme suivante : *les représentations de l'emploi — et d'abord du bon emploi —, ainsi que les représentations du marché du travail, sont l'élément déterminant de la structuration et du fonctionnement du marché du travail où se meuvent ces catégories de travailleurs. Ce qui confère ce rôle déterminant aux représentations —*

¹¹ Mais pas toutes ; dans nos échantillons, un quart environ des migrants, par exemple, étaient partis en ville sans aucun « contact » pour les accueillir.

a priori purement idéelles — des travailleurs est le fait que, en l'absence de régulation institutionnelle, elles sont la base de la formulation des stratégies (professionnelles, mais aussi résidentielles et matrimoniales) de ces travailleurs. Et c'est l'ensemble de ces stratégies, confrontées à celles des autres acteurs sociaux (principalement les employeurs) qui est la base de la régulation du marché du travail. Ces stratégies sont axées sur la recherche d'un statut ; mais ce dernier n'a pas d'objectivation institutionnelle précise ; il n'a d'efficace social qu'en tant qu'objet de représentations. Par exemple, une employée domestique se représente elle-même comme esclave ou non, se voit vue comme voleuse ou non. Et c'est ce type de représentations qui explique des trajectoires apparemment irrationnelles, dans la mesure où elles apparaissent souvent comme marquées par la recherche aberrante de déclassements sociaux.

Évidemment se pose le problème du degré de généralité de cette hypothèse, problème que nous évoquerons en conclusion. Pour l'instant, nous nous limiterons à un point particulier, celui du lien entre le rôle des représentations et le tryptique : marché-État-réseau évoqué plus haut. Le rôle prépondérant des représentations des travailleurs dans la régulation du marché du travail est *a priori* indirectement lié au rôle des réseaux dans l'accès à l'emploi, dans la mesure où tous deux paraissent corrélés à une faible régulation institutionnelle du marché du travail. Mais cette liaison connaît des exceptions ; par exemple, les réseaux du syndicalisme corporatif sont au contraire liés à une forte régulation institutionnelle ; dans des cas comme dans ceux des branches fortement corporativisées de l'industrie mexicaine ou argentine, le rôle des représentations individuelles passe au second plan. L'existence de réseaux d'accès à l'emploi ne caractérise donc pas un type unique de régulation du marché du travail ; la régulation par les représentations aussi bien que la régulation institutionnelle passent par de tels réseaux.

La discussion de cette hypothèse du rôle central des représentations implique de passer par une analyse des stratégies et de l'identité de ces travailleurs « sans qualités », ce que nous ferons maintenant, avant de revenir à la question de la caractérisation que cela implique des mécanismes de constitution et de régulation du marché du travail.

STRATÉGIES DIVERSIFIÉES, IDENTITÉS FRAGMENTÉES

Des stratégies multifformes, mais contraintes

Si l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie supposent la mobilisation de « capitaux » de nature diverse (économiques, sociaux,

culturels, symboliques, etc.), les deux catégories sociales auxquelles nous nous intéressons sont sans doute celles qui devraient être les plus éloignées de la possibilité de formuler une stratégie. L'errance, le ballotement et la soumission aux aléas du marché devraient suffire à caractériser ces catégories. On ne peut nier que ce ballotement et la précarité existent intensément, mais on peut faire deux remarques. La première est que la précarité ne s'explique pas seulement par la faiblesse de la régulation institutionnelle ou par l'informalité des relations de travail ; à tel point qu'elle paraît parfois « voulue » par les travailleurs. La seconde est qu'errance et ballotement ne sont pas incompatibles avec l'existence de stratégies — professionnelles et extra-professionnelles — qui engagent le long terme. La précarité des conditions de vie à la campagne, qui pousse à la migration, ou celle de l'accès à l'emploi en ville ne font pas de ces travailleurs « sans qualités » des êtres passifs et interdits de choix. Les stratégies ne reposent pas, certes, sur des choix libres ; elles sont contraintes. Mais cela n'autorise en rien, en l'absence de régulation institutionnelle, à faire d'un marché du travail *stricto sensu* le déterminant du destin des individus de ces deux catégories. Ces stratégies se redéfinissent constamment en fonction du degré de maîtrise des contraintes, qui varie rapidement. Mais elles conservent leur nature de stratégie.

Cet extrait du rapport de MORICE (1992 : 6) illustre bien cette idée de stratégies sous fortes contraintes :

« Pour les futurs candidats à l'installation, le scénario est presque toujours identique : on se marie et l'on procréé au pays ; faute de ressources, on vient louer ses bras sur les chantiers de João Pessoa, où l'on dort et mange dans des conditions de repos et d'hygiène exécrables, ce à quoi s'ajoute une constante humiliation due à l'exclusion qu'on ressent de la part de la population *peessoense* ; pour ceux qui viennent de régions assez proches pour autoriser des retours hebdomadaires, horaires et prix des transports exercent un effet dissuasif croissant avec l'âge et l'inflation ; enfin, si pour une raison quelconque ces allées et venues sont impossibles, c'est un casse-tête pour faire parvenir aux siens une portion de la paye : "Si je pouvais faire venir ma famille à João Pessoa, ce serait plus pratique", entend-on. Une part de ces ouvriers ont donc l'œil sur les possibilités d'installation qui se concrétiseront le jour où leur classement comme professionnel qualifié leur apportera un léger mieux financier. Par un effet d'entraînement, une progressive insertion dans les réseaux de la cité leur donnera accès au secteur, plus convoité que celui du salariat, du travail autonome. Dès lors, une stratégie familiale multiforme (quoique précaire) se met en branle : l'épouse se place comme domestique ou lavandière, tandis que, sous sa pression, son mari alterne ou combine les emplois déclarés dans les firmes (pour bénéficier de la protection sociale) et les travaux au noir (d'un meilleur rapport). Les attaches avec le pays ne sont pas toujours rompues pour autant, et les gens vivent des

années sur un espoir de retour — il arrive d'ailleurs que cela se matérialise. »

Ces stratégies multiformes et évolutives sont observables également chez les employées domestiques, avec cette différence substantielle que le « bon emploi » que l'on recherche ne peut se trouver que dans une autre activité, ce qui est logique étant donné que cette activité n'est en aucun cas considérée comme un métier, et qu'on ne peut y échapper à la stigmatisation. Dès la décision de migrer, que celle-ci repose sur le désir d'échapper à l'enfermement familial ou sur la nécessité de nourrir des enfants, apparaît une volonté de « s'en sortir » ; celle-ci pousse à la recherche d'un emploi à demeure au départ, puis d'un emploi de femme de ménage à la journée ou, mieux, d'employée d'une firme de nettoyage, tout cela se combinant avec des stratégies extra-professionnelles.

Ces stratégies, en effet, ne sont pas seulement professionnelles, mais également résidentielles, affectives et matrimoniales ; différents types de stratégie qui peuvent s'imbriquer. Par exemple, une employée domestique de Brasilia pourra chercher à avoir un logement propre dans une cité-satellite, ce qui implique une heure ou plus de transport dans chaque sens, un coût de l'autobus qui représente le quart de son salaire, et évidemment le coût de la construction du logement, alors même que sa patronne lui offre un logement d'un niveau de confort bien supérieur. Le désir d'indépendance joue certainement dans cette stratégie, mais il est surdéterminé par le fait que la possession d'un logement apparaît comme la condition *sine qua non* pour entretenir une liaison durable avec un homme (souvent un ouvrier du bâtiment, lui aussi démuné de logement), qui peut mener au mariage. De même, les stratégies migratoires des ouvriers du bâtiment du Nordeste brésilien vers São Paulo peuvent viser à l'acquisition d'une qualification, mais aussi à la formation d'une épargne pour agrandir l'exploitation agricole familiale¹², ou construire son propre logement urbain au retour dans le Nordeste.

