

Le travail salarié, un modèle en décomposition ?

Laurent BAZIN et Roch Yao GNABÉLI

Le travail salarié est circonscrit dans un cadre juridique et régi par un ensemble de règles implicites et de représentations qui régulent les rapports entre employés, employeurs et l'État d'une part, entre les employés et leurs collectifs sociaux d'autre part. Étroitement lié au procès de production capitaliste et au fonctionnement de l'État, associé dans l'imaginaire à la modernité et à la réussite sociale, le salariat s'est progressivement imposé en Côte-d'Ivoire comme une forme de travail de référence. Il renvoie à tout un faisceau de normes qui permettent de le définir comme un modèle. Notre communication a pour objectif de « décomposer » ce modèle, de proposer quelques observations et pistes de réflexion afin de décrire dans leurs grandes lignes sa mise en place et son fonctionnement. Nous chercherons à éclairer le rôle de l'emploi salarié dans la construction des statuts sociaux et, en retour, à montrer que cette fonction essentielle attribuée au travail contribue à façonner l'organisation des entreprises. Nos réflexions partiront essentiellement d'enquêtes et d'observations en milieu industriel.

La mise en place du modèle

Le travail salarié ne s'est véritablement imposé comme un modèle de référence en Côte-d'Ivoire qu'après la seconde guerre mondiale, au moment où démarrait effectivement l'industrialisation de la colonie (Dubresson, 1989) et où, simultanément, se mettaient en place les structures politiques qui allaient mener le pays vers l'indépendance. Les modalités de la mise au travail ont été amplement explorées et il n'est guère

nécessaire de s'appesantir sur cette phase. Nous les rappellerons de manière schématique. Le problème de la main-d'œuvre se posa dès la création des postes coloniaux. Les manœuvres nécessaires à la construction des installations administratives et des infrastructures furent recrutés par l'organisation de « prestations » et le « recrutement administratif » (Anouma, 1976, Semi-Bi, 1974). Cette dernière forme de « travail forcé » fut rapidement étendue aux plantations européennes dont elle constitua jusqu'à la seconde guerre mondiale le principal mode de recrutement (Ekanza, 1981). Avant 1945, l'investissement, public ou privé, était minimal (Coquery-Vidrovitch, 1976). Il n'y avait pas, au cours de cette période, création d'un véritable marché libre du travail, ni calcul économique de son coût (Copans, 1987). L'objectif essentiel, dans un contexte de compétition internationale très vive, était d'économiser au maximum les coûts et de faire le plus de profit en investissant le moins possible. Le problème du recrutement fut donc résolu par la contrainte, l'impôt, le travail forcé et les cultures obligatoires ayant pour fonction à la fois l'introduction de l'économie marchande européenne et la mobilisation d'une force de travail dont la rémunération n'assurait pas la reproduction. L'une des conséquences de ces contraintes fut de maintenir bas les niveaux de rémunération, y compris ceux des « travailleurs volontaires ». En dehors d'une population stable mais peu nombreuse de salariés urbains qualifiés (lettrés, ouvriers spécialisés, employés domestiques, etc.), les travailleurs de cette période étaient essentiellement des paysans migrants, employés temporairement comme manœuvres – librement ou non – sur les chantiers et services publics ou dans les entreprises privées. Dans les conceptions des administrateurs, jusqu'aux années trente, il n'y avait guère que deux catégories sociales : les paysans et les « évolués », auxiliaires de l'administration et des entreprises privées européennes. Les autorités coloniales de cette époque ne se préoccupaient guère de constituer une population stable de travailleurs urbains. L'idée était de favoriser le développement d'une élite évoluée, qui serait capable de seconder l'administration, et de laisser se développer la production paysanne dans le cadre des sociétés traditionnelles (Cooper, 1987).

C'est avec la crise économique des années trente et la reprise qui suivit que ces conceptions se modifièrent. Durant les premières années de cette décennie, l'effondrement du prix des produits agricoles et l'augmentation simultanée des impôts provoquèrent un appauvrissement des populations. De très nombreux paysans furent contraints de migrer vers les villes où ils espéraient être employés pour gagner de quoi payer l'impôt. On assista donc à un mouvement paradoxal : alors que l'activité économique ralentissait du fait de la récession, le nombre de salariés augmentait. En 1927, selon les chiffres cités par Hélène d'Almeida Topor (1976), il y avait en Côte-d'Ivoire 27 950 salariés (environ 50 % des effectifs de l'AOF) ; en 1934, il y en avait 67 000 (à peu près 52 % des effectifs

de l'AOF). En 1931, pour la première fois, la question du recrutement de la main-d'œuvre cessa d'être un problème. Ce fut alors, à la suite des migrations massives vers les villes, la question de la population flottante (sans emploi ou employée de façon occasionnelle) qui inquiéta les administrateurs : elle représentait le danger de remous sociaux et de développement de la criminalité (Le Pape, 1993). Avec la reprise économique, dans les années 1936-37, survinrent en AOF plusieurs mouvements de grèves. Ceux-ci montraient que, malgré la diversité de leur provenance, la masse des manœuvres (essentiellement les cheminots et les employés des installations portuaires) était unifiée par des conditions de vie identiques et pouvait s'organiser. Interrompus durant le conflit mondial, les mouvements sociaux reprirent en 1946. Durant ces périodes de trouble, les préoccupations des administrateurs et des recruteurs se portèrent sur la nécessité de stabiliser, de structurer et de contrôler la population des villes (Cooper, 1987). Cela impliquait de créer une hiérarchie et des catégories salariales afin de casser les mouvements de masse et de reconnaître l'organisation des travailleurs, notamment par la légalisation des syndicats (avril 1937 – ils furent ensuite interdits sous le régime de Vichy et autorisés à nouveau après le conflit mondial). En fait, c'est à cette époque, selon Frederick Cooper (*ibid.*), que l'on passe de la conception d'une main-d'œuvre paysanne migrante et temporaire à celle d'une véritable classe ouvrière, organisée et structurée sur le modèle de ses homologues européennes.

