



HAL
open science

L'analyse microéconomique des relations d'emploi dans le secteur informel urbain. Une étude de cas en Côte d'Ivoire

Yvan Guichaoua

► **To cite this version:**

Yvan Guichaoua. L'analyse microéconomique des relations d'emploi dans le secteur informel urbain. Une étude de cas en Côte d'Ivoire. Economies et finances. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2004. Français. NNT: . tel-00346647

HAL Id: tel-00346647

<https://theses.hal.science/tel-00346647>

Submitted on 12 Dec 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**ECOLE DES HAUTES ETUDES EN SCIENCES
SOCIALES**

Doctorat de sciences économiques

Yvan GUICHAOUA

L'analyse microéconomique des relations d'emploi dans le secteur
informel urbain. Une étude de cas en Côte d'Ivoire

Thèse dirigée par Robert Boyer

Jury :

- Jérôme Gautié
- François Roubaud
- Bénédicte Reynaud
- Marc Le Pape
- Robert Boyer

Remerciements

J'adresse ma chaleureuse gratitude à celle et ceux qui, en acceptant de participer à mon jury de thèse, témoignent de leur intérêt pour ce travail.

Bénédicte Reynaud m'a fourni des commentaires scrupuleux et très utiles sur certains aspects de la présente recherche. Elle a aussi régulièrement pris des nouvelles de son avancement, motivant la poursuite d'un effort long et solitaire.

François Roubaud m'a posé des questions pertinentes et généreusement fait connaître les perspectives de recherche que lui et l'équipe qu'il anime mettent en œuvre. Grâce à lui, des rencontres fructueuses ont été faites et mon esprit s'est ouvert à des approches auxquelles je n'avais initialement pas accordé suffisamment de place.

Jérôme Gautié, par ses constants efforts de croisements disciplinaires, est de ceux qui font croire aux vertus de la mixité intellectuelle. Je lui suis très reconnaissant d'accorder son attention à un travail tourné vers des contrées différentes de celles qu'il parcourt habituellement.

Marc Le Pape est celui qui, de mon point de vue, exprime, avec la plus grande clarté et la plus grande pertinence, la réalité sociale abidjanaise qui prévalait à l'époque où j'étais en Côte d'Ivoire. Ses analyses parcourent cette thèse et forment l'un des socles de ses principaux arguments. Il fut aussi l'un des premiers à me conseiller avant même que je n'entreprenne de voyager.

La curiosité et l'enthousiasme de Robert Boyer pour cette recherche ne m'ont jamais fait défaut, pas plus que sa disponibilité. Son exigence de rigueur intellectuelle et scientifique m'a, sans cesse, poussé à améliorer mon travail. Je doute de connaître un jour une vivacité d'esprit et une pertinence d'analyse comparables aux siennes. Qu'il soit assuré de ma profonde reconnaissance pour avoir permis l'aboutissement de ce travail et, peut-être plus encore, pour avoir contribué à ma formation intellectuelle qui, longtemps, gardera son empreinte.

Ces remerciements sont aussi l'occasion de jeter un regard sur les années de travail écoulées et d'exprimer ma reconnaissance à ceux qui, ponctuellement ou tout au long de la thèse, m'ont aidé à avancer et encouragé.

Ma famille (élargie) s'est montrée patiente, compréhensive et prévenante. Je remercie mes parents André et Cathy ainsi que Pop, Mamie, Elsa, Gérald et Noémie pour leur affection constante en dépit de l'éloignement géographique. Merci à Roger et Michèle Castetbon de m'avoir témoigné confiance, sympathie et hospitalité lors des si nombreux week-ends bordelais passés chez eux et pendant ma

convalescence bi-malléolaire. Jean et Nicole Majeres sont des parrain et marraine de rêve.

A Lille, avant même que cette thèse ne débute, une personne m'a fait aimé l'économie ; il s'agit d'Henri Philipson. Une autre, Nicolas Postel, m'a donné des conseils avisés. Tout deux m'ont convaincu de choisir le DEA Économie des Institutions, animé à l'époque par Olivier Favereau, qui m'a permis de vivre une année de découvertes intellectuelles passionnantes. J'en remercie chaleureusement les responsables et intervenants d'alors.

De nombreuses personnes ont été rencontrées à Abidjan qui ont accompagné mes premiers pas maladroits « sur le terrain » et à qui je veux exprimer toute ma gratitude. Clément Yao m'a très subtilement et efficacement appris les manières de mener des entretiens et de me débrouiller dans la ville. C'est dans sa « Pharmacie de garde » que mes meilleurs souvenirs d'enquête se sont fabriqués. Il ne lira malheureusement pas ces lignes. Kouakou Messan Laurent et Kouassi Kouamé Vincent sont deux enquêteurs hors pairs avec qui traverser Abidjan de part en part fut un immense plaisir. Jean-Pierre Chauveau et Claudine Vidal ont toujours montré beaucoup de sollicitude à l'égard de mon travail et ont fourni de très précieuses réponses à mes questions. Moussa Bara et sa famille ont été infiniment hospitaliers et généreux. Thimotée Robert, Xavier Anglaret, Philippe et Sylvie Msellati, les familles Piron et Desgrées du Loû sont des amis, pour longtemps, sans aucun doute.

Il va de soi que ce travail n'aurait jamais vu le jour sans la bonne volonté et la disponibilité de tous ceux et toutes celles qui ont accepté de répondre (parfois très longuement) aux questions que nous leur avons posées. De la codification des questionnaires aux interprétations théoriques dérivées des analyses statistiques, nombreuses sont les étapes de la recherche qui filtrent, transforment et re-combinent les propos bruts tenus par les personnes interrogées. J'espère malgré tout que ce travail ne trahit pas (trop) la teneur de leurs préoccupations.

A Bordeaux, je souhaite remercier Doryane Kernell-Torres qui m'a permis, le temps d'un été, d'occuper les locaux de l'UMR Regards. Jean-Pierre Lachaud et François Combarous ont également prêté attention à ma recherche et m'ont fait profiter de leurs remarques. PMCR a illuminé de si nombreux samedi soirs.

Mes remerciements parisiens s'adressent à Jacqueline Jean et à sa gentillesse ainsi qu'au personnel administratif du Cepremap : Josselyne Bitan, Maryvonne Yvon, Patricia Guézo, Paule Lasserre, Catherine Bluchetin, Christiane Pillard et Agnès Deleglise. A Nanterre, Annie Cava a apaisé, grâce à son extrême gentillesse et à son efficacité, nombre de mes angoisses de néo-enseignant. J'adresse aussi ma gratitude à des personnes qui, par leurs commentaires éclairés, m'ont ouvert de nouvelles pistes de réflexion : Laurent Bazin, Laurence Proteau, Sylvie Lambert, Eve Caroli. J'accorde une large part de ma reconnaissance à Lilas Demmou, Sébastien Lechevallier, Pierre Alary, Olivier Loisel, Xavier Ragot, Nicolas Canry et Cyril Nouveau qui, dans les bureaux de Chevaleret ou de Jourdan, ont partagé mon quotidien de thésard tout

autant que je partageais le leur. Vivre à leurs côtés fut à tout point de vue enrichissant, pour le meilleur le plus souvent. Tous les sujets de discussion ou presque ont été abordés avec eux. Des liens d'amitié durables ont été noués. Parmi eux, j'ai particulièrement sollicité Nicolas Canry et Cyril Nouveau qui, jamais, n'ont compté leur temps pour m'aider. De grands pas dans la progression de ce travail leur sont dus. Merci à tous les deux.

Beaucoup, beaucoup de très bons moments ont été passés en compagnie des familles Galtier-Honoré et Dray-Spira, Gabrielle et Matéo que j'embrasse affectueusement.

Katia était là avant et pendant la thèse. Elle sera là après. Une petite nous a rejoints. Cette histoire-là est celle qui compte le plus.

Table des matières

Table des matières	5
Cartes, tableaux et figures	11
Introduction : l'analyse des marchés du travail dans les pays en développement et la place du secteur informel urbain.....	15
0.1. Un panorama rétrospectif des analyses du marché du travail dans les pays en développement....	17
0.1.1. L'approche des « fondateurs » : les fresques dualistes originelles.....	17
0.1.2. La découverte du secteur informel et son incorporation comme « salle d'attente » dans les modèles de migration.....	17
0.1.3. La fragmentation contemporaine des modèles microéconomiques : les institutions du secteur moderne et les arrangements du monde rural.....	19
0.1.4. Conclusion	20
0.2. Les étapes d'une recherche consacrée aux arrangements de travail informels urbains	21
0.2.1. Les règles des relations d'emploi informelles	22
0.2.2. Les cadres d'interprétation microéconomique des arrangements identifiés.....	23
0.2.3. Enjeux appliqués : l'ouverture de l'accès au marché du crédit est-elle la panacée dans la lutte contre la pauvreté ?.....	23
Première partie : les règles des relations d'emploi informelles.....	25
Chapitre 1. Les formes du travail urbain dans « l'Économie de plantation » ivoirienne	26
1.1. Repères géographiques et historiques.....	28
1.2. La trajectoire de l'économie depuis l'Indépendance	30
1.2.1. 1960-1979 : Les succès et limites du « modèle » de développement ivoirien.....	31
1.2.2. 1979-1994 : récession et intervention des institutions de Bretton-Woods	34
1.2.3. 1994-2001 : des espoirs de reprise déçus.....	37
1.2.4. Éléments de bilan macroéconomique.....	37
1.3. La structure de l'emploi	39
1.3.1. Quelques caractéristiques de la population vivant en Côte d'Ivoire.....	39
1.3.2. Les stratifications du marché du travail.....	41
1.3.2.1. La population active agricole.....	42
1.3.2.2. Les formes du travail urbain : salariat moderne, auto-emploi, travail dépendant informel	43
1.3.2.2.1. Une répartition des emplois selon une classification établie à partir des termes de la relation d'emploi.....	44
1.3.2.2.2. Le salariat moderne	45
1.3.2.2.3. Le déclin du salariat moderne, « l'informalisation » du marché du travail et l'urbanisation de la pauvreté	50
1.3.2.2.4. Le travail non enregistré	51
1.3.3. Éléments de conclusion : questionnements empiriques et microéconomiques à propos du secteur informel, lieu de concentration des tensions sur le marché du travail	60

1.4. Conclusion du chapitre	62
Chapitre 2. Trois formes de mobilisation du travail socialement inscrites	63
2.1. Introduction : règles locales, modèles d'organisation et inscription sociale des arrangements de travail	63
2.2. Les conventions de classification des statisticiens du travail : définitions et éléments d'appréciation.....	66
2.2.1. La classification d'après la situation dans la profession de 1993.....	66
2.2.2. Les limites de la classification de 1993 : modes de rémunération et référence normative des « contrats »	68
2.2.3. Conclusion	70
2.3. L'échantillon constitué : méthodologie, nature et degré « d'informalité » des activités sous revue	71
2.3.1. Choix méthodologiques et déroulement de l'enquête.....	71
2.3.2. Degré d'informalité des activités enquêtées et organisation des métiers	74
2.4. Les règles locales de trois types de relation d'emploi et leurs contenus organisationnels.....	77
2.4.1. Application du critère de monétisation des transferts et présentation des termes « annexes » étudiés.....	77
2.4.2. Le travail rémunéré sur une base régulière.....	80
2.4.3. L'apprentissage payant	83
2.4.4. Le travail démonétisé.....	86
2.4.5. Quelle homogénéité des arrangements selon le site ?	88
2.4.6. Conclusion : quelles règles annexes pour le travail rémunéré ? Le « puzzle » de l'apprentissage payant.....	92
2.5. Profils socio-démographiques et scolarisation des travailleurs : trois publics distincts.....	94
2.5.1. Profils sociologiques et historicité des attaches des travailleurs au secteur informel urbain ..	95
2.5.2. Parcours éducatifs	97
2.5.3. Conclusion	99
2.6. Inscription sociale des arrangements : relations sociales assignées, relations sociales construites et dépendance économique des agents	100
2.6.1. Préalable méthodologique : comment l'enquête saisit-elle les liens de proximité entre les personnes ? Quelles formes de « solidarité » appréhende-t-elle ?	101
2.6.2. Travail rémunéré : clientélisme et mutualisation des risques entre pairs.....	106
2.6.3. Apprentissage payant et intermédiation parentale ou amicale.....	109
2.6.4. Travail démonétisé et mobilisation intrafamiliale des dépendants.....	110
2.6.5. Conclusion	111
2.7. Conclusion du chapitre : une qualification <i>ex post</i> des règles de mobilisation du travail et de « l'informalité ».....	114
Deuxième partie : interprétations microéconomiques des formes de mobilisation du travail identifiées :	

allocation intrafamiliale du travail des jeunes et dispositifs de protection mutuelle chez les travailleurs rémunérés	118
Chapitre 3. Les origines de la différenciation des modalités d'embauche des travailleurs « jeunes » : la construction sociale des alternatives hors scolarité formelle	120
3.1. Ce que la différenciation apprentissage payant/travail non rémunéré n'est pas : un aménagement du paiement de l'apprentissage sur le tas.....	120
3.2. Microéconomie du choix éducatif dans les pays en développement, pertinence pour le contexte ivoirien	125
3.2.1. Est-il légitime d'appliquer à nos observations un modèle de choix ?.....	127
3.2.2. La synthèse de Couralet (2002) : rendements de l'éducation et contraintes de liquidité.....	128
3.2.2.1. Champ d'application et hypothèses de base	129
3.2.2.2. Le modèle	132
3.2.2.3. Deux extensions du modèle : segmentation de l'économie et rôle de la détention d'actifs productifs	135
3.2.2.4. Conclusion.....	137
3.2.3. La pertinence des hypothèses de la microéconomie dans le contexte ivoirien.....	139
3.2.3.1. Pauvreté et rôle de la détention d'actifs productifs.....	140
3.2.3.2. Rendements de l'éducation et croyances des ménages dans l'efficacité de l'éducation : les anticipations des ménages sont-elles parfaites ?.....	141
3.2.4. Conclusion	144
3.3. Retour sur la différenciation des formes de mise au travail des jeunes : régime permanent et pratiques de crise	145
3.4. Conclusion du chapitre	152
Chapitre 4. Parmature sociale des pratiques « solidaires » chez les travailleurs rémunérés	154
4.1. La vulnérabilité des travailleurs rémunérés et de la vie abidjanaise	154
4.2. Les modes de socialisation des agents, horizon aveugle des modèles microéconomiques de partage des risques	156
4.2.1. Origines de la problématique du partage des risques et mesures de son étendue	156
4.2.2. Modèles d'engendrement des dispositifs d'assurance par des agents initialement désocialisés (<i>limited commitment models</i>).....	160
4.2.2.1. Approche statique	160
4.2.2.2. Approche dynamique.....	165
4.2.3. Conclusion : l'identification des formes d'inscription sociale des agents, étape préliminaire de l'analyse des mécanismes d'assurance.....	168
4.3. Socialisation des agents et couverture contre les risques.....	169
4.3.1. Quel(s) est(sont) le(s) collectif(s) pertinent(s) du point de vue de la couverture contre les risques ?	171
4.3.2. Dans quelle mesure choisit-on son appartenance communautaire ? La condition de	

solvabilité des participants au collectif assurantiel.....	174
4.3.3. Qu'advient-il des « insolubles » ?	177
4.3.3.1. Deux formes de dépendance et de transferts : dépendance familiale (redistribution) et servitude consentie (réciprocité asymétrique).....	177
4.3.3.2. Trois modélisations du rapport de tutelle choisi.....	179
4.3.4. Conclusion : des pratiques solidaires différenciées selon l'inscription sociale des agents	182
4.4. « Si tu n'as pas d'amis, tu n'as rien » : Les pratiques solidaires des travailleurs rémunérés	184
4.4.1. Un inventaire des dispositifs de protection captés par l'enquête et de leur « lieu social » de déploiement	184
4.4.1.1. Être recommandé / recommander quelqu'un sur le marché du travail	184
4.4.1.2. Partager un logement.....	185
4.4.1.3. Participer à une tontine ou à une association de ressortissants villageois	186
4.4.1.4. Recevoir des transferts monétaires.....	186
4.4.1.5. Commentaires conclusifs	187
4.4.2. Profils des bénéficiaires de l'aide et cumul des solidarités.....	187
4.4.3. Conclusion	191
4.5. Conclusion du chapitre	191
Conclusion générale : récapitulatif des résultats et pistes de recherche.....	194
5.1. Synthèse des résultats obtenus.....	195
5.1.1. Une contribution à la connaissance empirique des formes de mise au travail ne se référant pas au Droit du Travail : le secteur informel urbain n'est pas un lieu de rencontres stochastiques d'individus atomisés	195
5.1.2. Les arrangements identifiés s'insèrent-ils aisément dans les cadres d'analyse microéconomique existants ? Quelques aspects des pré-conditions sociales de l'action économique	197
5.2. Une piste de recherche : les mécanismes de la promotion statutaire ou l'enchassement changeant des pratiques économiques.....	200
Bibliographie	203
Annexes	215
Annexe 1. Niveaux d'instruction de la population en de Côte d'Ivoire.....	216
Annexe 3. Questionnaire « Site de production ».....	221
Annexe 5. Retranscription d'un tract circulant parmi les ouvriers du bâtiment à la suite de divers litiges sur le chantier de la Cité Policière	230
Annexe 6. Synthèses d'entretiens et monographies	233
Préambule.....	233
M. BARA, menuisier - tâcheron	233
M. KAME, peintre - tâcheron.....	235
Lionel, électricien - ouvrier.....	237

Pascal T., ferronnier - tâcheron.....	240
Landri D., menuisier - ouvrier.....	242
Sylvain, maçon - tâcheron.....	244
Annexe 7. une typologie des risques formulée par la Banque Mondiale	247
Annexe 8. Quelques aspects des parcours des travailleurs interrogés	248

Cartes, tableaux et figures

Table des cartes

Carte 1.1. La Côte d'Ivoire.....	27
Carte 2.1. Un aperçu d'Abidjan.....	73

Table des tableaux

Tableau 1.1. Évolution du PIB réel par habitant du déclenchement de la crise à aujourd'hui.....	35
Tableau 1.2. Indicateurs démographiques de base.....	40
Tableau 1.3. Une classification des emplois abidjanais selon la vulnérabilité des situations professionnelles (1986).....	45
Tableau 1.4. Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises « modernes » en 1999 (pour cent).....	49
Tableau 1.5. Évolution des effectifs dans quelques branches du secteur secondaire (effectifs et indices).....	50
Tableau 1.6. Quelques caractéristiques des actifs informels au milieu des années 80 (pour cent).....	54
Tableau 1.7. Modalités d'embauche des travailleurs dépendants informels à Abidjan au milieu des années 80 (pour cent).....	55
Tableau 2.1. Différentes sous-catégories (non exclusives) d'employés selon la XV ^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail.....	67
Tableau 2.2. L'enregistrement des activités visitées.....	77
Tableau 2.3. Répartition des sites visités selon le nombre d'employés.....	77
Tableau 2.4. Effectifs des classes construites.....	78
Tableau 2.5. Répartition des statuts selon la branche (effectifs).....	79
Tableau 2.6. Montants et indexations des rémunérations selon la complexité des tâches confiées* (FCFA).....	81
Tableau 2.7. Prestations hors transfert principal.....	88
Tableau 2.8. Conditions de travail (écart-type entre parenthèses).....	88
Tableau 2.9. Caractères socio-démographiques des travailleurs de l'échantillon.....	97
Tableau 2.10. Scolarité des travailleurs selon leur catégorie.....	99
Tableau 2.11. Les modalités de l'embauche (pour cent).....	105
Tableau 2.12. Charges supportées, participation aux dispositifs de « solidarité » et transferts financiers reçus (pour cent).....	106
Tableau 2.13. Catégorie d'emploi et formes de socialisation.....	113
Tableau 2.14. Synthèse des observations.....	117
Tableau 3.1. Taux bruts de scolarisation primaires (pour cent).....	139
Tableau 3.2. Différentes mesures de l'association travail des enfants/pauvreté en Côte d'Ivoire.....	140
Tableau 3.3. Caractéristiques des travailleurs selon le niveau de scolarité atteint.....	146

Tableau 4.1. Incidence et origine des différentes formes d'aide (pour cent).....	187
Tableau 4.2. Probabilité de participer à une tontine, caisse de solidarité... (régression logistique).....	189

Table des graphiques

Graphique 1.1. Évolution du cours du cacao (dollars/tonne).....	38
Graphique 1.2. Évolution de la dette totale en pourcentage du PIB.....	39
Graphique 1.3. Niveau de pauvreté selon le groupe socio-économique du chef de ménage dans les secteurs moderne et informel en 1993, 1995 et 1998.....	50
Graphique 2.1. Répartition des ateliers selon la composition de leur main-d'œuvre.....	91

« Quand il pleut des CFA, les pauvres n'ont pas de sac »

Proverbe russe tropicalisé

**Introduction : l'analyse des marchés du travail dans les pays en
développement et la place du secteur informel urbain**

Les praticiens du développement, sous l'impulsion du Bureau International du Travail (BIT), ont reconnu il y a une trentaine d'années l'existence, dans les grandes métropoles des pays en développement, d'un important secteur abritant des activités non enregistrées et employant une main-d'œuvre ne bénéficiant pas de la protection du Droit du Travail. Ce secteur fut désigné comme « informel ». Les estimations du Bureau International du Travail, citées par Portes, A. (1994), considèrent qu'autour de 30 pour cent de la population active urbaine des pays d'Amérique Latine, à la fin des années 80, participent à ce genre d'activité. En 1999, les autorités de Côte d'Ivoire estiment que près d'un tiers de la population active nationale détient un emploi « informel » (l'agriculture n'en faisant pas partie). L'acuité du phénomène est d'autant plus grande qu'il n'est pas en voie de résorption, bien au contraire. Dans l'ensemble de l'Afrique, l'échec des tentatives d'industrialisation et les coupes drastiques dans les emplois publics intervenues à partir des années 80 ont induit un processus d'informalisation de l'économie urbaine (Lachaud, J.-P. (1995) ; Vandemoortele, J. (1991)). Les flux migratoires en direction des villes se poursuivent parallèlement, dont le débouché le plus immédiat est le secteur informel (Ravallion, M. (2001)).

Les évaluations quantitatives de la taille du secteur informel ne se fondent pas sur des définitions allant de soi. Le concept de secteur informel a fait l'objet de multiples débats sémantiques (quel label lui appliquer ? informel ? non enregistré ? non structuré ?) ou, plus techniquement, relatifs aux critères de classification des unités productives. Mead, D.C. et C. Morrisson (1996) constatent que la variabilité des exigences étatiques en matière de déclarations des activités économiques et des emplois est trop grande pour que soit envisagées des comparaisons internationales. La notion de secteur informel a également été critiquée pour son caractère trop englobant. Lachaud, J.-P. (1987) et Oudin, X. (1985), pour ne citer que des contributions consacrées à l'Afrique de l'Ouest, désagrègent ainsi le secteur informel en plusieurs sous-strates, correspondant au dynamisme variable des entreprises qui le composent. Ces difficultés de repérage, si aiguës soient-elles, ne nient pas la réalité du phénomène. Ainsi que le plaident Mead, D.C. et C. Morrisson (1996), elles obligent juste l'analyste à borner clairement le champ de son étude, à indiquer le sens qu'il accorde aux concepts qu'il emploie.

Paradoxalement, la profusion des études appliquées n'a pas d'équivalent dans la littérature théorique académique, en sciences économiques notamment. Il n'existe pas de microéconomie des relations informelles comme il existe une microéconomie des contrats ruraux ou une microéconomie de la fixation des salaires dans l'industrie. Cette omission est-elle légitime ? Les relations d'emploi urbaines non enregistrées ne sont-elles que des formes dérivées des arrangements qui prévalent dans le secteur rural ou dans le secteur moderne de l'économie ? Nous proposons, dans cette introduction, de présenter brièvement les analyses des marchés du travail des pays en développement qui se sont succédées au cours des dernières décennies en tâchant de mesurer la place qu'elles accordent au secteur informel urbain. Nous indiquons ensuite les questionnements et les étapes principales de la présente recherche.

0.1. UN PANORAMA RETROSPECTIF DES ANALYSES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT

0.1.1. L'approche des « fondateurs » : les fresques dualistes originelles

Les « fondateurs » de l'économie du développement (Ranis, G. (1988)) donnent des marchés du travail une représentation dualiste. Ce dualisme oppose un secteur « moderne » ou « industriel » au secteur agricole. L'un et l'autre secteur ne produisent pas les mêmes biens et n'abritent pas les mêmes principes organisationnels. L'hypothèse générale est la suivante : le secteur agricole est une économie à « surplus de travail », constitué d'unités de production familiales. La rémunération des travailleurs s'établit au niveau de la productivité moyenne plutôt qu'à celui de la productivité marginale qui, elle, est nulle. Le secteur agricole n'est donc pas celui où s'épanouit le marché, du fait notamment de la confusion fréquente entre unité de production et ménage : « les salaires, dans le secteur traditionnel, comportent une grande part de « partage de la production », notamment parce que les travailleurs ne peuvent être renvoyés lorsque ménages et unités de production coïncident et/ou lorsque les décisions sont prises sur une base collective » (Ranis, G. (1988), p. 80, notre traduction). A l'opposé, le secteur non agricole présente toutes les caractéristiques de l'économie capitaliste : « dans le secteur non agricole se trouvent majoritairement des activités pleinement capitalistiques et ouvertes sur le marché, notamment des activités urbaines spécialisées de grande échelle s'appuyant sur des technologies modernes » (Ranis, G. (1988), p. 80, notre traduction). La reconnaissance de l'existence d'un univers productif urbain qui ne soit pas industriel n'est pas encore à l'ordre du jour. Lorsque des activités informelles sont repérées en ville toutefois, elles sont négligées car leur vocation est de se transformer en activités « modernes ».

Dans les schémas originels, s'il est un lieu de l'économie où les pratiques des agents sont institutionnalisées, il s'agit du secteur agricole où le produit du travail est partagé selon les règles domestiques (ou en vertu de considérations liées au maintien de l'état nutritionnel des travailleurs, selon une approche plus sophistiquée qui préfigure les théories du salaire d'efficiencia, cf. Rosenzweig, M.R. (1988)). Le secteur moderne en est le contrepoint ; il abrite des pratiques essentiellement « marchandes ».

0.1.2. La découverte du secteur informel et son incorporation comme « salle d'attente » dans les modèles de migration

La perspective dualiste des origines est renversée à la fin des années soixante : de très nombreux travaux empiriques révèlent alors l'existence, dans les villes du « Tiers-Monde », d'un chômage important ainsi que la multiplication apparemment spontanée de multiples activités de petite taille échappant à tout contrôle légal. Au début des années 1970, de vastes études menées par le BIT débouchent sur « l'invention » du secteur informel, un univers qui n'est ni moderne, ni rural. Plus précisément, on utilisera le label

« informel » pour qualifier des activités partageant les caractéristiques suivantes : a) facilité d'entrée, b) recours aux ressources locales, c) propriété familiale des entreprises, d) petite échelle de production, e) technologie intensive en travail, f) compétences acquises hors du système éducatif formel, g) marchés non-régulés et concurrentiels (cf. Rapport BIT Kenya cité par Peattie, L. (1987)). Le secteur informel est un concept façonné par des économistes appliqués, engagés dans une réflexion sur la politique économique des pays en développement. Comme le note Lachaud, J.-P. (1989), « l'apparition du concept de secteur informel est davantage un sous-produit d'une réflexion sur les stratégies de développement que le résultat d'un effort d'analyse spécifique inhérent à la structure du marché du travail » (p. 13). Urbanisation, phénomène migratoire de masse et chômage urbain conduisent à la sophistication des approches dualistes initiales. Parallèlement, l'idée selon laquelle la productivité marginale dans le secteur agricole est nulle est battue en brèche (par Schultz, T. W. (1964) notamment, qui popularise l'idée que les paysans bien que pauvres n'en sont pas moins rationnels).

Harris, J.R. et M.P. Todaro (1970) ouvrent la voie à l'analyse microéconomique de la mobilité sur le marché du travail et du rôle qu'y joue le secteur « traditionnel » urbain. A la suite de Schultz, ils réfutent l'hypothèse de nullité de la productivité marginale du travail dans les zones rurales. Ils se demandent alors pourquoi, malgré cela et malgré l'existence de chômage urbain, les migrations massives des campagnes vers les villes se poursuivent. Ils indiquent que la cause du phénomène doit être cherchée dans l'existence « d'un salaire minimum urbain *politiquement* déterminé à des niveaux substantiellement plus élevés que les revenus de l'agriculture » (p. 126, italiques ajoutées, notre traduction). La différence des salaires entre secteurs rural et urbain attire en effet en ville un flux de travailleurs migrants. Ce flux se maintient tant que les gains espérés au point de destination sont supérieurs à ceux du point de départ. Le chômage urbain n'y fait donc pas obstacle pour peu qu'il ne soit que provisoire et débouche sur un emploi suffisamment rémunéré. C'est ainsi au sein de la problématique de la recherche d'emploi que le secteur informel fait son apparition dans l'analyse. Selon les stratégies mises en œuvre, le débouché des migrants est soit le chômage, soit l'accès – libre - à la « salle d'attente » que constituent les activités informelles. Selon Todaro, M.P. (1969) « la migration est un processus en deux étapes. La première étape consiste pour le travailleur rural non qualifié à s'installer en ville en passant un certain laps de temps dans ce que l'on appelle le « secteur urbain traditionnel ». La seconde étape est franchie lorsque est éventuellement obtenu un emploi plus durable dans le secteur moderne » (p. 139, notre traduction).

Ces stratégies de recherche d'emploi sont ultérieurement reformulées par Fields, G.S. (1990) ou Mazumdar, D. (1977) ; (1983) pour y intégrer plus explicitement encore le secteur informel. Celui-ci fait toujours figure de « salle d'attente » dans une perspective d'accès définitif aux emplois protégés, mais aussi de débouché durable en tant qu'entrepreneur indépendant. La représentation qui est donnée du secteur informel s'affine donc puisque deux fonctions au moins lui sont attribuées : celle de « sas » provisoire vers l'accès à l'emploi moderne et celle de débouché définitif en cas d'installation à son propre compte. Mais la manière d'en rendre compte reste fortement inspirée du principe de comparaison des espérances d'utilité

selon les débouchés (*job lottery*) d'Harris et Todaro et repose sur l'hypothèse qu'aucune entrave à l'entrée dans le secteur informel n'existe. Ce n'est qu'en fin de « carrière » et en tant que travailleur indépendant, après une accumulation de capital rendue possible par un séjour dans le secteur moderne, qu'une activité informelle peut être occupée pour elle-même. Les autres travailleurs se livrent quant à eux à des évaluations de leur chances d'obtenir un débouché respectivement dans les secteurs moderne et « traditionnel urbain » pour décider ou non s'ils quittent leur campagne. Les trajectoires professionnelles intégralement informelles ont statut d'exception. Dans les modèles de migration, le secteur informel urbain est, conformément aux critères d'identification énoncés par le BIT, un espace économique d'accès « libre », une sorte d'eldorado foisonnant d'activités, dépourvu de barrière à l'entrée, si ce n'est l'accumulation d'un capital pour démarrer.