¹² C'est ce que VASCONCELLOS (1992 : 59-60) appelle une « stratégie d'installation provisoire » (opposée aux stratégies « d'installation définitive », « d'aller-retour » et « d'apprentissage social »), qu'elle caractérise ainsi : « c'est celle de ceux qui ont quitté leur lieu d'origine en y laissant leur famille, et qui émigrent vers le Sud à seule fin de se constituer un certain pécule pour améliorer leur condition de vie au pays. Ils sont pour la plupart propriétaires d'une petite exploitation agricole, qui aide la famille à survivre pendant cette période. Pour eux, le bâtiment est un secteur d'activité comme un autre. En fait, ils ne font que rechercher de meilleurs salaires sans être trop exigeants sur les conditions de vie [...]. Cette période de migration leur apparaît comme une simple étape qu'ils consacrent à "gagner de l'argent", à constituer une épargne suffisante pour retourner chez eux avec une somme importante d'argent ».

Ces stratégies multiformes paraissent, au premier degré de l'analyse, pouvoir être différenciées selon leur degré et leur type de rationalité. Certaines stratégies paraissent parfaitement « réalistes », telle celle d'une employée domestique qui planifie l'acquisition de connaissances spécialisées auprès de sa patronne, la formation d'une épargne et l'accès à un prêt, se crée un réseau de clients, pour finalement se transformer en « petite entrepreneuse »¹³. D'autres, au contraire, paraissent carrément irréalistes ou utopiques : migrer vers la métropole et prendre un emploi de domestique, décrit comme provisoire, dans l'objectif de devenir mannequin ou actrice pour une employée domestique, ou de devenir patron à São Paulo, pour un immigrant nordestin, et envoyer ses enfants dans les meilleurs lycées. D'autres enfin semblent franchement irrationnelles, ou même suicidaires, comme celle de cette employée domestique de Brasilia qui, toujours à la recherche du « bon patron », n'a de cesse, quand elle l'a trouvé, d'avoir des exigences de plus en plus inacceptables pour lui, pour arriver à une rupture qui la rejettera sans doute dans un emploi bien pire. Mais, en fait, l'idée de degré de rationalité, ou même l'opposition d'une rationalité économique à un autre type de rationalité (familiale par exemple) n'a guère de pouvoir explicatif. Chacune des conduites, chacun des moments de la mise en œuvre d'une stratégie, renvoie à un ensemble de représentations qui, prises isolément, peuvent paraître incohérentes ou contradictoires, mais dont l'ensemble est cohérent et fait sens.

¹³ Parfois les domestiques ont des stratégies tout à fait « schumpeteriennes ». Ainsi, une *congeladora* (femme qui cuisine à domicile des plats qu'elle surgèle) citée par KUME (1993). Dans un premier temps, comme domestique à demeure, elle apprend la cuisine auprès de sa patronne, qui lui demande de congeler les restes ; puis celle-ci lui demande de préparer des plats congelés pour la fin de semaine. La domestique négocie alors avec sa patronne l'utilisation de la cuisine et du congélateur pour préparer des plats surgelés en excédent qu'elle vend aux amies de sa patronne. Elle devient au bout de quelques mois *diarista*, domestique à la journée, et combine un travail de femme de ménage (deux jours par semaine) et de *congeladora* (trois jours par semaine ; ce sont les employeurs qui achètent les matières premières). Cette dernière activité, du fait de sa réputation croissante, mais aussi de longues journées (dix heures d'un travail très intense) lui rapporte au moment de l'enquête 7 000 cruzeiros par jour, alors que le salaire minimum mensuel est de 17 000 cruzeiros (le dollar au cours parallèle valant 270 cruzeiros). Elle a manifestement bien compris que l'appauvrissement relatif des couches moyennes lui créait un marché : dans les ménages d'intellectuels salariés qui avaient coutume d'aller très fréquemment au restaurant, la baisse des revenus impose de restreindre ces sorties. Le manque de temps pour cuisiner, l'absence de « chaîne du froid » industrielle fiable, font que l'emploi de la *congeladora* — qui dans sa journée prépare une dizaine de plats — est malgré tout vu comme rentable.

Système de représentations et formulations des stratégies

L'extrême diversité de ces stratégies ne s'explique pas simplement par des conditions dites « objectives » (probabilité de trouver tel ou tel emploi à un moment donné de la conjoncture d'une part ; « capitaux » mobilisables de l'autre). Leur formulation repose sur un triple système de représentations : les représentations de soi, les représentations de son activité de travail et les représentations du marché du travail dans sa totalité.

Les représentations de soi sont, dans les deux catégories, marquées très fortement par la stigmatisation sociale constamment rappelée, dans et hors du lieu de travail, et qui apparaît comme un élément déterminant de la mobilité professionnelle. Ainsi, la plupart des manœuvres du bâtiment se définissent eux-mêmes comme des « moins que rien » (« tout le monde peut faire ce boulot », etc.). Les mots qu'ils utilisent pour se désigner eux-mêmes sont, par exemple à João Pessoa (MORICE, 1992 : 17-18), « pion », « petit », « vagabond », « sans valeur », « bandit ». Quant aux employées domestiques, la référence dans leur auto-définition va souvent de l'animal domestique (« mon patron me parle moins qu'à son chien ») à l'esclave, et passe toujours par le mode de la dénégation (« je ne suis pas une voleuse, une prostituée »¹⁴). Cette représentation de soi dévalorisée s'accompagne d'ailleurs presque toujours (à l'exception de quelques employées domestiques âgées) de l'affirmation du caractère transitoire de leur état.

Dès qu'on sort de l'espace de travail, le refus d'acceptation de son statut est fréquent¹⁵, mais pas généralisé : certaines employées domestiques dépenseront jusqu'à la moitié de leur salaire en cosmétiques et en vêtements, pour ressembler à une « secrétaire » ou à un « mannequin », d'autres non ; certains ouvriers de la construction se laveront soigneusement pour effacer toute trace de ciment avant de

¹⁴ Analysant les représentations que se font les employées domestiques de Brasilia de leur emploi, GIRARD F. NUNES (1993 : 47) les résume ainsi dans son rapport : « On a l'impression que leur emploi ne se construit que sur du négatif. [...] C'est-à-dire : comme elles sont employées domestiques, elles ne sont pas voleuses, elles sont honnêtes puisqu'elles travaillent pour avoir leur nourriture, elles ne sont pas des vagabonds puisqu'elles ont un lieu fixe de résidence, elles ne vendent pas leurs corps, elles ne demandent pas de faveurs puisqu'elles travaillent, ce ne sont pas des parasites, alors semblent-elles dire, "Que me reproche-t-on ?". ».