Si l'administration fut contrainte de reconsidérer ses positions, elle ne le fit que partiellement. Après l'abandon du travail forcé en 1946, il fallut six ans pour adopter une véritable législation du travail. Ces années 1946-52 correspondent à la mise en œuvre d'une politique de développement et d'industrialisation et à la reprise des mouvements de grèves interrompus pendant la guerre, doublés de revendications politiques et de troubles sociaux graves (qui culminent dans les années 1949-50). Durant ces années se développe l'idée que, pour être pleinement intégrés au rythme et à l'organisation des entreprises, les salariés doivent être au préalable « détribalisés », c'est-à-dire coupés de leur milieu. Il se forme donc la conception d'un monde du travail salarié séparé du reste de la population (Cooper, 1987). C'est dans cette idée et, bien entendu, sous la pression des mouvements de revendications, que s'opèrent dans les années cinquante plusieurs réévaluations du salaire minimum et que sont mises en place les allocations familiales (réservées aux seuls salariés, ce qui est toujours le cas actuellement). L'objectif est de permettre aux salariés une autonomie par rapport à leur milieu familial. Lors des débats sur la législation du travail, il n'est donc pas prévu de réglementation qui soit adaptée aux spécificités des sociétés africaines et tienne compte des diverses formes d'activité économique. Le code du travail de la France d'Outre-Mer, qui entre en vigueur en 1952, est très largement inspiré de son homo-

logue alors en application en France. Il est conçu pour réglementer le seul travail salarié, reconnu comme tel par l'administration. On laisse alors sans support juridique le « travail indigène », qui sera redécouvert dans le milieu des années soixante-dix sous le qualificatif d'« informel » (Le Pape, 1983). Les textes de lois et convention adoptés après l'indépendance pour compléter cette législation initiale (Code du travail ivoirien : 1964 ; code de la prévoyance sociale : 1968 ; convention collective interprofessionnelle : 1977) ne modifient pas la structure adoptée dans les années 1936-52 mais, au contraire, consacrent la séparation légale entre le salariat et les autres régimes de travail. Cette conception nourrit une contradiction qui s'accroît au fil des années : alors qu'elle régit théoriquement tout travail salarié en Côte-d'Ivoire, la législation est conçue pour n'être appliquée que par les seules entreprises reconnues par l'État. Cette contradiction laisse une place importante au non respect de la législation (en particulier le salaire minimum, le temps de travail, les cotisations sociales) dans les catégories d'entreprises dites « informelles » comme dans celles qui sont considérées comme modernes.

Les changements qui interviennent dans les années quarante, cinquante et soixante (adoption d'une législation du travail salarié, industrialisation rapide du pays, hausse des rémunérations) favorisent l'implantation d'un travail salarié stable, alimenté par des migrations importantes vers les villes (Gutkind, 1968). Une telle évolution, amorcée dans les années quarante, est quasi-générale en Afrique, mais elle est particulièrement importante en Côte-d'Ivoire, où les migrations, la croissance urbaine et le développement industriel sont d'une ampleur exceptionnelle (Dubresson, 1989). Par ce phénomène, le travail salarié devient l'un des supports essentiels du changement social, autour duquel se restructure la société ivoirienne¹. Dès les années soixante, le taux de chômage des grandes villes ivoiriennes, comme celui des autres capitales africaines, est très important (entre 20 et 30 %, selon Gutkind, 1968 et Cohen, 1974). L'accès à l'emploi salarié urbain devient très tôt l'enjeu de luttes sociales se manifestant notamment par des revendications envers l'État. Dès l'origine de la colonie, en effet, l'administration est considérée comme le principal employeur et régulateur du marché du travail. La cristallisation de ces luttes autour de mouvements xénophobes traduit leur acuité : attaques dirigées contre les Dahoméens en 1958, contre les Mossi en 1969-70 (Cohen, 1974), refus, en 1966, par l'ensemble de la population, du projet présidentiel d'accorder la double nationalité aux ressortissants ouest-africains travaillant en Côte-d'Ivoire ; débats animés autour de la question de l'ivoirisation des cadres à la fin des années soixante et dans les années soixante-

1. Nous ne prétendons pas ici que le travail salarié soit le seul vecteur de changement social. En particulier, il convient de ne pas mésestimer le rôle de l'économie de plantation dans la structuration de la société ivoirienne.

dix. En 1974, les étrangers sont exclus de l'inscription à l'OMOCI qui avait, jusqu'en 1992, le monopole théorique du recrutement (Dubresson, 1989).

Cette politique de limitation de l'accès des étrangers à l'emploi salarié et de remplacement des cadres français fut doublée, dans les années soixante-dix, d'un recrutement massif dans la fonction publique. La croissance rapide du PIB ivoirien jusqu'au début des années quatre-vingts s'est par ailleurs traduite par un accroissement parallèle du nombre des salariés. Nous assistons donc dans les années soixante et soixante-dix à une augmentation très rapide de la population salariale ainsi qu'à des changements importants dans sa structure : le nombre d'emplois qualifiés prend le pas sur les postes de manœuvres, les hiérarchies au sein des entreprises se complexifient, les diplômés ivoiriens remplacent les cadres français, la proportion de travailleurs étrangers décroît. Les résultats des enquêtes dites « main-d'œuvre » de l'Office National de la Formation Professionnelle – qui malheureusement ont cessé en 1984 – révèlent que la proportion des cadres dans la population salariale (secteurs semi-public et privé confondus) est passée entre 1971 et 1984 de 4,8 à 10,8 %, celle des agents de maîtrise de 4,3 à 10,4 % et celle des emplois non qualifiés de 72,7 à 56,2 %, tandis que la proportion de travailleurs ivoiriens dans les effectifs globaux de salariés a augmenté, au cours des mêmes années, de 47,8 % à 68,3 % (cf. ONFP, 1981 et 1985). Selon les annuaires du travail qui publient annuellement, selon les sources de la banque des données financières, le nombre d'emplois salariés « modernes », la population salariale serait passée de 181 000 en 1961 (fonction publique et personnel domestique compris) à un maximum de 470 000 en 1980 pour décroître ensuite – dix ans plus tard, en 1990, il resterait 385 000 salariés « modernes »². Malgré la forte croissance du nombre d'emplois à partir des années cinquante et jusqu'à la fin de la décennie soixante-dix, le salariat n'est jamais parvenu à se généraliser totalement : il reste l'apanage d'une minorité de la population active, en particulier urbaine.