Au mieux donc, au lieu de deux secteurs, la représentation du marché du travail dans les pays en développement en comprend désormais trois. L'idée implicite de ces premières formalisations du marché du travail est que, *in fine*, le secteur moderne absorbera l'essentiel de la main-d'œuvre des pays pauvres. L'économie n'est que provisoirement compartimentée. Il est symptomatique à ce titre que les comportements microéconomiques des agents de chacun des secteurs ne sont pas encore analysés en propre. Relevons toutefois la note discordante que jouent dans ce panorama, à la fin des années 70 et au début des années 80, les études d'inspiration marxiste, menées notamment en France (et diffusées par la Revue Tiers-Monde). Celles-ci insistent sur l'interdépendance des secteurs de l'économie capitaliste et de la « petite production marchande », pourvoyeuse de main-d'œuvre à bas prix (Hugon, P. (1980)). C'est dans ce cadre d'analyse que sont élaborées, à notre connaissance, les premières descriptions, à l'échelle microéconomique, des relations d'emploi qui prévalent dans le secteur non enregistré (Coing, H., *et al.* (1982) ; Miras, C. (DE) (1980)), ouvrant la voie aux analyses institutionnalistes ultérieures.

0.1.3. La fragmentation contemporaine des modèles microéconomiques : les institutions du secteur moderne et les arrangements du monde rural

A partir des années 80, devant le constat de non résorption et même d'extension de la frange non enregistrée des activités économiques dans les pays en développement, l'hypothèse d'étanchéité entre eux des secteurs ou segments de l'économie s'affirme. Il en résulte des analyses microéconomiques fragmentées, désormais tournées vers les règles de fonctionnement spécifiques et localisées du marché du travail. Le cadre théorique est désormais « néo-institutionnaliste » ; il délaisse nombre des prémisses de l'auto-régulation walrasienne mais maintient un autre pilier de l'analyse néo-classique : la rationalité substantielle des agents (Favereau, O. (1989)). Les théories des contrats dans le monde rural ou du salaire d'efficacité dans les entreprises modernes font entrer les institutions dans le champ de la discipline économique en fondant leur origine dans les comportements maximisateurs des agents.

Un des mobiles de l'élaboration de modèles de formation des salaires dans le champ du développement est l'existence d'un fort « biais urbain » (*urban bias*) dans les niveaux de rémunération du travail. Le secteur moderne, dont les salaires sont, dans la version de Harris et Todaro, bridés par l'interventionnisme étatique extérieur devient ici un lieu d'arbitrages engendrant, de manière endogène, des niveaux de salaire supérieurs à ceux du marché. Schématiquement, deux sortes de justification sont données de l'existence des groupes de salariés protégés (*non-competing groups*, cf. Zajdela, H. (1990)). Les salaires du secteur moderne sont supérieurs à ceux du marché, soit du fait de politiques incitatives délibérément instituées par les firmes (théories du salaire d'efficience dont il existe de très nombreuses versions, cf. Boyer, R. et B. Reynaud (1988)), soit de l'extraction, par la menace, de rentes de la part des salariés organisés collectivement (*rent-sharing*, cf. Azam, J.-P. et C. Ris (2001) ; Teal, F. (1995) pour des tests appliqués aux économies africaines). Cette fois, dans un renversement ironique par rapport aux modèles dualistes des origines, tout ce qui n'est pas « moderne » dans l'économie est implicitement concurrentiel.

Cette vision est toutefois modulée par l'apport d'une autre série de modèles, appliqués au secteur rural, et à ses multiples institutions. Si, pour les économistes, le marché du travail urbain est réglé par la présence des syndicats, des règlements administratifs mais aussi des politiques d'incitations des firmes modernes, en zone rurale, d'autres institutions sont supposées orienter les comportements. Dans les sociétés où existent des propriétaires fonciers et des ouvriers sans terre, la présence d'imperfections d'information concernant les actions des seconds (aléa moral) ou leur « type » (sélection adverse) engendre la mise au point d'arrangements de *second best* tels que les contrats de métayage (Otsuka, K., *et al.* (1992)). Par ailleurs, la forte exposition des populations aux risques environnementaux (climatiques notamment) et la saisonnalité des activités agricoles, concomitantes de l'absence de marchés parfaits de l'assurance ou du crédit, exigeraient des mécanismes de lissage de la consommation. Telle est la grille de lecture employée pour rendre compte de l'existence de nombreuses institutions non-marchandes en vigueur dans l'univers rural, jusque là exclusivement étudiées par les anthropologues : partage de repas, dons, crédit informel, confiage des enfants etc. (Besley, T. (1995)).

Un dernier domaine est l'objet du renouvellement de l'analyse microéconomique. L'institution familiale, longtemps tenue pour une boîte noire à la suite des analyses unitaires beckeriennes, est également passée au crible des approches néo-institutionnalistes. La distribution interne des ressources qui y est décidée dépend dorénavant des pouvoirs de négociation respectifs de ses membres et non plus du seul bon vouloir de son chef (Browning, M., *et al.* (1994) ; Chiappori, P.-A. (1988) ; Sen, A.K. (1983))

0.1.4. Conclusion

Un puissant arsenal analytique a été mis au point au cours des années 80, à l'occasion des développements rapides de la nouvelle microéconomie. Les champs d'investigation de la discipline économique se sont

multipliés. En économie du développement, trois directions de recherche ont été prises, respectivement consacrées aux modes de fixation des salaires dans le secteur moderne, aux arrangements informels du secteur agricole et aux déterminants de la distribution intrafamiliale des ressources. Quel domaine empirique est donc finalement couvert par ces séries de modèles ? Essentiellement, la ville (dans ses aspects exclusivement modernes) et l'univers rural (tant qu'il concerne des activités agricoles).

Le secteur artisanal et commercial non moderne, principalement urbain et dont les dimensions sont pourtant grandes et croissantes, est très largement ignoré de l'analyse économique des pays en développement. On peut ainsi lire, dans l'article du *Handbook of Development Economics* consacré aux marchés du travail (Rosenzweig, M.R. (1988)) qu'un « lecteur informé constatera que la plupart des traits prêtés aux environnements urbains des pays à faible revenu sont aussi ceux des zones urbaines des pays à haut revenu. Les questions de l'impact de l'intervention étatique et des syndicats sur le marché du travail et des déterminants et conséquences des stratégies de recherche d'emploi, particulièrement pertinentes dans de tels contextes, constituent le cœur de l'économie du travail moderne. Très peu de modèles analytiques spécifiquement ciblés de manière sensée sur les problèmes des marchés urbains du travail des pays à faible revenu ont émergé de la littérature » (p. 755, notre traduction). Behrman, cette fois dans le *Handbook of Labor Economics*, citant Rosenzweig dix ans plus tard, renchérit : « une décennie plus tard, cette conclusion est toujours valable » (p. 2916, notre traduction). Le secteur informel urbain n'aurait-il donc aucune spécificité ? Même si ce diagnostic est juste, notons qu'aucun microéconomiste, à notre connaissance, n'a véritablement cherché à l'établir. Ceci est d'autant plus curieux que les progrès de la microéconomie, appliquée aux économies en développement, envisagent désormais une pluralité de modes de coordination possibles sur le marché du travail : aux côtés des transactions marchandes peuvent exister des formes d'accord résultant du manque d'information des parties contractantes (certaines versions des théories du salaire d'efficience) ou de l'imperfection des marchés du capital (modèles des économies agraires). De telles approches peuvent-elles être appliquées au segment informel urbain du marché du travail dans les pays en développement ? Il est assez intuitif, voire trivial d'exclure du schéma analytique applicable au secteur informel des modèles faisant intervenir l'État ou des syndicats. En revanche, les modèles bâtis pour rendre compte des comportements des populations rurales pourraient être de bons candidats à l'analyse des pratiques informelles urbaines. Le secteur non enregistré urbain partage avec l'univers rural deux traits au moins : il est exposé aux risques et sa production est essentiellement organisée autour d'unités familiales.

0.2. LES ETAPES D'UNE RECHERCHE CONSACREE AUX ARRANGEMENTS DE TRAVAIL INFORMELS URBAINS

Notre recherche va suivre deux grandes étapes, enchaînées l'une à l'autre selon une démarche inductive. La première d'entre elles se donne pour objectif d'identifier, à partir d'un relevé empirique mené

personnellement, la nature des relations d'emploi qui, à Abidjan, en Côte d'Ivoire, ne se réfèrent à aucun cadre légal. Nous discuterons, dans un second temps, la portée des outils microéconomiques disponibles pour rendre compte des arrangements de travail identifiés.

0.2.1. Les règles des relations d'emploi informelles

Un préalable à l'étape consacrée à l'identification des formes des relations d'emploi non enregistrée consiste, dans le contexte qui nous intéresse (la Côte d'Ivoire et, plus précisément, la frange urbaine de son économie), à dresser l'état des connaissances des stratifications existant sur le marché du travail (**Chapitre 1**). Beaucoup d'enquêtes ont été conduites en Côte d'Ivoire qui permettent de cerner les grandes lignes de partage de la population active. L'approche que nous retenons n'est pas strictement statique. Nous nous efforçons de mettre en perspective historique et sociologique la distribution segmentée des positions sur le marché du travail des principales catégories de la population active. Nous accordons ainsi de l'importance au processus de construction du salariat urbain et aux mouvements migratoires à l'origine des activités informelles. Il s'agit par là de situer l'origine des dispositions acquises par les agents, affectant éventuellement leurs comportements microéconomiques. Le panorama des stratifications de la population active est aussi pour nous l'occasion de souligner l'imprécision des classifications de la main-d'œuvre en usage dans les enquêtes, particulièrement lorsqu'elles s'appliquent aux emplois informels. Pour désigner les travailleurs informels dépendants, la littérature appliquée aux économies africaines mobilise traditionnellement une taxinomie comprenant trois catégories : le « salariat », « l'apprentissage » et le « travail familial ». Mais le contenu contractuel de ces termes est généralement très vague. Suffit-il de recevoir une rémunération monétaire pour être salarié ? En l'absence de certification formelle des savoirs, quelle forme doit prendre l'apprentissage pour être considéré comme étant bien de « l'apprentissage » ? Suffit-il d'être apparenté au patron pour figurer parmi les aides familiaux ? Des dispositifs d'assurance sont-ils inclus dans la relation d'emploi ? etc.

Le **Chapitre 2** de notre thèse tente de répondre à ces questions en s'appuyant sur une enquête, menée par nos soins, en 1997-98, auprès de 230 ouvriers non déclarés des branches textile et construction. Après avoir relevé certaines imperfections des classifications « d'après la situation dans la profession », officiellement établies par les statisticiens du travail, nous proposons une typologie originale des relations d'emploi, fondée sur ce qu'échangent (tant en liquide qu'en nature) les employés et les employeurs. Nous serons ainsi en mesure de préciser ce que peuvent espérer les travailleurs d'un emploi informel. Trois catégories seront construites, celles du travail rémunéré en liquide, de l'apprentissage payant et du travail démonétisé. Pour compléter notre taxinomie et préciser l'existence de possibles régimes d'embauche distincts, nous indiquerons les profils socio-démographiques des publics concernés par chacune des relations d'embauche définies. Il sera crucial également d'établir l'éventuel lien social, préalable à l'appariement sur le marché du travail, qui attache les parties de la relation d'emploi. Nous nous

apercevrons que rares sont les arrangements de travail qui ne se fondent pas sur des connexions sociales préexistantes, familiales ou construites.

0.2.2. Les cadres d'interprétation microéconomique des arrangements identifiés

Les chapitres 3 et 4 sont précisément consacrés à l'analyse de ces formes socialisées de mise au travail. Nous séparons respectivement le travail des « jeunes » (apprentissage payant et travail démonétisé) du travail des ouvriers plus âgés (rémunéré sur une base journalière ou mensuelle).

Dans le premier cas (**Chapitre 3**), l'allocation des travailleurs est quasi-exclusivement intrafamiliale. Il est naturel de se tourner vers les modèles de travail des enfants, d'inspiration beckerienne, pour en rendre compte. L'alternative que ces modèles formalisent consiste, pour les parents, à arbitrer, à l'aide d'un raisonnement intertemporel, entre école et travail. Le premier choix est un investissement en capital humain censé engendrer des gains futurs tandis que le choix du second terme de l'alternative induit une collecte immédiate de ressources. Nous constaterons que l'apprentissage payant, tel que nous l'avons observé, s'insère mal dans cette alternative. Nous émettrons également des doutes sur la capacité prêtée aux ménages à apprécier les rendements futurs de l'éducation. Nous chercherons à voir comment les croyances dans l'efficacité des formations scolaires se forment.

Le principal problème qui se pose aux travailleurs rémunérés « âgés » est qu'ils ne disposent pas, par le biais de la relation de travail qu'ils ont nouée, de « salaire indirect ». Ils doivent trouver ailleurs que dans la relation d'emploi les moyens de se couvrir contre les aléas de leur existence urbaine. Les formes de socialisation les concernant, mises en évidence au chapitre 2, assurent-elles cette fonction ? Si oui, comment ? Telles sont les deux principales interrogations que nous soulevons dans le **Chapitre 4**. Nous exposerons à cette occasion les modèles de partage des risques (*risk pooling* ou *risk-sharing*), qui ont été élaborés à propos de contextes ruraux, et essayons d'en mesurer la pertinence pour nos observations. Nous vérifierons que les dispositifs mutualistes fondés sur la libre adhésion de leurs participants, proches de ceux que décrivent les modèles de *risk-sharing* ne sont peut-être qu'une forme parmi d'autres de « protection sociale », aux côtés notamment de mécanismes redistributifs, fondés sur des relations de dépendance personnelle.

0.2.3. Enjeux appliqués : l'ouverture de l'accès au marché du crédit est-elle la panacée dans la lutte contre la pauvreté ?

Le propos de ce travail n'est pas seulement de combler certaines lacunes de la connaissance des marchés du travail des pays en développement. Il est aussi une investigation sur les comportements d'agents

disposant généralement de faibles ressources et permet peut-être, à ce titre, une réflexion d'ordre normatif. Le point commun des modèles sur lesquels nous nous penchons, tant à propos des jeunes travailleurs que des plus vieux, est qu'ils tendent à situer l'origine des pratiques sous-optimales (comme le travail des enfants ou la dépendance de type patron-client) dans l'imperfection des marchés du capital (crédit ou assurance). Il suffirait dès lors de relâcher ces contraintes pour que les optima soient atteints. Ces recommandations nous semblent faire peu de cas des formes variables d'inscription sociale des agents, situées en amont des contraintes strictement économiques et qui ont de bonnes chances de biaiser les effets attendus des politiques d'ouverture au marché du crédit en orientant les flux de ressources là où les besoins ne sont pas nécessairement les plus criants.

Première partie : les règles des relations d'emploi informelles

CHAPITRE 1. LES FORMES DU TRAVAIL URBAIN DANS « L'ÉCONOMIE DE PLANTATION » IVOIRIENNE

Ce chapitre dresse le décor dans lequel se déroule notre recherche et en introduit les enjeux. Nous précisons dans un premier temps quelques repères géographiques, historiques et politiques. La trajectoire macroéconomique suivie par la Côte d'Ivoire depuis son Indépendance est ensuite présentée. Celle-ci repose largement sur le mode de développement d'une « économie de plantation » dessiné après la Seconde Guerre mondiale et consolidé après l'Indépendance. Ce modèle a enregistré de bons résultats dans les décennies 60 et 70 mais a périclité spectaculairement au cours des 20 années suivantes. Les épisodes de la crise dans laquelle le pays fut plongé à partir des années 80 sont détaillés. Cette partie ne vise pas présenter un modèle « bouclé » de la croissance puis du déclin de l'économie ivoirienne. Elle suggère toutefois les mécanismes et causalités majeurs, largement repris par la littérature, qui ont orienté le parcours économique du pays. La trajectoire économique du pays s'est appuyée sur et a façonné une structuration de la société ivoirienne faite, très schématiquement, de trois grands blocs comprenant les actifs ruraux et urbains des secteurs « moderne » et « informel ». Nous indiquons les formes de travail propres à chacun de ces ensembles et soulignons l'enjeu social particulier que représentent dorénavant les activités informelles. De multiples lacunes de la connaissance des formes de travail qui y ont cours sont finalement pointées que les chapitres ultérieurs tenteront de combler.

Carte 1.1. La Côte d'Ivoire



Source : Division géographique du Ministère des Affaires Étrangères

1.1. REPERES GEOGRAPHIQUES ET HISTORIQUES

De rapides repères géographiques et historiques sont ici fournis dans la seule intention de familiariser le lecteur au contexte dans lequel notre travail s'est effectué. La revue historique est factuelle mais ordonnée de manière à faciliter la lecture parallèle de certaines séquences économiques et sociales présentées plus loin.

La Côte d'Ivoire est un pays de 15 millions d'habitants situé en Afrique de l'Ouest, au Nord de l'équateur (cf. Carte 1.1 supra). Il borde l'Océan Atlantique au sud. Il est limité par le Ghana à l'est, le Libéria et la Guinée à l'ouest, le Mali et le Burkina Faso au nord. Sa superficie est de 322 600 km², son relief est peu accidenté. Il est partagé en deux grandes zones de végétation et de climats : forêt et climat tropical au Sud, savane et climat sec au Nord. Sa capitale politique, Yamoussoukro, est située au centre du pays. L'essentiel des administrations et du pouvoir économique se trouve toutefois à Abidjan, ville portuaire qui est aussi la plus peuplée (3 millions d'habitants).

La Côte d'Ivoire est une ancienne colonie française. Elle obtient son Indépendance en 1960. Jusqu'en 1993, elle ne connaît qu'un Président, Félix Houphouët-Boigny. Celui-ci est l'un des plus riches producteurs agricoles africains du pays, fondateur, en 1944, du Syndicat Agricole Africain (SAA) qui défend les intérêts des planteurs africains soumis à la concurrence biaisée des planteurs européens. Ces derniers bénéficient en effet, de la part de l'Administration coloniale, de conditions économiques très favorables : prix d'achat de leur production élevés et accès à la main d'œuvre (recrutée de force) facilité. Le SAA est la matrice du futur Parti Unique ; la plupart de ses membres obtiennent, après l'Indépendance de hautes responsabilités politiques. La lutte pour l'Indépendance de la Côte d'Ivoire naît ainsi largement du combat de ses élites africaines pour « libéraliser » la production agricole c'est-à-dire permettre la libre circulation du travail. Leur revendication de suppression du travail forcé, satisfaite en 1946, rencontre les aspirations des couches les plus populaires de la société (Kipré, P. et A. Tirefort (1992)).

Au contraire d'autres nouveaux chefs d'État africains choisissant l'option socialiste, Félix Houphouët-Boigny se classe comme un libéral ; son parti, le Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI), a rompu son apparentement avec le Parti Communiste Français dès 1951 parce qu'il prônait la « coexistence pacifique » avec le colonisateur plutôt que la lutte anti-impérialiste. Félix Houphouët-Boigny maintient,

une fois l'Indépendance acquise, d'étroits rapports stratégiques¹, politiques et économiques (cf. infra) avec l'ancienne métropole. Félix Houphouët-Boigny instaure un régime de Parti Unique autour du Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI). Ce régime se maintient jusqu'en 1990, année, socialement troublée, des premières élections présidentielles auxquelles plusieurs candidats peuvent se présenter. Félix Houphouët-Boigny l'emporte avec 82 pour cent des voix. Il décède trois ans plus tard, pendant son mandat. Le président de l'Assemblée Nationale, Henri Konan Bédié, issu du PDCI, le remplace puis remporte, en 1995, les élections présidentielles par 96,44 pour cent des suffrages après que son principal opposant, Laurent Gbagbo, chef du Front Populaire Ivoirien (né dans la clandestinité avant 1990 et affilié à l'Internationale Socialiste), ait appelé au « boycott actif ». Les échéances présidentielles suivantes sont prévues en 2000. L. Gbagbo et H.K. Bédié mettent en doute l'éligibilité d'Alassane Dramane Ouattara, accusé de falsification de documents officiels attestant de sa nationalité ivoirienne. Ce dernier est un ancien Premier ministre de F. Houphouët-Boigny, ancien fonctionnaire du FMI et leader de l'un des principaux parti d'opposition, le Rassemblement Démocratique Républicain (RDR - issu d'une scission au sein du PDCI). Le débat sur « l'ivoirité » d'Alassane Ouattara avive l'« ethnicisation » de l'opposition entre partisans des différences forces politiques ivoiriennes : très schématiquement, le FPI de Gbagbo (d'ethnie « bété ») est surtout implanté dans le Centre Ouest ; le PDCI de Bédié (d'ethnie « baoulé ») est bien implanté dans le Centre et le Sud tandis que le RDR est supposé rassembler les « Dioulas », terme qui ne désigne pas une ethnie mais agglomère une grande variété de groupes islamisés du Nord du pays. Dans ce contexte tendu, Robert Gueï, ancien Chef d'État Major en disgrâce de F. Houphouët-Boigny, renverse Henri Konan Bédié fin 1999, dissout toutes les institutions de la République et crée un « Comité National de Salut Public » chargé de mettre sur pieds la II^{ème} République de Côte d'Ivoire et de rendre le pouvoir aux civils. Une résolution du problème lié à la nationalité d'Alassane Ouattara est espérée dans un premier temps. Mais le Général Gueï compte se présenter aux futures élections présidentielles et ne tarde pas à instrumentaliser à son tour la question de « l'ivoirité » du leader du RDR. La nouvelle Constitution et le nouveau Code Électoral invalident, du fait de sa « nationalité douteuse », la candidature d'Alassane Ouattara, donnant à ses partisans l'impression qu'ils sont des « citoyens de seconde zone ». Les élections présidentielles d'Octobre 2000 ont ainsi pour principaux candidats Robert Gueï, chef de la junte au pouvoir et Laurent Gbagbo. Le premier se déclare vainqueur dès le soir du premier tour. Les militants de Laurent Gbagbo descendent alors massivement dans la rue et chassent la junte militaire du pouvoir. Laurent Gbagbo est déclaré Président le 26 Octobre 2000. A leur tour, les militants d'Alassane Ouattara manifestent pour demander la tenue de nouvelles élections. Ils sont sévèrement réprimés par les partisans de Gbagbo (un charnier de plusieurs dizaines de victimes, proches du RDR, est découvert à Yopougon, un quartier excentré d'Abidjan). Deux ans plus tard, en Septembre 2002, une tentative de coup d'État a

¹ Un accord militaire prévoit que la France défendra la Côte d'Ivoire contre toute agression étrangère. Un Bataillon d'Infanterie Marine français est basé à proximité de l'aéroport international d'Abidjan.

lieu contre Laurent Gbagbo, organisée par d'anciens proches d'Alassane Ouattara qui se réfugie en France. Le Général Gueï est abattu à Abidjan. Le putsch échoue mais les « rebelles », organisés en plusieurs factions, parviennent à occuper la moitié nord du pays qui comprend la seconde ville de Côte d'Ivoire, Bouaké. L'organisation, sous l'égide de la France, d'accords de réconciliation (« Accords de Marcoussis ») débouche sur la nomination d'un Premier Ministre de « consensus » qui peine, à l'heure où ces lignes sont écrites, à diriger normalement son administration. Le pays demeure *de facto* partagé en deux, sa partie nord étant elle-même soumise à l'autorité de différents groupes militaires.

L'exposé de ces derniers événements, dramatiques à bien des égards (humanitaire, économique, politique) doit valoir d'avertissement pour le lecteur : la plupart des données et des observations utilisées tout au long de ce travail remontent à une période antérieure, autour de l'année 1998. Henri Konan Bédié était alors au pouvoir et les tensions ethniques, quoique alimentées par les candidats à la présidentielle de 2000 (Bédié et Gbagbo) n'avaient pas l'ampleur qu'elles ont aujourd'hui. De même que la situation économique et sociale du pays, présentée plus bas, était assurément meilleure qu'elle ne l'est aujourd'hui.

1.2. LA TRAJECTOIRE DE L'ECONOMIE DEPUIS L'INDEPENDANCE

La Côte d'Ivoire est un pays pauvre dont le PIB avoisine, en 2001, les 1500 dollars par habitant, ce qui situe le pays aux alentours du 150^{ème} rang mondial². Le pays est encore plus mal loti au regard du critère de « développement humain » élaboré par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)³. Le PNUD le classe en effet au 161^{ème} rang mondial sur 175, parmi les pays « à faible développement humain » (UNDP (2003)). Le score réalisé par la Côte d'Ivoire selon ce critère décline depuis la moitié des années 80, notamment du fait de la chute de l'espérance de vie à la naissance constatée sur la même période (du fait notamment de l'épidémie de Sida, cf. infra).

Les mauvais résultats actuels contrastent avec ceux que le pays enregistrait à la fin des années 70, qui permettaient à la Côte d'Ivoire d'appartenir à la catégorie des « pays à revenu intermédiaire » et à certains

² Le lecteur doit être averti des précautions qu'il convient de prendre à propos de la fiabilité des chiffres fournis dans ce paragraphe. Ceux-ci proviennent de publications collectant diverses données institutionnelles (issues essentiellement de l'Institut ivoirien de statistiques, du FMI et de la Banque Mondiale) qui ne sont pas toujours convergentes. Ainsi deux rapports du FMI publiés à un an d'intervalle n'indiquent pas nécessairement les mêmes taux de croissance du PIB ! Au problème de la reconstitution *ex post* de séries provenant de sources bibliographiques multiples s'en ajoute un autre, plus structurel, celui de l'exclusion des calculs du PIB de deux secteurs importants de l'économie : le vivrier agricole et le secteur informel urbain. Comme l'indiquent Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999), il est vraisemblable que la chute du PIB constatée dans les années 80 est sur-estimée du fait du rôle « d'amortisseur », non mesurable, qu'ont pu jouer les activités informelles.

³ L'Indicateur de Développement Humain, synthétise quatre types d'information : espérance de vie à la naissance, taux d'alphabétisation des adultes, taux brut de scolarisation et PIB par tête.

commentateurs de parler de « miracle ivoirien ». Les succès constatés alors s'appuyaient sur un « modèle de développement » qui reçut plusieurs labels : « subsaharien » (Contamin, B. et Y.A. Fauré (1994)) ou « d'économie de plantation » (Chauveau, J.-P. et J.-P. Dozon (1985)). Ces deux concepts mettent en avant la logique rentière qui provoqua la croissance ivoirienne des deux décennies suivant l'Indépendance. L'accumulation de grande ampleur réalisée à cette époque repose en effet largement sur l'expansion des cultures d'exportation (le café et surtout, plus tardivement, le cacao dont la Côte d'Ivoire est le premier fournisseur avec 40 pour cent de la production mondiale). L'État joue un rôle crucial ; il prélève puis redistribue une large partie des revenus engendrés dans le secteur primaire. Il est ainsi à l'origine de l'industrialisation rapide mais partielle et peu compétitive du pays. Le concept « d'économie de plantation » fournit, comme l'ont montré de manière convaincante Chauveau, J.-P. et J.-P. Dozon (1985), une grille de lecture puissante des dynamiques non seulement économiques (forte exposition aux variations des cours mondiaux des denrées, rôle de l'État, industrialisation), mais aussi sociales (migrations internes et étrangères, urbanisation) et politiques (reproduction des élites au pouvoir, tensions foncières et ethniques) qu'a connu et que connaît le pays. Voici une présentation de la trajectoire économique que la Côte d'Ivoire a suivie depuis son Indépendance.

Une périodisation en trois phases de l'évolution du PIB par habitant ivoirien peut être retenue. La première s'étale de 1960 à la fin des années 1970 et correspond à des taux de croissance annuels moyens très élevés, la deuxième est une période de récession continue qui ne s'interrompt qu'en 1994. A partir de cette année, l'économie est de nouveau en expansion mais connaît ensuite une nouvelle stagnation puis une récession à partir de 1999.

1.2.1. 1960-1979 : Les succès et limites du « modèle » de développement ivoirien

La Côte d'Ivoire place, à partir du milieu du XX^{ème} siècle, l'exportation de denrées agricoles (café et cacao) au cœur de son « modèle de développement ». Comme indiqué plus haut, les leaders politiques ivoiriens de l'Indépendance, F. Houphouët-Boigny en tête, sont pour la plupart de grands planteurs de café, issus du Syndicat Agricole Africain, embryon du futur Parti Unique, le Parti Démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI). Ils prolongent l'expansion de « l'économie de plantation » partiellement imposée par les colons afin de « mettre en valeur » le territoire ivoirien. L'économie de plantation, au lendemain de l'Indépendance, engendre une croissance extensive : elle consiste à étendre les surfaces consacrées à la culture du café et du cacao par défrichement de la zone forestière. Entre 1960 et 1990, la taille du couvert forestier passe ainsi de 8 millions d'hectares à 3 millions d'hectares (Hugon, P. (2002)). Le second pilier de l'économie de plantation est une forte mobilité du travail : le défrichement et l'exploitation des terres

nécessite l'afflux massif de main-d'œuvre. Celle-ci est fournie grâce aux déplacements vers le sud et l'ouest, à mesure qu'avance le « front pionnier », de travailleurs baoulés⁴ venus du Sud-Est du pays, d'Ivoiriens du Nord ou d'étrangers (venus de Haute-Volta notamment, devenue depuis Burkina Faso). Ainsi, sur les périodes 1965-1975 puis 1975-1988, l'accroissement annuel moyen de la population de la région Sud-Ouest est respectivement de 6,8 puis 10 pour cent (contre 3,5 puis 2,8 pour cent sur l'ensemble du territoire). La densité de population dans cette région est multipliée par 10 entre 1955 et 1988 tandis que la densité moyenne nationale ne l'est « que » par 3 (Balac, R. (2002)). L'arrivée de travailleurs « allochtones » est encouragée par la perspective de rémunération sous forme de cession de terres par les « autochtones » (le mot d'ordre du Président est alors que « la terre appartient à celui qui la cultive⁵ »). Lorsque le cycle tourne à plein, les nouveaux arrivants, une fois devenus propriétaires, emploient à leur tour des travailleurs migrants espérant accéder à la propriété foncière.

La production agricole augmente rapidement. De 1965 à 1973 les cultures d'exportation croissent de 7,4 pour cent par an. En 1965, près de la moitié du PIB provient du secteur primaire ; le café et le cacao représentent la quasi-totalité des exportations.

L'État, bien que libéral vis-à-vis de l'organisation de la production agricole (règles d'accès à la propriété foncière et de mobilisation de la main d'œuvre), joue, dans l'économie de plantation, un rôle central. Il contrôle la Caisse de stabilisation et de soutien des prix agricoles (CSPPA, plus communément « Caistab »), créée en 1962. Ce dispositif, supposé protéger les agriculteurs des fluctuations des cours mondiaux des cultures d'exportation, établit un « prix producteur » auquel commerçants ou exportateurs achètent le produit agricole ; annonce ensuite un prix autorisé pour l'exportation et encaisse la différence entre ces deux prix à laquelle une marge accordée aux intermédiaires est retranchée. Par le biais de la Caistab mais aussi d'une taxation des exportations agricoles, l'État s'approprie ainsi une part de la rente

⁴ Ce groupe ethnique, dont fait partie le Président Houphouët-Boigny, appartient plus largement à la communauté akan originaire du Ghana voisin et pionnière dans le développement des techniques de culture du café et du cacao.