¹⁵ « Dans ma famille, c'est très rare qu'il y ait des travailleurs du bâtiment ; aussi j'en ai honte. » ; « je ne dis pas aux filles que je fais ce travail. Quand on me demande ce que je fais, je dis que je travaille dans une fabrique de chaussures, de vêtements », déclarent deux ouvriers de Bogotá interrogés par LULLE (1993 : 76).

sortir du chantier, s'habilleront bien¹⁶, d'autres non. En première analyse, on pourrait penser que cette diversité est totalement liée à la diversité des projets sur le futur, le fait de nier hors du travail son identité de travailleur étant le signe de l'élaboration d'un projet de mobilité de sorte de ce type d'emploi ; ou tout simplement au fait que ceux qui ne cherchent pas à donner le change auraient la contrainte d'épargner pour envoyer de l'argent dans leur famille. En fait, on n'observe aucune relation claire de ce type. Les stratégies matrimoniales seraient un argument plus convaincant. Mais les choses sont un peu plus complexes, et la dénégation de son état par ces signes extérieurs peut être — en l'absence de projet de mobilité — le seul moyen de supporter sa condition¹⁷, la schizophrénie apparaissant comme une véritable « stratégie de survie ».

Ces représentations de soi cohabitent avec des représentations de l'activité de travail qui sont assez cohérentes avec elles, mais fort complexes. Chez les ouvriers du bâtiment, ce n'est pas tellement la dureté physique du travail qui vient au premier plan des commentaires (on s'y attendait avant l'entrée dans l'emploi, et, de toute façon, elle n'est guère pire que celle du travail agricole), ni la relation avec les autres manœuvres, ou le salaire, que les rapports avec la hiérarchie, et particulièrement la hiérarchie immédiate. Un bon chantier est d'abord celui où l'ouvrier qualifié apprend à son aide des tours de main et des techniques, où le chef de chantier reconnaîtra aisément les qualifications¹⁸, où l'on pourra détourner un peu de temps (rarement) ou de matériaux pour débiter une petite activité informelle. Un bon patron d'employée domestique est celui qui parle à l'employée, parfois lui permet de regarder la télévision, voire de manger avec la famille, qui ne fera pas peser sans cesse sur l'employée domestique le soupçon d'être une voleuse¹⁹. Le « bon patron » est

¹⁶ On les appelle à Bogotá les *rusos* (les « russes »), pour des raisons assez confuses : ils sont l'objet de discours très critiques de la part des syndicalistes.

¹⁷ Une employée domestique de Brasília (GIRARD F. NUNES, 1993 : 37), en notant qu'elle gagne plus qu'une employée de commerce, dit alors : « je suis mieux habillée parce que je suis prisonnière ».

¹⁸ LULLE note (1993 : 65) à propos de passage d'*ayudante* à *oficial*, puis à *maestro*, que « dans ces changements successifs de statut, la qualification en soi ne semble pas suffire : les types de relations établies et entretenues avec les supérieurs hiérarchiques, les employeurs, mais aussi les ingénieurs ou architectes qui peuvent remarquer la qualité du travail, ainsi que la valorisation de ces relations en quête de l'obtention de "recommandations" sont au moins autant, sinon plus déterminantes ».

¹⁹ Ce point apparaît dans pratiquement tous les entretiens d'employées domestiques ; comme le dit GIRARD F. NUNES (1993 : 28), qui raconte comment des employeurs laissent des bijoux apparemment « oubliés » pour mettre l'employée à l'épreuve, « l'employée est toujours, et jusqu'à preuve du contraire, une voleuse potentielle ».

donc d'abord défini du point de vue affectif, ou en termes de respect de la personne. Mais le bon patron est aussi celui qui laissera un peu de liberté de son temps à l'employée, qui réduira ce qui pour toutes celles qui demeurent chez le patron est la caractéristique la plus négative de leur état : l'enfermement²⁰. Et ce temps laissé libre à l'employée domestique pourra être mis à profit pour suivre des cours de formation.

Toutes ces caractéristiques du « bon emploi » sont extrêmement volatiles. En effet, l'emploi est le plus souvent lui-même précaire ; par exemple, le chantier peut s'achever sans que la qualification du manœuvre soit reconnue, et l'ouvrier de la construction se retrouve Gros-Jean comme devant ; quant aux employées domestiques, leurs récits abondent en anecdotes sur les sautes d'humeur des patronnes, qui prennent le plus souvent la forme d'un rappel à l'ordre sur le statut de l'employée domestique, lorsque la relation affective (avec la patronne ou avec les enfants) brouille les clivages identitaires. Mais les causes de cette volatilité nous semblent être aussi d'un autre ressort : accepter qu'un « bon emploi » puisse être durable, c'est nier tout le discours qui permet de survivre dans sa condition, le discours sur le caractère provisoire de l'emploi (c'est ainsi qu'on peut interpréter les conduites « suicidaires » évoquées plus haut) ; on ne trouve alors l'idée d'un bon emploi durable que chez quelques employées domestiques relativement âgées qui, plutôt que des arguments économiques (le fait — au moins à Brasilia et São Paulo — que les salaires des employées domestiques soient très supérieurs, près du double en moyenne, à ceux d'une ouvrière déqualifiée) font valoir des arguments affectifs (« je fais partie de la famille, j'ai élevé les enfants », etc.). Chez les ouvriers de la construction non qualifiés, il ne peut y avoir de bon emploi durable que dans le cas où il permet de développer une stratégie qui n'a rien de directement professionnel²¹.

Les arguments affectifs et objectifs se superposent donc dans la définition du bon emploi, et évoluent de toute évidence avec l'âge.

²⁰ « Les domestiques à demeure ne sont pas libres... on ne peut parler avec personne, on ne peut pas avoir un copain, un ami, on ne peut pas inviter les copines, on ne peut pas aller voir la famille assez souvent, même s'ils sont malades. Des fois on ne peut même pas aller voir le docteur. » (Margarita, cinquante-deux ans, employée à la journée de Bogotá, citée par VIVEROS (1993 : 24), qui ajoute : « Le contrôle exercé par le patron sur l'employée ne s'étend pas seulement aux tâches à réaliser, au rythme et à l'organisation du travail : il couvre également la vie privée de l'employée, ses relations, l'emploi du temps libre, le nombre et la durée d'appels téléphoniques, etc. »).

²¹ MORICE (1992) cite le cas d'un ouvrier — classé manœuvre — qui, chargé de la bétonnière sur tous les chantiers où il travaillait, semblait ne rien faire pour se voir conférer une qualification ; en fait, ce poste clé lui permettait de multiplier les contacts, et d'élargir ainsi la clientèle de sa maison de jeu dont il s'occupait en fin de semaine.

Les stratégies qui se fondent sur cette définition ont autant pour enjeu la résistance à la stigmatisation que l'élargissement des réseaux de connaissance et des opportunités de formation qui fondent l'espoir d'accéder à un meilleur emploi. Mais il apparaît vite que cet espoir n'a lui-même rien d'objectif, et qu'il est vain de tenter d'opposer des visions « rationnelles » et d'autres « irrationnelles » de son propre travail ; les deux types de visions sont inextricablement mêlés.