2. Cf. Ministère du Travail et de l'Ivoirisation des cadres, annuaire du travail, publication annuelle. Ces chiffres sont à considérer avec prudence car ils varient d'un annuaire à l'autre selon la définition du « secteur moderne ». Ainsi l'annuaire de 1984 mentionne une population salariale de 470 000 salariés pour l'année 1980, dont 326 000 hors personnel domestique et fonction publique, tandis que l'annuaire de 1992 donne, pour la même année, le chiffre de 440 000 salariés au total dont, également, 326 000 hors personnel domestique et fonction publique.

Diversité des rapports entre employeurs et employés

En fait, les rapports entre employeurs et employés ne sont que partiellement régis par la législation du travail. L'éventail des pratiques est très large et varie considérablement selon les entreprises et les situations professionnelles. Le non respect de certaines normes légales (salariés non déclarés, cotisations sociales impayées, rémunération en dessous des salaires minimaux et/ou temps de travail supérieur à la durée réglementaire, inobservation des règles de sécurité et d'hygiène) coexiste, parfois dans les mêmes entreprises, avec des prestations sociales allant bien au-delà du minimum exigé par les différents codes et conventions (salaires catégoriels, cotisations à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), service médical interne). Si, globalement, le travail en Côte-d'Ivoire se caractérise par un faible taux de rémunération en regard du coût de la vie, la situation est loin d'être homogène, et les inégalités de salaires sont considérables. Le Salaire Minimum Industriel Garanti (SMIG) correspondait en 1960 à l'évaluation des besoins d'un manœuvre célibataire (Dubresson, 1989). Il a été périodiquement réévalué jusqu'en 1981. Maintenu à 33 279 F (pour les salariés mensualisés) depuis cette date, ce n'est qu'à l'occasion de la récente dévaluation du franc CFA qu'il a été rehaussé... de 10 % et fixé à environ 36 600 F. L'enquête sur les budgets des ménages d'un quartier d'Abidjan³ menée en 1992 montrait que les unités domestiques dont les revenus mensuels étaient inférieurs à 185 000 F CFA consacraient entre 45 et 48 % de leurs dépenses à l'alimentation et au logement. Ces chiffres illustrent clairement l'insuffisance du salaire minimum. Malgré la faiblesse des salaires catégoriels minimaux et la constante dégradation de leur pouvoir d'achat depuis le début des années quatre-vingts (Dubresson, 1989 ; Duruflé, 1988 ; Schneider, 1992) les salariés gagnent, en moyenne, plus que les non salariés. En fait, de nombreuses entreprises – mais pas toutes – ont continué à accorder des augmentations de salaire annuelles à l'ensemble de leurs employés, les plaçant ainsi bien au-dessus des rémunérations minimales catégorielles garanties par la convention collective interprofessionnelle. L'insignifiance du SMIG autorise en effet des échelles de salaire considérables. Au sein d'une même entreprise, par exemple, un rapport de un à quatre peut exister entre les rémunérations brutes de deux ouvriers ou encore de deux agents de maîtrise. D'une entreprise à l'autre, les inégalités de rémunération sont encore plus importantes. Certaines unités rétribuent au-dessous

3. Enquête sur les conditions de vie, les recours aux soins et les dépenses de santé des ménages dans la commune de Yopougon, Programme Santé, Abidjan, Direction Régionale de la Santé du Sud et ENSEA, mai 1993 [enquête effectuée en 1992 auprès de 2 064 ménages].

du SMIG un personnel « temporaire » employé de façon permanente sans être déclaré, tandis que d'autres versent des rémunérations équivalentes au triple des salaires catégoriels minimaux (150 000 F environ pour un ouvrier spécialisé) et leur accordent, en plus, une assurance maladie, une caisse de retraite complémentaire, une aide à l'acquisition d'un logement et/ou d'autres avantages. Une enquête réalisée par un cabinet de conseils sur un échantillon de 30 entreprises montre que la moyenne des salaires mensuels des 10 % des employés qui gagnent le moins variait, en 1991, de 25 000 F à 100 000 F selon les entreprises (DRH-Conseils, 1992). Lorsque l'on est dans les catégories inférieures, le salaire minimum catégoriel représente l'essentiel de la rémunération brute. Au contraire, plus on s'élève dans la hiérarchie de l'entreprise, plus la part du salaire « catégoriel » dans la rémunération est faible. Enfin, les taux de rémunération du personnel expatrié restent très supérieurs à ceux du personnel local. La présence très importante d'expatriés européens dans les entreprises ivoiriennes est sans doute l'une des caractéristiques majeures des entreprises de ce pays, qu'elles soient à capitaux européens ou non. En 1984, la part des salaires (et accessoires) versés aux étrangers non africains représentait 27 % de la masse salariale de l'ensemble du « secteur moderne », d'après les résultats de la dernière enquête « main-d'œuvre » rendus publics par l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP, 1985).