⁵ On pourrait ainsi faire remonter à cette époque de la construction nationale les clivages politiques contemporains en leur conférant une assise économique et sociologique nettement plus convaincante que les interprétations « ethnicisantes » courantes. Dozon, J.-P. (1997) argumente ainsi que l'économie de plantation repose sur une sorte de compromis historique entre Baoulés et populations du Nord (Dioulas, Sénoufos et Voltaïques). Les premiers apportent leur technique culturale, les secondes leur force de travail. Ce compromis aurait eu pour « perdants » les populations « autochtones » cédant aux nouveaux arrivants leurs droits coutumiers sur la terre et délaissant pour partie l'activité agricole pour s'embaucher en ville (ce qui les exposera tout particulièrement au retournement de la conjoncture dans les années 80, cf. infra). Ces trois groupes sociaux forment les bases électorales des trois grandes forces politiques ivoiriennes : PDCI (fondé par les grands planteurs baoulés), RDR (soutenu par les populations du Nord), FPI (formé clandestinement bien avant le multipartisme et – symptomatiquement – seule force d'opposition véritable à l'époque Parti Unique, représentant les « autochtones »). Avec le multipartisme en 1990, le compromis historique s'est rompu et s'est accentué lors du règlement de la succession de F. Houphouët-Boigny en 1993. La traduction de cette rupture est la création du RDR, suite à une scission d'une partie des membres du PDCI. Par opportunisme politique, les leaders du PDCI ont alors repris le thème de « l'ivoirité » donnant ainsi l'impression d'un renversement des alliances : les populations du Nord s'en trouvent cette fois rejetées.

agricole. La fixation d'un prix au producteur relativement bas permet d'aspirer vers l'État une fraction importante des revenus créés par les cultures d'exportation, notamment lorsque le cours mondial s'élève, ce qui est le cas dans les années 70. Entre 1960 et 1973, le prix au producteur de café et de cacao représente 57,2 pour cent du prix mondial. Cette proportion passe à 44,7 pour cent entre 1974 et 1980, lors de la flambée des cours des denrées primaires. Ceci permet à la Caistab de prélever l'équivalent de 2 pour cent du PIB entre 1960 et 1973, puis 16 pour cent du PIB en 1977 (Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999)). Ce prélèvement a un poids élevé, quoique fluctuant, dans les recettes de l'État : un peu plus de 25 pour cent en moyenne entre 1974 et 1979 (avec un pic à 44,7 pour cent en 1977, cf. Schneider, H. (1992)). Par ailleurs, la taxe sur les exportations agricoles s'élève, en 1975, à 3,6 pour cent du PIB (Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999)).

La rente ainsi extraite – dont l'usage est très opaque et permet au passage l'accumulation de fortunes personnelles considérables, à commencer par celle du Président Houphouët-Boigny - contribue à financer l'industrialisation du pays, de grands projets d'infrastructure (routes, ports, ponts, centrales électriques) ou le renforcement de l'appareil d'État (recrutement de fonctionnaires). Les investissements étatiques suivent donc largement l'expansion agricole. Le taux d'investissement public augmente ainsi de 7 pour cent du PIB entre 1960 et 1965 à 13 pour cent en 1973-74 pour atteindre 23 pour cent en 1978 (Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999) ; Hugon, P. (2002)). Le capital de la plupart des grandes entreprises appartient à l'État mais également aux étrangers (français et libanais). Avant les vagues de privatisations de la fin des années 80, en 1983, l'État ivoirien détient 69 pour cent des capitaux des entreprises du secteur « moderne » (qui déposent leur bilan auprès de l'organisme officiel chargé de leur collecte, la « Centrale des bilans »), le reste étant détenu par des étrangers (22 pour cent) ou des privés ivoiriens (9 pour cent, cf. Schneider, H. (1992)). Cette ouverture aux capitaux étrangers se double d'une ouverture à la main-d'œuvre qualifiée étrangère. L'encadrement des grandes firmes est majoritairement français et son poids est élevé dans la masse salariale des entreprises. Les investissements industriels, réalisés dans le cadre d'une politique de substitution aux importations, le sont essentiellement dans des activités de transformation des produits primaires, dans l'énergie et la construction. Les firmes qui en bénéficient produisent pour la consommation finale intérieure et sont protégées par des barrières tarifaires. Certaines importations (dans une proportion de 38 pour cent du total importé en 1982) sont en outre soumises à autorisation. Il est par ailleurs important de noter que les choix de développement et d'implantation industriels – et plus largement de politique économique - sont partiellement dictés par des considérations d'entretien des diverses clientèles (ethniques, régionales...) du Chef de l'État et de son entourage. Il n'est pas exagéré d'appliquer à la gestion des affaires publiques la logique patrimoniale des « Big Men » (« Grand type » est une expression courante du vocabulaire ivoirien), bien décrite par les anthropologues et les politistes, selon laquelle responsabilités politiques et accumulation de fortunes personnelles s'entretiennent mutuellement. Félix Houphouët-Boigny est ainsi « autorisé », en tant que « Père de la Nation », à ne pas faire de différence entre le budget de l'État et le sien propre. Ce statut oblige par ailleurs à une certaine munificence à l'égard des « protégés », tant pour prévenir que résoudre les conflits sociaux, religieux et

surtout politiques : la nation ivoirienne est jeune et il convient de la consolider tant aux yeux de ses habitants qu'à ceux de ses voisins d'Afrique de l'Ouest (cf. Fauré, Y.-A. et J.-F. Médard (1995))⁶. Ces comportements contribuent vraisemblablement à l'inertie des dépenses publiques, préjudiciable pour l'économie ivoirienne lors du retournement de conjoncture mondiale, au début des années 80.

Les vingt années qui suivent l'Indépendance sont marquées par la part grandissante qu'occupent les secteurs secondaire et tertiaire dans la production intérieure. Entre 1965 et 1980, les taux de croissance annuels moyens des secteurs primaire, secondaire et tertiaire⁷ sont respectivement de 3,3 pour cent, 10,4 pour cent et 8,6 pour cent alors que le PIB réel, dans le même temps, croît de 6,8 pour cent par an en moyenne. Au milieu des années 80, le poids du secteur primaire dans le PIB est tout de même de 36 pour cent. La diversification de l'économie reste modérée. Le « miracle » ivoirien repose sur des bases fragiles car bâties sur les seules cultures de rente. Le boum du café-cacao de la période 1975-1978 engendre une demande intérieure forte qui provoque l'augmentation des prix domestiques et, par conséquent, l'appréciation du taux de change réel, redoublée par l'afflux de capitaux étrangers. Le secteur des biens non échangeables, déjà abrité par les barrières tarifaires, bénéficie de cette appréciation du taux de change réel, au détriment du secteur des biens échangeables – où l'on suppose généralement que se réalisent les principaux gains de productivité, par *learning by doing* notamment⁸. La Côte d'Ivoire présenterait ainsi les symptômes d'un « syndrome hollandais » selon lequel le boum d'une ressource naturelle provoque un déclin relatif des autres secteurs de l'économie, particulièrement celui des biens échangeables. De fait, le déficit extérieur ivoirien hors café-cacao tend à se creuser à la fin des années 70.

1.2.2. 1979-1994 : récession et intervention des institutions de Bretton-Woods

Aux déséquilibres internes et externes issus de la période du boum, s'ajoutent, dans la première moitié des années 80, la chute des cours mondiaux des matières premières et l'alourdissement de la dette du fait de la poursuite d'investissements étatiques non rentables et de l'augmentation du taux d'intérêt. Ces chocs

⁶ Un exemple patent de ce mode de gestion est celui des travaux pharaoniques engagés dans le village natal du Président, Yamoussoukro transformé en capitale politique. Dans ce village, situé en pleine « brousse », des bâtiments et des infrastructures aux dimensions surréalistes sont construits (propriété familiale du Président, Hôtel « Président », « Fondation pour la Paix », siège du PDCI, École Polytechnique puis, plus tard, Basilique Notre Dame de la Paix – la plus grande du monde). A une moindre échelle, le successeur de Félix Houphouët-Boigny, Henri Konan Bédié, reproduit ce comportement dans son propre village situé plus à l'est, Daoukro. Par ailleurs, un exemple d'investissement industriel de grande ampleur, guidé par des considérations politiques et dont les résultats économiques furent calamiteux est celui du complexe sucrier de Katiola (Lootvoet, B. (1988)).

⁷ L'accroissement de la part du secteur tertiaire est surtout dû à l'expansion du commerce, du transport et des Administrations publiques.

⁸ Baland, J.-M. et P. François (2000) formalisent les conditions dans lesquelles un boum des ressources naturelles provoque l'éviction des activités entrepreneuriales au profit des activités de recherche de rente.

placent le pays au bord de la banqueroute. Les institutions de Bretton-Woods font alors appliquer des programmes de stabilisation et d'ajustement structurel qui n'enrayent pas la crise et contractent la demande. La Côte d'Ivoire entre dans une longue période de récession (cf. tableau 1.1).

Tableau 1.1. Évolution du PIB réel par habitant du déclenchement de la crise à aujourd'hui

Moyenne annuelle	Changement par rapport à l'année précédente									
1982-1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
-1,2%	-4%	-1,7%	3,3%	3,1%	3,1%	2,6%	-1,6%	-5,2%	-2,1%	-3,9%

* 1998 est l'année pendant laquelle se déroule notre enquête

Sources : République de Côte-d'Ivoire (2000b), IMF (2000), IMF (2001), Banque Mondiale (www.worldbank.fr, « Côte d'Ivoire in brief »)

A la fin des années 70, les autorités estiment durable le boum des cours mondiaux des cultures d'exportation (entre 1975 et 1977, le prix du café est multiplié par 3,6 et celui du cacao par 3) et poursuivent des investissements hasardeux et/ou dont la rentabilité ne peut être constatée qu'à long terme (infrastructures au Nord du pays par exemple). Entre 1975 et 1980, le montant des investissements publics est multiplié par 2,5. Ces engagements sont non seulement soutenus par la rente des cultures d'exportation mais également par le recours aux capitaux étrangers qui la relaient lorsque celle-ci se tarit. L'épargne intérieure privée est trop limitée pour tenir ce rôle. Elle se réduit même, de 11 pour cent du PIB en moyenne dans la première moitié des années 70 à 5 pour cent pendant la deuxième moitié de la décennie du fait notamment de l'augmentation relative des prix alimentaires et de transferts vers l'extérieur de la part des travailleurs étrangers (burkinabé, français, libanais) mais aussi de la bourgeoisie ivoirienne. En 1980, la couverture des investissements publics par les emprunts est de 90 pour cent (Schneider, H. (1992)). La dette extérieure est ainsi multipliée par 4 entre 1975 et 1979. En 1979, elle représente 43 pour cent du PIB contre 26 pour cent en 1975 (Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999)). L'investissement privé, quant à lui, décline, contrairement aux attentes des autorités qui comptaient sur un effet d'entraînement provoqué par l'investissement public.

A partir de 1978, les cours du café puis du cacao s'effondrent ce qui aggrave l'ensemble des handicaps déjà cumulés par l'économie (cf. Graphique 1.1.). La dette s'alourdit (cf. Graphique 1.2.). Les déficits de la balance des paiements et du budget représentent respectivement 17,4 et 11,9 pour cent du PIB (Blundell, R., *et al.* (1994)). Les autorités ivoiriennes décident de se tourner vers les institutions de Bretton-Woods et signent avec elles un premier Programme d'Ajustement Structurel (PAS), applicable à la période 1981-1983. Deux autres PAS suivent, en 1983 et 1986. Comme tout PAS, le premier programme prévoit deux étapes, l'une de « stabilisation », l'autre « d'ajustement structurel » à proprement parler. La stabilisation comprend elle-même deux types de mesure : la réduction des déficits publics et la dévaluation. Cette

dernière est néanmoins impossible du fait de l'appartenance de la Côte d'Ivoire à l'Union monétaire ouest-africaine (UMOA), ancrée au Franc. L'ajustement structurel est censé succéder à la stabilisation et installer l'économie sur des bases libérales (privatisations, désengagement de l'État, orientation du tissu productif vers le secteur des biens échangeables).

Des décisions drastiques de réduction des dépenses et d'augmentation des recettes sont prises qui frappent essentiellement la population urbaine. Entre 1981 et 1983, les tarifs des transports abidjanais augmentent de 25 pour cent, ceux de l'électricité de 7,5 pour cent, ceux de l'eau de 15 pour cent. L'essence, par le biais d'une taxe, se renchérit de 10 pour cent. L'ensemble de ces prix connaît une nouvelle augmentation après la mise en œuvre du deuxième PAS. Les salaires de la Fonction Publique sont par ailleurs gelés ; plusieurs entreprises publiques sont fermées. En 1984, les recrutements dans le secteur public sont réduits de même que les bourses accordées aux étudiants du supérieur et du secondaire. En 1985, l'investissement public n'atteint plus que 3,2 pour cent du PIB. D'autre part, les prix payés aux producteurs agricoles sont relevés et des subventions aux exportations sont accordées pour simuler une dévaluation. Ces décisions jumelées à l'appréciation du dollar par rapport au Franc et à une remontée provisoire des cours des cultures d'exportation ont pour vertu d'effacer, en 1985, les déficits de la balance des paiements et du budget. Mais dans le même temps, entre 1980 et 1984, le PIB par tête a chuté de 26,2 pour cent et la consommation finale des ménages de 22,6 pour cent (Blundell, R., *et al.* (1994))!

Une nouvelle dégradation des termes de l'échange ruine l'équilibre précaire obtenu au milieu des années 80. Le taux de change réel s'apprécie de nouveau et pénalise le secteur des biens échangeables. Les mesures préconisées par le FMI et la Banque Mondiale se montrent inefficaces. Ainsi les subventions d'exportations, pour ne pas grever les finances publiques, ne concernent que peu de firmes dont les résultats sont finalement moins bons que les entreprises non aidées (Blundell, R., *et al.* (1994)). La subvention n'est par ailleurs pas assez élevée pour contrer, en 1986, les effets de la chute du dollar par rapport au Franc. La récession perdure jusqu'en 1994. Le PIB par habitant en 1993 est de 20 points inférieur à celui de 1986 et de 44 points à celui de 1978. Entre 1987 et 1989, soit après la fin du troisième PAS, la Côte d'Ivoire prend des distances avec les institutions de Bretton-Woods, relève ses droits de douane, suspend le paiement des intérêts aux Clubs de Paris et Londres. Mais un nouvel effondrement du prix des cultures d'exportation intervient en 1987. En 1989, le cours du cacao ne représente plus, en termes réels, qu'un quart de sa valeur de 1977-78. La dette continue de croître. Le contact est rétabli avec les bailleurs multilatéraux et, pour la première fois depuis l'Indépendance, les autorités ivoiriennes baissent le prix payé aux producteurs de café-cacao, de près de 50 pour cent. En 1990, Alassane Ouattara, ancien du FMI nommé Premier Ministre de F. Houphouët-Boigny, lance un nouveau plan de réduction des dépenses après que le FMI ait procédé à un rééchelonnement de la dette du pays. On notera que, sur la période, le mode de gestion patrimonial du bien public par les élites ivoiriennes ne change pas fondamentalement ; des privatisations ont bien eu lieu mais leur ampleur est limitée : au début des années 80, le secteur public représente 55 pour cent du capital du secteur moderne contre 43 pour cent à la veille

de la dévaluation, 43 pour cent (Hugon, P. (2002)). Surtout, les repreneurs des entreprises publiques, lorsqu'ils sont ivoiriens, sont généralement issus de l'appareil politique, souvent représentés par des prête-noms (Contamin, B. et Y.A. Fauré (1994) ; Fauré, Y.-A. (1994a)).

Le 12 Janvier 1994, un mois après le décès du « Père de la Nation », la dévaluation du Franc CFA, réclamée de longue date par le FMI mais refusée par la France, est décidée. La monnaie perd la moitié de sa valeur.

1.2.3. 1994-2001 : des espoirs de reprise déçus

L'aide publique au développement que reçoit la Côte d'Ivoire augmente dans le sillage de la dévaluation. Le FMI et la Banque Mondiale offrent une aide au pays dans le cadre de l'Initiative des Pays Pauvres et Très Endettés. De nouveaux Codes du Travail, des Investissements, des Télécommunications, des Mines sont élaborés. Les privatisations s'accélèrent et l'un des derniers bastions de la régulation étatique, symboliquement très fort, cède en 1999, après 37 ans d'existence : la Caistab est démantelée ; le système des prix garantis disparaît. Entre 1993 et 1998, les prix aux producteurs ont oscillé entre 45 et 70 pour cent des prix à l'exportation. Le FMI juge que ce niveau doit s'élever à 85 pour cent dans un pays « libéralisé » (IMF (2000)). Le relèvement des cours des matières premières après la dévaluation permet le retour de la croissance. La dette est allégée. L'industrie est relancée grâce notamment au secteur de la construction. Les autorités ivoiriennes parlent pour le futur de « croissance à deux chiffres » et promettent de grands travaux (tel le « 3^{ème} pont » à Abidjan). La Côte d'Ivoire sera « l'Éléphant d'Afrique » sur le modèle des « Dragons » asiatiques. Ces incantations ne protègent pas le pays d'une nouvelle chute du cours du cacao à partir de 1998 puis de l'investissement et de la consommation en l'an 2000. Le putsch du Général Gueï paralyse largement l'activité économique, à Abidjan notamment, et prive le pays de l'aide de l'Union Européenne. Une nouvelle récession frappe la Côte d'Ivoire.

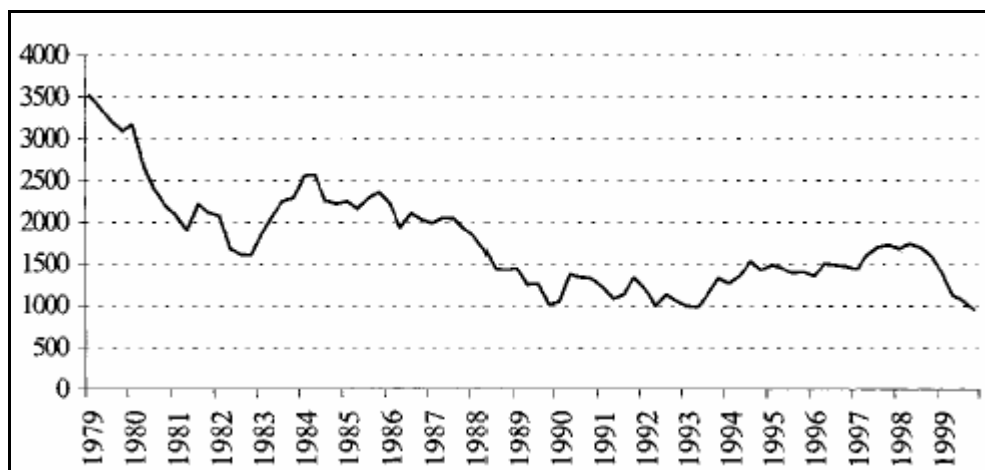
1.2.4. Éléments de bilan macroéconomique

La Côte d'Ivoire qui a bâti ses succès sur l'expansion des cultures de rente a, par la suite, connu une très douloureuse récession dont la fin est certainement différée par l'instabilité politique actuelle. La vulnérabilité de son économie aux variations des cours mondiaux des denrées agricoles demeure l'une de ses principales faiblesses. Plus de 20 pour cent du PIB (dont les $\frac{3}{4}$ pour le seul cacao) dépendent encore de l'agriculture. En l'an 2000, 41 pour cent des recettes d'exportations proviennent du café et du cacao (IMF (2000)). La dette extérieure et intérieure, malgré son annulation partielle en 1997, dépasse de 20 pour cent le PIB réalisé en 2000. La diversification engagée est limitée et l'industrie nationale ne peut guère rivaliser avec ses concurrents internationaux.

Le mode de développement ivoirien centré sur les cultures de rente supposées permettre l'expansion d'un secteur secondaire urbain a tracé un paysage social constitué de trois états professionnels possibles : agricole, salarial urbain (dans le secteur « moderne ») et non salarial (ou pseudo-salarial) urbain (dans le secteur informel). La crise et les politiques de stabilisation sont à l'origine de transformations spectaculaires des poids respectifs de ces différentes situations professionnelles (recul du salariat et informalisation), ou des revenus auxquels elles permettent d'accéder (incidence croissante de la pauvreté). Ce sont ces points que nous abordons dans la partie suivante de ce chapitre.

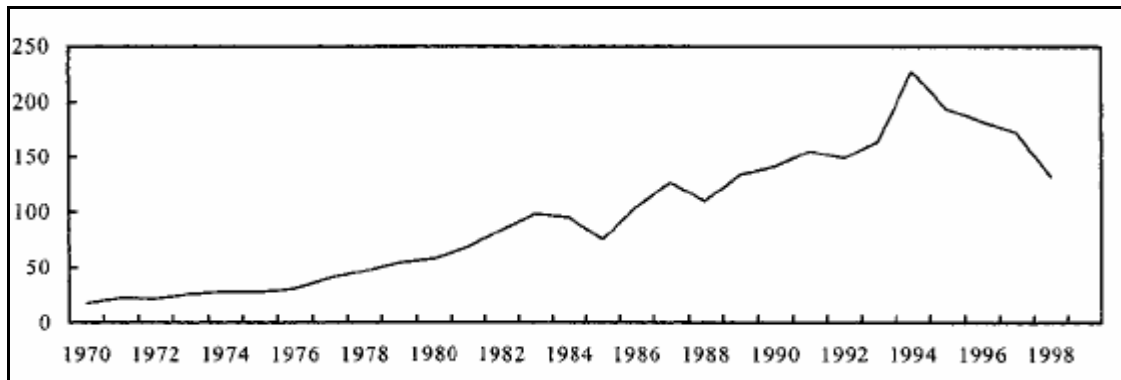
Situons, pour clore ce paragraphe, notre investigation « de terrain » dans la séquence qui vient d'être exposée. En 1998, un regain d'euphorie saisit les autorités ivoiriennes et les investisseurs ; la croissance augmente fortement et le secteur de la construction (dans lequel nous enquêtons alors) connaît un mini-boum.

Graphique 1.1. Évolution du cours du cacao (dollars/tonne)



Source : IMF (2000)

Graphique 1.2. Évolution de la dette totale en pourcentage du PIB



Source : IMF (2000)

1.3. LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

1.3.1. Quelques caractéristiques de la population vivant en Côte d'Ivoire

Fort accroissement démographique, urbanisation et importante immigration sont les principales caractéristiques démographiques de la Côte d'Ivoire depuis l'Indépendance⁹. Le pays compte 15 millions d'habitants en 1998. Le taux d'accroissement démographique est soutenu mais décline (3,3 pour cent de moyenne annuelle pour la décennie 1988-1998 contre 3,8 pour cent sur la période 1975-1988). Le nombre moyen d'enfants par femme est de 5,4 et décroît lui aussi rapidement ; il était de 6,3 en 1988¹⁰. Du fait de cette forte natalité, les jeunes occupent un poids élevé dans la population ; les moins de 15 ans en représentent 43 pour cent (4 pour cent de plus de 60 ans). L'espérance de vie à la naissance approche 53 ans en 1998 ; elle a perdu 2 années en l'espace d'une décennie du fait notamment de l'infection des populations par le VIH. Le taux d'urbanisation atteint 43 pour cent. Il est près de deux fois plus élevé qu'il ne l'était au milieu des années 60. Des années 50 aux années 80, la croissance urbaine annuelle oscille entre 8 et 10 pour cent (Vimard, A., *et al.* (2002)). Abidjan en bénéficie particulièrement ; le taux de croissance annuel moyen de sa population est, entre 1955 et 1978, proche de 10 pour cent. La capitale économique regroupe 3 millions d'habitants en 1998 (contre 33600 en 1939). Sur l'ensemble du territoire, la densité de population, en moyenne de 48 habitants par km², est bien plus faible au Nord qu'au Sud. La Côte d'Ivoire est par ailleurs, comme nous l'avons déjà signalé, le pays d'accueil de très nombreux étrangers, issus des pays riverains, en premier lieu le Burkina Faso. Le dernier recensement indique que 26 pour cent de la

⁹ Les données regroupées dans ce paragraphe proviennent du dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH-1998), effectué en 1998 et reprises dans Demographic and Health Surveys (1998).

¹⁰ Ce qui est le signe, selon les démographes, que la Côte d'Ivoire est entrée dans la « troisième phase de la transition démographique » Vimard, A., *et al.* (2002).

population vivant en Côte d'Ivoire est étrangère. La Côte d'Ivoire compte enfin 6,25 millions d'actifs en 1998 dont près de 63 pour cent sont des hommes. Le tableau 1.2. ci-dessous reprend les principaux indicateurs démographiques de ce paragraphe.

Après deux décennies (suivant l'Indépendance) d'intenses efforts de promotion de l'éducation, la Côte d'Ivoire réalise en matière éducative des résultats qui la situent un peu au dessus de la moyenne enregistrée par l'ensemble des pays d'Afrique sub-saharienne. Les niveaux d'instruction de la population demeurent assez faibles toutefois. Les tableaux de l'annexe 1. consignent les niveaux de scolarisation selon les tranches d'âge et selon le sexe. Une importante frange de la population n'a jamais fréquenté les bancs de l'école, qui est d'autant plus élevée que l'âge des personnes s'accroît. Les jeunes générations améliorent continuellement les performances de leurs aînés. De nettes disparités entre hommes et femmes doivent être signalées, ainsi qu'entre Abidjan, les villes de l'intérieur et les zones rurales.

Tableau 1.2. Indicateurs démographiques de base

	Unités	Recensement de 1965	Recensement de 1975	Recensement de 1988	Recensement de 1998
Population totale	habitant	4 000 000	6 709 600	10 815 964	15 366 672
Taux d'urbanisation	pour cent	16,3	32	39	42,5
Population de moins de 15 ans	pour cent	46	44,7	46,8	42,9
Population de 15 à 64 ans	pour cent	nd	53,2	51,1	54,6
Population de 65 ans et plus	pour cent	nd	2,1	2,1	2,5
Taux de croissance annuel de la pop.	pour cent	2,1	3,6	3,8	3,3
Densité de population	hab. / km ²	12,4	20,8	33,5	48
Les deux plus grandes villes :					
<i>Abidjan</i>	<i>habitant</i>	<i>330 000</i>	<i>951 216</i>	<i>1 929 079</i>	<i>2 877 948</i>
<i>Bouaké</i>	<i>habitant</i>	<i>85 000</i>	<i>175 264</i>	<i>332 999</i>	<i>461 618</i>
Espérance de vie à la naissance :					
<i>Ensemble de la population</i>	<i>année</i>	<i>nd</i>	<i>47,9</i>	<i>55</i>	<i>53</i>
<i>Femmes</i>	<i>année</i>	<i>nd</i>	<i>48,7</i>	<i>56,2</i>	<i>54,6</i>
<i>Hommes</i>	<i>année</i>	<i>nd</i>	<i>45,4</i>	<i>52,8</i>	<i>51</i>
Taux brut de natalité	pour 1000	49,5	51,1	48	40,7
Taux brut de mortalité	pour 1000	28	18,1	12,9	9,8
Indice synthétique de fécondité	enfant	nd	7,4	6,8	5,4
Population active (âgée de 6ans et plus)	individu	nd	nd	nd	6248134

Source : Institut National de la Statistique (INS)

1.3.2. Les stratifications du marché du travail

Une manière schématique mais parlante de décrire la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire est de faire correspondre trois grands profils d'emplois et de travailleurs aux trois grands secteurs de « l'économie de plantation ». Selon cette approche « par les secteurs productifs » (Lachaud, J.-P. (1994)), il est ainsi possible de distinguer les agriculteurs des salariés du « secteur moderne » et, enfin des travailleurs « informels ». Les premiers sont situés au cœur du régime du développement ivoirien ; les deuxièmes en sont l'une des créations, faisant suite, en ville, à l'injection par les autorités des ressources engendrées dans le secteur agricole ; les derniers en seraient le résultat inintentionnel provoqué par des mouvements migratoires non contrôlés. Des différentes sources que nous avons pu consulter pour obtenir une estimation des effectifs totaux absolus respectifs de ces trois groupes, il n'en est pas deux qui fournissent des chiffres identiques. Les écarts sont parfois importants : pour l'année 1985, Schneider, H. (1992), en s'appuyant sur un décompte supposé exhaustif de la Banque Mondiale, estime à 36 pour cent la part de la population active travaillant dans le secteur informel tandis que les propres calculs de Labazée, P. (2002) le conduisent à fixer cette part à 19 pour cent ! Aucun des trois grands blocs constitutifs de la population active ne semble en fait être mesuré avec une très grande précision, pas même celui qui regroupe les employés du secteur moderne (Administrations Publiques et entreprises déposant leur bilan auprès de l'organisme chargé de leur collecte annuelle, la Banque des Données Financières, anciennement « Centrale des Bilans »). Nous sommes en mesure toutefois de fournir les ordres de grandeur des poids que représente chaque grand secteur économique au sein de la population active : il est vraisemblable que l'agriculture occupe autour de 60 pour cent des actifs de Côte d'Ivoire ; le secteur moderne (privé et public) en occupe moins de 10 pour cent. Le secteur informel regrouperait dès lors les 30 pour cent restant (40 pour cent en ville d'après République de Côte-d'Ivoire (2000b)) parmi lesquels figurent aussi les chômeurs¹¹. Il semblerait que ces proportions s'appliquent indifféremment aux actifs masculins et féminins. D'autre part, les chômeurs ne sont en fait pas exhaustivement dénombrés. Il existe bien en Côte d'Ivoire une Agence pour l'Emploi (Agepe) mais seuls les salariés modernes ayant quitté leur poste ou les jeunes diplômés – c'est-à-dire des publics urbanisés - s'y déclarent. L'incidence du chômage calculée par cet organisme est dès lors largement artificielle.

La séparation en trois ensembles distincts de la population active ivoirienne n'est pas entièrement satisfaisante. Avant d'en détailler les raisons puis d'exposer les connaissances accumulées à propos des formes urbaines du travail, nous précisons quelques caractéristiques du travail en zone rurale.

¹¹ En termes de revenus, Gaufryau, B. et C. Maldonado (1997) estiment qu'à Abidjan, 53% des ressources des ménages proviennent du secteur informel. Un rapport récent des autorités ivoiriennes considère qu'un tiers des ménages urbains ne vit que de revenus informels (République de Côte-d'Ivoire (2000b)).

1.3.2.1. La population active agricole

La Côte d'Ivoire produit d'autres cultures de rente que le café et le cacao : coton, hévéa, palmiers à huile, tabac. Il existe par ailleurs un important secteur vivrier produisant du riz, de l'igname, des tomates... Les cultures d'exportations sont largement mises en œuvre par des hommes et les cultures vivrières (destinées à la consommation domestique ou au marché local) par des femmes. Les femmes des zones rurales sont ainsi quasiment absentes de l'échange monétaire. Les surfaces moyennes des exploitations pratiquant les cultures de rente, majoritairement situées en zone forestière sont plus grandes que celles des exploitations vivrières, surtout situées au Nord. La très grande majorité des unités est toutefois de taille restreinte (moins de 5 hectares).

La propriété foncière est largement familiale, tout comme l'est prioritairement la main-d'œuvre employée (enfants inclus). Jusqu'au milieu des années 80 au moins¹², rares sont toutefois les exploitations à ne pas faire appel à du travail extérieur - exclusivement masculin - particulièrement dans le secteur des cultures d'exportation. En 1985, seul un cinquième des « petits exploitants » (c'est-à-dire opérant sur des surfaces inférieures à 5 hectares) identifiés par Schneider, H. (1992) ne compte que sur les forces du ménage pour faire vivre leur activité. La quasi-totalité des autres unités a recours à du travail extérieur, rémunéré au temps ou dans le cadre d'arrangements de métayage. Selon Labazée, P. (2002), 10 pour cent des actifs ruraux seraient concernés par ces arrangements à la fin des années 80. Notons que la répartition des actifs agricoles semble héritière des dynamiques migratoires et sociales déjà évoquées plus haut. Ainsi Balac, R. (2002) relève que le « salariat » agricole (c'est-à-dire la formule de rémunération monétaire régulière ou dans le cadre d'arrangements de métayage) ne concerne que peu d'Ivoiriens (Baoulés et autres Akans, Krous, Ivoiriens du Nord) qui sont, par conséquent, soit travailleurs indépendants, soit aides familiaux. Les contingents de salariés sont principalement étrangers : maliens, guinéens et burkinabés surtout, ce qui n'empêche pas qu'une fraction modale d'entre eux soit indépendante. Les modalités d'engagement de travail extérieur ont été bien décrites par Affou Yapi, S. (1986). La rémunération au temps, surtout présente dans les plus grandes exploitations, peut se faire à la journée, au mois ou à l'année. Le métayage, plus fréquent globalement que le « salariat », comporte deux sous-arrangements : partage de la récolte au tiers (système dit *Abou-san*) ou de moitié (système dit *Abou-gnon*). Les formules de rémunération au temps sont proposées à des ouvriers agricoles travaillant directement sous la supervision du propriétaire chef d'exploitation tandis que les formules de métayage s'adressent à des travailleurs à qui la production est déléguée. Affou Yapi, S. (1986) comme Labazée, P. (2002) suggèrent que le métayage peut être le prolongement d'arrangements salariés préalables et se muer par la suite en cession de terre. Labazée, P.