Quant aux représentations du marché du travail, elles s'amplifient rapidement avec l'ancienneté dans ce type d'emploi, à tel point qu'on peut dire que l'élargissement du champ cognitif est le principal requisit de l'élaboration des trajectoires professionnelles et des stratégies qui les sous-tendent. Dans un premier temps, comme nous l'avons dit, le (la) migrant(e) n'a que des informations très fragmentaires sur l'emploi qui l'attend, les récits entendus avant la migration étant bien entendu embellis du fait même du refus de la stigmatisation de la part de celui qui donne les informations. Si, dans le cas des ouvriers de la construction (qui, dans leur quasi-totalité, dorment et mangent sur le chantier, rappelons-le), l'information sur les conditions de travail et de salaire qui règnent sur les chantiers proches²² circule assez vite, ce n'est pas le cas chez les employées domestiques, du moins celles « qui dorment »²³ (chez le patron). Mais les rencontres en fin de semaine, le soir, voire sur le pas de la porte, contribuent à former un réseau d'informations certes étroit, mais fort utile, qui sera fortement mis à contribution (et élargi) lors d'un changement d'emploi. Cependant, comme nous l'avons suggéré, les informations recueillies ne peuvent être que partielles, dans la mesure où un déterminant essentiel de la qualité des emplois, les relations personnelles et souvent affectives, est très subjectif et/ou intransmissible.

Diversité des trajectoires et différenciation sociale

La différenciation sociale au sein de chacune des catégories repose largement sur le degré d'accès aux informations sur le marché du travail propre à ces catégories, d'une part, et sur l'ensemble du marché du travail, de l'autre. Mais, alors qu'il est vite évident que la possibilité de formuler des stratégies et leur contenu dépend

²² D'une part, les ouvriers « tournent » d'un chantier à l'autre, et les équipes se mêlent au cours de cette rotation ; d'autre part, surtout dans les villes petites ou moyennes, les rues commencent à être désertes à la nuit tombée, et l'on y trouve surtout des ouvriers de la construction qui s'échangent alors des informations, et des employées domestiques (qui font de même) ; les flirts entre ouvriers de la construction et employées domestiques se nouent aussi à cette occasion.

²³ Selon l'expression brésilienne ; les Chiliens utilisent l'expression *puertas adentro*, opposée à *puertas afuera*.

étroitement de l'élargissement de ce champ cognitif, il est rare que cet élargissement lui-même soit relié dans les discours à la pratique du travail ; comme le travail ne peut qu'être mauvais (même si le chef de chantier ou la patronne ne le sont pas), ce travail ne saurait être facteur d'amélioration de sa condition ; ce ne peut être que la chance, le destin ou la volonté qui permettent de s'en sortir (ou, du moins, d'en avoir un espoir réel). Plus que sur les aspects matériels immédiats (salaire, conditions de travail), cette différenciation sociale porte sur les possibilités d'ascension : à travers la reconnaissance d'une qualification sur le chantier pour l'ouvrier de la construction, éventuellement suivie d'une sortie du salariat pour devenir travailleur à son compte (dans le second œuvre), ou même petit patron ; à travers la sortie de l'activité d'employées domestiques pour ces dernières, le plus souvent par l'établissement à son compte (comme cuisinière, lavandière-repasseuse généralement) ou le salariat (femme de ménage salariée d'une entreprise, ouvrière, mais parfois — effectivement — employée de bureau ; mannequin, jamais). Bien entendu, il y a là une différence essentielle entre les deux catégories (ouvriers de la construction et employées domestiques), puisque, dans le premier cas, le changement de statut (le passage à la condition de « professionnel ») peut se faire dans l'entreprise même, alors que, dans le second, le passage au statut de domestique à la journée, parfois spécialisée, se fait presque toujours en même temps qu'un changement d'employeur. Cependant, cette différence de fond peut être relativisée à deux points de vue : d'un côté, ce changement de statut n'est vu que comme une étape dans une trajectoire stratégiquement orientée vers le même objectif ultime : se mettre à son compte. D'autre part, l'échec dans la réalisation d'une stratégie présente bien des similitudes dans les deux cas : passage de quelques mois à une activité d'un autre type (commerce ambulatoire pour les ouvriers de la construction, salariat comme femme de ménage d'une entreprise pour les employées domestiques) sont les plus fréquents dans nos entretiens) puis reprise de l'activité antérieure. Ce qui, en fin de compte, différencie le plus les deux catégories du point de vue des stratégies poursuivies est le rôle dominant des stratégies matrimoniales chez les employées domestiques jeunes (le mariage est annoncé comme devant permettre la sortie de l'activité, alors qu'il est en fait d'abord l'occasion du passage au statut d'employée domestique *diarista*), alors que, pour les ouvriers de la construction, le mariage n'est pas présenté comme devant entraîner un tournant dans la trajectoire professionnelle (il est, bien sûr, présent dans les discours comme incitation supplémentaire à la réussite).

Ces éléments de différenciation sociale structurent les trajectoires et les stratégies ; mais ils n'ont rien d'évidemment « objectif » : tout est soumis à des appréciations subjectives, des témoignages de confiance qui peuvent se révéler erronés, et une vision souvent très mythifiée des effets réels de l'effort individuel, particulièrement en matière de formation²⁴. Chez les employées domestiques, l'espoir de suivre une formation professionnelle dans d'autres métiers se révèle en effet largement mythique ; les cours de formation professionnelle supposent d'abord que l'élève ait achevé le cycle primaire complet. La majorité des employées domestiques de Brasilia qui suivent des cours subissent en fait des redoublements multiples de classes primaires, dans l'espoir d'accéder à des cours de dactylographie qu'elles ne suivront jamais ; GIRARD F. NUNES (1993, 36) commente ainsi cette situation : « vouloir l'impossible permet d'alimenter le rêve plus longtemps ».

Les représentations du marché du travail ne sont pas réductibles au degré d'insertion dans un réseau. Dans certains cas, l'insertion dans un réseau peut bloquer l'accès à l'information, comme dans l'exemple de jeunes domestiques migrantes « placées » par une tante dans une famille proche de l'emploi de celle-ci, et étroitement contrôlées par elle. Et il est rare que l'inscription dans un réseau favorise la sortie de l'activité présente. Les exceptions ne sont cependant pas négligeables, comme celle des manœuvres qui ont des contacts avec des petits patrons sous-traitants du bâtiment et en tirent des enseignements pour formuler une stratégie, ou celle de domestiques qui imitent une ancienne collègue avec qui elles sont restées en contact pour s'établir à leur compte. Mais on comprendra que la stigmatisation attachée à ces emplois fait que, pour ceux qui en sont sortis, le seul fait d'entretenir des relations avec ceux qui y sont encore va à l'encontre d'un processus de négation de leur propre histoire. On pourrait alors dire que le réseau — par l'intensité des informations qui s'échangent entre employées domestiques ou entre ouvriers de la construction — favorise souvent la rotation à l'intérieur d'un circuit de mobilité extrêmement restreint et fermé. Cela explique que le taux de renouvellement (*turnover*) apparaisse paradoxalement comme souvent plus voulu par les salariés que par les employeurs et qu'il ait pourtant souvent tendance à ne favoriser en rien l'évasion

²⁴ Même si des cas, comme celui de la *congeladora* évoquée plus haut, sont bien réels, les possibilités de formation sur le tas des domestiques se sont raréfiées, particulièrement au Chili, comme le note CASASSUS-MONTERO (1992) : « Étant donné qu'au fil du temps, la spécialisation du travail domestique (cuisinière, femme de chambre, *nurse*) s'est estompée, celui-ci n'est plus aujourd'hui la base d'un projet professionnel. Rares sont les employées de maison qui, grâce à leur expérience, atteignent un statut professionnel et social plus élevé. On pourrait donc dire que, au sein de l'activité elle-même, il n'est pas possible de structurer un projet de développement ou de progression professionnel. »

de ce circuit (le passage au salariat dans une autre branche ou à une position de micro-entrepreneur).