L'insuffisance des rémunérations et la perte du pouvoir d'achat dans les années quatre-vingts ont donné une importance nouvelle à des formes de distribution de ressources complémentaires du salaire, qui interviennent à des moments particuliers de la vie des travailleurs, sous forme de primes, de dons ou de prêts. On constate dans les entreprises ivoiriennes une généralisation de l'endettement des salariés au moyen d'avances sur salaire et de prêts consentis par l'employeur. Si ce phénomène est très répandu, il n'a pas partout la même acuité et obéit à des règles diverses. Certains employeurs accordent facilement des prêts pour des motifs variables. Des entreprises gèrent même les dettes de leurs employés à l'égard de commerçants en prélevant pour ceux-ci des traites mensuelles qui sont déduites des bulletins de paie. D'autres au contraire mettent au point un règlement strict qui limite aussi bien le montant des prêts que leur motif. D'autres encore tentent de canaliser les demandes en n'accordant des crédits qu'aux travailleurs qui souhaitent, par exemple, acquérir un logement ou un véhicule. Quelles que soient les formules adoptées, les demandes d'avances et de crédits représentent l'une des préoccupations principales des responsables du personnel et sont immanquablement sources de tensions. Les prêts accordés à certaines occasions sont de véritables obligations auxquelles les entrepreneurs peuvent difficilement se soustraire. Les « prêts scolaires », accordés à chaque rentrée des classes, par exemple, existent dans de très nombreuses entreprises. Les aides pour les dépenses sociales se sont également généralisées. Il s'agit

de prêts consentis à l'occasion des funérailles d'un proche ou, très souvent, d'un système de caisse de solidarité qui permet d'allouer, en cas de décès d'un parent ou de naissance d'un enfant, un don de montant variable (selon les cas, la caisse est alimentée par des cotisations des employés ou par des fonds de l'entreprise ou par les deux). Les dépenses de santé sont également l'occasion de demandes d'assistance des salariés auprès de leur employeur. Un grand nombre d'entreprises mettent à la disposition de leurs employés des bons de pharmacie qui permettent à chacun d'acheter à crédit les médicaments qui lui sont prescrits, dont le coût est prélevé en fin de mois sur sa paie. En outre, des entreprises de plus en plus nombreuses cherchent à procurer à tous leurs salariés une assurance maladie. Il s'agit là d'un phénomène nouveau : le marché des assurances maladie s'est développé en Côte-d'Ivoire depuis le début des années 1980. Auparavant, cette forme de prestation, dans les entreprises, était en général réservée à une seule catégorie de salariés (les expatriés et, parfois, les cadres ou les cadres supérieurs). Peu rentable, le développement de ce produit ne paraît pas intéresser les compagnies d'assurances⁴ et il semblerait qu'elles n'acceptent de vendre une protection contre les risques de santé encourus par les salariés que sur l'insistance des entreprises qu'elles comptent parmi leur clientèle. Nombre de firmes tentent d'ailleurs de développer un système d'assurance maladie interne financé par elles-mêmes et/ou par des cotisations salariales. Quelques filiales de groupes multinationaux remboursent ainsi depuis près d'une quinzaine d'années les dépenses de santé de leurs employés. Enfin, il existe d'autres prestations que quelques entreprises accordent à leur personnel, telles que, par exemple, une caisse de retraite complémentaire.

Ces pratiques ne sont pas régies par le droit du travail. Elles sont variables d'une entreprise à l'autre, en fonction des politiques de gestion de la main-d'œuvre mises en place, et sont le produit d'un processus constant de négociations directes entre employeurs et employés. Elles donnent lieu à des accords, formels ou non, entre la direction et les salariés. Néanmoins, malgré la diversité des pratiques, des normes semblent peu à peu se dessiner : la généralisation des prêts scolaires et des caisses de solidarité, par exemple, en font des règles incontournables. Tout mauvais fonctionnement de ces systèmes d'avances, de prêts, de caisses de solidarité ou d'assurance maladie est immédiatement source de tensions importantes. Il semble que la demande des salariés envers ce type de prestation se soit accrue dans les années quatre-vingts⁵ – dans certaines entreprises où les systèmes de prêts et de caisses de solidarité font défaut, la création et la gestion de caisses autonomes est l'une des formes d'organi-

4. Nous nous fions ici aux déclarations de M. Diagou Jean, président du Comité des assureurs de Côte-d'Ivoire, au séminaire ICD-GIDIS, le 10 mai 1994.