¹² Ce sont là les sources les plus récentes dont nous disposons.

(2002) constate - sans pour autant fournir d'estimation globale - que le recours au travail extérieur rémunéré, en nature ou sous forme monétaire, tend à décliner au profit d'un recours accentué à la main-d'œuvre familiale. Le fractionnement de la propriété foncière par cessions de terre aux ex-ouvriers agricoles expliquerait en partie ce phénomène. L'auteur émet une hypothèse complémentaire, inspirée d'études monographiques, selon laquelle la contraction des revenus conduirait les adultes à recruter à l'intérieur de la sphère domestique large pour minimiser les charges du ménage (Labazée, P. (1996)). De fait près de 30 pour cent des enfants de 7 à 14 ans vivant en zone rurale travaillent contre 5% en zone urbaine (Francavilla, F. et S. Lyon (2002)).

1.3.2.2. Les formes du travail urbain : salariat moderne, auto-emploi, travail dépendant informel

L'objet analysé au cours de cette thèse est la relation d'emploi, telle qu'elle se noue à l'échelon microéconomique. De ce fait, il apparaît insuffisant de faire dériver *ex ante* de l'organisation des secteurs productifs des modalités d'embauche homogènes. S'il est relativement aisé d'isoler des autres travailleurs les agriculteurs, la délimitation en ville des formes de travail « informelles » et « salariales » est particulièrement problématique. Le secteur moderne n'abrite pas que des salariés sur-protégés par la législation du travail et il convient, par ailleurs, d'aller au-delà de la convention selon laquelle un travailleur est informel dès lors que l'entreprise qui l'embauche l'est¹³. Dans le même ordre d'idée, il serait faux de postuler des modes d'accès à l'emploi nettement distincts entre secteurs moderne et informel. La logique de notre recherche consiste à partir directement des relations d'emploi, plutôt que de faire un détour par l'appartenance sectorielle de l'entreprise employeuse. Pour cette raison, dans cette partie, tant que nous en aurons la possibilité, nous délaisserons l'approche « par les systèmes productifs ». Nous essaierons de préciser les lignes de différenciation les plus saillantes entre les travailleurs. Nous nous référerons notamment à une classification des travailleurs abidjanais établie par Lachaud, J.-P. (1994) et inspirée de Rodgers, G. (1989) dont le principal critère est celui de la vulnérabilité de l'emploi. L'utilisation de ce critère, indépendant *a priori* du caractère moderne ou non de l'entreprise employeuse, rend l'analyse de Lachaud très proche des intentions méthodologiques exprimées dans cette thèse. Cette étude est

¹³ La convention élaborée par la 15^{ème} Conférence des statisticiens du travail, tenue en 1993 et résumée par Hussmans, R. et F. Mehran (1998), considère qu'une unité de production est informelle dès lors qu'il n'y a ni séparation légale des activités du chef de ménage et de l'unité qu'il dirige ni trace comptable révélant que les flux de revenus générés par l'unité sont distincts de ceux résultant d'autres activités du chef de ménage. Dans une visée plus pragmatique, la Conférence stipule qu'on pourra qualifier d'informelle toute unité ayant une ou plus des caractéristiques suivantes : i) non enregistrement de l'entreprise (auprès du registre du commerce ou des autorités fiscales), ii) petite taille en termes d'emplois (les seuils pertinents devant être établis à l'échelon national), iii) non enregistrement des employés de l'entreprise (absence de contrat donnant lieu à déclaration auprès des organismes de sécurité sociale et à paiement des charges sociales). Les critères établis par la Conférence des statisticiens du travail sont finalement très lâches et permettent de circonscrire plusieurs sous-champs informels dès lors que l'un ou l'autre critère est privilégié.

néanmoins unique, relativement ancienne et exclut de son champ d'analyse les « apprentis » et les « travailleurs familiaux » dont on verra le poids dans la main-d'œuvre. Dès lors, pour présenter une vue relativement satisfaisante des caractères de l'emploi urbain, il nous faudra obligatoirement recourir aux études sectorielles, au risque de mêler les perspectives. Nous soulignerons, au terme de cette présentation, les mutations intervenues dans la composition des emplois dont la tendance est résumée par le terme « d'informalisation ». Il faut enfin composer, dans cette partie, avec l'ancienneté des données rassemblées. Nous disposons de sources fiables pour le secteur moderne datant de la fin des années 90. Pour les secteurs rural et informel, nos informations remontent à la fin des années 80. Aucune enquête de grande ampleur aux résultats accessibles n'a, à notre connaissance, été menée dans ces deux domaines depuis cette époque.

1.3.2.2.1. Une répartition des emplois selon une classification établie à partir des termes de la relation d'emploi

La seule étude qui, à notre connaissance, classe les emplois à partir de leur caractéristiques propres plutôt que celles de l'entreprise est celle de Lachaud, J.-P. (1994)¹⁴. Celle-ci établit une typologie comprenant cinq modalités correspondant respectivement :

- au salariat « protégé » des contrats à durée indéterminée encadrés juridiquement et dont les titulaires sont fortement qualifiés;
- au salariat « non protégé » des contrats à durée déterminée correspondant à des niveaux de formation moyens ;
- à l'emploi « irrégulier », non qualifié des manœuvres et des travailleurs non sédentaires ;
- à l'auto-emploi associé à des niveaux de capital offrant des perspectives de croissance (« évolutif ») ;
- à l'auto-emploi associé à des niveaux de capital faibles (« involutif »).

Le tableau 1.3. indique les fréquences de chacune de ces catégories à Abidjan. Cette classification est largement transversale aux secteurs productifs : hormis l'emploi protégé sans aucun doute attaché au secteur moderne et l'auto-emploi marginal vraisemblablement informel, toutes les autres catégories peuvent comporter une dose variable d'informalité.

¹⁴ Il s'agit d'une enquête portant sur 460 travailleurs, réalisée au milieu des années 80.

Tableau 1.3. Une classification des emplois abidjanais selon la vulnérabilité des situations professionnelles (1986)

Emploi protégé	35%
Emploi non protégé	23,5%
Emploi irrégulier	4,5%
Auto-emploi avec capital productif	3%
Auto-emploi marginal	34%

Source : Lachaud, J.-P. (1994)

L'étude de Lachaud, dont la principale vertu est de rompre avec la dichotomie habituelle moderne/informel, ne va guère au-delà de l'exercice statistique de classification et de mesure de corrélation avec les flux de revenus des ménages. On ignore ce qui peut bien lier entre elles, au sein de chaque catégorie, les variables mobilisées pour construire la typologie. Quelle en est la cohérence microéconomique interne ? De plus, relevons que l'ensemble des pourcentages qui sont consignés dans le tableau 1.3. sont sur-estimés du fait de l'omission des « apprentis » et des « aides familiaux ». Leur poids parmi les actifs urbains est pourtant élevé. Il nous faudra consulter les études sectorielles pour l'estimer.

1.3.2.2.2. Le salariat moderne

En haut de la hiérarchie de l'emploi urbain figure donc, en Côte d'Ivoire, un salariat proche de celui rencontré dans les économies industrialisées, protégé juridiquement et doté de multiples avantages : assurance maladie, retraite... Le salariat « moderne » ivoirien se distingue de toute autre modalité de mise au travail observable dans le pays par les salaires qu'il offre, la relative stabilité d'emploi qu'il garantit mais aussi par les prestations hors salaires auquel il donne accès. La catégorie que décrit Le Pape, M. (1997) recoupe assurément celle de Lachaud. Selon Le Pape, avec la condition de salarié, est associé « un système de protection sociale, plus ou moins réussi, plus ou moins complet [qui donne aux salariés] la possibilité de s'endetter, d'accéder à des dons [...] à quoi il faut ajouter une assurance maladie et même parfois une assurance complémentaire pour leur retraite : ce sont tous ces compléments du salaire qui sont perçus comme constitutifs du statut de salarié et qui expliquent la force de distinction faite par les Ivoiriens entre le statut salarial et d'autres identités professionnelles » (p. 146). Être salarié selon les modalités précédemment décrites est un statut enviable, sociologiquement identifiable et clairement distinct des autres « places » qu'un individu peut occuper dans la société urbaine ivoirienne. La création de ce salariat, dans la deuxième moitié du vingtième siècle a eu pour corollaire l'allocation massive de fonds pour le développement de l'éducation. Ce mouvement a largement affecté les comportements éducatifs années 60 et 70 : l'acquisition de diplômes est le pré-requis à l'accès aux postes d'employé ou d'encadrement. La

question des stratégies éducatives sera particulièrement développée plus loin dans cette recherche. Par ailleurs, l'occupation d'un poste salarié offre des possibilités d'accumulation convertibles en activités entrepreneuriales dont la gestion peut être déléguée à des proches (par exemple : exploitation de taxis). Enfin, de l'existence d'une population salariée urbaine solvable émane une demande de biens et services largement satisfaite par les unités informelles. Le salariat « moderne », quoique de faible poids dans la population active, affecte donc les comportements microéconomiques (investissement scolaire, création d'entreprises par la pluri-activité) et, à l'échelle de l'économie urbaine, fait exister de multiples activités artisanales et commerciales.

Ce salariat « moderne » canonique doit son extension des années 60 et 70 aux politiques étatiques d'industrialisation et de renforcement de l'Administration. Sa forme est l'héritière des politiques sociales de l'Administration coloniale initiées sous le Front Populaire et prolongées dans l'après-guerre. Jusque 1936, l'anonymat et l'interchangeabilité sont les modalités caractéristiques de mobilisation d'une majorité des travailleurs urbains, non qualifiés, recrutés par la force, travaillant alternativement à la campagne ou sur les chantiers, au port ou comme cheminots¹⁵. Seule une petite fraction de la main-d'œuvre africaine, directement au service des fonctionnaires coloniaux, est « spécialisée » et généralement originaire d'autres pays d'Afrique de l'Ouest, dont la colonisation est antérieure à celle de la Côte d'Ivoire (Sénégal, Dahomey surtout, actuel Bénin). D'importantes grèves, survenues en 1936-37 et dans l'immédiat après-guerre, modifient la manière dont les autorités coloniales perçoivent la main-d'œuvre ouvrière urbaine. Selon Cooper, F. (1987), l'Administration craint alors un mouvement d'émancipation large et cherche à jouer sur la division entre les ouvriers « respectables » et les manœuvres « dangereux » des métiers durs : « il fallait [...] instituer des classifications des travailleurs, des échelles de salaire différenciées, des conventions collectives spécifiques pour des groupes de travailleurs différents » (Cooper, F. (1987), p. 89). Assez explicitement, le gouvernement colonial s'emploie à « détribaliser » une frange des travailleurs urbains, c'est-à-dire à rompre leurs attaches avec leur milieu d'origine pour en faire des citoyens regroupés autour d'une cellule familiale nucléaire. Les politiques de rémunération et de construction de logement s'appuient sur le modèle des ménages occidentaux. Dans les années 1950, le Code du travail de la France d'Outre Mer, très largement inspiré de Code du travail alors en application en France, entre en vigueur. Plusieurs réévaluations du salaire minimum (autrefois censé satisfaire les besoins d'un célibataire) sont entreprises et un système d'allocations familiales est élaboré. Après l'Indépendance, une série de textes de loi complètent la législation initiale : code du travail ivoirien (1964) ; code de la prévoyance sociale (1968) ; convention collective interprofessionnelle (1977). Les années 70 sont une époque de consolidation du salariat, de multiplication des niveaux hiérarchiques et d'élévation de la part du personnel qualifié et de l'encadrement

¹⁵ Ce paragraphe est construit à l'aide des contributions suivantes : Cooper, F. (1987), Bazin, L. (1995), Le Pape, M. (1997) et Le Pape, M. (1983).

dans la main-d'œuvre employée. Dans les années 50-60, sous l'impulsion de l'État Providence (mais également en réponse aux mouvements sociaux) se construit donc le « type social de l'homme salarié ivoirien » (Le Pape, M. (1997), p. 9) grâce notamment à la « politique des ménages » des autorités coloniales puis nationales. Au terme de ce processus, les contours d'une « classe ouvrière » sont ainsi dessinés. Ces travailleurs ont des représentants officiels reconnus¹⁶.

Ce phénomène ne serait pas intervenu sans un effort massif des autorités, parallèle à l'industrialisation, de développement du système éducatif faisant de l'acquisition des titres scolaires les clés d'accès à la « modernité » et aux positions sociales privilégiées. Félix Houphouët-Boigny fait expressément de l'école sa priorité afin de satisfaire les besoins en main-d'œuvre qualifiée du « marché » (Proteau, L. (1996), p. 9) et affiche le vœu d'une scolarisation « à 100% » de la jeunesse. Il promet en outre de garantir chaque sortant du système éducatif d'un emploi. L'Éducation Nationale devient, de loin, le premier poste budgétaire de l'État. La tendance se poursuit même après la crise ; entre 1985 et 1995, les autorités ivoiriennes consacrent en moyenne 3 pour cent du PIB à l'instruction primaire (Michaelowa, K. (2000)). Entre 1960 et 1990, le nombre d'établissements d'enseignement primaire est multiplié par six et le nombre d'élèves qui les fréquentent par sept tandis qu'entre 1960 et 1980, le nombre d'élèves du secondaire est multiplié par 26. En 1981, près de la moitié des employés de la Fonction Publique dépend du Ministère de l'Éducation Nationale. Ces efforts permettent au pays d'atteindre des résultats honorables (mais relativement décevants au regard des moyens mis en œuvre (Cogneau, D. et S. Meslé-Somps (1999) ; Michaelowa, K. (2000)). Le taux de scolarisation primaire se stabilise autour de 70%. De fortes disparités régionales demeurent toutefois (entre villes et campagne, en Nord et Sud du pays) ; les filles sont nettement moins scolarisées que les garçons (cf. Annexe 1.). Le système éducatif privilégie largement l'enseignement général, au détriment de l'enseignement technique. Il souffre en outre d'importants handicaps internes sur lesquels nous reviendrons au chapitre 3. Ce système, comme tout le reste de l'économie, est entré en crise à partir des années 80. Il n'en reste pas moins que « l'école a incarné le lieu privilégié des stratégies

¹⁶ Il est intéressant de vérifier la compatibilité de la séquence historique précédemment décrite avec les théories de la formation de « groupes non concurrentiels » (*non competing groups*) tels que nous les avons décrits en introduction. Assurément – au moins pour la séquence de l'émergence du salariat que nous décrivons -, les modèles *insiders-outsiders* semblent inadéquats tant l'initiative de constituer, quasiment *ex-nihilo*, une catégorie de travailleurs stables semble avoir été prise « d'en haut », dans un but de maintien de l'ordre social et de « construction nationale ». Elle est un versant de la politique industrielle. Après l'Indépendance, l'unique syndicat ivoirien, l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), n'est pas un outil dont use une frange privilégiée des travailleurs pour accaparer une part des profits mais bien l'instrument de contrôle étatique de la main-d'œuvre salariée. Symptomatiquement, voici comment ce syndicat définit son rôle en 1975 : « dans notre économie de subsistance, comment peut-on raisonnablement tolérer des conflits sociaux dont le seul résultat serait de multiplier les difficultés inhérentes à toute construction nationale ? (...) Voix authentique de la classe ouvrière de ce pays, le syndicalisme ivoirien est l'allié naturel d'une politique gouvernementale éclairée, soucieuse de réaliser des transformations sociales au moyen du dialogue et par la négociation » (message du secrétaire général de l'UGTCI en 1975 rapporté par Touré, I. (1986)). L'hypothèse, *a priori* la plus convaincante dans le contexte ivoirien, d'une formation de *non-competing groups* comme moyen de discipliner la main-d'œuvre est développée par Shapiro, Carl et Joseph E. Stiglitz (1984).

d'ascension socio-économique » (Proteau, L. (1996), p. 10). De manière plus cruciale encore, elle a solidifié la cohésion nationale autour de l'espoir d'un accès égalitaire aux positions sociales valorisées, celles qu'abrite le « secteur moderne » : « le consensus entre l'État et la société s'est bâti sur cet espoir de promotion par l'école : ainsi les acquis de la croissance économique ne semblaient pas être réservés à la seule élite » (Proteau, L. (1996), 10).

A la veille de l'an 2000, le salariat « protégé » rassemble des personnes fortement éduquées, des hommes pour la plupart, de nationalité ivoirienne. La féminisation des emplois « modernes a largement progressé mais reste très marginale. « L'ivoirisation » des postes s'est également étendue, d'abord par remplacement des cadres expatriés français, puis par éviction des Africains non ivoiriens (souvent voltaïques) dans les emplois faiblement qualifiés. Aucun Africain non ivoirien ne travaille dans l'Administration¹⁷. Les Africains non ivoiriens sont dorénavant presque exclusivement employés dans les secteurs primaire et informel. Une étude de F. Combar nous auprès de 891 employés issus de 201 entreprises déposant leur bilan à la Banque des Données Financières confirme ces constats (cf. tableau 1.4.¹⁸). Combar nous précise également les modalités variables du salariat enregistré ivoirien, donnant ainsi une idée du continuum de situations professionnelles possibles dont les plus vulnérables approchent le non enregistrement et, par là même, ce que l'on considère traditionnellement comme l'informalité. Le deuxième enseignement de cette étude est que l'accès au salariat moderne est régulé socialement, par le biais des réseaux professionnels, voire par la structure familiale « traditionnelle ». Un constat semblable sera émis plus bas à propos des emplois informels. F. Combar nous crée trois sous-groupes à partir de diverses variables relatives aux contrats de travail des employés, à la couverture par l'employeur de leurs dépenses de santé, aux modes d'accès à l'emploi... Les caractéristiques de chacun de ces groupes figurent dans le tableau 1.4. Le premier de ces groupes comprend 40 pour cent de l'effectif total et correspond au salariat « canonique » décrit plus haut, incluant notamment une bonne couverture maladie. Un second groupe rassemble un peu moins de la moitié de l'effectif (47 pour cent) ; les caractères des contrats qui y ont cours sont assez proches de ceux qui prévalent dans le premier groupe mais la couverture maladie y est plus faible. Surtout, l'accès à l'emploi par voie relationnelle y est massive (il s'agit d'une des variables de classification, ce qui rend un peu artificielle la comparaison avec le premier groupe). Une dernière catégorie d'employés (13 pour cent de l'effectif total) est concernée par des contrats de travail atypiques, ni CDI, ni CDD. Il s'agit de travailleurs occasionnels, peu qualifiés, également recrutés sur une base relationnelle. Ainsi que le mentionne le rapport de la Cellule emploi ORSTOM-ENSEA (1996), c'est au sein de cette main-d'œuvre que « les

¹⁷ Dès 1974, les étrangers ont été interdits d'inscription à l'organisme qui avait alors le monopole du placement de la main-d'œuvre dans le secteur moderne, l'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI).

¹⁸ Le bon niveau relatif d'instruction des salariés modernes y apparaît nettement. Un dixième des effectifs détient un niveau primaire, 52 pour cent un niveau secondaire et 30 pour cent un niveau supérieur. Dans la population générale, ces chiffres sont très variables selon les classes d'âge mais systématiquement plus faibles, la proportion de non-scolarisés étant toujours modale (cf. Annexe 1.).

continuités professionnelles, techniques et sociales avec l'informel urbain ont été mises en évidence » (p. 5).

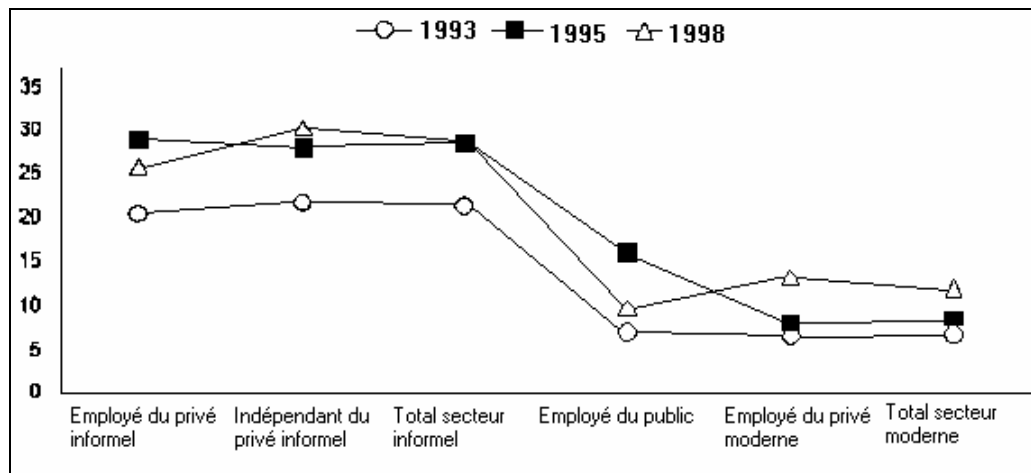
Tableau 1.4. Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises « modernes » en 1999 (pour cent)

	Contrat de travail avec protection sociale	Contrat de travail sans protection sociale	Contrat atypique	Ensemble
Couverture des dépenses de santé	64	39	22	47
Mode d'accès à l'emploi				
<i>Recommandation</i>	0	80	63	46
<i>A la porte de l'entreprise</i>	1	20	19	12
<i>Voie formelle/ candid. spontanée</i>	78	0	16,5	33
Parenté avec un responsable	5	20	36,5	16
Proportion de femmes	19	20	14	19
Proportion d'Ivoiriens	96	87	90	91
Niveau d'éducation maximal				
<i>Primaire</i>	3	14	18	10
<i>Secondaire</i>	50	53	56,5	52
<i>Supérieure</i>	44	22	16	30
Catégories professionnelles				
<i>Cadres et agents de maîtrise</i>	54	30	10	37
<i>Employés e ouvriers qualifiés</i>	39	40	30	38
<i>Employés et ouvriers non qual., manœuvres</i>	7	31	60	25

Source : Combarrous, F. (2000)

Au plan de la distribution des revenus, travailler dans les entreprises « modernes » présente un avantage significatif. Lachaud, J.-P. (1989) estime ainsi que le revenu médian mensuel d'un salarié moderne est plus de quatre fois supérieur au revenu médian mensuel d'un entrepreneur du secteur informel tandis que Grootaert, C. (1998) évalue les revenus moyens dans le secteur informel à un cinquième de ceux de l'économie formelle. Être salarié moderne est ainsi un paravent efficace contre la pauvreté. Le graphique 1.3. montre la division par 3 de l'incidence de la pauvreté (confirmée par Grimm, M., *et al.* (2002)) lorsque l'on considère successivement des ménages dirigés par un actif du secteur informel puis du secteur moderne.

Graphique 1.3. Niveau de pauvreté selon le groupe socio-économique du chef de ménage dans les secteurs moderne et informel en 1993, 1995 et 1998



* Le seuil de pauvreté choisi est une ligne absolue correspondant à 162 800 FCFA par tête en 1998.

Source : République de Côte-d'Ivoire (2000b)

1.3.2.2.3. Le déclin du salariat moderne, «l’informalisation» du marché du travail et l’urbanisation de la pauvreté

La crise des années 80 et les Programme d’Ajustement Structurel (par des mesures de libéralisation du marché du travail telles que l’allègement des procédures de licenciement) ont très sérieusement affecté l’étendue, les revenus et la résistance au risque du salariat moderne. Le tableau 1.5. indique les chutes très sensibles d’effectifs intervenues partout sauf dans la chimie.

Tableau 1.5. Évolution des effectifs dans quelques branches du secteur secondaire (effectifs et indices)

	1981		1984		1987		1992	
	eff.	ind.	eff.	ind.	eff.	ind.	eff.	ind.
Indust. agro-alimentaires	40372	100	37367	92	27824	69	24755	61
Textile	11470	100	5112	45	6134	53	8120	71
Chimie, parachimie, raffinage	11767	100	13537	115	15204	129	14230	121
Bâtiment et travaux publics	22891	100	8023	34	3016	13	2698	12

Source : Cellule emploi ORSTOM-ENSEA (1996)

Le secteur de la construction, florissant à la fin des années 70 mais dont le client quasi-unique était l'État, a connu une réduction drastique de sa main-d'œuvre. Sur la décennie, le chiffre d'affaires du BTP est ainsi passé de 315 à 66 milliards FCFA, l'emploi a été réduit de 90 %. Sa main-d'œuvre n'a toutefois pas nécessairement connu le chômage. Elle a pu être ré-employée par le biais de tâcherons, eux-mêmes anciens employés devenus sous-traitants. Cette pratique d'externalisation des coûts, quoique non chiffrée, est avérée par l'ensemble des monographies que nous avons réalisées sur place et des travaux antérieurs (Dureau, F. et A. Dubert (1985) ; Jouhanneau, A. (1984)). Le bâtiment incarne ainsi typiquement l'une des facettes de « l'informalisation » du marché du travail urbain. Plus globalement, d'après Gaufryau, B. et C. Maldonado (1997), le taux de croissance annuel moyen de l'emploi dans le secteur informel (urbain et rural) est de 7 pour cent pour la période 1975-80, 4,8 pour cent pour la période 1980-85 et 5,7 pour cent pour la période 1985-90.

Dès le début des années 1980, comme indiqué plus haut, les programmes d'ajustement structurel encouragent une politique de promotion du secteur des biens échangeables aux dépens du secteur des biens non échangeables. Leur effet sur l'emploi moderne est lourd. Le blocage des salaires nominaux de la Fonction Publique (et donc leur désindexation de l'inflation) est décidé, suivi de celui du salaire minimum interprofessionnel (SMIG) et agricole (SMAG). Les grilles de rémunération des établissements publics nationaux sont alignées sur celles du secteur privé. Grimm, M., *et al.* (2002) notent, qu'en moyenne, sur la décennie 1985-1995, les salaires réels respectifs des fonctionnaires et des salariés du secteur privé ont respectivement chuté de 52 et 64 pour cent. Par ailleurs, en 1991, le nouveau programme d'ajustement conduit à l'exclusion des jeunes diplômés et des chômeurs de longue durée du régime d'indemnisation. Il résulte de l'ensemble de ces mouvements un accroissement net de l'incidence de la pauvreté, plus rapide en ville que dans les zones rurales. Selon Grimm, M., *et al.* (2002), l'incidence de la pauvreté (au seuil de 2 USD par tête, par jour) atteint, à Abidjan, près de 30 pour cent en 1995 (avant de décliner ensuite, probablement provisoirement) contre 1 pour cent 10 ans auparavant !

Cette tendance des revenus monétaires n'empêche pas les autorités ivoiriennes de promouvoir activement le développement du secteur informel, nouveau débouché professionnel de toute une frange de la population dorénavant barrée dans l'accès aux postes « protégés » du secteur moderne. Avec la caution et l'aide des organismes internationaux, la promotion du petit entrepreneuriat devient, à partir des années 90, l'un des axes majeurs de la politique économique (Fauré, Y.-A. et P. Labazée (2000)). Le secteur informel devient l'épicentre des tensions croissantes sur le marché du travail.

1.3.2.2.4. Le travail non enregistré

Comme indiqué plus haut, une forme nouvelle de différenciation de la population est apparue à mesure que se consolidait le salariat moderne débouchant sur « l'invention » du secteur informel comme catégorie

pertinente d'analyse aux yeux des experts du développement. Par le biais de la politique de « détribalisation », l'activité agricole fut sciemment (en droit plutôt qu'en fait) mise à distance du modèle ainsi forgé et, en zone urbaine, tous les actifs ne furent pas admis dans la sphère salariale. Leur activité est restée privée de support juridique. On nomma, après-guerre, cette forme de travail « travail indigène » (Le Pape, M. (1983)). Cette catégorie fut redécouverte dans le milieu des années 1970 sous le nom de « travail informel ». L'emploi non enregistré urbain est donc historiquement une catégorie par défaut : il est le résidu de l'entreprise de formalisation des statuts dans l'emploi intervenue après-guerre. A ce titre, il est vraisemblablement le dépositaire de « traditions » professionnelles anciennes. Assaad, R. (1993) développe un point de vue similaire : « la transplantation dans le Tiers-Monde de régimes de régulation a simplement débouché sur des îlots de travailleurs protégés dans un océan de travail occasionnel et indépendant, demeurant à la marge de ce système réglementaire » (p. 927, notre traduction). Faire du secteur informel actuel le reliquat historiquement figé de l'imposition parcellaire à l'économie ivoirienne d'un modèle organisationnel occidental serait pourtant une erreur : lors du boum des années 60 et 70, l'emploi non enregistré accueille massivement des populations migrantes en provenance du Nord du pays, du Sahel ou des pays côtiers voisins. Puis il devient, dans les années 80, l'option de repli des employés licenciés du secteur moderne (les « déflatés ») et, à partir de la même période jusqu'à aujourd'hui, le débouché – par défaut de perspective dans le secteur moderne – de jeunes disposant d'une formation générale relativement avancée. Vers le secteur informel convergent assurément des stratégies d'insertion sur le marché du travail multiples.

La plupart des enquêtes dont nous disposons pour préciser les formes de travail que le secteur informel abrite ne se réfèrent pas explicitement à la procédure conventionnelle de repérage fixée par les statisticiens du travail et détaillée plus haut. Ceci s'explique d'abord par le fait qu'elles sont, la plupart du temps, antérieures à 1993. Elles composent ensuite avec des contraintes liées au terrain telle que la visibilité des activités productives (lorsque l'enquête choisit l'unité productive comme unité de référence plutôt que le ménage)¹⁹. En pratique, les critères de taille, de tenue ou non d'une comptabilité et d'enregistrement sont ceux, combinés de manière variable, que retiennent les études dont nous reportons les résultats ici. Il est évident, pour les raisons méthodologiques qui viennent d'être exposées, qu'il est difficile d'établir entre elles des comparaisons.

La distribution des actifs informels selon le sexe est très inégale ; les femmes sont minoritaires (dans des proportions toutefois semblables à celles du secteur moderne, cf. tableau 1.6. ci-dessous) et, de plus,

¹⁹ Selon la 15^{ème} Conférence des statisticiens du travail, le type de local où s'exerce l'activité ne doit pas influencer sur sa qualification comme unité informelle. Il peut être confondu avec le lieu d'habitation du ménage ou séparé, en dur ou non, sédentaire ou non. Il se trouve que nombre d'enquêtes retenant l'entreprise plutôt que le ménage comme unité de référence – c'est le cas de notre propre étude - ne peuvent toucher les activités menées à domicile, difficiles à repérer par définition.

concentrées dans des branches spécifiques : près de 80 pour cent d'entre elles font du commerce (alimentaire dans la plupart des cas). Les autres exercent dans les services (coiffure) ou la petite industrie (textile). La population exerçant une activité informelle est par ailleurs assez jeune, d'autant plus qu'elle n'est pas auto-employée. Son niveau d'éducation est relativement faible mais plus élevé parmi la main-d'œuvre dépendante que parmi les petits patrons. Cet effet est générationnel et traduit l'arrivée dans cette frange du monde productif d'individus aux profils éducatifs différents de ceux de leurs prédécesseurs devenus entrepreneurs. Ce constat soulève la question cruciale de l'adéquation des formations générales classiques aux pratiques productives des unités informelles. Lachaud, J.-P. (1989) établit le résultat suivant : l'effet marginal de l'éducation sur les revenus dans le secteur informel est certes positif mais, alors que l'instruction explique 46 pour cent de la variance des revenus du secteur moderne, celle-ci ne représente plus que 4,8 pour cent de la variance expliquée des revenus dans le secteur informel²⁰. C'est en fait l'ancienneté dans la branche qui semble surtout valorisée dans le secteur informel urbain. Les rendements de l'éducation formelle doivent donc être radicalement reconsidérés lorsque les débouchés « modernes » disparaissent. Ces points feront l'objet de développements approfondis au cours de ce travail. Tout aussi important est le constat selon lequel, à l'inverse du secteur moderne, les unités informelles regroupent essentiellement de la main-d'œuvre étrangère. Là encore, un effet générationnel débouche sur une plus grande fréquence de travailleurs ivoiriens parmi la main-d'œuvre dépendante que parmi les patrons. Au renouvellement des générations selon le niveau d'éducation semble donc s'ajouter un renouvellement associé à la nationalité, ce qui, à la faveur de la crise économique, comme nous le verrons, bouleverse les équilibres macrosociaux installés depuis l'Indépendance en Côte d'Ivoire.