Stratégies des travailleurs et déterminants économiques

Le fonctionnement du marché du travail apparaît comme essentiellement structuré par les stratégies des travailleurs, elles-mêmes constituées sur la base des trois types de représentations mentionnées plus haut. Il n'est pourtant évidemment pas question de nier l'importance des facteurs proprement économiques ; par exemple, dans nos enquêtes, la construction du parlement de Valparaíso ou de l'ambassade de France à Bogotá, où la part de travail qualifié en faisait des chantiers inhabituels, fait que l'embauche sur ces chantiers devient un objectif non pas tant à cause de salaires élevés qu'à cause de la facilité supposée plus grande d'acquérir des qualifications. Plus largement, les variations de l'activité de la branche engendrent des combinaisons de stratégies patronales et ouvrières, qui jouent à la fois sur des facteurs institutionnels et sur l'activité informelle. Par exemple, les employeurs du bâtiment de São Paulo, obsédés par les « fuites » de la main-d'œuvre licenciée en période de basse conjoncture vers le commerce ambulante, réduisent la durée du travail en utilisant le *seguro desemplego* pour indemniser le chômage partiel. Mais ils emploient ces mêmes travailleurs « au noir » une partie du temps de chômage indemnisé.

Chez les employées domestiques aussi, les facteurs proprement économiques jouent un rôle important dans la formulation des stratégies des travailleuses. Par exemple, la forte concentration de diplomates et de hauts fonctionnaires sur le « Plan pilote » de Brasília tire les salaires vers le haut, ce qui favorise l'appel de jeunes migrantes qui cherchent un emploi de domestique. Plus largement, la conjoncture économique, via l'évolution des revenus des classes moyennes, influe profondément sur le volume de l'emploi domestique²⁵. Elle influe aussi fortement sur ses formes ; comme la taille moyenne des logements des jeunes ménages de patrons se réduit lors des périodes de crise, ils ont tendance à utiliser la chambre de bonne pour un jeune enfant, et font passer la domestique au statut de « mensualisée

²⁵ Sur la base d'une étude statistique très détaillée, HUYETTE (1993 : 7) montre que dans les périodes de crise en Colombie (par exemple, en 1984) les employeurs des employées domestiques « à la journée » commencent par baisser les salaires horaires (par le non-réajustement en fonction de l'inflation) ; puis, comme les salaires ont atteint le minimum socialement supportable, ils réduisent le nombre d'heures travaillées tout en réévaluant légèrement le salaire horaire. La reprise économique se traduit beaucoup plus par la croissance du nombre de personnes employées que par l'augmentation des horaires de travail de chacune (et donc leurs revenus individuels).

non à demeure » ; de l'autre côté, les domestiques à la journée (celles qui ont les plus hauts revenus monétaires) ne parviennent plus à trouver d'embauche, et passent également à ce statut de « mensualisée non à demeure ». Puis, avec l'aggravation de la crise (comme au Brésil, ces trois dernières années), on aura une conjonction de deux effets de l'appauvrissement des employeurs : ils baisseront encore le salaire de la domestique, qui ne pourra plus payer le loyer d'un logement propre ; et ils ne pourront plus payer la crèche pour leur enfant ; la domestique se retrouvera « mensualisée à demeure », mais cette fois avec un enfant à garder dans sa propre chambre.

Ces conditions objectives, pour importantes qu'elles soient, ne jouent pourtant un rôle qu'à travers la médiation d'une représentation d'un champ des avenir possibles et des stratégies mises en œuvre. Les stratégies sont réajustées à la marge, et pour un temps, en fonction de la conjoncture économique. Elles n'en sont pas bouleversées. Les variations des conditions économiques, particulièrement des salaires, sont d'un faible poids dans la régulation de ces marchés du travail car elles ne vont pas remettre en cause, sur le court terme, des stratégies longuement élaborées et qui peuvent porter sur des objectifs tout autres que la maximisation du revenu monétaire. Ce qui donne cette impression de résignation ou de passivité face aux baisses de salaires²⁶. En termes d'économie libérale, on pourra y voir le produit d'un excès de rigidité — sur les marchés du travail les plus « dérégulés » qui soient —, pour réclamer encore plus de flexibilité, ce qui touche à l'absurde.

Représentations de soi et gestion du hasard et de la nécessité

Le mot de « stratégie » que nous avons employé, bien qu'il soit communément utilisé en sociologie, prête à confusion. Dans son origine militaire (sens qu'on retrouve en gestion d'entreprise), il suppose que celui qui formule la stratégie connaît les déterminants structurels de son action, est capable d'évaluer les réactions probables des autres agents qui ont eux-mêmes des stratégies. Utilisé sans précaution en sociologie²⁷, il risque d'enfermer dans une vision empiriste et subjectiviste, qui ne permet pas de montrer comment font système « des nébuleuses de trajectoires dont la logique est peut-être savante mais rarement maîtrisée » (MORICE, 1992). Pourtant, les

²⁶ Ce qui n'exclut pas l'existence ponctuelle de syndicats combattifs, comme dans la construction à João Pessoa.

²⁷ Y compris dans l'expression de « stratégie de survie », qui, plutôt qu'une stratégie, désigne l'effet de l'échec d'une stratégie.

conduites des deux catégories de travailleurs « sans qualités » dont nous parlons ont bien une dimension « stratégique », en ceci qu'elles sont centrées sur la gestion de leur stigmatisation, et orientées vers l'acquisition de qualités et de statuts, en jouant sur un ensemble de ressources polymorphes. Mais on ne peut pour autant en conclure que les « bonnes » stratégies sont plus rationnelles que les mauvaises ; chaque stratégie est formulée dans un champ cognitif plus ou moins large, qui détermine, beaucoup plus que la seule cohérence des conduites individuelles, la réussite de la stratégie.