5. Des enquêtes sont en cours afin de vérifier cette hypothèse.

sation des salariés et plus particulièrement d'organisation ouvrière. Il faut sans doute y voir un effet de la baisse généralisée du pouvoir d'achat, du mauvais fonctionnement des systèmes officiels de protection sociale et des services bancaires, ainsi qu'une meilleure disposition des dirigeants d'entreprise. Avec les années quatre-vingts, en effet, sont apparues en Côte-d'Ivoire de nouvelles techniques de gestion des ressources humaines par la voie des filiales d'entreprises multinationales, des cadres formés en Europe et des cabinets de conseil qui se sont multipliés durant cette période. Elles correspondent à une nouvelle conception de l'organisation des entreprises, qui se traduit par la substitution du terme « ressources humaines » au terme « personnel » : il ne faut pas y voir seulement un effet de mode mais une mutation des idéologies concernant l'organisation du travail, les managers étant plus enclins à jouer sur la qualification de la main-d'œuvre ainsi que sur des facteurs « psychologiques » tels que la motivation ou la satisfaction au travail⁶. L'introduction de ces idéologies et de ces techniques de gestion suit une logique d'accroissement de la productivité du travail. C'est notamment sous leur influence qu'un nombre croissant d'entreprises mettent en place des systèmes de protection sociale qui vont bien au-delà du minimum réglementaire et suppléent aux institutions légales défaillantes, notamment en ce qui concerne la santé, l'épargne et le crédit ou encore la retraite. Malgré ces tendances récentes et la « normalisation » de certaines pratiques, il n'est pas possible de dégager en Côte-d'Ivoire un modèle spécifique de gestion de la main-d'œuvre. Des techniques de « pointe » de gestion des ressources humaines coexistent avec des formes d'organisation moins sophistiquées : emploi d'un personnel non qualifié et peu rémunéré (parfois en dessous du minimum légal), faible hiérarchisation, réduction au maximum de l'encadrement et gestion personnelle. Nombre de salariés ne sont pas déclarés et échappent totalement ou en partie à la législation du travail. Cette « informalité » n'est pas le domaine réservé d'un « secteur » de l'économie : à titre d'exemple, les gardiens de nombre d'habitations et d'immeubles abidjanais, bien qu'employés par des sociétés immobilières qui sont régulièrement enregistrées auprès des pouvoirs publics, ont un salaire largement inférieur au minimum légal et ne sont pas déclarés : ils n'ont ni fiche de paie, ni contrat de travail. Cette situation est plus rare dans le secteur industriel, mais d'autres manquements à la réglementation du travail sont pratiques courantes : lors d'entretiens avec des représentants de centrales syndicales, il nous fut affirmé que l'essentiel de l'action des syndicats visait non à obtenir du gouvernement plus d'avantages sociaux mais à faire respecter la législation existante. En particulier, les cotisations sociales auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) restent fréquemment impayées, en totalité ou en partie, par les entreprises.

6. Pour un exemple sénégalais, nous renvoyons à l'article de Babacar Diouf, à paraître.

Les prestations prévues par la législation – notamment celles que dispense la CNPS – et celles qui sont accordées, de façon discrétionnaire, par les entreprises – prêts, dons, aides de toutes sortes – sont constitutives du modèle du travail salarié, c'est-à-dire qu'elles en deviennent un attribut normal. Elles impliquent que tout salarié, quelle que soit sa situation effective, est supposé disposer, outre d'un revenu régulier et stable *en principe* supérieur à celui que procure un emploi informel, de ressources complémentaires à son salaire : allocations familiales, retraite, aides diverses de son entreprise pour les dépenses de santé, de funérailles, etc. Alain Dubresson faisait remarquer, à partir d'enquêtes effectuées en 1982, que les « caractéristiques générales du revenu salarial (constance et position moyenne dans l'échelle des revenus urbains) et la possibilité de faire appel à l'entreprise industrielle en cas d'immédiate nécessité » constituaient des facteurs essentiels de stabilité dans l'emploi (Dubresson, 1987). Ces prestations forment un élément fondamental de la représentation du lien salarial qui est vécu, par les salariés comme par les employeurs, comme une relation que l'on pourrait qualifier de « paternaliste », c'est-à-dire qui est jouée, de façon explicite ou non, sur le modèle d'une relation aîné-cadet – en l'occurrence il s'agit ici d'un lien de subordination personnalisé qui implique pour la partie supérieure une obligation morale d'assistance. De telles pratiques fondent en outre une distinction essentielle entre emplois formels et informels, parce qu'elles jouent un rôle d'importance dans la construction du statut social des salariés.

Représentation et rôles du travail salarié

Le langage commun désigne toute forme de travail salarié par le terme « travail de Blancs » (en français ivoirien populaire ou encore dans certaines langues régionales) ou encore « travail de ville » (bété). Cette expression, qui date de l'époque où le travail salarié était circonscrit dans les centres administratifs (Kipré, 1985) et où les employeurs étaient soit l'administration, soit des colons européens, permet de distinguer notamment le travail agricole rural de l'emploi salarié urbain. En ville, cependant, cette expression, ou même le seul terme « travailler », désigne couramment l'exercice d'un emploi salarié, par opposition à l'expression « se débrouiller », par laquelle on entend une activité informelle permanente ou occasionnelle, ou parfois même le chômage. Cette particularité du langage renvoie à une appréhension dualiste de la réalité économique et sociale : à l'emploi salarié, symboliquement associé à la modernité et à la réussite, sont opposées les activités informelles. Être salarié, c'est participer aux activités de l'État ou de la sphère dite « moderne » de l'économie

(sièges du pouvoir et de la richesse), c'est donc être rattaché à la frange moderniste ou européanisée de la population, par opposition au monde paysan ou aux travailleurs informels, rejetés dans le domaine de la « tradition » (à la fois, d'ailleurs, dans le sens commun et dans le langage scientifique). Le travail salarié consacre donc un ancrage dans la modernité et suppose, en même temps, un revenu régulier et stable ainsi que la possibilité de recourir à des aides exceptionnelles de l'employeur en cas de nécessité. Au travailleur salarié (et à ceux qui exercent une profession libérale), on attribue une capacité potentielle d'intervention financière supérieure a priori à celle des autres travailleurs. La population salariale (à laquelle on peut adjoindre les personnes exerçant une profession libérale) est donc pensée comme une catégorie sociale à part : l'emploi salarié confère d'emblée un statut social.