²⁰ Grootaert, C. (1988) trouve des résultats proches. Ceux-ci s'expliquent partiellement par le fait que, dans le cas des auto-employés, les revenus rémunèrent d'autres inputs que le simple travail (machines, locaux, éventuels aides familiaux...).

Tableau 1.6. Quelques caractéristiques des actifs informels au milieu des années 80 (pour cent)

	Entrepreneur	Main-d'œuvre
Sexe		
<i>hommes</i>	75	82
<i>femmes</i>	25	18
Nationalité		
<i>ivoiriens</i>	31	49
<i>africains non ivoiriens</i>	69	51
Age		
<i>moins de 25 ans</i>	17,5	67
Instruction		
<i>aucune instruction</i>	68,5	48

Source : Lachaud, J.-P. (1989)

Les actifs informels, dans leur grande majorité, sont des personnes travaillant à leur propre compte. Selon Lachaud, J.-P. (1989)²¹, on peut dénombrer en moyenne, dans le secteur informel, deux entrepreneurs pour un travailleur dépendant. Il existe toutefois de nombreuses disparités selon la branche. Le commerce emploie typiquement peu de main-d'œuvre. La petite industrie comme le textile ou la menuiserie mais aussi la réparation automobile font pour leur part beaucoup plus appel à des travailleurs dépendants. Dans le textile et le bâtiment, on compte respectivement 1,3 et 0,6 travailleur dépendant pour un patron.

Les nomenclatures utilisées à propos du travail dépendant (en Côte d'Ivoire mais aussi plus largement en Afrique de l'Ouest) rendent son analyse particulièrement malaisée. La plupart des études menées sur l'emploi informel en Afrique de l'Ouest recourt, pour qualifier le travail dépendant, à trois catégories ; celles des « salariés », des « apprentis » et des « aides familiaux ». Ces catégories ne sont jamais explicitement délimitées et par conséquent difficilement interprétables.

Il est ainsi ambigu de qualifier de salarié un travailleur qui, contrairement à ses homologues du secteur moderne ne bénéficie d'aucune protection en cas d'accident, de maladie ou de chômage. La mobilisation du label « salarié » dans le contexte informel ne recouvre en fait rien d'autre que la rémunération monétaire du travail. Le tableau 1.7. ci-dessous ordonne des relevés effectués par Lachaud, J.-P. (1989). Un

²¹ Dans cette étude, le secteur informel est défini selon la taille des entreprises (chiffre d'affaires inférieur à 12 millions de F CFA de 1984) et leurs règles de gestion (absence de comptabilité conforme au Plan comptable ivoirien). Les activités de marché sont exclues.

cinquième seulement des travailleurs dépendants du secteur informel – que l’auteur appelle « salariés » - bénéficie d’une rémunération monétaire²². Lachaud précise que « le salariat n'est souvent qu'un pseudo-salariat, dans la mesure où dans maintes situations, il s'agit davantage d'une forme de répartition du revenu global que d'une rémunération réelle par unité de temps » (p. 15). Le salariat ici décrit inclut donc ce qui, par définition, constitue son contraire : un type d’arrangement dans lequel le travailleur partage avec son patron le risque des variations des performances économiques de l’unité productive. Pour sa part, Copans, J. (1987) considère que le salariat du secteur informel (tel qu’il se pratique généralement en Afrique de l’Ouest) ressemble plus à un système de dettes / restitutions au long cours qu’à l’échange explicite d’une prestation de travail. Il est aussi irrégulier et n’est associé à aucun salaire indirect. On ignore donc largement les règles qui, au-delà de la transmission de liquidités encadrent la forme salariale informelle. Les risques sont-ils pris en charge ? Par ailleurs, l’hypothèse de Copans, selon laquelle paiement et prestation de travail sont désynchronisés suppose une relation entre des agents étalée dans le temps dont une manifestation parmi d’autres possibles serait la prestation de travail. Faut-il en conclure que le salariat informel s’insère nécessairement dans des relations inter-individuelles qui préexistent à l’échange de travail ? Le tableau 1.7. précise que plus d’un travailleur rémunéré sur dix est apparenté au patron ; nous ne connaissons malheureusement pas la proportion certainement plus élevée d’entre eux qui ont été recrutés par voie de recommandation.

Tableau 1.7. Modalités d’embauche des travailleurs dépendants informels à Abidjan au milieu des années 80 (pour cent)

	Ensemble des branches	Textile	Bâtiment
Travailleurs rémunérés	20	10	67
Travailleurs non rémunérés	80	90	33
<i>dont « apprentis »</i>	62	-	-
<i>dont « aides familiaux »</i>	18	-	-
Parenté avec le patron	33	25	33
<i>travailleurs rémunérés</i>	12	16	12
<i>travailleurs non rémunérés</i>	47	29	67

Source : Lachaud, J.-P. (1989)

²² Une étude antérieure de Lootvoet, B. (1988) auprès de 476 établissements des villes de l’intérieur estime à 15 pour cent la proportion de salariés dans la main-d’œuvre dépendante ; les aides familiaux et les apprentis représenteraient respectivement 24 pour cent et 61 pour cent des travailleurs.

Le travail rémunéré est, dans les unités artisanales et commerciales, non seulement rare mais il est aussi concentré sur des entreprises particulières, généralement les plus intensives en capital ou les plus anciennes (Fauré, Y.-A. (1988) ; Lootvoet, B. (1988) ; Maldonado, C. (1987) ; Oudin, X. (1985) ; Vijverberg, W. (1988)). Selon Lachaud, J.-P. (1989), les travailleurs rémunérés sont concentrés dans 6 pour cent seulement des unités. De fait, les entreprises commerciales – qui sont aussi les plus nombreuses²³ - embauchent très peu de travailleurs rémunérés. Leur croissance plus rapide que dans les autres secteurs, depuis le milieu des années 80, tendrait mécaniquement à affaiblir la part du travail rémunéré dans les activités informelles (Cellule emploi ORSTOM-ENSEA (1996)). Labazée, P. (2002) soutient globalement que le salariat informel ivoirien tend à régresser au profit d'une mobilisation sans contrepartie des dépendants des ménages. Cette hypothèse, que nous ne pouvons confirmer, ajoute donc à l'informalisation des emplois modernes, une informalisation des emplois informels !

Le travail non rémunéré est communément séparé entre apprentissage et travail domestique. Mais une lourde ambiguïté plane sur l'usage des deux termes. Suffit-il d'être parent d'un patron pour être appelé « aide familial » ? Quelle doit être la durée minimale d'enseignement effectif permettant de qualifier son destinataire d'apprenti ? A ces questions de définition s'ajoute celle de leur confrontation aux catégories du « sens commun », celles que les intéressés utilisent pour se désigner eux-mêmes et auxquelles les enquêtes donnent généralement crédit. Ainsi dans le contexte ouest-africain, tout jeune travailleur, non qualifié et non rémunéré tend à se désigner lui-même comme « apprenti », indépendamment de l'existence ou non d'un quelconque programme pédagogique explicite ou de remise, au terme d'une période convenue d'avance, d'un diplôme reconnu à l'échelle nationale. Leurs patrons ont l'inclination inverse (Le Pape, M. (1983)), minimisant le rapport d'apprentissage pour mettre en exergue la dimension domestique de la relation. Dans les deux cas, selon la personne interrogée, il est probable que la catégorie « vulgaire » influence la catégorie « savante ». Une classification officielle du Bureau international du travail est pourtant supposée servir d'arrière-plan formalisé à ces catégorisations. Le chapitre 2 discutera précisément la classification conventionnelle. Dans l'immédiat, Il faut nous contenter de composer avec les limites des études existantes. Ainsi Lachaud, J.-P. (1989) affirme-t-il que 59 pour cent des apprentis sont apparentés à leur patron sans discuter les proximités probables entre les statuts d'« apprenti apparenté » et d'« aide familial ». Un contournement possible de l'indétermination des statuts pourrait s'appuyer sur l'existence de contrats d'apprentissage écrits (non nécessairement conformes au Droit du Travail). Ceux-ci sont toutefois rares en Côte d'Ivoire. Relevons de plus que rien ne distingue, dans l'exercice des tâches de production, un apprenti d'un aide familial ; les programmes pédagogiques notamment sont inexistantes. D'un point de vue microéconomique - notre intention est de comprendre les stratégies mises en œuvre par les agents -, il est

²³ Selon Vijverberg, W. (1988), en 1985, 72 pour cent des activités informelles sont commerciales (commerce alimentaire surtout), l'industrie et les services regroupent chacun 14 pour cent des unités informelles.

pourtant essentiel de faire la part entre ce qui relève d'une mise au travail destinée à créer des revenus aujourd'hui (travail domestique) ou demain (apprentissage). L'apprentissage informel que décrit la littérature empirique oscille entre ces deux fonctions, selon que l'auteur des monographies cherche à en dénoncer la supercherie ou à en promouvoir les vertus. Dans une étude ancienne, Miras, C. (DE) (1980) affirme que l'apprentissage est un statut professionnel qui ne peut être circonscrit ni par le contenu de la formation, ni par sa durée. Il n'est défini par aucune norme de savoir-faire à atteindre. Ce qui compte, aux yeux de l'auteur, c'est la capacité des apprentis à fabriquer des biens cessibles sur le marché. L'apprentissage est formateur dans la stricte mesure où il satisfait aux conditions de la demande. Quand bien même ce diagnostic serait juste, il est probable que des changements sont intervenus depuis l'époque que décrit de Miras. Un rapport d'ONG récent (Inades (1996)²⁴) suggère ainsi que deux types de « contrat » (verbal la plupart du temps) prévaudraient aujourd'hui à Abidjan. L'un est « traditionnel » et l'autre « moderne ». Dans le premier (le plus fréquent), le flou règne sur les obligations du patron vis-à-vis de son apprenti tandis que, de son côté, l'apprenti doit respect et obéissance absolus à l'égard de son patron. Celui-ci est en fait pour lui bien plus qu'un formateur ; un véritable tuteur auquel les parents de l'apprenti délèguent leur autorité. La relation d'emploi est en quelque sorte calquée sur un rapport domestique ; l'enfant est « confié » et doit suivre une « initiation ». A l'opposé, le contrat « moderne » est supposé se rapprocher d'une formule de formation explicite comprenant paiement en espèces de la formation et fixation d'une durée à l'apprentissage. Soulignons que ces deux formes d'apprentissage sont repérées ailleurs en Afrique de l'Ouest. Ainsi, Charmes, J. et X. Oudin (1994) émettent l'hypothèse – corroborée par Marguerat, Y. (1996), Birks, S., *et al.* (1994) ou Grégoire, E. (1987) - que deux systèmes d'apprentissage existeraient en Afrique de l'Ouest : l'un « sahélien », l'autre « côtier ». Le système sahélien aurait pour propriété d'être assis sur une relation familiale ou villageoise ; le patron auquel est confié l'apprenti en serait par délégation d'autorité le « père » ; la durée de l'apprentissage ne serait pas spécifiée ; aucune cérémonie d'intronisation ni remise diplôme ne seraient prévus ; une rémunération seraient rapidement accordée. Le système « côtier » impliquerait quant à lui : un contrat écrit, le paiement de frais d'apprentissage, une durée de séjour en atelier convenue à l'avance, un diplôme et une cérémonie de « libération », une moindre implication de la famille, soit, au final un rapport quasi-scolaire. Si les observations de l'Inades sont bonnes, alors il faudrait considérer que les deux modèles co-existent à Abidjan. L'ONG constate toutefois que les pratiques ne recouvrent pas clairement cette dichotomie ; les cas mixtes seraient les plus nombreux. Il y aurait un continuum de formules impliquant des transferts monétaires plus ou moins élevés, le confiage explicite tendrait à disparaître ; les enfants ne resteraient en effet à l'atelier qu'à midi et ne seraient plus nécessairement intégrés au ménage du patron.

Bien que nous ne disposions pas d'éléments chiffrés pour la Côte d'Ivoire – autres que les nôtres,

²⁴ Cette ONG n'est active que dans un quartier d'Abidjan seulement : Abobo Sagbé.

présentés plus bas – concernant le paiement de frais d'apprentissage, il est très vraisemblable que des activités telles que la mécanique automobile, la confection textile ou la menuiserie n'acceptent des apprentis qu'en échange d'une compensation monétaire²⁵. Signalons enfin que les apprentis ne reçoivent généralement pas de rétribution de leur travail, même en nature. Diverses études mentionnent l'octroi ponctuel de gratifications.

La vérification empirique des contenus pédagogiques de l'apprentissage n'a guère été entreprise de manière systématique par les enquêtes de terrain. Il ne semble pas cependant que le paiement de frais d'apprentissage garantisse la délivrance explicite de savoir-faire. L'ensemble des monographies réalisées sur l'apprentissage informel fait le constat que la transmission des connaissances se fait presque exclusivement par la pratique ; les choses, bien plus que les mots, en sont les vecteurs. L'Inades (Inades (1996)) précise même que la discussion ou le fait de poser des questions est souvent interprété par le « maître » comme un signe d'oisiveté ou de paresse et est parfois réprimandé. Jamais la théorie n'est exposée. Le principe de l'enseignement admet deux moments ; celui de l'observation puis celui de la réplication à l'identique (ou tentative de réplication) des gestes observés, autant de fois que nécessaires. L'apprentissage sous cette forme fait appel à la stricte fonction de mémorisation et d'incorporation de procédures routinisées. Le rythme de transmission du savoir est contrôlé par le patron : certaines étapes de la production relèvent de la seule prérogative du maître. Morice, A. (1987) note, à propos de ferronniers sénégalais : « jamais on ne verra un ouvrier souder en présence de son patron : il faut que ce dernier soit ailleurs pour qu'on s'aperçoive que le « bras droit » sait souder » (p. 64). Nous ferons de semblables observations plus loin. Certaines opérations sont non seulement exclusivement réalisées par le patron mais sont aussi parfois volontairement dissimulées aux yeux des apprentis. Cette situation se double parfois d'interdictions formelles : celle, par exemple, d'apporter un cahier ou un crayon à l'atelier ou encore d'utiliser un instrument de mesure.

Par ailleurs, il faut insister sur le fait qu'une fois arrivé à terme (pour peu que cette expression ait du sens), l'apprentissage n'est sanctionné d'aucune remise de diplôme ayant valeur légale ; un certificat de « libération » est éventuellement octroyé auquel seules des connaissances du patron qui l'a émis peuvent accorder confiance ou non. Seule la réputation, nécessairement circonscrite, du maître d'apprentissage dote le certificat qu'il octroie d'une éventuelle efficacité pour l'insertion professionnelle de son possesseur, normalement tournée une installation à son compte. Il semble que la capacité d'un ex-apprenti à se « débrouiller », c'est-à-dire satisfaire une demande solvable, soit, plus que le certificat détenu, le gage de la réussite professionnelle post-formation. Le processus d'installation est néanmoins délicat. Dubresson, A.

²⁵ Lootvoet, B. (1988) estime à 36 pour cent la fraction des ateliers des villes « de l'intérieur » faisant payer l'apprentissage.

(1995) note qu'il exige que le néo-entrepreneur ait un minimum de charges domestiques à supporter. L'ensemble de ces observations ne conteste pas la réalité d'une transmission de savoir. On ne cherche pas non plus à nier la capacité qu'a l'apprentissage, tel qu'il se pratique, à faciliter l'accès à l'emploi de jeunes n'ayant pas suivi de cursus scolaire complet. Ce que nous savons de l'apprentissage laisse toutefois perplexe ; qu'attendent les apprentis de leur situation ? Au minimum la question de la légitimité d'un paiement par l'apprenti de sa présence dans un atelier doit être soulevée²⁶.

L'usage pour le moins curieux du terme « apprentissage » par les intéressés et sa manipulation hâtive par les experts font du travail non rémunéré une énigme, déjà posée, il y a vingt ans, par Le Pape, M. (1983)²⁷ : correspond-il à une formation véritable ou à de la mobilisation autoritaire de dépendants familiaux, soit une forme déguisée de travail des enfants ? Il nous semble que la confusion fondamentale faite par les enquêtes « emploi » à propos de ces deux situations professionnelles vient de la superposition de deux espaces de règles encadrant la relation d'emploi. On assimile, d'une part, la relation d'emploi à une transaction marchande portant sur la délivrance d'une formation. D'un autre côté, la relation d'emploi est vue comme la manifestation d'un rapport domestique préexistant entre les parties. Dans le premier cas, l'échange est théoriquement contractualisé, ponctuel et les relations préexistantes des parties n'interviennent pas dans l'élaboration de ses termes ; une forme de justice marchande doit implicitement être postulée pour faire respecter les engagements réciproques. Dans le second, les règles du strict rapport d'embauche dérivent d'un ensemble plus vaste de règles domestiques (beaucoup plus visibles que ne l'est le « droit » marchand postulé dans le cas précédent). Quand bien même les « compromis » entre ces deux modes de coordination sont possibles (et même probables), des dispositifs d'enquête rigoureux doivent pouvoir identifier la polarité des arrangements empiriques. Au minimum, pour qualifier l'une ou l'autre forme d'embauche, pourraient être pris en compte des critères suffisamment « objectivables » tels que le paiement ou non de frais d'apprentissage, la mise en œuvre effective d'un programme d'acquisition des techniques ou l'existence d'un lien de parenté avec le patron. Ces précautions sont rarement prises. La confusion est d'autant plus grande que nul n'est capable d'énoncer les « qualités » du bien « formation » et donc de permettre son repérage. Ce bien n'est pas homogène. La fixation de son prix est dès lors forcément problématique (Orléan, A. (1991)). Nous tentons, dans le chapitre qui suit, d'effectuer le travail

²⁶ Indépendamment de nos questionnements motivés par des monographies locales, la stricte mise en regard de l'apprentissage tel qu'il se pratique en Côte d'Ivoire avec celui que l'on observe dans les pays industrialisés devrait convaincre les experts en développement de l'hétérogénéité radicale de ses fonctions économiques au Nord et au Sud respectivement : en France, les jeunes en contrat d'apprentissage représentent moins de 1,5% des effectifs employés de l'industrie et reçoivent en moyenne un peu plus du SMIC horaire (Loué, J.-F. (2003)). On est loin des 62 pour cent d'apprentis non payés ou payants mesurés par (Lachaud, J.-P. (1989)).

²⁷ « La notion d'apprenti couvre un monde de rapports urbains que les économistes placent hors de leur champ : ils empruntent des généralités ethnologisantes qui justifient que l'on ait pas à détailler-expliciter, et ce d'autant plus naturellement que les patrons, leurs informateurs, pratiquent à l'égard des apprentis un style néo-traditionnel : ils sont les "enfants", leurs "petits frères" ou bien les "gosses" » (p. 193).

préalable d'identification des « natures » des relations d'emploi. *In fine*, il s'agira de répondre aux questions suivantes : qu'achètent au juste ceux qui paient des frais d'apprentissage ? Sont-ils assurés d'un retour sur leur investissement ?

1.3.3. Éléments de conclusion : questionnements empiriques et microéconomiques à propos du secteur informel, lieu de concentration des tensions sur le marché du travail

Le panorama du marché du travail ivoirien qui précède s'est concentré sur son versant urbain. Des stratifications ont été soulignées entre, d'une part, les salariés des grandes entreprises ou de la Fonction Publique bénéficiant d'avantages assez nombreux. Dans le secteur moderne, il semble bien que salariat soit utilisé au plein sens du terme, celui d'un rapport social particulier impliquant un contrat de travail (une délégation d'autorité), une rémunération régulière mais également d'autres attributs tels la garantie étatique d'une assurance maladie, chômage, d'une retraite. Être salarié confère aussi un statut social particulier. Les formes urbaines d'emploi dépendant qui ne relèvent pas de ce type d'arrangement, c'est-à-dire les formes de travail informel, sont difficiles à caractériser. Nous avons soulevé des questionnements relatifs à leur définition, leur repérage empirique et leur interprétation microéconomique. La rémunération des salariés est-elle un partage des recettes ou est-elle fixe et régulière ? Quelles règles, autres que la rémunération monétaire, sont associées au salariat informel ? Le travail rémunéré, à la différence du salariat moderne permet-il de se couvrir contre les risques ? Ce dernier s'insère-t-il dans des relations au long cours déjà construites par les parties de la relation d'emploi ? Comment accède-t-on au travail rémunéré ? Comment distingue-t-on des individus en apprentissage d'autres simplement mis au travail par leurs aînés ? Qu'achètent les apprentis payants des ateliers ? Pourquoi travaille-t-on gratuitement ? Parmi ces divers questionnements court une interrogation nettement plus fondamentale : quel arrière-plan normatif ont les arrangements microéconomiques informels ? La question vaudrait la peine d'être posée à propos du secteur moderne : il serait naïf de doter les régulations étatiques de plus de poids sur les comportements qu'elles n'en ont dans le secteur salarié : la mixité des règles est bien souvent de mise comme l'attestent par exemple les modalités d'accès aux emplois modernes mesurées plus haut ou la monographie de Bazin, L. (1998) qui décèle derrière les rapports hiérarchiques au sein d'une grande entreprise abidjanaise, l'empreinte de l'exercice colonial du pouvoir²⁸. Les règles écrites n'agissent pas mécaniquement sur les comportements ; leur application requiert interprétation et mobilise d'autres règles (jurisprudentielles ou dérivant de l'habitus des agents, cf. Reynaud, B. (2002)). Cette réflexion ne disqualifie pas radicalement toute dichotomie moderne/informel. En dernière instance, si l'on opère une régression des règles mises en

²⁸ On peut aussi consulter Dubresson, A. (1987) ; (1989) pour des exemples de recrutement à base ethnique et communautaire dans le secteur manufacturier moderne.

œuvre alternativement dans les deux secteurs productifs selon leur degré croissant de généralité, la probabilité de rencontrer en chemin les règles « de Droit » est certainement plus élevée dans le secteur moderne que dans le secteur informel. Si la porte est ouverte à une analyse fine des règles du secteur moderne, elle l'est encore plus pour les règles du secteur informel : quel(s) est (sont) le(s) modèle(s) – à supposer qu'il(s) soi(en)t complet(s) - qui contribue(nt) à façonner les relations qui, par définition, ne sont étayées normativement par aucun dispositif étatique ? Avons-nous affaire à des formes de régulation marchande, « domestique », voire d'une autre nature encore ?

La diversité microéconomique des relations d'embauche urbaines et des logiques qui les parcourent n'est pas la seule dimension du marché du travail avec laquelle il va nous falloir composer. Nous avons constaté, de manière assez frappante, d'autres lignes de partage des travailleurs, liées notamment à leur nationalité ou leur sexe. Il semble bien que certaines situations d'emploi ou strates de l'économie (certains métiers notamment) soient « réservées » à des publics spécifiques. Selon Combarrous, F. (1997), ceci expliquerait largement les différences de rémunération constatées dans la société abidjanaise au détriment des femmes, des non-Ivoiriens ou des Ivoiriens du Nord du pays. Ainsi, 16 pour cent de la différence des revenus, constatée en 1987, entre hommes et femmes provient de caractéristiques « non productives » des personnes (scolarisation et expérience). Dans la population des indépendants, ce chiffre s'élève à 79 pour cent. De même, à « valeur économique » comparable, un non-Ivoirien (salarié ou indépendant) gagne 40 pour cent de moins qu'un Ivoirien tandis qu'un indépendant ivoirien du Nord gagne près de deux fois moins qu'un autre Ivoirien²⁹. Dans quelle mesure les choix d'investissement en capital humain des agents incorporent-ils ces données de discrimination sur le marché du travail ? Par ailleurs, comment les ménages jusqu'alors relativement favorisés peuvent-ils réagir au processus d'informalisation du marché du travail (par réduction d'effectifs ou externalisation des coûts des entreprises modernes ou par expansion endogène des activités informelles) qui destine désormais leurs enfants aux emplois (informels) habituellement ouverts aux sous-populations urbaines discriminées (cf. Vidal, C. (1997)) ? Ce n'est pas un hasard si, à partir du milieu des années 90, l'un des principaux critères d'éligibilité aux programmes d'appui à la petite entreprise soutenus ou devant recevoir l'homologation des autorités ivoiriennes (soit, en fait, la plupart des dispositifs) est de posséder la nationalité ivoirienne (Fauré, Y.-A. et P. Labazée (1998)). Après l'« ivoirisation » du secteur moderne par emplacement des cadres expatriés, il s'agit « d'ivoiriser » le secteur informel. Le fait que secteur informel devient le réceptacle de nouvelles dynamiques sociales a-t-il des répercussions sur la nature de ses emplois ?

²⁹ Ces résultats sont issus d'une enquête réalisée auprès de 300 ménages abidjanais à la fin de l'année 1986 et au début de 1987. D'après cette étude, les hommes salariés gagnent en moyenne 21% de plus que les femmes salariées ; les travailleurs indépendants plus de trois fois plus que les travailleuses indépendantes ; les Ivoiriens (salariés et indépendants confondus) gagnent moitié plus que les non Ivoiriens ; enfin, les indépendants ivoiriens non Malinkés gagnent 2,6 fois plus que les indépendants ivoiriens Malinkés.

1.4. CONCLUSION DU CHAPITRE

« L'économie de plantation » et son déclin ont ici été présentés sous divers angles : politique, économique et social. Après d'importantes réussites dans les décennies qui suivirent immédiatement l'Indépendance, l'une de ses tendances récentes les plus saillantes tient dans l'accroissement spectaculaire de la part des actifs occupés dans le secteur informel. Ces travailleurs sont privés de toute couverture explicite contre les risques de santé ou de chômage ainsi que de garantie de revenus lors de leur retraite. Ce constat pourrait être étendu à d'autres économies d'Afrique de l'Ouest aux caractéristiques semblables (Vandemoortele, J. (1991)). De multiples interrogations, empiriques et analytiques, ont été soulevées à propos des formes d'emploi des travailleurs non protégés que n'éclairent pas ou mal les études existantes. Notamment, on ne sait trop ce que les labels employés pour désigner les arrangements informels tels que « salarié », « apprenti » ou « aide familial » désignent effectivement.

Nous allons, grâce à l'apport d'une enquête à échelle relativement réduite menée à Abidjan en 1998, tenter de combler certaines de ces lacunes. La première de nos tâches consiste à lever l'indétermination pesant sur les natures de relations d'emploi non enregistré, c'est-à-dire privée de la garantie étatique. Nous bâtissons à cette fin une taxinomie des relations d'emploi spécifiant non seulement les termes précis de l'échange convenu entre les parties (transferts monétaires, délivrance d'une formation, couverture contre les risques...) mais aussi les principes, plus généraux, qui leur sont associées (rapport domestique, de tutelle...).

CHAPITRE 2. TROIS FORMES DE MOBILISATION DU TRAVAIL SOCIALEMENT INSCRITES

2.1. INTRODUCTION : REGLES LOCALES, MODELES D'ORGANISATION ET INSCRIPTION SOCIALE DES ARRANGEMENTS DE TRAVAIL

Comme on l'a vu au chapitre précédent, la main-d'œuvre dépendante du secteur informel est généralement classée selon trois modalités - « salarié », « apprenti », « aide familial » - dont l'identification est ambiguë. Le projet de ce chapitre est de « qualifier », autrement que par défaut ou à l'aide de catégories vagues, « l'informalité ». Notre démarche suit trois étapes. Elle consiste, premièrement, à reconstituer les termes précis de l'échange auquel correspondent les relations d'emploi observées, deuxièmement, à dériver de ces termes locaux un modèle plus général d'organisation du travail et, troisièmement, à vérifier l'éventuelle « localisation » sociale de ces modèles. Le statut que nous conférons aux termes des relations que nous observons est celui de « règle ». Il désigne à la fois la régularité statistique que nous nous efforcerons de repérer et une situation qui, à défaut d'avoir été nécessairement pleinement choisie, est acceptée par les agents pour un laps de temps plus ou moins long.

Pourquoi avoir choisi d'entrer dans la problématique de la relation d'emploi par la « règle » plutôt que par l'évaluation quantitative (monétaire) de ce qu'un emploi procure à son détenteur ? Une première raison est d'ordre strictement pratique : les transferts que nous observons sont fréquemment en nature voire immatériels (transfert de capital humain). La tâche consistant à les quantifier n'est pas impossible mais rendrait nos résultats dépendants de nos choix de tables de conversion dont la construction – particulièrement à propos du capital humain – serait fastidieuse et certainement sujette à caution. Une

deuxième raison plus fondamentale – mise en avant par B. Reynaud dans de nombreux travaux³⁰ – nous pousse à considérer en propre les règles de mobilisation du travail plutôt qu'à les fondre en une évaluation quantitative. Les microéconomistes du travail reconnaissent depuis les années 80 que la forme de la rémunération a, indépendamment de son montant, une importance pour les incitations des parties de la relation d'emploi³¹. Ainsi, à titre d'exemple, rémunération au temps et rémunération à la tâche n'induisent pas les mêmes comportements dans l'exécution du travail : côté travailleur, l'incitation est d'étaler dans la durée cette exécution dans le premier cas, de l'écourter dans le second. La prise en compte des incitations est une étape de la révélation, à partir des « règles » locales de l'échange, d'un aspect plus substantiel de l'attachement qui existe entre un employé et son employeur : une règle (ou l'association de plusieurs règles entre elles) se réfère plus ou moins explicitement à un contenu normatif supérieur, à des modèles d'organisation du travail. L'intérêt de cette ligne de raisonnement est qu'elle permet l'étude de formes stables de la relation d'emploi : « considérer que toutes [les] règles ont une double dimension : étalon de mesure des résultats du travail et modèle de référence, a des implications tout à fait décisives sur la manière d'appréhender les questions salariales. En effet, cette perspective conduit à chercher à savoir quel modèle de référence se cache derrière chaque étalon. Ceci oblige à préciser quel est le type d'organisation recherché par la mise en œuvre d'une règle. Cette conception permet de comprendre la stabilité des règles salariales car un modèle de représentation ne change pas rapidement » (Reynaud, B. (1992), p. 12).

Les « modèles » ou « régimes » d'embauche ne se dérivent pas exclusivement des termes locaux de l'embauche. Tout au plus peut-on dégager de ces derniers des « logiques » que renforcera éventuellement leur mise en regard avec d'autres aspects de la relation d'emploi et notamment la proximité sociale préalable des parties. Ce travail est entrepris dans la deuxième partie de ce chapitre. Ce n'est donc qu'*ex post* qu'il nous sera possible de parler de formes « domestique » d'embauche, « marchande » ou appuyée sur des réseaux. A cet égard, notre optique n'est pas conventionnaliste : il ne s'agit pas d'ordonner les comportements observés et leur justification par leurs auteurs au sein d'un espace social où s'exprimeraient plusieurs « grandeurs », des répertoires de règles dont la distribution cognitive serait uniforme au sein de la société (Boltanski, L. et L. Thévenot (1991)). Dans notre démarche, on cherche à vérifier si les arrangements que nouent les parties dépendent des positions sociales relatives qu'elles occupent. Cette perspective, défendue par Bourdieu, est rejetée par les économistes des grandeurs. De

³⁰ Voir notamment : Reynaud, B. (1992) ; (2002). Ces travaux sont consacrés à des économies industrialisées – la France en l'occurrence – mais leur méthode et leur approche des règles sont tout à fait applicables au contexte que nous étudions. Il faut noter cependant, qu'à la différence des salariés des entreprises françaises étudiées par B. Reynaud, les travailleurs abidjanais dont il sera question sont privés du support écrit et formel de règles que constitue le Code du Travail. Ils ne sont pour autant pas privés de repères normatifs.