Du point de vue des ouvriers de la construction et employées domestiques, la représentation de l'échec ou de la réussite d'un projet (passé ou futur) relève du hasard et de la nécessité. Le hasard, la chance, Dieu jouent un rôle d'autant plus grand que l'on a, *a priori*, intériorisé sa situation comme sans issue (particulièrement chez les employées domestiques), ce qui les mène souvent à une soumission fataliste et quasi mystique²⁸ qui n'entrave pourtant pas forcément les possibilités d'ascension ; il faut au contraire être à l'affût des signes que Dieu (ou le destin) ne manquera pas de prodiguer. La nécessité, c'est ce qui a fait qu'on a été obligé par exemple de quitter sa ville de province pour aller à Rio, où l'on a acquis une qualification de professionnel du bâtiment ; ou une grossesse non désirée dans un bourg rural qui a poussé la famille à organiser une migration précipitée de la jeune fille. Les déterminants macro-économiques des trajectoires peuvent relever de l'un ou de l'autre (une fermeture de chantier, le fait que le patron licencie la domestique faute de ressources, peuvent être référés aussi bien à la malchance qu'à « la crise »). Mais le hasard ou la nécessité masquent souvent des stratégies, qui, derrière leur naïveté²⁹ et leur confusion, montrent bien une réelle connaissance des opportunités d'emploi, et leur mise à profit. L'acceptation de l'errance chez les ouvriers de la construction, par exemple, peut être un faux-semblant qui permet de couper les ponts avec la famille d'origine, voire avec l'épouse, et parfois de fonder un nouveau foyer en organisant — grâce à sa condition professionnelle — l'oubli de ses origines. De même, pour une employée domestique, le fait de tomber par hasard sur une « bonne patronne » qui lui permettra de se mettre

²⁸ Qui ne s'embarrasse pas des dogmes catholiques, puisque de nombreuses employées domestiques interrogées par GIRARD F. NUNES (1993 : 41) lui disent : « dans une autre vie, j'ai dû en commettre, des péchés, pour avoir une vie comme celle-là ».

²⁹ Ainsi, plusieurs entretiens d'employées domestiques de Santiago évoquent une stratégie apparemment d'une extrême naïveté de la part de jeunes ouvrières agricoles des vallées fruticoles autour de Santiago : elles se font délibérément mettre enceintes par un gendarme originaire de la capitale et qui doit probablement y retourner, dans l'espoir d'être épousée et emmenée dans la métropole. Évidemment, le gendarme repart célibataire. Mais la naïveté est peut-être moins grande qu'il n'y paraît, puisque la migration a eu lieu, autorisée et même voulue dès lors par la famille.

à son compte (comme *diarista*, « employée à la journée », spécialisée) est généralement l'occasion de mettre en branle tous les éléments d'une stratégie longuement élaborée.

Le hasard et la nécessité sont donc soigneusement gérés, et cette gestion repose sur des représentations de soi et du marché du travail, représentations sur lesquelles interviennent les structures collectives. Celles-ci ne se laissent voir qu'à travers les conduites et les consciences individuelles, dans la mesure où elles n'agissent pratiquement qu'à travers les représentations de soi et du marché du travail, et elles n'ont pas d'existence propre en dehors des médiations que sont ces représentations et les stratégies qu'elles fondent. La rationalité des choix individuels ne peut alors être appréciée par rapport à l'objectivité des « chances » que tel ou tel individu aurait de mener à bien une stratégie dans le cadre de structures objectives que l'observateur serait le seul à pouvoir mettre en lumière. Bien au contraire, l'ensemble des représentations (de soi, de son travail, du marché du travail), souvent totalement irrationnelles du point de vue de l'observateur superficiel, est constitutif des structures dans lesquelles se déploieront les stratégies. En termes pratiques (c'est-à-dire du point de vue de la façon dont elles détermineront des conduites qui feront système), ces représentations déterminent des tentatives de recomposition de l'identité, qui vont être un maillon essentiel du positionnement sur le marché du travail.

Chez les employées domestiques, comme l'identité professionnelle est totalement déniée, l'identité personnelle se recompose autour du provisoire, lui-même double ; d'un côté :

« je suis chez une “bonne” patronne, mais je ne vais pas me faire piéger, je ne suis que de passage ; et, pour le montrer à moi-même et aux autres, je vais partir ».

(*a fortiori* si la patronne est « mauvaise », ce qui signifie parfois qu'elle impose à l'employée domestique de faire la vaisselle à l'heure de la *novela* télévisée du soir). De l'autre :

« bien sûr, je pourrais devenir une “bonne” domestique, négocier salaire et avantages, d'autant plus que mes patrons m'aiment et que je les aime ; mais ce serait m'accepter pour ce que je suis ; or je ne suis pas ce que je suis ».

Ce discours ne se formule évidemment pas ainsi ; les arguments avancés seront plus « rationnels » d'un point de vue économique³⁰ ;

³⁰ Comme celui de cette employée domestique de São Paulo, relaté par KUME (1993) qui passe au salariat comme femme de ménage de la cantine d'une usine, voit son salaire divisé par deux, mais énonce comme déterminant principal de sa mobilité l'accès à une retraite qui, dans son cas, sera certainement très inférieure au seuil de survie.

mais, même dans ce cas, l'identité ne peut se reconstruire qu'autour de la négation et du refus de soi-même.

Il y a sans doute là, en plus du facteur évident de l'isolement, particulièrement chez celles qui vivent au domicile du patron, une des origines de la très faible pénétration du mouvement syndical chez les domestiques ; aucune des employées domestiques, sur la centaine de celles qui ont été enquêtées, n'était syndiquée³¹. Pourtant, l'existence du syndicat était connue d'une partie importante d'entre elles, surtout au Brésil où ce syndicat, relayé par la gauche parlementaire, a eu un poids important dans le vote (y compris dans la Constitution de 1988) de mesures qui concernent le salaire et les congés, favorables aux employées domestiques. Mais le syndicat est associé à deux visions qui limitent le recours qu'on peut y faire : il est vu soit comme une sorte de service public, qui s'occupe — au sens de la philanthropie chrétienne — d'une population défavorisée, soit comme un réseau formalisé qui peut pallier les déficiences des réseaux informels.

Chez les ouvriers de la construction non qualifiés, ce n'est pas l'identité professionnelle qui est déniée, mais le statut. Dans le cas général, l'auto-revendication est celle du devenir (annoncé comme certain, et statistiquement peu probable) ; l'aide-maçon est « maçon », l'aide-électricien, « électricien », etc. On pourrait sourire devant cette tentative de donner le change à un enquêteur bien au fait des choses de la profession, et qui sait bien que le rôle de l'« aide-maçon » se borne souvent à porter à dos d'homme des seaux de béton, en l'absence d'une grue que le bas niveau des salaires ne rend pas rentable. Mais il y a pourtant là quelque chose de bien réel : l'aide-maçon n'existe pas, sinon par une possibilité de qualification dont la révélation de l'inexistence sera, après la fermeture du chantier, la principale raison de l'énorme rotation d'un emploi à l'autre que l'on observe. Et l'extrême diversité que l'on observe des attitudes par rapport au syndicat (un syndicat très combatif, affilié à la Centrale unifiée des travailleurs [CUT], chez les ouvriers de la construction de João Pessoa, dont il rallie la majorité des suffrages ; un syndicat absent — au moins des discours — à Valparaíso) ne s'explique pas seulement par la capacité organisationnelle très inégale de ce syndicat,

³¹ Cette faible pénétration des syndicats est à l'origine de biais analytiques importants. Ainsi, plusieurs études « militantes » sur les employées domestiques colombiennes ont affirmé que les mères célibataires en formaient une part importante, voire majoritaire. Or, l'étude de HUYETTE (1993 : 51) montre que les mères célibataires (en 1988, dans les dix plus grandes villes) ne forment que 6,2 % des domestiques ; l'interprétation qu'il donne de ce biais important tient au fait que les mères célibataires, dans des conditions particulièrement précaires, s'adressent au syndicat comme à un service d'assistance. Et c'est le syndicat qui fournit l'essentiel de leurs informations à ces études « militantes ».

son degré d'implantation ou l'(in)existence d'une centrale autonome. Elle nous semble d'abord liée à la capacité du syndicat à parler, non seulement de la condition de l'ouvrier de la construction non qualifié, mais de son devenir, à intégrer ou non dans son discours revendicatif une trajectoire (qui peut aboutir à la sortie du salariat) et pas seulement un état³².