Cependant, la population salariée n'est pas pensée comme un ensemble homogène. En son sein, plusieurs niveaux de différenciation peuvent être repérés. Une première distinction s'établit entre des emplois manuels et des emplois de bureau. Ces derniers sont occupés par ceux qui « connaissent papier », c'est-à-dire qui ont suivi une formation scolaire (la symbolique du papier et de la maîtrise de la langue française comme critères de distinction sociale est fondamentale). Il est à noter que la ligne de démarcation entre ces deux ensembles de salariés a tendance à s'opérer à un niveau de scolarisation de plus en plus élevé à mesure que s'installe un « déclassement » de la valeur des diplômes (Vidal, *Le Pape*, 1986). Si cette distinction entre « cols bleus » et « cols blancs » est à peu près universelle, elle fait écho, dans le contexte ivoirien, à la conception coloniale des années trente d'un univers social divisé entre une masse paysanne ressortissant aux « tribus » et une élite d'« évolués » instruits et « détribalisés ». Au sein des entreprises, bien entendu, s'établit une distinction plus fine, fonction de la position hiérarchique occupée, du salaire, de la formation scolaire et de la catégorie d'emploi (ces quatre termes sont interdépendants, mais le poids de chacun de ces facteurs varie). Sur la base de cette hiérarchie et de cette différenciation interne, les entreprises participent de la stratification d'ensemble de la société ivoirienne, en particulier en distribuant de manière très inégalitaire revenus, pouvoir et prestige. Les principes sur lesquels se fondent les « systèmes de domination et d'inégalité »⁷ modernistes de la société ivoirienne reflètent en effet ces critères de hiérarchisation propres aux entreprises et à la fonction publique (en fait, au système capitaliste) : formation scolaire, catégorie d'emploi, revenus et position hiérarchique occupée dans l'emploi sont aussi des sources essentielles de prestige et de distinction dans l'ensemble de la société.

7. Selon l'expression de G. Balandier (1967, 1974).

Les travailleurs salariés, pour peu qu'ils fassent preuve d'une capacité à aider financièrement certains de leurs parents, obtiennent un « droit de parole » et un droit de regard dans les décisions concernant leur collectif familial le plus restreint. Ils sont associés aux procédures d'arbitrage dans les affaires concernant des membres de leur groupe. Ils peuvent ainsi, par le seul fait de leur situation professionnelle, inverser certains rapports de parenté et d'aïnesse. L'acquisition d'un tel statut requiert des obligations financières vis-à-vis des différentes composantes de leur collectif (famille proche, famille globale, village, groupe des originaires) : cotisations aux associations, assistance aux parents, prise en charge de dépendants, démonstration lors de manifestations publiques (funérailles en particulier), ostentation (maison, voiture...). Ces obligations peuvent paraître de lourdes charges – et les salariés ne manquent pas de s'en plaindre. Elles varient cependant en fonction de la position acquise dans le lignage ou dans le groupe villageois, et les salariés développent des stratégies visant à les minimiser sans perdre le bénéfice du prestige social acquis. Elles comportent en outre certaines contreparties telles que, par exemple, l'utilisation de dépendants comme aide-ménagères, ou comme main-d'œuvre gratuite dans l'exercice d'une activité informelle (Vidal, Le Pape, 1994). L'isolement et le « déficit de solidarité » dont semblent souffrir les chômeurs interrogés par Gabin Kponhassia (1994) nous paraît ainsi plus tenir à leur refus du déclassement qu'ils subissent du fait de la perte de leur statut de salarié (ou à l'impossibilité de parvenir à asseoir leur position sociale parce qu'ils ne parviennent pas à acquérir un emploi) qu'à un véritable manque d'assistance de la part de leur groupe familial ou à une quelconque « crise identitaire ».

Les institutions fondamentales de la transformation des positions salariales en statuts sociaux sont les collectifs d'origine et en particulier les associations d'entraide de citoyens ressortissant d'un même village ou d'une même zone géographique. La vocation affirmée de ces groupements est d'instaurer une « solidarité » entre leurs membres, essentiellement à l'occasion de funérailles. Plus rarement, elles ont pour objectif d'œuvrer au développement du village d'origine. De fait, elles interviennent également pour régler certaines affaires internes à la communauté, qui opposent par exemple deux citoyens ou un groupe de citoyens et les autorités « traditionnelles » villageoises. Elles ont donc pour fonctions essentielles de faire fonctionner les collectifs villageois, éclatés dans l'espace (géographique et social), en réseaux de relations, d'en structurer la fraction citadine en un groupe hiérarchisé qui établit un pouvoir collectif, plus ou moins conflictuel, des citoyens sur leur village d'origine. Elles légitiment – ou, à défaut de légitimer, imposent – ainsi en milieu rural les « systèmes de domination et d'inégalité » propres à la ville. Malgré leur vocation solidaire, ces associations d'originaires sont en effet surtout un lieu d'affrontement et de compétition, où chacun fait la démonstration de son rang et

de son pouvoir financier (Vidal, 1992). Elles sont ainsi un lieu essentiel de valorisation des statuts professionnels. D'une façon générale, ce sont les hommes salariés qui occupent une position dominante dans ces associations. Ce sont eux qui supportent l'essentiel des efforts financiers qu'elles requièrent : en général, l'on y pratique deux niveaux de cotisation, un pour les hommes salariés et un autre, moindre (souvent la moitié), pour les hommes « qui ne travaillent pas » et pour les femmes. Les cotisations exceptionnelles, à l'occasion, par exemple, des funérailles, sont l'occasion pour chacun, dans un climat passionnel et conflictuel, de montrer sa capacité financière et sa solvabilité. Les personnes qui ne peuvent y faire face sont impitoyablement rejetées dans le lot de ceux qui n'ont pas le droit à la parole, c'est-à-dire qui sont dépossédés de toute parcelle de pouvoir (Vidal, 1992). De ce fait, la position hiérarchique occupée dans ces associations est en grande partie déterminée par le statut social que confèrent le revenu et l'emploi : dominant ceux qui peuvent le mieux faire la preuve de leur capacité financière. Les « signes extérieurs de richesse » (aspect du logement, véhicules, dépenses funéraires, etc.) acquièrent ainsi une grande importance. Mais il est nécessaire, en plus de l'argent, de posséder les signes d'un ancrage dans la modernité que sont diplômes et emploi salarié. Il n'y a, dans ce domaine, pas de règle automatique : c'est la confrontation des différents statuts des membres du groupe d'originaires qui détermine la position plus ou moins dominante de chacun, sur la base du revenu (plus exactement de la capacité financière démontrée, car le revenu est en général un secret jalousement gardé), de l'emploi, du niveau d'instruction et de la relation au pouvoir central. Les communiqués qui paraissent dans la presse pour inviter les originaires de tel ou tel village ou sous-préfecture à se réunir sont à ce titre très révélateurs. Il y est fait appel, par ordre d'importance, aux « cadres, travailleurs et ressortissants ». Les villageois en sont généralement exclus. Les « cadres » sont ceux qui cumulent richesses, niveau d'études élevé et relations dans l'appareil d'État. Ils occupent nécessairement un emploi « moderne » (salarié du privé ou de la fonction publique, profession libérale). Un commerçant illettré, même s'il est riche et dispose de nombreuses relations dans le monde politique, ne sera pas perçu comme un « cadre » mais plutôt comme un notable de sa localité d'origine : il lui manque pour cela l'élément fondamental qui puisse lui procurer la confiance des autres citoyens : la maîtrise de l'écriture et du savoir occidental. Les « travailleurs » sont les salariés dont la position est secondaire (par rapport aux cadres). Les autres « ressortissants », ceux qui ne travaillent pas (i.e. ne sont pas salariés), n'ont pas droit de parole dans le groupe et ne peuvent qu'avaliser les décisions prises par les premiers. Ces positions sont bien sûr relatives. Par exemple, dans un collectif où les salariés sont nombreux, ce sont ceux qui sont le mieux placés (en termes d'emploi et de revenu) qui dirigeront le groupe ; les membres les plus lettrés ou ayant une relation particulière au