³¹ « Toutes les formes de salaire ont pour but, non pas de diriger directement les comportements mais d'inciter à adopter une certaine conduite pour produire la quantité, la qualité et l'intensité requise de travail » (Reynaud, B. (1992), p. 58). En microéconomie, les premiers travaux sur cette problématique sont synthétisés par Parsons, D.O. (1986).

plus, ce n'est qu'*ex post* et non en référence à des « Biens Communs » déjà là que nous chercherons à nommer une forme d'embauche. Enfin, nous nous attachons à recenser les termes objectivables des relations entre agents plutôt que les représentations qu'ils mobilisent pour qualifier leur interaction. Relevons que l'objectivation à laquelle nous procéderons se fait essentiellement en termes non monétaires, à l'inverse de ce que font traditionnellement les analyses de la pauvreté.

L'objectif de ce chapitre n'est pas simplement classificatoire. Qualifier l'informalité ne fait pas que combler un vide de l'analyse du marché du travail. Notre démarche présente un intérêt appliqué. Sa première étape, en « mettant à plat » les règles quotidiennement appliquées dans l'exercice de l'activité (de rétribution, de division du travail...), revient à identifier les ressources immédiates que procure l'occupation d'un emploi : gain monétaire, accès aux savoirs-faire, contacts avec la clientèle... : il s'agit d'apprécier le bien-être – forcément partiel car restreint à ce que peut offrir la sphère professionnelle - qu'un agent peut espérer obtenir du métier qu'il exerce. Lister les possibles avantages monétaires ou assurantiels qu'un agent tire de son travail, c'est dessiner une partie de l'espace de ses choix de consommation présents et futurs, de mobilité etc. c'est-à-dire, selon la terminologie de Sen, ses « capacités » (Sen, A.K. (1993)). Il nous semble de plus qu'insérer ces règles locales au sein de principes plus vastes émanant d'espaces sociaux délimités tels que la « famille », le « réseau » ou le « marché » (ce qui correspond à nos deuxième et troisième étapes) a également des vertus appliquées. Si les règles locales décrivent l'accès immédiat à des ressources (matérielles ou non), les modèles dont elles procèdent ont une incidence sur leur dynamique. Nous conjecturons que l'effet des modèles d'organisation de la relation d'emploi sur les agents ne s'évalue pas tant au niveau de leurs capacités présentes qu'à celui de leurs perspectives de mobilité³² : un travailleur, embauché par un patron qu'il ne connaît pas et rémunéré sous forme monétaire peut ponctuellement jouir du même confort matériel qu'un autre travailleur, rétribué en nature et embauché par ses parents, mais il y a fort à parier que le second n'aura pas, à court ou moyen terme, la même facilité que le premier à changer de situation professionnelle. La raison vient de ce que la tutelle familiale a vraisemblablement une plus forte persistance qu'une relation qui s'éteint dès lors que la tâche pour laquelle elle s'est noué est accomplie. Tenir compte du rôle des principes organisationnels permet l'adoption d'un point de vue prospectif sur la mobilité des agents : s'il faut appartenir à un réseau pour obtenir un emploi, alors intégrer ce réseau prend nécessairement du temps, peut-être d'autant plus long que la tutelle familiale continue de jouer. Enfin, identifier règles locales et principes organisationnels et procéder à leur « localisation » sociale, c'est pointer les possibles segmentations du marché du travail (Rodgers, G. (1989)) et par conséquent, les éventuelles inégalités au sein de la société.

³² Cette conjecture est en accord avec le paragraphe de Reynaud, B. (1991) que nous citons plus haut qui souligne que règles locales (« étalon ») et « modèles de référence » ne s'inscrivent pas dans la même temporalité. Nous ajoutons que deux « modèles de référence » différents induisent, pour ceux qui y sont soumis, des formes de mobilité potentielles différentes.

Nous préciserons dans un premier temps les limites des classifications habituelles des formes d'emploi dont s'inspirent les typologies en vigueur dans les études sur le secteur informel. Nous présenterons ensuite notre enquête puis identifierons, à l'aide des critères qui nous semblent les plus adéquats, trois manières distinctes de mobiliser le travail. Ces régimes seront décrits en précisant le maximum possible des termes de l'arrangement mis au point entre un patron et son employé. Nous indiquerons ensuite les profils socio-démographiques des publics sélectionnés dans chacune des classes construites. Nous constaterons enfin que les relations d'emploi ne sont que très marginalement bilatérales ; elles s'appuient généralement sur les connexions sociales préalables (de natures diverses) qu'ont nouées les agents.

2.2. LES CONVENTIONS DE CLASSIFICATION DES STATISTIENS DU TRAVAIL : DEFINITIONS ET ELEMENTS D'APPRECIATION

Les catégories de « salarié », « d'apprenti », « d'aide familial », dont on a vu avec quelles ambiguïtés elles sont manipulées, sont supposées correspondre à des contenus conventionnellement établis par les statisticiens du travail. Ces conventions sont-elles aptes à rendre compte de la spécificité des relations d'emploi informelles ? Le critère d'appréciation que nous retiendrons est, conformément à ce qui est indiqué plus haut, la capacité de la classification officielle à conjointement appréhender les multiples dimensions ponctuelles des relations d'embauche et la pluralité éventuelle des modèles organisationnels qui les encadrent.

2.2.1. La classification d'après la situation dans la profession de 1993

Le Bureau International du travail propose des critères d'identification des statuts relativement clairs. Selon la XV^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail (ILO (1993), voir annexe 1.), les enquêtes nationales doivent être capables de repérer les catégories d'emploi (exclusives les unes des autres) suivantes : les employés, les employeurs, les travailleurs à leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs, les travailleurs familiaux, les travailleurs « inclassables ». Cette classification s'établit sur une séparation fondatrice entre « auto-employés » et « employés ». Les premiers perçoivent une rémunération principale indexée sur les résultats de l'entreprise. Les seconds disposent d'une rémunération principale indépendante des résultats de l'entreprise (des formes d'intéressement au résultat sont possibles mais ne peuvent être que complémentaires à la rémunération de base). Au sein de la catégorie des « employés », différentes nuances liées à la durée de l'embauche peuvent être introduites qui figurent dans le tableau 2.1. ci-après.

Tableau 2.1. Différentes sous-catégories (non exclusives) d'employés selon la XV^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail

Sous-catégories d'emploi	Durée de l'embauche	de Enregistrement auprès des organismes de prévoyance sociale
Employés « avec contrats stables »	« longue »*	pas nécessaire
Employés « réguliers »	indifférente	oui
Employés « occasionnels »	« courte »*	pas nécessaire
Employés « saisonniers »	« courte et cyclique »	pas nécessaire

*Durées « longue » ou « courte » doivent être appréciées selon des dispositions nationales

Source : ILO (1993)

C'est parmi les employés que doivent figurer les salariés des enquêtes « emploi » que nous avons citées plus haut dès lors que leur rémunération est fixée sans référence aux résultats de l'entreprise. Ces salariés sont « réguliers » s'ils sont « titulaires de contrats de travail stables pour lesquels l'organisation employeuse est responsable du paiement des impôts et contributions à la sécurité sociale appropriés et/ou la relation contractuelle est régie par la législation du travail normale » (cf. paragraphe 8.). La classification cherche donc à introduire une gradation des situations d'emploi selon leur degré de précarité en désignant l'État comme seul dispositif légitime de prise en charge des risques. Les autres voies possibles de couverture ne sont pas mentionnées et le critère retenu pour classer les travailleurs non réguliers tient dans la durée de leur « contrat » On relèvera par ailleurs que la forme que prend la rémunération (monétaire ou en nature) n'intervient pas dans la délimitation des catégories.

A propos des apprentis, la XV^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail relève que « selon les situations nationales, les pays peuvent décider de classer comme apprentis ou stagiaires [c'est-à-dire dans une catégorie à part] des travailleurs disposant de contrats explicites ou implicites d'emploi rémunéré précisant que l'intégralité ou une partie de leur rémunération est en fait restituée à l'employeur au titre des frais d'apprentissage ». Un apprenti est donc un employé théoriquement payé mais dont la rémunération peut être retenue par l'employeur au titre des frais d'apprentissage. Ceci peut être conforme au raisonnement économique (voir plus bas la présentation du schéma beckerien). Mais la situation que nous observons dans laquelle des apprentis paient leur accès à l'atelier et ne touchent aucune rémunération alors même que la formation délivrée n'est pas officiellement validée entre-elle véritablement dans cette logique ? De plus, le présupposé théorique selon lequel un apprenti est en premier lieu un travailleur rémunéré est totalement absent de l'apprentissage tel qu'il a été décrit en Côte d'Ivoire et en Afrique de l'Ouest. A titre de comparaison, on a vu plus haut que les apprentis des entreprises industrielles françaises recevaient tous en moyenne un peu plus de la moitié du Smic. Aucun d'entre eux ne reçoit de salaire négatif quand bien même ce cas serait envisageable dans le cadre d'une modélisation beckerienne

(Velenchik, A.D. (1995))³³. Même s'il n'y a pas incompatibilité intrinsèque des situations théoriques et empiriques, il y a au minimum une grande incongruité à utiliser *ex ante*, à propos des apprentis des aires géographiques sous revue, le label défini par les statisticiens du travail. Ici, ce n'est pas tant la définition de la catégorie conventionnelle qui est en cause – même si elle laisse, comme pour l'ensemble des catégories qu'elle traite, de larges possibilités d'interprétation « selon les conditions nationales » - que la manière dont les enquêtes « emploi » l'utilisent.

Où figurent les travailleurs familiaux dans la classification d'après la situation dans la profession ? De manière surprenante, la classification les situe parmi les auto-employés, au même titre que les employeurs, les travailleurs à leur propre compte ou les membres de coopératives de producteurs. On considère en effet que leur rémunération est indexée sur les résultats de l'entreprise. Pour la XV^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, les travailleurs familiaux sont « des auto-employés travaillant dans des unités gérées par une personne apparentée vivant dans le même ménage, ne pouvant être considérés comme partenaires car leur degré d'engagement dans le fonctionnement de l'établissement, en termes de temps de travail ou d'autres facteurs à déterminer selon les situations nationales, n'atteint pas un niveau comparable à celui du chef d'établissement ». Cette définition livre à notre sens une version très « euphémisée » du travail familial : les enfants du chef de ménage auraient donc des prérogatives *a priori* identiques à celles de leur parent mais seraient juste moins investis que lui dans l'affaire familiale ? La classification ne semble pas faire cas de la possibilité discrétionnaire qu'a un chef de ménage de mobiliser le travail de ses enfants. Dans cette situation, la subordination est évidente.

2.2.2. Les limites de la classification de 1993 : modes de rémunération et référence normative des « contrats »

La classification du BIT présente plusieurs lacunes liées aussi bien aux règles locales des relations d'emploi auxquelles elle accorde une importance qu'aux modèles organisationnels implicites qu'elle est en mesure d'appréhender.

L'indifférence supposée entre formes de rémunération nous semble un peu vite prononcée. La dimension incitative des modes de rémunération est passée sous silence. Notamment, les incidences pour les travailleurs de l'alternative opposant rétribution monétaire et rétribution en nature ne sont pas analysées. Cette question est pourtant cruciale dans le contexte qui nous occupe où la plupart des « aides familiaux »

³³ On peut même supposer que l'apprentissage en France – où l'industrie est plus intensive en capital que ne l'est celle de Côte d'Ivoire – doit mobiliser un dispositif pédagogique au coût plus élevé qu'en Côte d'Ivoire.

et des apprentis ne reçoivent aucune rémunération monétaire. On comprend intuitivement que cet élément n'est pas neutre aux yeux des intéressés : disposer de liquidités facilement déployables n'offre pas la même liberté présente et future que de disposer d'un toit ou de repas. Derrière l'une ou l'autre de ces formules s'insinuent vraisemblablement des rapports d'autorité variables entre un employeur et son employé (et par conséquent des types probables de mobilité ultérieure également variables) : la rémunération en nature s'applique plus vraisemblablement dans le cadre d'un rapport asymétrique étalé dans la durée (paternaliste ou de type patron-client) tandis que la rémunération monétisée a plus de chances d'être pratiquée lors de transactions ponctuelles dont les parties sont « quittes » un fois celles-ci éteintes. La littérature anthropologique et économique confirme le constat relativement trivial selon lequel une rétribution en nature comporte une dimension de « contrôle social ». Ceci tient au fait que, d'une part, l'usage du bien que l'on transfère est contraint, et, d'autre part, il est moins facilement aliénable ou accumulable que la monnaie. On prive le receveur de la rétribution en nature de la jouissance de deux possibilités qu'offre la monnaie : celles de servir d'intermédiaire de l'échange et de réserve de valeur. Selon des versions alternativement anthropologiques ou économiques, le recours au « transfert contraint » (*tied transfer*) est motivé par des raisons « politiques » ou « altruistes paternalistes ». Dans le premier cas, un patron rémunère son « domestique » en nature afin de le maintenir en situation d'illiquidité chronique et par là, prolonger sa tutelle (cf. Tellis-Nayak, V. (1983)³⁴. La perspective « altruiste paternaliste » considère qu'un transfert contraint est effectué lorsque le donateur juge que son destinataire n'est pas capable d'estimer seul ce qui est bon pour lui (Pollak, R.A. (1988) ; Thurow, L.C. (1974)). Selon cette dernière version, on dénie à certaines personnes – particulièrement les enfants - leur « souveraineté de consommateur » au titre de leur « incompétence » dans certains domaines. Un parent forme ou soigne ses enfants plutôt que de leur donner la somme correspondant à l'achat de ces services ; un État en fait autant à l'égard de ses administrés. On espère également par ce biais influencer la formation des préférences des bénéficiaires des transferts (Pollak, R.A. (1988) ; Thurow, L.C. (1974)). Que l'on retienne l'option « politique » ou l'option « altruiste paternaliste », les quelques références consacrées à la rémunération en nature soulignent l'idée que, derrière le strict phénomène du transfert en nature, se cache une relation bien particulière entre le donneur et le receveur qui est antérieure à l'acte de don lui-même et qui l'englobe : une domination stricte ou une tutelle dans laquelle les préférences du donneur priment sur celles du receveur. La règle locale révèle bien un principe organisationnel de l'échange d'une plus grande généralité.

A la négligence par la classification conventionnelle des règles de rémunération, s'ajoute celle de l'éventuelle pluralité des principes d'organisation des relations d'emploi. Au milieu des années 80, Morice, A. (1987) critiquait les nomenclatures du Bureau International du Travail dans ces termes : « ce sont des

³⁴ Ce texte présente une étude de cas menée en Inde à propos des « bonnes » et travailleurs domestiques employés par les ménages de la bourgeoisie. Pour l'auteur, la rétribution en nature des bonnes représente une opportunité de manipulation de la compensation du travail, de même qu'un moyen de contrôle leurs activités extra-domestiques.

catégories juridiques, précisément là où l'esprit de la loi n'a aucune portée, et classificatoires, là où l'appartenance est fréquemment multiple » (p. 56). S'il est contestable d'affirmer la nature exclusivement juridique des catégories conventionnelles - un juriste aurait certainement plus insisté sur le lien de subordination compris dans le contrat de travail que ne le font les statisticiens du travail – il est juste selon nous de leur reprocher le fait qu'elle n'ont qu'une référence légitime principale : la garantie étatique. Ce point a été mis en évidence plus haut à propos des employés « non réguliers ». Dans la classification des statisticiens, une référence légitime secondaire apparaît de manière plus diffuse, à travers l'usage répété du terme « contrat » : la référence marchande. La classification distingue en effet les « contrats réguliers » comportant tous les avantages qu'offre l'État social d'autres formes de « contrats » n'impliquant pas nécessairement les mêmes attributs (cf. tableau 2.1. supra). S'il n'implique pas d'avantages sociaux, le contrat ne peut être pris qu'au sens marchand d'accord entre égaux portant sur l'échange d'un bien. La famille, au minimum, pour être schématique, constitue pourtant une institution tierce véhiculant son propre « Droit » quand bien même celui-ci ne repose sur aucune règle écrite³⁵. L'ignorer dans l'espace des relations économiques où l'État est le moins présent - le secteur informel - est une erreur.

2.2.3. Conclusion

Il existe un décalage flagrant entre l'apprentissage tel que l'envisage la classification usuelle et sa pratique en Côte d'Ivoire. La même nomenclature est par ailleurs mal armée pour appréhender des logiques qui engloberaient le salariat informel et le travail familial qui se donnent à voir en Côte d'Ivoire. Le critère de construction retenu par la nomenclature officielle est principalement celui de l'indexation de la rémunération du travail aux résultats de l'activité. Il est complété secondairement par des indications sur l'enregistrement légal de l'emploi ou la durée du contrat de travail. Ces points de repérage empirique, aussi utiles soient-ils, ne font que désigner des termes locaux des relations d'emploi. Ils ne renseignent pas sur les logiques mobilisées dans l'allocation du travail dont l'introduction de ce chapitre a souligné l'intérêt. Ces logiques n'émanent pas que de l'institution étatique. Notre investigation se poursuit maintenant par la mise en évidence, à l'aide d'une taxinomie originale adéquate, de ces deux niveaux de règles contenus dans les relations d'embauche informelles. Nous allons, dans un premier temps cependant préciser les caractéristiques du « terrain » sur lequel nous avons travaillé et de l'échantillon que nous avons constitué pour répondre à nos interrogations.

³⁵ Pour Morice, ce Droit alternatif (« coutumier ») contient, au moins, deux grands principes selon lesquels les jeunes et les femmes constituent deux populations soumises respectivement à l'autorité des vieux et des hommes. Nous discuterons ces hypothèses plus loin.

2.3. L'ECHANTILLON CONSTITUE : METHODOLOGIE, NATURE ET DEGRE « D'INFORMALITE » DES ACTIVITES SOUS REVUE

2.3.1. Choix méthodologiques et déroulement de l'enquête

L'essentiel des observations sur lesquelles repose notre thèse provient d'une enquête qui s'est déroulée de septembre à novembre 1998, à Abidjan³⁶. Celle-ci a été précédée de nombreux entretiens ouverts réalisés à la fin de l'année 1997 et au début de l'année 1998 qui ont servi à la mise au point du questionnaire utilisé dans l'enquête principale (cf. annexes 2. et 3.). Comme cela a été dit plus haut, le contexte économique de cette époque était particulièrement favorable.

L'enquête principale s'adresse aux travailleurs dépendants de deux branches d'activités : la construction (principalement la maçonnerie) et le textile. La constitution de son échantillon ne répond pas en premier lieu au souci de représentativité. Nous avons surtout cherché à obtenir, compte tenu de nos moyens limités, la plus grande variété qualitative possible des formes d'emploi. Nous nous attendions à trouver dans le bâtiment du travail rémunéré dans des proportions importantes alors que celui-ci – surtout dans sa forme journalière - est tout à fait marginal dans les autres secteurs d'activités, à l'exception des activités de chargement/déchargement menées au port d'Abidjan. Nous savions que nos chances étaient nulles de rencontrer des femmes travaillant dans le bâtiment. Nous souhaitons donc nous pencher aussi sur une branche contenant à peu près autant de femmes que d'hommes ainsi qu'une large frange d'apprentis ce qui est le propre de la confection. Ces choix ont pour conséquence que l'intérêt de notre classification ne réside pas tant dans la distribution interclasse des travailleurs interrogés à l'occasion de l'enquête que dans les contenus respectifs de chaque classe que nous allons construire. Une fois ces éléments posés, en l'absence de base de sondage, nous avons identifié les sites visités en nous déplaçant dans l'ensemble de la ville (cf. carte 2.1). Les maçons ont été rencontrés sur des chantiers bordant les voies de circulation des quartiers les plus dynamiques en matière de construction à l'époque de l'enquête ; essentiellement Koumassi et Yopougon. Les ateliers de couture visités sont quant à eux localisés dans les dix communes qui comptent Abidjan. Ils sont visibles de la rue et se trouvent le plus souvent aux alentours du centre d'activité économique principal du quartier. Ces deux caractéristiques font que la taille des établissements de couture en nombre d'employés est en moyenne beaucoup plus grande que celle des ateliers décrits dans les enquêtes « secteur informel » habituelles.

³⁶ Cette enquête a reçu le concours financier de l'Institut de recherche pour le développement par le biais d'un « Grand programme » alors coordonné par Jean-Pierre Chauveau ainsi que du Ministère de l'éducation et de la recherche qui m'a accordé une bourse « Aires culturelles ». Ces fonds ont permis le recrutement sur trois mois de deux enquêteurs : Kouakou Messan Laurent et Kouassi Kouamé Vincent. J'ai également bénéficié des ressources logistiques du Centre IRD de Petit Bassam.

La population interrogée est celle qui travaille sur le site repéré le jour du passage de l'équipe d'enquêteurs. Toutes les personnes actives sur un même site de production ont en général été interrogées. Pour que les entretiens puissent être menés, il a fallu obtenir l'accord préalable du responsable, chef d'équipe ou patron d'atelier. Ce point n'a pas posé de problème particulier. Le concours du responsable du site est également requis pour décrire les caractéristiques de l'établissement ou du chantier (ancienneté/durée prévue, enregistrement formel..., cf. annexe 2.). Seuls les travailleurs considérés comme étant sous l'autorité directe du patron préalablement rencontré ont été interrogés. L'identification des travailleurs dépendants ne pose pas de problème dans le cas des ateliers. Elle est beaucoup plus malaisée sur les chantiers où travaillent des employés rémunérés à la tâche et des petits entrepreneurs individuels oeuvrant en qualité de sous-traitant. Nous avons considéré comme travailleurs dépendants des individus rémunérés à la tâche dès lors que ces individus ne déléguaient pas eux-mêmes leur travail à des personnes qu'ils auraient recrutées et que la rémunération à la tâche ne constituait pas pour eux le mode de rétribution le plus fréquent.

Le questionnaire adressé aux employés contient trois grands blocs. Le premier est consacré aux caractéristiques socio-démographiques de la personne interrogée. Le deuxième cherche à construire rétrospectivement la « carrière » professionnelle de la personne interrogée. Il comprend autant de « fiches » intercalaires que d'épisodes identifiés (chômés ou travaillés, d'une durée minimale de six mois). Chaque « fiche d'épisode » situe géographiquement et temporellement la situation correspondante, la décrit ainsi que les circonstances dans lesquelles elle est advenue puis s'est éteinte. Un sous-bloc est incorporé au deuxième bloc lorsqu'un épisode « d'apprentissage » est mentionné. Celui-ci collecte en détail les termes explicites de l'accord passé au moment de l'entrée en apprentissage et indique les circonstances de son issue. Dans le troisième bloc, on cherche à identifier le plus grand nombre possible des termes de la situation d'embauche actuelle. Ceux-ci ont trait à la rétribution de travail mais aussi aux prestations annexes éventuellement accordées par le patron, à la division du travail. On mesure également les possibilités qu'ont les travailleurs de collecter des revenus en dehors de leur activité principale, par le biais de transferts ou de contrats à leur propre compte. Les projets à moyen terme des individus interrogés sont enfin mentionnés.

Carte 2.1. Un aperçu d'Abidjan



Source : <http://www.izf.net>

2.3.2. Degré d'informalité des activités enquêtées et organisation des métiers

Vingt-cinq chantiers et trente et un ateliers ont été visités. Nous nous sommes entretenus avec cent six ouvriers du bâtiment et cent vingt et un travailleurs de la confection.

Plus de la moitié des chantiers sont, si on se réfère au mode d'occupation des sols ivoirien, des « immeubles collectifs hors opérations d'ensemble », c'est-à-dire des immeubles de plusieurs étages destinés à être compartimentés en de nombreux appartements de standing plutôt frustre. Ces immeubles sont construits à l'initiative de personnes privées fortunées. Sur quatre autres chantiers visités sont érigés des lotissements de petits pavillons. Les autres chantiers sont d'ordre divers : école, clinique privée, centre commercial... Il ne s'agit donc en aucun cas d'activités marginales. La plupart d'entre elles ont fait l'objet d'une demande de permis de construire. Les équipes de maçons constituées que nous avons rencontrées comptent généralement moins de cinq personnes. La variété et la taille non négligeable (et par là leur caractère tout à fait public) des constructions entreprises laissent penser que nous avons de bonnes chances, malgré la petitesse de l'échantillon, d'observer des pratiques tout à fait généralisables à l'agglomération abidjanaise. L'ampleur et la visibilité des travaux n'empêchent toutefois pas les employeurs qui s'y activent d'opérer dans un cadre non conforme à la loi. Ils n'ont pour la plupart pas déclaré leur activité au registre du commerce et ne paient pas d'impôt (cf. tableau 2.2. infra). Les agents municipaux qui circulent dans la ville exigent d'eux qu'ils présentent un permis de construire mais pas de garantie d'enregistrement en tant qu'entrepreneurs. Les maîtres d'œuvre sont des « tâcherons » : si certains maîtrisent techniquement les différents métiers du bâtiment, d'autres n'ont aucune formation professionnelle et ne servent que d'intermédiaire entre un maître d'ouvrage et les représentants de chaque corps de métier. Après avoir « pris » l'ensemble du contrat, les maîtres d'œuvre le segmentent et le négocient individuellement avec les plombiers, carreurs, maçons, électriciens... qui, à leur tour peuvent déléguer l'exécution du sous-contrat ou, plus certainement, recrutent des ouvriers pour l'accomplir. Les chaînes de sous-traitance sont parfois longues. Les contrats passés ne concernent généralement que la main-d'œuvre. Nous reviendrons plus loin sur le rôle éminent que jouent les réseaux d'interconnaissances dans ce processus. Les fournitures sont à l'entière charge des maîtres d'ouvrage. Les tâcherons ne fonctionnent que grâce aux avances des maîtres d'ouvrage ; ils n'ont pas de fonds de roulement. Seules les très grandes entreprises de BTP comme Bouygues ou Colas en disposent (c'est d'ailleurs ce qui leur permet d'accéder aux contrats publics).

Aucune machine n'est utilisée en maçonnerie ; lorsque le gros œuvre nécessite pelleuse et camions-bennes, ces derniers sont généralement loués à des sociétés. Fil à plomb, pelles, truelles, taloches, brouettes, moules à briques sont les principaux outils utilisés par les ouvriers. Le ciment est mélangé au sable et à l'eau, à la pelle, par les manœuvres, à même le sol. Les dosages varient selon le produit souhaité ; briques ou mortier. Les briques sont fabriquées *in situ*, au gré des besoins de la construction, à l'aide de moules. Les moules sont placés au sol, remplis de ciment mélangé puis retirés. Les briques ainsi modelées

sèchent au soleil et sont utilisées dans les jours qui suivent. Cette tâche, comme le coulage des dalles de béton est parfois confiée à des équipes spécialisées tournant de chantier en chantier (cf. encadré 2.2. infra). Les outils dont ont besoin les manœuvres (brouettes, pioches et pelles) sont fournis par le maître d'ouvrage. Les ouvriers spécialisés en maçonnerie manipulent généralement leurs propres outils (fil à plomb, truelle, taloche), dont la détention à titre privé est le signe de leur qualification. Ciment, sable et eau sont aussi fournis par le maître d'œuvre. Les outils et les fournitures apportés par le maître d'ouvrage des travaux sont laissés sur place le soir, parfois maintenus sous clé et dans tous les cas, gardés la nuit par un homme appointé pour cette tâche – qui parfois, le jour, contrôle aussi l'intensité de l'effort des ouvriers. Sur les chantiers, le travail est divisé comme suit. Les « manœuvres » portent et mélangent le béton. Ils sont au service des « ouvriers-maçons » qui montent les murs après en avoir effectué le traçage. Les manœuvres occupent un rang hiérarchiquement inférieur à celui des maçons. Les ouvriers ont des qualifications reconnues tandis que les manœuvres ne sont pas supposés connaître le métier ; on ne recourt à eux que pour leur force physique. Ils portent les sacs de ciment, remuent le béton, portent les briques et les seaux de mortier aux maçons proprement dits. Ces derniers « montent » les briques après avoir tracé le mur à l'aide de fils (cette prérogative est généralement celle du chef d'équipe ou du tâcheron si ce dernier ne travaille pas sur les lieux). Les « apprentis », lorsqu'il y en a, effectuent les mêmes tâches que les manœuvres mais sont destinés à accéder un jour ou l'autre au statut de maçon. Un chantier est ainsi un rassemblement ponctuel d'hommes et de fournitures dont l'association dure tant que le maître d'ouvrage est capable d'honorer les versements monétaires exigés par les travailleurs et les fournisseurs. Nombre de chantiers avancent en effet par seuils successifs, à mesure que le maître d'ouvrage y injecte des ressources. L'insolvabilité ponctuelle ou durable du maître d'ouvrage peut geler les travaux en cours ; le remplacement d'un maître d'œuvre par un autre moins disant ou suite au départ unilatéral du second peut provoquer le renouvellement complet des équipes. Les chantiers ont ainsi une durée de vie variable, de quelques semaines à plusieurs mois. Aucun des répondants à notre enquête ne s'est risqué à dire combien de temps il comptait travailler sur le chantier en cours. L'engagement des ouvriers étant journalier, rien n'assure que les équipes qui ont démarré le chantier ne le terminent. En quelques heures, un chantier peut être durablement déserté. Les annexes 5. et 6. sont des compléments utiles à ce paragraphe. L'organisation générale du secteur de la construction y transparaît clairement de même que la vulnérabilité des emplois qu'il peut offrir.

Les travailleurs de la couture sont employés dans un lieu fixe et professionnel, l'atelier. Aucun des ateliers visités n'est confondu avec un lieu d'habitation. Les ateliers de couture de l'échantillon présentent plus de garanties formelles que les entreprises de bâtiment. Ils ne sont certes guère plus nombreux à disposer d'un numéro de registre du commerce mais tous paient l'impôt, communal la plupart du temps (la « patente municipale »). Les ateliers sont généralement construits en matériau dur. Il s'agit la plupart du temps d'un local commercial loué en rez-de-chaussée, équipé de l'électricité. Sa taille est réduite : 15 à 20 m². Les ateliers de notre échantillon sont des structures relativement anciennes ; l'installation de l'actuel patron remonte à cinq ans en moyenne. La plupart des petites entreprises que nous avons visitées ont moins de

cinq employés. Tous les travailleurs ne bénéficient pas forcément d'un poste de travail équipé d'une machine. Toutes les machines ne sont pas électriques. Outre les machines à coudre, les patrons disposent souvent d'un fer à repasser, d'une table de découpe, parfois d'une faufilleuse. Un ventilateur rafraîchit l'espace de travail. Les tailleurs utilisent tous peu ou prou la même technologie. Ils fabriquent, à la commande, pour une clientèle de proximité (de quartier) des vêtements courants dont les modèles sont connus ou copiés de revues de mode. Le gros de la fabrication est constitué de chemises, vestes, camisoles, uniformes d'écoliers et de complets « professionnels » de patron standard. Le découpage des étapes de la production est le même partout et obéit à la séquence coupe/assemblage des pièces/finitions. La division du travail des ateliers repose sur trois tâches principales : i) dessin/coupe des vêtements, ii) montage des pièces de tissu entre elles, iii) finitions manuelles (ourlets, boutons), tâches auxquelles s'ajoutent la réception et la prise des mesures des clients, les courses auprès des fournisseurs (incluant les articles de mercerie – les tissus sont généralement fournis par les clients), l'entretien des machines et de l'atelier. Dessin et coupe sont le fait du patron ou du (des) travailleur(s) dépendants le(s) plus expérimenté(s). Le montage est confié à des travailleurs disposant d'une expérience minimale de quelques mois tandis que les finitions mais aussi l'entretien des machines et de l'atelier sont confiés aux travailleurs les plus récemment arrivés dans l'atelier. Il ne faut toutefois pas déduire de ce processus relativement standard de fabrication que les biens fabriqués par les ateliers sont identiques. Les exigences de la clientèle sont élevées. A Abidjan, les apparences vestimentaires sont codifiées à l'extrême et distinguent les personnes entre elles (Labazée, P. (1994) ; Le Pape, M. et C. Vidal (1982)). L'attente des clients à l'égard des tailleurs est proportionnée au pouvoir symbolique dont est dotée leur production.