Comme toujours lorsqu'on objective un point de vue, l'ensemble des caractéristiques de ces deux marchés du travail spécifiques peut être interprété comme fonctionnel, puisque tout cela « fait système ». Le discours classiquement fonctionnaliste, à propos de l'insertion des migrants (et, plus largement, de la main-d'oeuvre non qualifiée) est de dire que, face à une offre d'emplois déqualifiés, on trouve une offre de travail d'individus jeunes, résistants et disponibles, et que le bas niveau des techniques a finalement une fonction sociale, celle de permettre l'emploi de ce type de main-d'oeuvre³³. La fonctionnalité inversée serait de dire que les employeurs potentiels « profitent » des caractéristiques socio-démographiques de cette main-d'oeuvre peu exigeante et — éventuellement — que cela bloque tout progrès technique et social³⁴. Ces deux optiques nous semblent mener à une impasse; le marché du travail n'est en aucun cas une donnée (première ou seconde) à laquelle va se trouver confronté un individu sans qualités réduit à tout pour survivre. Ce marché du travail est au contraire constitué autour de l'absence de qualités des travailleurs ou travailleuses; ceux-ci n'agissent qu'autant qu'ils se nient pour ce qu'ils sont, et permettent ainsi au « marché » de fonctionner.

RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET SYSTÈME DE REPRÉSENTATIONS

Dans l'élaboration de l'image de l'*homo oeconomicus*, l'économie néo-classique a toujours qualifié celui-ci d'« utile caricature » et de

³² À l'inverse, l'insistance mise par le syndicat des employées domestiques au Brésil (affilié lui aussi à la Centrale unifiée des travailleurs [CUT]) sur le fait que celles-ci font partie de la classe ouvrière fait que ce discours est perçu comme extra-terrestre.

³³ COSTA LIMA, dans son rapport (1993 : 12-13) en tire la réflexion suivante : « C'est l'un de ces effets les plus surprenants et les plus pervers que de voir, au Brésil, les syndicats ouvriers se nourrir de la pensée universitaire progressiste et livrer bataille contre la modernisation du bâtiment, contribuant ainsi, d'une certaine manière, au maintien de l'extrême précarité qui caractérise encore cette branche dans le pays. ».

³⁴ Il ne manque pas, chez les intellectuels de gauche latino-américains, de progressistes pour déplorer que la faible combativité des manoeuvres du bâtiment bloque l'introduction des grues sur les chantiers, ou de lave-vaisselle chez les patrons des employées domestiques.

« fiction rationnelle » ; elle n'a jamais prétendu que le comportement purement économique permettait d'épuiser la description empirique des conduites³⁵. Il suffit, après la caractérisation de l'idéal type fictif, de relâcher quelques hypothèses. En matière de théorie du marché du travail, les néo-classiques peuvent relâcher des hypothèses de libre accès à l'information, les régulationnistes néo-keynésiens des hypothèses de flexibilité des salaires ; mais une au moins ne pourra être touchée : l'hypothèse de rationalité.

Dans les cas que nous avons décrits, la question n'est pas de savoir si les individus sont rationnels ou non : ils le sont à l'évidence si l'on se donne une définition *ad hoc* de la rationalité, même si celle-ci n'a rien à voir avec la maximisation d'avantages économiques. Finalement, le fait d'orienter ses conduites en vue de multiplier les occasions de rencontres qui peuvent mener au mariage ou celui de chercher à recomposer une identité marquée par la stigmatisation sociale (à la fois reconnue et refusée) pourraient être définis comme des expressions de la rationalité, même si elles sont bien différentes de celle que propose l'économie néo-classique. On pourrait ainsi sauver l'idée de marché du travail au sens classique, mais un marché du travail un peu particulier en ceci qu'offreurs et demandeurs maximisent des choses bien différentes.

Il nous semble pourtant que cette optique ne permet pas d'interpréter des phénomènes et des comportements du type de ceux que nous avons décrits plus haut. La question de la définition et de la caractérisation du marché du travail ne réside pas tant dans l'existence d'une rationalité des agents que dans la mise en lumière des mécanismes de reproduction et de régulation de ce marché. Le marché du travail *lato sensu* — expression qui recouvre les mécanismes d'intégration et de maintien dans le travail salarié — n'est pas un marché « pur » plus ou moins perverti par l'action des institutions, le caractère imparfait de l'information ou l'irrationalité des agents. Dès lors que la rationalité est multiforme, le problème théorique est de désigner le lieu et les modalités de la coordination des formes de rationalité, alors que les comportements qu'engendre cette diversité sont eux-mêmes très divers. Nous avons essayé de montrer que chacune des trajectoires socio-professionnelles tout d'abord, l'ensemble de ces trajectoires ensuite (les filières de mobilité) constituaient en eux-mêmes ces processus de coordination.

Ces processus de coordination des formes de rationalité reposent sur un système de représentations fort complexe, tant au niveau individuel

³⁵ Sauf, bien sûr, dans le cas de l'ultra-économisme totalitaire de Becker, qui trouve pourtant ses limites dans l'appel à la « bio-économie » comme raison ultime de l'inefficacité du marché à mener à l'équilibre.

qu'au niveau collectif, qui structure ce que nous avons appelé marché du travail *lato sensu*. Les caractéristiques d'un marché du travail, telles que le taux de renouvellement (*turnover*), les bas salaires, ne sont en aucune façon des données premières qui expliqueraient le fonctionnement de ces marchés. Ce sont au contraire — dans les cas étudiés — la stigmatisation et la tentative d'échapper à un statut qui sont aux racines de la rotation et des bas salaires, que le niveau de chômage ou la référence à un « panier » de biens de consommation ne parviennent pas à expliquer. Certes, on pourrait tirer de ce qui précède une interprétation fonctionnaliste un peu paradoxale, à savoir que le marché du travail fonctionne d'autant « mieux »³⁶ que ses représentations sont diverses et que les sujets qui s'y trouvent n'ont pas des comportements économiquement rationnels. Mais, en aucun cas, cela ne ramène à une hypothèse de sujets atomistiques manœuvrés par des mécanismes d'ajustement marchand sur lesquels ils n'ont pas de prise.