pouvoir central seront associés aux processus de décision. Lorsque, au contraire, il y a peu de salariés originaires d'une localité, des instituteurs, de petits employés ou même des ouvriers peuvent être désignés comme cadres.

Au sein des collectifs, une position n'est jamais donnée une fois pour toute ; elle est en permanence confrontée aux autres et donc constamment renégociée. Dans ce processus de redéfinition permanente, les salariés disposent de plusieurs voies pour valoriser leur position et tenter d'amorcer un processus d'ascension sociale. L'exercice d'une activité extra-salariale, par exemple, accroît leurs ressources et, à terme, permet de faire preuve d'une capacité financière plus grande. Mais cela nécessite un investissement qu'il est d'autant plus difficile de réunir que les sollicitations lignagères sont constantes et les salaires peu élevés. L'utilisation d'une force de travail constituée de dépendants et de parents à charge, souvent utile à ce genre d'activité, nécessite que des dépenses soient consacrées à la famille. Une stratégie plus dépensière en direction de la parentèle (aides aux parents, hébergement de dépendants, construction d'une maison, etc.) permet de faire valoir une position sociale plus rapidement mais risque de ruiner d'éventuels efforts consacrés aux investissements extra-salariaux. Toute stratégie salariale apparaît ainsi comme un compromis perpétuellement remis en question entre la soumission à des « obligations familiales » – et le terme de stratégie est particulièrement adapté à cette situation puisqu'il s'agit d'effectuer un choix calculé entre plusieurs obligations possibles – et des tentatives de distanciation vis-à-vis du collectif d'origine. L'engagement dans des activités politiques ou syndicales est une autre forme d'investissement qui permet, à terme, de constituer un capital de relations susceptibles d'être mobilisées à des fins d'assistance familiale (emploi, etc.), d'accumulation extra-salariale, comme source de prestige ou parfois même de construction de carrière.

L'emploi et la stabilité du revenu confèrent le prestige et la capacité financière nécessaires à la participation aux affaires publiques au niveau des collectifs. Cependant, les prestations fournies par les entreprises (avances, prêts, dons, autres formes d'aide) jouent un rôle essentiel au renforcement des positions occupées au sein des groupes d'origine. Les possibilités d'épargne étant réduites, ce sont en effet ces prestations qui permettent le plus souvent la mobilisation financière nécessaire aux investissements, à l'assistance familiale, aux consommations de prestige (véhicule, équipement domestique, construction, etc.) et – peut-être surtout – aux dépenses funéraires. La récession économique qui sévit depuis le début des années quatre-vingts, par la perte de pouvoir d'achat qu'elle inflige aux salariés, réduit leurs capacités à répondre aux sollicitations de leur entourage et fragilise par conséquent leurs positions. Cela peut expliquer la pression constante qu'ils exercent pour l'augmentation de ces formes de revenu qui leur permettent de consolider leur statut : salaire

mais aussi prêts, caisse de solidarité ou protection sociale ; ainsi que la cristallisation des tensions autour de ces questions.

Sur quelques tendances contradictoires

Un projet de réforme du code du travail est en cours depuis près de dix ans et a déjà donné lieu à l'adoption de quelques textes législatifs facilitant, par exemple, les licenciements pour cause économique et le recours au travail temporaire. Il vise, conformément aux vœux de la Banque Mondiale, à clarifier la législation du travail et à l'adapter à la conjoncture économique actuelle – notamment en rendant plus souple pour les employeurs les conditions d'utilisation de la main-d'œuvre. Curieusement, la question du respect de la législation – autrement dit, celle de l'informalité – est évacuée des débats. Les plans d'ajustement structurel vont donc dans le sens d'une déréglementation du marché du travail. Par ailleurs, les institutions de protection sociale fonctionnent de plus en plus difficilement : la CNPS assume avec retard ses engagements et ne parvient pas à recouvrer l'ensemble des cotisations qui lui sont dues ; la mutuelle de la fonction publique, en difficulté, est vivement contestée par certains syndicats. Néanmoins, ces formes de protection sociale restent une référence et sont l'objet de multiples tentatives d'extension à des secteurs non salariaux de l'économie. De plus, un nombre croissant d'entreprises prennent le relais des institutions publiques en assurant de meilleures prestations sociales à leurs employés, notamment par le recours à l'assurance maladie ou aux caisses de retraite complémentaires. L'emploi salarié est de plus en plus lié, non plus seulement à la stabilité d'un revenu, mais à ces ressources d'appoint qui permettent, outre de pallier partiellement la baisse du pouvoir d'achat, de renforcer la position des salariés dans l'ensemble de la société. La recomposition de ce que nous avons appelé le modèle du travail salarié s'opère ainsi selon des tendances contradictoires. Il nous semble que ce modèle de travail tend à se consolider alors même qu'il est réservé à une fraction de plus en plus étroite de la population et que l'État intervient moins à la fois dans sa définition et comme garant de son application. Le régime du travail, déjà divisé par la dualité formel/informel qu'avait laissé s'instaurer l'administration coloniale, ne risque-t-il pas d'éclater davantage ? Les prestations fournies par les entreprises (prêts, dons, assistance) se répandent et se transforment en autant de normes qui régissent les rapports entre employés et employeurs, en dehors de toute règle juridique. Mais ces pratiques ne sont pas spontanées : elles dépendent de la volonté des dirigeants d'entreprises de diminuer les coûts de la main-d'œuvre en augmentant la productivité par de