Les entreprises qui constituent notre échantillon appartiennent bien au secteur informel tel qu'il est communément appréhendé (dont la définition conventionnelle est donnée au chapitre 1, en note 13). Il y a tout lieu de penser que les pratiques du bâtiment que nous relèverons correspondent à la « norme » de l'ensemble de la branche. Seuls les grands chantiers étatiques de bâtiments ou travaux publics s'écartent peut-être des modes d'organisation que nous mettrons en évidence. Le décalage entre les ateliers de couture que nous avons visités et leurs pendants « moyens » du secteur informel est certainement plus grand que dans la branche bâtiment. Le critère de visibilité que nous avons retenu nous conduit à sélectionner des sites plus grands et plus solides (cf. leur ancienneté moyenne de cinq ans) que leurs homologues « moyens »... dont les travailleurs dépendants ont toutes les chances d'être absents. Rappelons que nos observations ne valent pas tant par leur représentativité que la richesse et la variété des contenus des relations d'emploi qu'elles permettent de construire.

Tableau 2.2. L'enregistrement des activités visitées

	construction (n=25)	couture (n=31)
Enregistrement au registre du commerce	4	4
Enregistrement à la Caisse nationale de prévoyance sociale	2	2
Enregistrement fiscal (patente municipale ou autres)	3	30

Tableau 2.3. Répartition des sites visités selon le nombre d'employés

Nb de travailleurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	Total	Nb moyen de travailleurs
Construction	3	3	5	8	2	0	2	0	0	0	1	0	1	25	4,2
Couture	0	11	7	5	2	2	1	1	1	0	0	1	0	31	3,9

2.4. LES REGLES LOCALES DE TROIS TYPES DE RELATION D'EMPLOI ET LEURS CONTENUS ORGANISATIONNELS

Notre recherche empirique s'est efforcée de « mettre à plat » l'ensemble des aspects de la relation établie entre travailleur et employeur. « Qu'est-ce qui est échangé ? » est la question à laquelle nous tâchons de répondre en nous fondant sur les indications fournies par les employés. Le critère de la monétisation de la relation d'emploi est celui qui nous permet de différencier trois formes d'embauche. Nous observons ensuite les transferts annexes (primes, prise en charge des risques...) associées à ces trois formes. Parmi les « services » échangés, une attention particulière est portée sur le transfert de capital humain. Puis, nous évoquons les conditions d'exercice du travail selon les lignes de partage établies. Nous dérivons enfin de l'ensemble de ces éléments des « modèles » d'organisation de la relation de travail. Nous mobilisons à l'occasion, à l'appui des enseignements extraits de l'enquête proprement dite, les monographies réalisées en parallèle

Nous décidons, dans cette partie, de maintenir les montants monétaires en Francs CFA. A l'époque de l'enquête 1 FF s'échangeait contre 100 FCFA. 1000 FCFA correspondent donc à 1,5 €.

2.4.1. Application du critère de monétisation des transferts et présentation des termes « annexes » étudiés

Parmi l'ensemble de dispositifs que nous consignons, celle de la monétisation, sous une forme régulière

dans le temps, de la relation d'emploi est celle que nous retenons pour tracer les contours de trois modalités de mobilisation du travail. Nous la mettons en exergue non seulement parce qu'elle révèle une « nature » particulière de la relation entre un patron et son employé (voir plus haut nos considérations sur la liquidité) mais aussi parce que, comme nous le verrons, la direction que prend le transfert monétaire discrimine très nettement les types de rapport de travail observés. Un dernier avantage du choix du transfert monétaire est qu'il facilitera, dans le chapitre suivant, les interprétations économiques. Notre investigation s'étend plus bas aux autres « prestations » qu'est susceptible de fournir un patron à ses employés.

Classons donc la population interrogée selon qu'elle est ou non concernée par un transfert monétaire régulier et, lorsque ce dernier existe, indiquons en le sens. Trois sous-populations apparaissent immédiatement : celle des travailleurs recevant en échange de leur prestation une somme convenue d'avance, celle des travailleurs transférant à leur patron une somme fixée préalablement au motif qu'ils sont « en apprentissage » et, enfin, celle des travailleurs dont la relation de travail ne prévoit aucun transfert monétaire régulier ni dans un sens, ni dans l'autre. Nous nommons « travailleurs rémunérés », « apprentis payants » et « travailleurs non rémunérés » respectivement les employés appartenant à ces trois catégories. Par construction, figurent parmi les travailleurs recevant une somme convenue d'avance les personnes payées au mois, à la tâche ou selon un tarif journalier supérieur à 500 FCFA (afin d'éviter toute confusion avec la prise en charge par le patron des frais de repas). On a classé parmi les « apprentis payants » les travailleurs payant une somme forfaitaire supérieure à 2000 CFA et/ou transférant mensuellement à leur patron une somme non nulle. Le tableau 2.4. indique les effectifs de chacune de ces classes. Notre dernière catégorie est donc, par construction, résiduelle. Aucune règle aisément repérable ne la caractérise pour l'instant. L'obscurité propre à ce régime d'embauche va se dissiper par la suite.

Tableau 2.4. Effectifs des classes construites

Classe	effectif	Nombre de contrats
		écrits
Travail rémunéré sur une base explicite	119	3
<i>journalière</i>	94*	2
<i>mensuelle</i>	16*	1
<i>à la tâche</i>	11*	0
Apprentissage payant	60	5
Travail démonétisé	47	2

* possibilité de cumul rémunération à la tâche et rémunération journalière ainsi que rémunération à la tâche et rémunération mensuelle

Les contrats écrits sont absolument minoritaires. Leur fréquence est la plus grande chez ceux qui acquittent des frais d'apprentissage. Il en existe toutefois deux parmi les travailleurs sans compensation monétaire et non payants. Il s'agit de contrats « d'apprentissage ». Nous reviendrons plus bas sur les contenus de ces contrats et leur mise en application.

Il est tout à fait essentiel de noter la distribution tout à fait distordue des statuts selon la branche (cf. tableau 2.5.) : la quasi-totalité des apprentis payants et des travailleurs non rémunérés travaille dans les ateliers de coutures tandis que presque tous travailleurs rémunérés sont dans la construction. Ces constats confirment des résultats indiqués dans le précédent chapitre (tableau 1.7.) selon lesquels la production textile, à l'opposé de celle du bâtiment, repose presque exclusivement sur du travail ne faisant pas l'objet de rétribution monétaire.

Tableau 2.5. Répartition des statuts selon la branche (effectifs)

	Construction (n=105)	Couture (n=121)
Travailleurs rémunérés sur une base explicite	103	16
Apprentis payants	0	60
Travailleurs non rémunérés	2	45

Nous allons maintenant, une à une, détailler les catégories construites en étudiant les éventuels transferts annexes réalisés, les conditions de travail et en dégagant les principes plus généraux qui semblent les encadrer. Les « transferts annexes » que nous avons relevés sont les suivants : primes monétaires ou en nature, prise en charge des frais de repas, prise en charge des frais de transport, hébergement, couverture contre les risques d'accident ou de maladie, octroi de prêts.

Les primes monétaires sont des gratifications que l'on distribue à l'occasion des périodes d'activité intense : dans le textile, la rentrée des classes - où de nombreuses commandes d'uniformes d'élèves sont passées - ou les fêtes religieuses correspondent aux pics saisonniers d'activité. Leur montant dépasse rarement 1000 FCFA. Les primes en nature correspondent à différents petits cadeaux, des vêtements le plus souvent. L'octroi des primes en nature comme des primes monétaires est à la totale discrétion du patron. Ces « gestes » ne font pas partie d'une politique d'incitation explicite. Ils récompensent des efforts particuliers demandés ponctuellement aux employés pour répondre à une demande additionnelle.

Rares sont les travailleurs abidjanais à prendre leur repas de midi à domicile. L'agglomération abidjanaise est vaste et les temps de transport des travailleurs longs. Le repas est par conséquent pris à proximité du lieu de travail, loin du lieu de résidence. Celui-ci est généralement pris dans l'un des nombreux lieux de

restauration qu'offre chaque quartier d'activité commerciale ou artisanale de la ville et occasionne donc une dépense quotidienne. Un patron qui offre à ses employés de quoi se nourrir à midi leur donne en général moins de 300 FCFA, en liquide. La forme que prend ce transfert est donc monétaire. Nous ne considérons cependant pas cette prestation comme une rémunération monétaire du fait, d'une part de son montant peu élevé et, d'autre part, de son caractère non systématique³⁷. Ces remarques valent également pour les frais de transport.

L'hébergement occupe assurément un statut particulier parmi les éventuelles prestations qu'un chef d'entreprise accorde aux travailleurs qu'il embauche. Il est directement associé à un rapport paternaliste ou, au minimum, à une relation de confiance étroite. La prise en charge de l'hébergement n'implique pas nécessairement le partage du domicile du patron. Les personnes qu'elles concernent peuvent parfois dormir directement à l'atelier dans le cas du textile.

La couverture contre les risques de maladie ou d'accident est un aspect des relations d'emploi que l'on considère généralement comme absent du secteur informel. Nous mesurerons sa prévalence et sa nature. Signalons d'ores et déjà que l'assistance en cas de maladie ou d'accident de travail n'est en aucun cas un engagement formel du patron à l'égard de son employé. L'enquête enregistre le plus souvent, en l'absence de stipulation explicite d'un tel droit, la croyance de l'employé dans la « générosité » de son patron en cas d'occurrence d'un événement funeste.

La dernière des prestations que relève l'enquête concerne l'octroi de prêt ou, pour les travailleurs rémunérés, d'acomptes. L'illiquidité chronique des Abidjanais les plus pauvres rend cette mesure particulièrement sensible. Les acomptes sont fréquents voire institutionnalisés dans certaines entreprises modernes (Bazin, L. et R.Y. Gnabéli (1996)). Est-elle également répandue parmi les travailleurs non enregistrés ?

2.4.2. Le travail rémunéré sur une base régulière

La première catégorie identifiée (une moitié de notre échantillon) comprend les ouvriers que leur patron paie, selon un tarif préalablement convenu, en échange d'une prestation de travail. Ces salariés touchent une rémunération monétaire, journalière pour la plupart des répondants. Dans la maçonnerie, celle-ci ne varie guère d'un individu à l'autre et ne se négocie pas. Le prix est donné et, à l'époque de l'enquête, était

³⁷ On relèvera tout de même le cas d'une apprentie payante parvenant à économiser une partie de la somme quotidiennement allouée par son patron pour ses repas pour... payer partiellement son apprentissage à la fin de chaque mois.

le même sur toute l'agglomération abidjanaise. L'embauche d'un « manœuvre » coûtait alors autour de 1 500 FCFA par jour tandis que celle d'un « ouvrier » tournait autour de 2 500 FCFA (voir tableau 2.6.). Les travailleurs mensualisés, tailleurs pour la plupart, gagnent 50 000 FCFA. De tels revenus, tant chez les maçons que chez les tailleurs, permettent d'échapper à ce que République de Côte-d'Ivoire (2000b) définit comme la « grande pauvreté ». A titre de comparaison, les 10 pour cent les plus pauvres de la population ivoirienne touchent, en cette même année 1998, moins de 15 000 FCFA par tête, par mois. Il faut toutefois qu'un manœuvre travaille au moins dix jours dans le mois pour disposer de revenus supérieurs au seuil de la grande pauvreté. La vulnérabilité propre du bâtiment n'offre pas nécessairement ce genre de garantie. On verra plus bas que les travailleurs de bâtiment peuvent cependant partiellement compter sur divers « filets de sécurité ».

Tableau 2.6. Montants et indexations des rémunérations selon la complexité des tâches confiées* (FCFA)

	Moyenne	Médiane
Salaire des journaliers (n=83)	1750	1500
<i>tâches confiées « simples » (n=62)</i>	1500	1500
<i>tâches confiées « complexes » (n=21)</i>	2400	2500
Salaire des travailleurs mensualisés (n=13)	50000	50000
<i>tâches confiées « simples » (n=1)</i>	45000	-
<i>tâches confiées « complexes » (n=12)</i>	50400	50000

* Il manque à l'effectif des travailleurs rémunérés sur une base explicite les travailleurs payés à la tâche, dont les revenus n'ont pas été estimés.

Le tri des rémunérations selon les tâches effectuées recoupe à peu près exactement celui que l'on peut établir selon les labels « manœuvres » et « ouvriers » dans le bâtiment. Dans la maçonnerie, effectuer des « tâches simples » (soit : casser, creuser, transporter sceaux et briques, mélanger le ciment, couler des dalles ou des poteaux dans les coffrages installés) rapporte environ 1500 FCFA par jour tandis qu'effectuer des « tâches complexes » (soit : monter les briques ou tracer les murs) rapporte 2500 FCFA quotidiennement. La maçonnerie rémunère donc des postes prédéfinis selon des tarifs tout à fait standards. De telles conclusions ne peuvent être extraites aussi simplement des rémunérations pratiquées dans la couture, notamment du fait de l'étroitesse de notre échantillon. On doit toutefois signaler que réaliser des « tâches complexes », c'est-à-dire toutes les « tâches simples³⁸ » plus le dessin et la coupe des vêtements, est la

³⁸ Les tâches simples de la couture sont : l'entretien/nettoyage des machines à coudre et de l'atelier, le repassage, le blanchissage, la pose des boutons, la couture des ourlets manuellement et le montage des pièces de tissu à la machine.

condition *sine qua non*, à une exception près, de la rétribution sous forme monétaire. Le faible nombre d'observations ne nous autorise pas à analyser statistiquement les déterminants de la différenciation des rétributions des tailleurs mensualisés. Tout au plus sait-on que la moitié d'entre eux ont négocié leur salaire et qu'ils ont du faire la preuve de leur capacité à satisfaire la clientèle par le biais d'une période d'essai.

Les travailleurs rémunérés sont-ils liés à leur patron par d'autres transferts que le transfert principal ? Plus d'un travailleur rémunéré régulièrement sur deux ne reçoit rien d'autre de son patron que la somme préalablement convenue (cf. tableau 2.7 infra). Dans l'ensemble des prestations recensées, la prise en charge des repas de midi, la couverture en cas d'accident ou de maladie et l'octroi ponctuel de prêts sont les plus répandus. Mais il ne faut pas s'y tromper : les deux tiers de ces « privilégiés » sont des parents proches du patron. Les travailleurs rémunérés qui estiment être couverts en cas de maladie ou d'accident ne s'appuient pas sur une clause de leur « contrat » mais sur un élément qui lui est extérieur³⁹ : on peut considérer que l'octroi de prestations annexes constitue une altération à la marge des principes de l'arrangement noué. Cet arrangement n'inclut en fait pas de prestation autre que le salaire. La prise en charge contre les risques, si elle peut être attendue comme geste de « générosité », n'est pas expressément revendiquée comme un droit qu'un employé peut exiger de son employeur. Dans le bâtiment, on tend, face au risque, à « faire de nécessité vertu », selon un processus fréquemment relevé dans les métiers dangereux : pour être maçon, « il faut être garçon »⁴⁰. Les ouvriers du bâtiment ne portent ni casque, ni gants. Les tailleurs rémunérés ne sont pas mieux couverts contre les risques d'accident ou de maladie que les ouvriers du bâtiment.

Les durées de travail sont, comme les rémunérations, standardisées. Elles sont en outre, dans le bâtiment, contraintes par l'éclairage naturel (cf. tableau 2.8). On travaille en moyenne 8h30 par jour, 6 jours sur 7. Il s'agit là cependant des heures effectuées pour le compte de l'employeur principal. De nombreux répondants ont précisé qu'ils avaient, en dehors de l'activité présentement exercée, d'autres « petits contrats », réalisés, le week-end ou en soirée pour une clientèle de voisinage⁴¹.

Ce premier aperçu du travail rémunéré, élaboré à l'aide d'indicateurs simples, fixe quelques idées sur la

³⁹ Ces travailleurs apparentés sont parfois appelés « apprentis » par leur patron, un label que contestent parfois les intéressés. Leur rémunération journalière est souvent inférieure à celle des travailleurs non apparentés. Ces cas sont très minoritaires dans notre échantillon.

⁴⁰ Cette idéologie fait partie des « stratégies défensives de métier » décrites par Baudelot, C. et M. Gollac (1993) : « en minimisant le risque, elle protège [les ouvriers] contre l'angoisse qu'il fait naître. Son efficacité réclame, sinon la croyance unanime au sein de chaque collectif de travail, du moins la censure des manifestations d'incroyance » (p. 72). Voir aussi Akerlof, G.A. et T.D. Dickens (1984).

⁴¹ La pluri-activité, très souvent évoquée dans la littérature consacrée aux entrepreneurs (Ellis, S. et Y.-A. Fauré (1995)), concerne plus largement l'ensemble des actifs du secteur informel. Il est fréquent pour les personnes que nous avons rencontrées de recourir à une pharmacopée adéquate pour étendre leurs capacités de travail.

manière de le définir. Il s'agit largement d'un rapport d'échange ponctuel, précaire dont les termes ne présentent guère d'ambiguïtés : l'exécution des tâches nettement définies est rétribuée selon des normes standards. Montants versés et condition d'exercice de l'activité ne sont pas négociables ; ils s'imposent aux agents. Ces modalités d'organisation de la profession sont proches d'un modèle marchand. On verra cependant que l'accès à ces emplois ne s'appuie pas majoritairement sur l'anonymat.

2.4.3. L'apprentissage payant

Nous nommons ici « apprentissage payant » une catégorie qui ne contient pas nécessairement tous les apprentis auto-désignés comme tels. Si l'on s'en tenait au seul critère de l'auto-déclaration, la quasi-totalité des personnes qui ont été interrogées dans les ateliers de couture (106 travailleurs sur 121) devraient être considérées comme apprentis. Tel ne serait pas forcément l'avis des patrons qui – comme cela a été dit plus haut – désigneraient certains d'entre eux comme leur « aide » ou leur « petit ». L'application du critère du paiement monétaire cherche à couper court à la bataille des qualificatifs. Mais il faut garder à l'esprit que le « travail non rémunéré » traité plus bas peut contenir également de l'apprentissage. Ce point sera clarifié ultérieurement lorsque nous nous attarderons sur les modalités de la transmission des compétences. On fait également la supposition *a priori* que le paiement formalise les attentes réciproques des parties. A notre deuxième catégorie (un gros quart de l'échantillon) appartiennent donc des travailleurs qui, non seulement, se déclarent apprentis, mais aussi paient une somme significative à leur patron (sous forme forfaitaire ou périodique) et espèrent en retour recevoir une formation sur le tas.

Cinq des soixante travailleurs acquittant un droit d'apprentissage ont signé un contrat avec leur patron. Pour être exact, leur parent ou tuteur s'en est chargé pour eux. Ces contrats sont peu détaillés et ont un contenu minimal : le patron s'engage à former un apprenti ; la durée de l'apprentissage est éventuellement indiquée (de 2 à 3 ans). C'est à peu près tout. Aucune précision n'est livrée à propos d'une éventuelle rémunération de l'apprenti, de sa prise en charge en cas d'accident, de ses repas, horaires...

En moyenne, les apprentis (ou plus certainement leur parent comme nous le verrons) ont versé 65 000 FCFA à leur patron au moment de l'enquête. Les engagements financiers sont le plus souvent respectés même si des délais de paiement sont souvent négociés. Nous avons calculé - en supposant que la durée « raisonnable » de l'apprentissage est de 3 ans - que la somme théorique totale versée par l'apprenti ou son entourage à son patron atteint en moyenne, pour l'ensemble de la période, 150 000 FCFA. On s'aperçoit donc, si l'on met en regard cette somme avec la ligne d'extrême pauvreté déjà citée (15 000 FCFA par tête, par mois) que les apprentis payants supportent un coût relativement élevé. On déduit de leur solvabilité leur appartenance à une frange non pauvre de la population abidjanaise, ce que confirmera plus loin leur profil socio-démographique. Corollairement, l'apprentissage payant est une source importante de revenus pour le propriétaire de l'atelier, qu'il ne nous est malheureusement pas possible de comparer avec son

chiffre d'affaires.

Plus fréquemment que les travailleurs rémunérés, les apprentis payants reçoivent diverses gratifications de la part de leur patron (cf. tableau 2.7.). Plus de la moitié d'entre eux en reçoit au moins une. Il s'agit le plus souvent de la prise en charge des repas de midi, « d'encouragements » monétaires ponctuels ou d'une promesse de couverture des risques d'accident. Exercer dans un atelier comporte de plus un avantage indirect que le patron accorde plus ou moins explicitement : celui de pouvoir accéder aux machines, aux heures creuses voire en dehors des heures ouvrables (si l'on dispose d'une clé du local). Cette possibilité est plus ou moins offerte (le temps de disponibilité du local n'a pas été mesuré) à plus de la moitié des apprentis payants. Elle permet aux apprentis d'une part, de parfaire leur technique (en s'entraînant par exemple sur des chutes de tissus) et, d'autre part, de réaliser pour leur propre compte des petits travaux (retouches, réparations). Les monographies réalisées à l'occasion de l'enquête laissent entendre que les sommes ainsi récoltées sont faibles et ne constituent pour les personnes concernées qu'un peu « d'argent de poche » supplémentaire. Il faut nuancer par ailleurs l'ampleur de cet avantage : les outils auxquels accèdent les apprentis payants sont souvent leur propriété, à l'exception notable des machines⁴². Ils sont apportés à l'atelier à la demande du patron.

Les apprentis payants reportent une présence quotidienne à l'atelier de neuf heures en moyenne, six jours sur sept (cf. tableau 2.8.). Les moments d'oisiveté sont cependant fréquents. Ils sont l'occasion de s'exercer sur des chutes de tissu.

Le questionnement essentiel touchant à l'apprentissage payant tient dans l'existence d'une transmission codifiée et effective des connaissances techniques. Rappelons que les patrons des ateliers visités n'ont aucun agrément officiel pour délivrer un quelconque diplôme et que le certificat qu'ils transmettent finalement n'a pas de valeur légale. Existe-t-il néanmoins, dans les ateliers payants, un dispositif pédagogique explicite, sanctionné éventuellement par des épreuves ? Dans cette partie, nous nous référons aux multiples monographies et entretiens ouverts que nous avons réalisés. Certains d'entre eux figurent dans l'annexe 6. Notre questionnement revient à poser l'existence, pour le patron d'atelier, d'un coût direct lié à l'apprentissage. En effet, une justification théorique traditionnelle de l'acquiescement par les apprentis de frais d'apprentissage⁴³ – sur laquelle nous reviendrons au chapitre suivant – est que cet apprentissage a un coût direct pour le formateur sous la forme du temps et des moyens (élaboration d'un programme d'acquisition des compétences, supports d'apprentissage, fourniture des outils⁴⁴ etc.) qu'il met

⁴² Ciseaux, mètres... font partie du trousseau individuel de quatre apprentis payants sur dix.

⁴³ Les autres motifs du paiement des frais d'apprentissage par l'apprenti sont : la teneur en capital humain général (utilisable dans les autres firmes) de la formation et le niveau de productivité de l'apprenti (Becker, G.S. (1964)).

⁴⁴ Le paragraphe précédent indique ce à quoi il faut s'en tenir à ce sujet.

à la disposition de ses disciples. A cet égard, notre constat rejoint celui vers lequel convergent les contributions sociologiques ou anthropologiques résumées au premier chapitre : le déroulement de l'apprentissage ne suit pas de plan pédagogique pré-établi ni n'inclut de dispositif explicitement élaboré pour l'enseignement. Il repose essentiellement sur la réplication des gestes montrés, avec plus ou moins de bonne volonté, par le patron. Malgré le relatif formalisme de la relation introduit par le paiement de frais d'apprentissage, ce sont les impératifs de la production qui dictent la distribution des tâches dans l'atelier. On apprend ainsi très vite la pose des boutons ou le « montage » à la machine des pièces de tissu. Mais la coupe est enseignée beaucoup plus tardivement et la participation aux tâches commerciales (réception des clients, prise de leurs mesures et négociation des tarifs commerciaux) est réservée aux ultimes moments de présence dans l'atelier. Un peu plus d'un apprenti payant sur dix a à réaliser des « tâches complexes ». Les promotions se font sur des « coups du sort⁴⁵ » ou, plus structurellement, par remplacement de celui « qui est devant » (c'est-à-dire le prédécesseur immédiat de l'apprenti dans l'atelier) lorsqu'il s'en va. Cette personne, par le biais d'une sorte de parrainage, contribue également, parfois plus que le patron lui-même, à l'enseignement des techniques aux nouveaux arrivants. Le dernier venu hérite donc des tâches les moins valorisées (nettoyage du local, repassage, courses diverses...). Seule l'arrivée d'un nouvel apprenti offre une perspective de promotion : c'est sur ce dernier que sera reportée la charge des travaux ingrats. L'apprentissage fonctionne donc comme une « salle d'attente », ce qu'Oyeneye, O. (1980) a déjà remarqué à propos du Nigeria. En bout de ligne, un apprenti formé est quelqu'un qui « sait se débrouiller » : qui est capable de produire un bien que la clientèle est prête à payer. Les exigences de la production et, en dernière instance, celles de la clientèle rythment les franchissements de seuils.

Plus généralement, la ponctualité, l'obéissance, le respect beaucoup plus que l'initiative ou la soif de connaissances font l'objet d'encouragements de la part des patrons. La relation personnelle de confiance prime. Dans son étude sur les mécaniciens nigériens, Berry, S. (1983) note qu'on ne sanctionne pas un cadet pour absence de productivité mais pour absence d'obéissance ; l'initiative est le signe d'une insubordination ; innover, c'est en quelque sorte remettre en cause l'autorité du patron. L'ensemble de ces indices semble signifier que la « valeur » attribuée à un apprenti repose très largement sur des jugements subjectifs plutôt que codifiés. Les petits patrons ne reconnaissent pas de valeur propre aux titres scolaires ;

⁴⁵ Dans les entretiens menés avec d'ex-apprentis, un récit revient avec une fréquence surprenante - également remarquée par Morice, A. (1987) au Sénégal. Il est livré avec animation et force détails, comme une sorte de mythe fondateur personnel. Il raconte « le premier jour où... (j'ai coupé un vêtement, posé une chaudière etc.) ». Son scénario a la structure suivante : le patron est malade ou en voyage ; un client vient et l'apprenti n'a d'autre choix que de prendre et exécuter sa commande en dissimulant qu'il n'a jamais réalisé encore de tels travaux. Contre toute attente, le travail effectué est parfait ; le client repart satisfait et la patron trouve la caisse pleine à son retour. « De ce jour, le patron m'a considéré comme un tailleur (ou un ouvrier...) » conclut généralement la narration. Deux choses au moins méritent d'être soulignées : i) la chance de faire ses preuves est offerte à l'apprenti de manière fortuite et non par le patron lui-même, ii) c'est le jugement de la clientèle sur le travail effectué qui valide le savoir-faire de l'apprenti et en fait un « ouvrier ».

leur grille d'évaluation des « qualités » n'est pas celle, de portée universelle, que l'État aurait pu instituer⁴⁶. La tarification de l'apprentissage introduit une « dose » de formalisme dans la relation que les pratiques de jugement et d'organisation même de la production semble aussitôt démentir. Finalement donc, les patrons qui exigent de leur apprentis qu'ils paient leur présence dans un atelier ne leur offrent pas ce qu'ils sont en droit d'attendre d'une formation payante. Ce ne sont pas, en tout cas, les coûts directs de l'apprentissage qui justifient son caractère payant⁴⁷. Il est très vraisemblable qu'un décalage, si ce n'est un conflit latent, existe entre, d'une part, les attentes des apprentis et les intérêts du patron. Des griefs sont exprimés à ce sujet par les apprentis et on notera que ces derniers sont, parmi les travailleurs des trois catégories, ceux qui ont la mobilité rapportée au temps écoulé depuis la sortie du système scolaire la plus élevée. La circulation d'un atelier à l'autre, afin d'en trouver un qui réponde aux attentes des apprentis, est l'une des explications de ce phénomène. L'apprentissage payant fait figure d'arrangement non stabilisé. Les unités de production où il existe sont des entités hybrides prétendant offrir les garanties d'une « école de couture⁴⁸ » tout en satisfaisant la demande qui leur est adressée. Si les aspirations des impétrants sont claires, les pratiques des patrons d'atelier ne leur sont absolument pas conformes. Répétons qu'il ne s'agit pas de nier que des compétences sont effectivement transmises mais de s'interroger sur la légitimité économique de l'acquittement de frais par les apprentis. Le chapitre trois clarifiera ce point. Dans l'immédiat, la présentation qui suit du travail démonétisé, dans laquelle se trouvent de nombreux apprentis auto-déclarés, offre des points de comparaison qui épaississent à notre avis l'énigme de l'apprentissage payant.

2.4.4. Le travail démonétisé

Par construction, le travail démonétisé concerne des travailleurs qui ne sont pas rémunérés sur une base régulière et qui ne paient pas non plus pour quelque formation que ce soit. Si tout transfert monétaire préalablement convenu est exclu de leur formule d'embauche, il est frappant de constater qu'ils perçoivent une grande variété « d'avantages » ponctuels (cf. tableau 2.7.). Plus que les travailleurs des autres catégories, ils bénéficient de primes monétaires ou en nature. L'écart avec les autres statuts est encore plus net en ce qui concerne la participation aux frais de repas, l'assistance en cas de maladie ou d'accident et

⁴⁶ Ce constat n'a rien de spécifiquement exotique : Thévenot, L. (1985) signale « les réticences fréquentes des petits patrons [français] à l'égard des diplômés scolaires » (p. 44).

⁴⁷ Dans une étude de la Banque Mondiale qui minimise l'incidence de l'apprentissage payant et considère que des salaires en nature sont versés aux apprentis – qui se réfère donc aux situations les plus favorables possibles aux apprentis, souvent éloignées de celles que nous avons observées -, Grootaert, C. (1988) signale que « dans les dernières années, le produit marginal des apprentis excède vraisemblablement la compensation qu'ils reçoivent » (p. 24). Que dire donc des apprentis payants et ne bénéficiant d'aucun transfert en nature !

⁴⁸ De nombreux ateliers abidjanais – qui ne figurent pas dans notre échantillon – revendiquent explicitement ce statut.

l'hébergement. Les prêts sont en revanche moins fréquents. En outre, ces prestations sont assorties les unes aux autres. Les travailleurs non rémunérés bénéficient d'un « panachage » d'avantages. Seuls trois travailleurs ne reportent aucune prestation. Cette situation d'illiquidité entretenue mais « compensée » par une « protection » (les besoins « essentiels » sont peu ou prou satisfaits) peut être qualifiée de « paternalisme ».