En l'absence de mécanismes d'ajustement proprement marchands, la question théorique centrale est celle de la régulation du marché du travail. Il nous faut tout d'abord préciser le sens de ce mot de « régulation » ; nous entendons ici « régulation » dans un sens très extensif ; c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas seulement d'un processus de contrôle de la reproduction selon des normes, qui assure donc une reproduction dynamique d'un système (le marché du travail lui-même). Il s'agit aussi de la reproduction de la condition des agents dans ce système, des caractéristiques de cette condition (au nombre desquelles le salaire), et du mode de coordination de ces agents. En ce sens, on ne peut différencier logiquement « régulation du marché du travail » et « constitution » de ce marché. L'expression la plus rigoureuse, quoiqu'un peu lourde, serait celle de « reconstitution permanente de marché du travail ». À un niveau très grand de généralité, il nous semble qu'on peut identifier trois types de régulation, qui tous trois sont bien éloignés de la figure économique du marché du travail. Le premier type de régulation repose sur des règlements (étatiques) et des conventions (collectives mais aussi privées) ; il a été amplement décrit par les auto-dénommées théories « de la régulation » et « des conventions ». Le second type de régulation repose sur des mécanismes d'allégeance et de promotion internes à l'entreprise (un « non-marché interne »), combinés à des formes de soumission collective (éventuellement chèrement monnayées) à l'hégémonie patronale sur le marché du travail ; on pourrait, un peu caricaturalement, appeler ce type « japonais », dans la mesure

³⁶ C'est-à-dire mieux du point de vue des employeurs.

où il grossit les traits de la situation de certaines grandes entreprises de ce pays.

Les situations « marginales » que nous avons décrites nous semblent pouvoir permettre de cerner un troisième type de régulation, qui n'a rien, lui, de marginal. Les mécanismes de différenciation des places, et de positionnement des individus dans un système de places, la détermination de leur salaire, l'acquisition et la reconnaissance de qualifications, et aussi la possibilité même de leur survie (physique, mentale et sociale), ne reposent fondamentalement ni sur des règles, ou des conventions, ni sur la soumission à des règles hiérarchiques de fonctionnement du marché³⁷. Cet ensemble de processus de régulation repose sur une combinaison de constructions identitaires et de stratégies de recherche (ou de refus) de statuts. Ces constructions et ces stratégies, à leur tour, s'enracinent dans un système de représentations socialement produites (de soi, de son travail, du marché du travail), qu'elles ajustent constamment. La régulation du marché du travail s'opère donc avant tout au niveau social, ce qui n'exclut pas l'intervention de facteurs purement économiques (l'évolution des revenus des classes moyennes ou des crédits publics alloués au secteur de la construction, par exemple). Mais ceux-ci interviennent comme facteur d'ajustement à la marge des stratégies pré-établies des employés et des employeurs, et non simplement comme facteurs d'inflexion de courbes d'offre ou de demande.

Il faut alors revenir au propos méthodologique de Sahlins, et s'interroger sur les fondements sociologiques des comportements économiques ; dans cette problématique (qui dépasse la seule question du marché du travail), la coordination des comportements individuels ne s'établit pas sur la base d'une rationalité commune aux agents, puisque cette rationalité (multiforme) n'est qu'un aspect de ce qui fonde les stratégies. Plus que la rationalité, ce qui unifie le marché du travail, c'est la communauté — chez l'ensemble des travailleurs d'une catégorie — de représentations de son propre futur pourtant objectivement improbables³⁸. Une trajectoire socio-professionnelle n'apparaîtra comme réussie que dans les rares cas où la saisie des opportunités économiques sera conciliable avec la gestion de la stigmatisation sociale ; bien souvent, le (la) travailleur(euse) ne pourra que passer à côté d'opportunités d'ascension, voire quitter un

³⁷ Bien qu'évidemment les individus soient fortement soumis dans leur travail ; mais cela serait tout aussi vrai du taylorisme et ne définit pas en soi un mode de régulation du marché du travail.

³⁸ Comme l'écrit MORICE, (1992 : 36), c'est « la chimère de la professionnalisation [qui] vient utilement atténuer les effets destructeurs de la précarité quotidienne », et qui permet, par là, au travail sur le chantier de se poursuivre.

« bon emploi », pour, peut-être, tomber dans les positions les plus subalternes, sinon la prostitution. Et, pourtant, ces trajectoires d'échec contribuent à constituer le marché du travail tout autant que celles qui sont réussies.

Pour comprendre pleinement comment le type de coordination des agents que nous avons esquissé forme un système d'emploi, il faudrait identifier la façon dont s'articulent les divers niveaux de détermination macro-économique et macro-sociale de ces trajectoires. Nous en avons mentionnés certains, sans prétendre pouvoir les généraliser ; par exemple, la politisation de la question de la stigmatisation, repérable dans les lois sur les droits sociaux des domestiques ; ou encore la façon dont les politiques d'ajustement modifient le mode d'allocation clientélaire des logements sociaux, ce qui a de fortes répercussions sur les stratégies professionnelles et migratoires des ouvriers de la construction. La perspective d'une analyse générale de ces relations triangulaires (micro-social, macro-social, macro-économique) nous semble être un des enjeux majeurs des sciences sociales dans leur étude des pays en développement (non pas parce que la question ne se pose que dans ces pays, mais parce qu'on ne peut y échapper ; quitte à reposer ensuite la question à propos de pays où l'importance de la régulation institutionnelle l'a fait oublier). Cette analyse des relations entre les trois niveaux pourrait alors permettre de comprendre non pas comment la situation de l'emploi et la pauvreté sont le simple résultat de l'état de l'économie, mais comment l'état de la société structure une économie de sous-emploi et de pauvreté.

BIBLIOGRAPHIE

- AGIER (M.), COPANS (J.) et MORICE (A.) [dir.], 1987. — *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala, 295 p.
- COSTA LIMA (H. DA), 1992. — « Migration et emploi dans le bâtiment au Brésil : quel rapport avec les techniques de construction ? » in LAUTIER (coord., 1994), 40 p.
- GIRARD F. NUNES (Chr.), 1993. — « Trajectoires et stratégies d'emploi — Les employées domestiques à Brasilia » in LAUTIER (coord., 1994), 57 p.
- HUYETTE (P.), 1993. — « L'emploi domestique dans la Colombie des années 80 » in LAUTIER (coord., 1994), 67 p.
- KUME (H.), 1993. — « Stratégies, trajectoires et mobilité professionnelle : les employées domestiques de la ville de São Paulo » in LAUTIER (coord., 1994), 40 p.
- LAUTIER (B., coord.), 1994. — *La mise en forme de la mobilité par l'emploi : les travailleurs du bâtiment et les employées domestiques en Amérique latine*, Paris, ministère de la Recherche et de la Technologie-Greitd-Creppra.
- LULLE (T.) et VIVEROS (M.), 1993. — « Migrations vers Bogotá et emploi dans le bâtiment et le service domestique : trajectoires et représentations » in LAUTIER (coord., 1994), 95-49 p.

- MÉDARD (J.-F.), 1991. — *États d'Afrique noire*, Paris, Karthala, 407 p.
- MEYER (Ph.), 1976. — « Le territoire de l'aveu » *in* MEYER (dir., 1976) : 69-82.
- MEYER (Ph., dir.), 1976. — *Nomades et vagabonds*, UGE, 322 p. (coll. 10/18).
- MONTERO-CASASSUS (C.), 1992. — « Les emplois masculins et féminins d'accès facile : ouvriers de la construction et employées domestiques au Chili » (enquêtes de Emilia Palma et Paul Vallejos) *in* LAUTIER (coord., 1994), 33 p.
- MORICE (A.), 1992. — « Une légende à revoir : l'ouvrier du bâtiment sans feu ni lieu » *in* LAUTIER (coord., 1994), 38 p.
- VASCONCELLOS (M.), 1992. — « Les migrants à São Paulo dans le bâtiment : mythes et réalités » *in* LAUTIER (coord., 1994), 67 p.