meilleures conditions de travail et de vie, ainsi que du pouvoir de négociation des salariés. Les disparités de ressources (salaires et accessoires) selon les catégories d'emploi et les entreprises sont déjà très importantes ; elles risquent, à terme, de s'accroître encore.

Bibliographie

- ALMEIDA TOPOR H. d', 1976, Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique, 1930-1936, *Cahiers d'Études Africaines*, 61-62, XVI (1-2), pp. 103-117.
- ANOUMA R.-P., 1976, Une modalité du travail forcé : la prestation en Côte-d'Ivoire de 1921 à la veille de la seconde guerre mondiale, *Annales de l'Université d'Abidjan*, série I (histoire), IV, pp. 61-86.
- BALANDIER G., 1967, *Anthropologie politique*, PUF, Paris.
- BALANDIER G., 1974, *Anthropologiques*, PUF, Paris.
- COQUERY-VIDROVITCH C., 1976, La mise en dépendance de l'Afrique Noire, essai de périodisation, 1800-1970, *Cahiers d'Études Africaines*, 61-62, XVI (1-2), pp. 7-58.
- COHEN M., 1974, *Urban Policy and Political Conflict in Africa : a Study of the Ivory Coast*, University of Chicago Press, Chicago.
- COOPER F., 1987, La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française (1935-1955), in AGIER M., COPANS J., MORICE A., *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Karthala, Paris, pp. 77-112.
- COPANS J., 1987, Remarques sur la nature du salariat en Afrique Noire, *Revue Tiers Monde*, XXVIII, 110, pp. 315-332.
- DIOUF B., 1996, Privatisation et cadres au Sénégal : exemple de la Société Nouvelle de Conserverie du Sénégal, in Cabanes (R.) et Lautier (B.), *Entreprises du Sud : l'utopie démocratique ?*, Karthala, Paris.
- DRH-Conseils, 1992, *Enquête sur les salaires dans 30 entreprises ivoiriennes*, doc. multig.
- DUBRESSON A., 1987, Les salariés de l'industrie manufacturière à Abidjan, in AGIER M., COPANS J., MORICE A., *Classes ouvrières d'Afrique Noire*, Karthala, Paris, pp. 216-245.
- DUBRESSON A., 1989, *Villes et Industries de Côte-d'Ivoire*, Karthala, Paris.
- DURUFLÉ G., 1988, *L'ajustement structurel en Afrique*, Karthala, Paris.
- EKANZA S.-P., 1981, La main-d'œuvre ivoirienne des entreprises privées pendant l'entre-deux guerres (1921-1939), *Annales de l'Université d'Abidjan*, série I (histoire), IX, pp. 71-97.
- GUTKIND P.C.W., 1968, Les Africains et l'emploi salarié urbain, *Revue Internationale du Travail*, vol. 97, n° 2, pp. 145-182.
- KIPRE P., 1985, *Villes de Côte-d'Ivoire, 1843-1940*, Nouvelles Éditions Africaines, Abidjan, Dakar, Lomé, 2 tomes.
- KPONHASSIA G., 1994, Jeunes chômeurs de la ville d'Abidjan, problématique de l'émergence d'un processus d'individualisation, *Bulletin du GIDIS*, n° 8, pp. 37-43.

- LE PAPE M., 1983, De l'« indigène » à l'« informel », 1988-1982, *Cahiers d'Études Africaines*, 89-90, XXIII (1-2), pp. 189-197.
- LE PAPE M., 1993, L'attraction urbaine, soixante-cinq ans d'observation sur Abidjan, *Cahiers des Sciences Humaines*, 29 (2-3), pp. 333-348.
- ONFP, 1981, *Le secteur privé et semi-public en Côte-d'Ivoire*, Abidjan, 1979, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.
- ONFP, 1985, *Le secteur privé et semi-public en Côte-d'Ivoire, 1984*, Ministère du Travail et de l'Ivoirisation des Cadres, Abidjan, 2 tomes.
- SCHNEIDER H., 1992, *Ajustement et équité en Côte-d'Ivoire*, OCDE, Paris.
- SEMI Bi Z., 1974, La politique coloniale des travaux publics (1900-1940), *Annales de l'Université d'Abidjan*, série I (histoire), II, 359 p.
- VIDAL C., 1992, *Sociologie des passions (Côte-d'Ivoire, Rwanda)*, Karthala, Paris.
- VIDAL C., LE PAPE M., 1986, *Pratiques de crises et conditions sociales à Abidjan 1979-1985*, ORSTOM Petit-Bassam, CNRS, Abidjan, 101 p. *multig*.
- VIDAL C., LE PAPE M., 1994, Éléments de recherche sur les budgets populaires, *Bulletin du GIDIS*, n° 7.