La possibilité d'accès aux outils existe pour ces travailleurs comme pour les apprentis payants. De manière peut-être paradoxale (car ils ne paient pas leur présence dans l'atelier), les libertés offertes aux employés non rémunérés semblent cependant plus grandes que dans le cas des apprentis payants : le contrôle des outils est moins fréquent pour eux quand bien même ils sont moins souvent propriétaires des leurs outils. Quoiqu'une majorité des travailleurs non rémunérés se contente d'effectuer des tâches « simples », la proportion d'entre eux qui doit remplir des « tâches complexes » est plus grande que chez les apprentis payants. L'affectation de ces travailleurs aux diverses étapes de la production est moins automatique que dans le cadre de la formation payante. Les travailleurs non rémunérés sont aussi ceux qui – en moyenne – ont les plus longues journées de travail : 9,6 heures. La variabilité de ces horaires est également plus élevée (cf. tableau 2.8.). En matière de transmission des compétences, rien, à ce que nous avons pu observer, ne différencie les travailleurs non rémunérés des apprentis payants. Les deux sous-populations, comme nous allons le voir, exercent d'ailleurs parfois dans le même local.

Contrairement à ce que nous avons vu pour les deux catégories précédentes, la raison qu'ont les travailleurs non rémunérés de travailler dans les conditions décrites est moins immédiate : leur contribution à la production n'est pas sanctionnée par une rémunération correspondante ; ils n'achètent pas non plus de formation. Les termes de leur embauche sont multiples et intriqués. Ils semblent révéler un double aspect de maintien dans l'illiquidité et de protection par l'employeur que l'on peut qualifier de paternaliste. Par ailleurs, si ces travailleurs, reçoivent, au même titre que les apprentis payants, une formation, pourquoi ne la paient-ils pas ? Il faut prolonger l'investigation pour comprendre la nature particulière de cette relation d'embauche. Nous opérons préalablement un détour précisant l'articulation éventuelle entre les caractéristiques des entreprises et les régime d'embauche identifiés.

Tableau 2.7. Prestations hors transfert principal

	Travailleurs rémunérés - % (n=119)	Apprentis - % (n=60)	Travailleurs non rémunérés - % (n=47)
Primes monétaires	1	13	38
Primes en nature	0	5	17
Participation aux frais de repas à midi	17	35	79
Participation aux frais de transport du domicile au lieu de travail	6	8	15
Assistance en cas de maladie / accident du travail	21	23	57
Octroi ponctuel de prêt	17	12	6
Hébergement	4	7	23
Aucune prestation	55	46	7
Cumul de plusieurs prestations	14	30	73

Tableau 2.8. Conditions de travail (écart-type entre parenthèses)

	Travailleurs rémunérés (n=119)	Apprentis (n=60)	Travailleurs non rémunérés (n=47)
Nombre moyen de journées ouvrées par semaine	6 (0,65)	6 (0,3)	6 (0,3)
Nombre moyen d'heures ouvrées par jour	8,5 (1,21)	9 (1,33)	9,6 (1,49)

2.4.5. Quelle homogénéité des arrangements selon le site ?

Les chantiers que nous avons visités abritent globalement tous les mêmes pratiques de traitement de la main-d'œuvre. Les stratégies des entrepreneurs sont uniformes. Ce n'est pas le cas dans la branche confection où il existe des travailleurs rémunérés et deux formes de travail non rémunéré : l'apprentissage payant et le travail démonétisé. Cette différenciation des statuts recoupe-t-elle une différenciation des établissements ? Le fait de faire payer ou non la présence des travailleurs dans l'atelier est-il lié à des caractéristiques de l'entreprise ou est-ce le résultat de considérations strictement restreintes aux personnes ? Nous fournissons ici quelques éléments de réponse à la première partie de cette question. La deuxième partie de la question sera traitée dans le chapitre 3. L'objectif de ce paragraphe est de vérifier les éventuelles stratégies entrepreneuriales implicites dans leur décision de salarier leurs employés ou de tarifier l'apprentissage. Faire payer les employés est-il un choix intéressant pour le chef d'entreprise ? A quel titre ?

Nous disposons d'un nombre limité de variable pour traiter ces points. Nos résultats sont donc relativement fragiles.

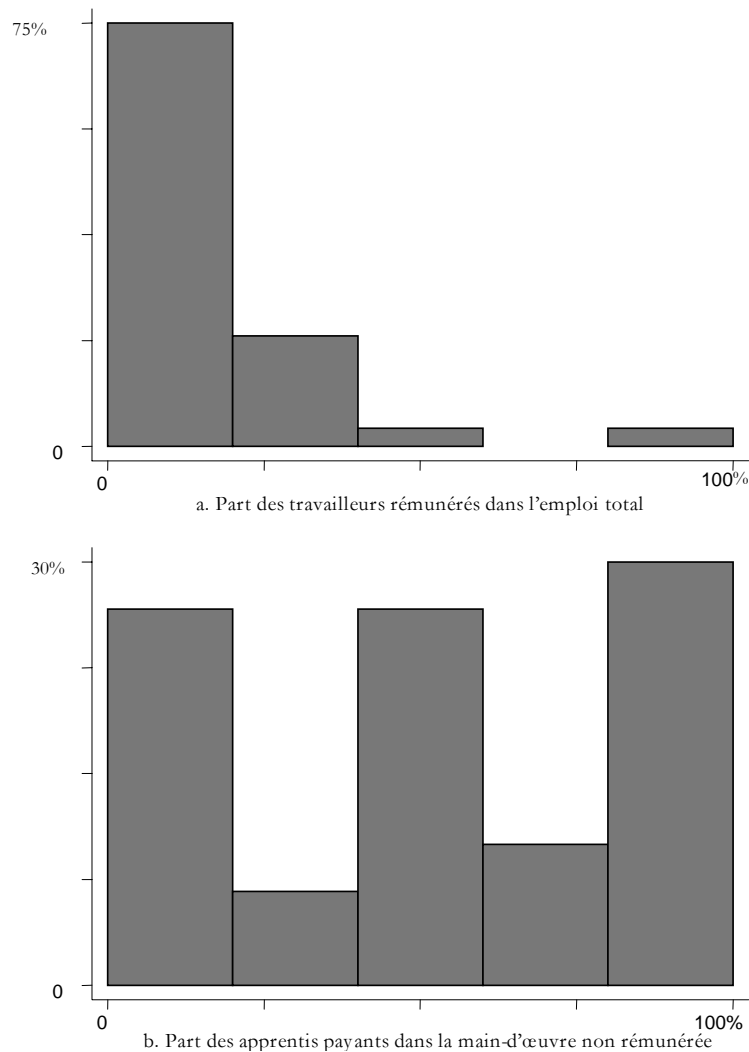
Le graphe 2.1.a. donne la répartition des ateliers selon le taux de salarisation qui y prévaut. Il saute aux yeux que la très grande majorité des ateliers (75 pour cent) n'emploie aucun salarié. Quel est le mobile de ceux qui y ont recours ? Nous disposons de deux éléments de réponse potentiels. Le premier concerne l'ancienneté de l'atelier : on pourrait s'attendre à ce que les ateliers les plus vieux, les plus installés, aient tendance à stabiliser leur main-d'œuvre par le biais de contrats rémunérés. Notre résultat va à l'encontre de ce point de vue puisque les ateliers sans travailleur rémunéré ont un peu moins d'un an d'ancienneté de plus que les ateliers avec travailleur rémunéré. Le deuxième élément de réponse possible réside dans la taille de l'atelier : plus l'effectif de l'atelier est élevé, plus le besoin d'encadrement s'accroît et par là la nécessité différencier les statuts en rémunérant au moins une personne effectuer des tâches de contrôle. Ce que nous constatons est cette fois plus conforme à l'intuition : l'effectif moyen des ateliers sans travailleur rémunéré est de 3,3 employés, celui des ateliers avec travail rémunéré de 5,5. Ce résultat confirme les constats couramment faits à propos des unités informelles : la salarisation se concentre dans les unités les plus grandes et les plus solides économiquement (Lachaud, J.-P. (1995)).

Que pouvons-nous dire au sujet de l'alternative travail rémunéré/apprentissage payant ? Nous savons déjà que les tarifs d'apprentissage pratiqués sont relativement élevés. Faire payer l'apprentissage rapporte de l'argent aux entrepreneurs. La tarification de l'apprentissage est-elle cependant généralisée à tous les ateliers ? Le graphe 2.1.b. montre nettement que trois options sont retenues par les entrepreneurs. Deux de ces options sont des choix de « tout ou rien » : soit on recourt exclusivement à du travail non rémunéré, soit exclusivement à de l'apprentissage payant. La troisième option mêle apprentissage payant et travail non rémunéré. Comme au paragraphe précédant, il nous est seulement possible de croiser ces stratégies avec l'ancienneté ou la taille des ateliers. La taille ne varie guère selon que l'une ou l'autre stratégie est adoptée. En revanche, de manière frappante, nous constatons que les ateliers optant pour le recours au seul travail non rémunéré sont plus anciens de 2,5 ans en moyenne que les ateliers faisant le choix de la mixité et de 3,5 ans que les ateliers ne recrutant que des apprentis payants. Deux explications pourraient être formulées dont nous ne pouvons guère mesurer le poids respectif. Premièrement, le recours à l'apprentissage payant s'insère peut-être dans une phase du développement des entreprises en tant que moyen pour l'entrepreneur d'acquérir des liquidités et d'accumuler du capital productif. A l'appui de cette hypothèse, on notera que les entreprises à stratégie mixte ou recourant à la tarification exclusive sont celles

dont le ratio nombre de machines/nombre de travailleurs est le plus faible⁴⁹. Le caractère relativement récent de l'apprentissage payant tel que nous l'avons décrit (cf. la distinction entre contrat « traditionnel » et contrat « moderne » faite par Inades (1996)) semble peu compatible avec un tel scénario, supposant un environnement stationnaire. Celui-ci mériterait d'être couplé à une autre hypothèse : la pratique de la tarification exclusive est vraisemblablement historiquement plus récente que la mixité ou le recours exclusif au travail non rémunéré, elle est une sorte d'innovation organisationnelle sur le marché de l'offre éducative débouchant sur la création de pseudo-écoles de couture. On verra plus loin qu'une demande de formation est bien exprimée par le public de l'apprentissage payant.

⁴⁹ Velenchik, A.D. (1995), dans une étude de la distribution des contrats d'apprentissage (payants ou non) au sein de firmes du secteur manufacturier au Ghana (voisin de la Côte d'Ivoire), parvient au résultat que l'apprentissage payant est surtout présent dans les entreprises qui connaissent des difficultés d'accès au marché du crédit. La légitimité de ce paiement n'est cependant pas questionnée : il couvre les frais qu'est supposé induire la formation (cf. chapitre 3).

Graphique 2.1. Répartition des ateliers selon la composition de leur main-d'œuvre



Ces résultats demeurent parcellaires et exploratoires mais attestent au moins l'existence d'une hétérogénéité des choix des entrepreneurs en matière de modalités de recrutement de la main-d'œuvre. Il n'est pas indifférent aux yeux des petits patrons de faire payer ses apprentis ou de recruter des travailleurs non rémunérés. Une ligne de partage semble se dessiner entre entreprises « traditionnelles », de petite taille et embauchant du travail non rémunéré et « ateliers/école de couture » de plus grande taille misant plus explicitement sur les gains engendrés par la tarification de l'apprentissage. On va voir que ces options recoupent assez nettement les profils de travailleurs sélectionnés. Concluons auparavant notre investigation sur la variété des « règles locales » de l'embauche que nous avons rencontrée.

2.4.6. Conclusion : quelles règles annexes pour le travail rémunéré ? Le « puzzle » de l'apprentissage payant

Voici donc cernées les règles « locales » des relations d'emploi, celles qui s'observent au strict niveau de l'interaction quotidienne entre un patron et son employé. On gardera à l'esprit que cette typologie, construite à l'aide d'un échantillon restreint et non représentatif du secteur informel, n'épuise assurément pas les formes de l'embauche qui prévalent en Côte d'Ivoire.

La méthode que nous avons employée, fondée sur la monétisation et la direction des transferts bilatéraux, nous fait retomber sur une typologie ternaire familière puisqu'elle évoque le découpage courant entre « salariés », « apprentis » et « aides familiaux » exposé plus haut. L'assise empirique de notre démarche nous semble toutefois nettement plus objective. Nos catégories sont construites selon un critère simple et mesurable. Au contraire du salariat ou de l'apprentissage, elles ne correspondent pas à un arrangement préconçu et chargé d'une signification potentiellement trompeuse. Par ailleurs, on ne réduit pas l'une de nos catégories à l'existence d'un lien surplombant prévalant entre un travailleur et son patron, comme c'est le cas lorsqu'on parle d'aide familial. Surtout, les catégories que nous avons élaborées sont définies de manière nettement plus complète que ne le sont les catégories usuelles.

On a vu que le travail rémunéré du bâtiment sur une base explicite ne prévoit rien d'autre qu'un transfert monétaire en échange de l'exécution d'une tâche très clairement délimitée. Les salaires ne se négocient pas, pas plus que les durées de travail ou ses conditions de sécurité. Tout individu officiant comme manœuvre ou ouvrier se plie aux normes du métier. Les engagements y sont ponctuels et les avantages annexes tels que la protection contre les risques ou les politiques incitatives inexistants. On pourrait qualifier ce mode de régulation des emplois de strictement « marchand » ; il n'a rien de spécialement original et est pratiquement universel dans le bâtiment où les pratiques d'externalisation des coûts sont très avancées et où les rapports avec la main-d'œuvre peu qualifiée s'apparentent à du « louage de service » (cf. Assaad, R. (1993) ; Evers, H.-D. (1989) ; Stretton, A. (1979) ; (1985) ; Tunali, I. et R. Assaad (1992)). Pour peu que l'on puisse enchaîner les contrats, les revenus que procure cette activité peuvent être substantiels. Là réside en fait l'enjeu principal du métier : il est essentiel de pouvoir compenser la vulnérabilité induite par les pratiques de la branche. Notre hypothèse est que « tenir » professionnellement dans le bâtiment n'est possible que si l'on peut bénéficier parallèlement d'un mécanisme d'amortissement des chocs non fourni par l'employeur. Si les règles « locales » s'imposent aux travailleurs dépendants de la construction (du fait notamment de la structuration propre de la branche, faite de longues chaînes de sous-traitance), des règles complémentaires viabilisant, de l'extérieur, les règles locales doivent faire l'objet d'arbitrages : ces règles sont celles de l'assurance contre les chocs liés à l'intermittence de l'activité ou aux accidents. Elles s'appliquent concrètement à l'accès aux contrats et aux mécanismes de couverture mutuelle entre membres de la corporation. C'est vers ces règles que nous allons nous tourner lorsque nous évoquerons la catégorie des travailleurs rémunérés. Nous verrons dans la suite de ce chapitre des exemples empiriques de

telles règles et tenterons, au chapitre 4, d'offrir un cadre capable de les analyser. Par l'effet de notre échantillonnage, la catégorie des travailleurs rémunérés sur une base explicite ne contient que peu de tailleurs. Leur situation est plus stable que celle des ouvriers de la construction puisqu'ils sont mensualisés. Mais ils ne sont guère mieux lotis en matière de couverture contre les risques et nous verrons qu'eux aussi recourent à des règles extérieures à celles qui sont mises en œuvre dans les ateliers.

Nous avons également tracé les contours de deux formes de mobilisation du travail, essentiellement en vigueur dans les ateliers de couture, qui, toutes deux, ne prévoient aucune rétribution monétaire des employés. Dans le premier cas, les employés sont considérés comme des apprentis qui, bien qu'ils contribuent à la production, doivent transférer à leur patron une somme forfaitaire ou mensuelle relativement élevée. Hormis une prise en charge éventuelle des frais de déjeuner, aucune prestation ne leur est consentie. Dans le second cas, nous observons un rapport de travail strictement démonétisé dans lequel les employés bénéficient souvent de multiples prestations en nature de la part de leur patron, assorties les unes aux autres. Nous avons qualifié cet arrangement de « paternaliste » car la démonétisation de l'embauche induit une relation de dépendance personnelle. Un constat troublant a été fait à propos de l'apprentissage payant : rien ne semble raisonnablement *a priori* expliquer les raisons pour lesquelles celui-ci coûte tant, surtout pas les frais qu'il induit en termes de dispositif pédagogique. De plus, son contenu est strictement identique à celui qui peut être obtenu par les « travailleurs non rémunérés » (et donc non payants). Comme la littérature évoquée au premier chapitre semblait l'indiquer, la formation ne fait l'objet d'aucun « calibrage » ; elle est un « bien » aux contours absolument flous dont le prix annoncé aux apprentis payants est pourtant, quant à lui, tout à fait standard. D'où une double question : qu'achètent ceux qui paient ? Pourquoi paient-ils ce que d'autres ont « gratuitement » (sous forme monétaire en tout cas) ?

Parallèlement aux questions soulevées individuellement par chaque arrangement identifié, une question intéresse l'économiste : peut-on les ordonner, selon un point de vue normatif, c'est-à-dire selon la « quantité » de bien-être qu'ils procurent aux employés ? Notre approche par les règles, justifiée plus haut, nous interdit *a priori* de mesurer en termes monétaires le bien-être statique attaché à chaque situation. Il faudrait de plus pouvoir apprécier les gains futurs sur lesquels sont susceptibles de déboucher chacune des relations d'emploi, ce qui nous est impossible étant donnée l'absence de recul chronologique dont nous disposons. Formulons toutefois les considérations récapitulatives suivantes. Le travail rémunéré distribue des revenus supérieurs aux lignes de pauvreté mais il faut pour cela travailler continuellement ce qui est loin d'être possible, tout particulièrement dans le bâtiment. L'apprentissage payant ne procure aucun revenu immédiat et propose une formation vraisemblablement sur-tarifée ; il relève enfin d'un pari incertain sur l'avenir : ses rendements ne sont pas connus. Le travail démonétisé offre des conditions matérielles d'existence minimales et permet d'acquérir des connaissances techniques ; il bride toutefois certainement la mobilité des travailleurs qui y sont soumis du fait de l'illiquidité dans laquelle il les maintient.

Nous nous tournons maintenant vers la description des caractéristiques des personnes affectées aux différentes catégories identifiées afin de vérifier l'éventuelle hétérogénéité des profils des travailleurs des différentes catégories.

2.5. PROFILS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET SCOLARISATION DES TRAVAILLEURS : TROIS PUBLICS DISTINCTS

Notre démarche de « qualification » des relations d'emploi informelles à partir de ses « règles locales » débouche sur trois catégories qui semblent reposer de manière plus ou moins diffuse sur différents « modèles » d'organisation du travail. La première semble se référer à un modèle « marchand » dont on soupçonne qu'il ne tient que du fait de l'existence de règles annexes, extérieures à la seule « rencontre employé/employeur », relatives à l'atténuation de la vulnérabilité économique qui frappe les ouvriers. La deuxième catégorie correspond à un modèle « paternaliste », où semble primer une relation de dépendance personnelle entre « protégé » et « protecteur ». Enfin, le dernier des statuts identifiés correspond à un modèle hybride où une pseudo-transaction marchande portant sur une formation est effectuée qui inclut toutefois des pratiques pédagogiques semblables à celles du modèle paternaliste. Il est malaisé de conclure, sur la stricte base des « règles locales » à la cohérence interne de chacun des statuts décrits, particulièrement du dernier. Avant de conclure à l'existence de régimes d'embauche stabilisés et cohérents, nous voudrions croiser nos premières observations avec deux séries d'éléments empiriques additionnels, se référant respectivement aux caractéristiques personnelles des agents (sexe, capital humain...) puis au degré et à la nature de la familiarité (aux sens propre et figuré) éventuelle existant entre un employeur et un employé antérieurement à la relation d'emploi. Ces croisements contribueront à affirmer les contours des situations professionnelles que nous avons identifiées. Le premier type de croisement est classique en économie ; il est utilisé notamment pour l'estimation de fonctions de gains et la mise en évidence de plausibles déterminismes sociaux dans l'allocation du travail. Le deuxième type de croisement est moins fréquent en économie mais, comme le suggèrent les résultats recueillis jusqu'ici, des éléments extérieurs aux termes de la stricte relation de travail semblent viabiliser voire donner forme aux arrangements de travail : les travailleurs rémunérés ont nécessairement besoin d'une couverture contre les fluctuations de leur activité tandis que l'on ne sait pas de qui émane l'autorité qui s'exerce sur les employés soumis au régime d'embauche paternaliste. Nous ignorons de plus, pour l'heure, l'origine des sommes que déboursent les apprentis payants (et non rémunérés) pour payer leur patron. Nous recherchons donc ici successivement, à l'aide de mesures statistiques simples, l'existence « d'affinités » éventuelles entre les modalités d'embauche et les profils des intéressés puis entre ces modalités d'embauche et leur inscription sociale.

2.5.1. Profils sociologiques et historicité des attaches des travailleurs au secteur informel urbain

L'ensemble des résultats que nous commentons dans ce paragraphe figure dans le tableau 2.9. Ce que nous pouvons dire à propos de la répartition selon le sexe des travailleurs dans les différentes classes que nous avons construites est de portée relativement réduite. Tout d'abord, la branche joue un rôle radicalement discriminant : les travailleurs rémunérés ont été essentiellement rencontrés sur des chantiers de construction où, de fait, ne se trouve aucune femme. Par ailleurs, la couture accueille traditionnellement un assez large public féminin. L'écart des proportions de femmes entre l'apprentissage payant et le travail démonétisé a cependant de quoi étonner de prime abord même si il doit être modulé par la faiblesse des effectifs absolus. Ce n'est cependant qu'une fois tiré le portrait global de ces travailleurs que des conjectures pourront être émises à propos de ce phénomène.

L'âge moyen des personnes dans chaque classe d'emploi sépare les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés d'un côté et les travailleurs rémunérés de l'autre. Leur différence d'âge atteint cinq ans environ, en moyenne. Il ne semble pas que la branche joue un rôle majeur dans cette différence. Les travailleurs rémunérés de la couture ont à peu près le même âge en moyenne que ceux du bâtiment. Ce constat confirme plutôt un résultat connu des études sur le secteur informel selon lequel le salariat intervient relativement tardivement dans les parcours professionnels. Ce fait stylisé est compatible avec une approche mincerienne standard de la progression des gains renforcée par l'hypothèse que les travailleurs « jeunes » reçoivent une formation et ne sont donc pas pleinement productifs (voir Parent, D. (1996) pour une synthèse de ces approches). Mais il est également possible de l'expliquer par une démarche plus sociologique de la promotion intergénérationnelle où des franchissements discrets de statuts s'opèrent plutôt qu'une ascension continue de l'échelle des revenus. Appréhender les carrières professionnelles en termes de sauts statutaires discrets est une approche pour laquelle milite un autre de nos constats : tous les travailleurs de notre échantillon sont finalement très jeunes. Dans le secteur informel, travailler pour quelqu'un d'autre est le fait d'individus jeunes et coïncide donc avec le début d'un parcours professionnel. L'installation à son compte est l'objectif visé par les actifs informels. C'est ainsi le cas de sept employés sur dix de notre échantillon (qui ont pu l'être très épisodiquement par le passé). Nous analyserons des séquences chronologiques de statuts, ponctués de franchissements de seuils, à la toute fin de cette étude.

De manière certainement corrélée, les proportions d'individus nés à Abidjan et de nationalité ivoirienne sont plus élevées parmi les apprentis payants que dans les deux autres catégories de travailleurs. Si l'on regarde de plus près les origines géographiques des agents, il apparaît que les travailleurs rémunérés viennent de zones plus diverses et moins urbanisées que les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés. Là encore toutefois, la branche semble affecter ce résultat puisque le bâtiment est, à Abidjan comme dans de nombreuses métropoles du monde, un « sas d'accès » à l'emploi urbain, largement ouvert aux migrants récents (voir Evers, H.-D. (1989) ; Ofori, G. (1994) ; Stretton, A. (1979) pour des exemples en Asie du Sud-Est). Globalement, dans notre échantillon, les proportions d'Ivoiriens sont plus élevées

que celles relevées dans l'ensemble du secteur informel abidjanais et consignées dans le tableau 1.6. plus haut. Les champs des enquêtes ne sont toutefois certainement pas comparables. Retenons ici que le profil des apprentis payants est le plus éloigné de celui couramment attribué aux actifs informels : plutôt étrangers et d'insertion urbaine récente.

Le même type de remarque peut être avancé pour ce qui concerne l'origine familiale des employés : si les travailleurs rémunérés et non rémunérés partagent des arrière-plans familiaux communs (majorité de père petit patron ou agriculteur), les apprentis payants se distinguent par le fait qu'une majorité d'entre eux a un père employé du secteur moderne (ce qui leur assure probablement un confort matériel supérieur à celui de leurs homologues). S'il existe, historiquement (cf. chapitre 1), une forme de continuité intergénérationnelle entre le passage du secteur rural vers l'informel urbain ou dans la reproduction des activités informelles, le saut, d'une génération à l'autre, du statut d'employé « moderne » (même moyen) à celui d'actif informel (sans garantie *a priori* d'installation à son propre compte) révèle assurément un déclassement social.

La confession religieuse apparaît également comme un marqueur de différenciation nette entre la sous-population des apprentis payants et celle des travailleurs rémunérés et non rémunérés, probablement corrélé avec l'origine géographique : les apprentis payants sont plus souvent chrétiens (catholiques ou membres de diverses sectes protestantes très répandues sur la côte ivoirienne) que ne le sont les autres employés.

Dans le tableau panoramique des profils socio-démographiques des employés de notre échantillon, les apprentis payants se singularisent donc par des caractères qui ne sont pas ceux habituellement relevés dans la population informelle et que nous avons synthétisés dans le premier chapitre : ils sont plus souvent ivoiriens, nés à Abidjan ; parmi eux, se trouvent également plus de jeunes femmes que dans les deux autres catégories. Surtout, ils sont plus fréquemment de père employé. Leur présence dans des ateliers informels indique assurément une rupture dans la reproduction intergénérationnelle des situations professionnelles. Les apprentis payants constitueraient une population non initialement destinée à travailler dans les activités non enregistrées. Cette hypothèse se confirme lorsqu'on se penche sur les parcours scolaires des personnes interrogées.

Tableau 2.9. Caractères socio-démographiques des travailleurs de l'échantillon

	Travailleurs rémunérés (n=119)	Apprentis payants (n=60)	Travailleurs non rémunérés (n=47)
Proportion de femmes (pour cent)	1	76	36
Age moyen (années)	25,6	19,8	19,9
Nés(es) à Abidjan (pour cent)	28	40	30
Nationalité ivoirienne (pour cent)	62	73	62
Profession du père* (pour cent)			
<i>petit patron</i>	34	32	28
<i>agriculteur</i>	38	10	36
<i>employé</i>	25	52	30
Confession** (pour cent)			
<i>Chrétienne</i>	34	67	38
<i>Musulmane</i>	51	23	53

*Les totaux des fréquences relatives peuvent être inférieurs à 100 du fait de l'existence de valeurs manquantes

** Les proportions minoritaires de d'animistes et de « sans religion » ne sont pas indiquées

2.5.2. Parcours éducatifs

Avant de commenter nos observations, détaillons les niveaux scolaires présentés dans le tableau 2.10. à l'aide d'une description rapide du système éducatif ivoirien⁵⁰. Sa composante « officielle » est largement calquée sur celle de l'ancienne puissance coloniale, la France. Le cycle primaire dure 6 ans et est sanctionné par un examen : le Certificat d'Études Primaires Élémentaires (CEPE), viatique pour le cycle secondaire. Ce dernier est décomposé en deux cycles : quatre années de collège (débouchant sur le Brevet d'Études du Premier Cycle) suivies de trois années de Lycée (débouchant sur le Baccalauréat, dont l'obtention permet l'entrée à l'Université). On notera une différence de taille entre le système français et le système ivoirien : le CEPE est un examen de passage très sélectif (franchi par seulement 35 pour cent d'élèves en 1993, cf. Proteau, L. (1996)). Obtenir une place dans le secondaire est donc un accomplissement en soi requérant souvent d'autres ressources que les simples mérites scolaires (comme la falsification – payante – des certificats de naissance ou la corruption de chefs d'établissement⁵¹). Il existe par ailleurs un important système éducatif informel en Côte d'Ivoire, privé et souvent confessionnel. Les écoles coraniques (payantes), dont les effectifs ne sont pas comptabilisés par le Ministère de l'Éducation Nationale, font, en

⁵⁰ Nous nous appuyons ici essentiellement sur la thèse de Laurence Proteau (Proteau, L. (1996)).

⁵¹ Ceci est valable pour tous les stades de la progression scolaire. Les « prix » des examens ou des bonnes notes en cours d'année sont de connaissance commune (cf. chapitre 3).

Côte d'Ivoire, office « d'écoles du pauvre » quand bien même certaines d'entre elles jouissent d'un certain prestige. Leurs enseignants sont très faiblement qualifiés et leurs activités, théoriquement tournées sur l'éducation morale et religieuse relèvent souvent de la garderie. Les écoles « franco-arabes » (également payantes) ont pour tutelle le Ministère de l'Intérieur et sont censées présenter plus de garanties pédagogiques que la majorité des écoles coraniques. Elles sont notamment autorisées à présenter des élèves au concours d'entrée en sixième et suivent donc approximativement le programme des enseignements en vigueur dans le cycle primaire. Leur création est souvent le fait d'entrepreneurs musulmans cherchant à former de futurs relais pour leur réseau commercial. Il existe par ailleurs une catégorie d'écoles dont on ne peut garantir qu'elles n'ont pas été mêlées aux écoles coraniques et franco-arabes dont nous ont parlé les personnes interrogées dans l'enquête : il s'agit des « écoles boutiques », situées au bas de l'échelle des établissements d'enseignement et dont L. Proteau affirme qu'« elles fonctionnent plus comme des structures d'élimination différée que comme une alternative permettant aux fractions les plus pauvres d'acquérir des titres scolaires » (p. 344).

L'âge moyen de commencement d'activité professionnelle et/ou d'abandon de l'école est assez semblable d'une catégorie de travailleurs à l'autre. Cependant, les travailleurs non rémunérés se distinguent par un abandon plus précoce que les autres employés : à 13 ans en moyenne contre un peu plus de 14 ans pour les apprentis payants et les travailleurs rémunérés. Une proportion identique des travailleurs de chaque catégorie n'a jamais fréquenté les bancs d'un établissement scolaire. De manière modale, les travailleurs de notre échantillon ont interrompu leurs études au cours du cycle primaire. Les différences en matière de cursus scolaires se situent en fait dans les extrêmes : ceux qui, parmi les travailleurs non rémunérés, n'ont pas terminé leurs études dans le cycle primaire ont fréquenté des écoles coraniques ou franco-arabes. Par ailleurs, les apprentis payants qui n'ont pas cessé leur scolarité au cours du primaire ont en fait poussé leurs études au-delà, dans le secondaire surtout. Cette performance scolaire est d'autant plus remarquable que la catégorie des apprentis payants est essentiellement composée de jeunes filles qui, rappelons-le, sont en moyenne (à l'échelon national) moins éduquées que les garçons. Parmi les travailleurs rémunérés, on trouve des proportions comparables de personnes ayant arrêté leurs études en deçà et au-delà du niveau primaire.

L'interprétation des causes de l'abandon de l'école rapportées par les intéressés est délicate, l'échec pouvant être requalifié subjectivement en choix délibéré de retrait *a posteriori*. Mais les écarts constatés d'une classe à l'autre de travailleurs sont suffisamment importants pour mériter quelques commentaires. Le manque de moyens est ainsi invoqué par une nette majorité de travailleurs rémunérés tandis que les mauvais résultats sont les causes principales avancées par les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés. Ainsi donc, la mise au travail en atelier peut faire figure de ré-orientation des choix éducatifs - selon des modalités très insatisfaisantes comme on l'a vu - face au constat d'inadaptation au système scolaire officiel. Ce résultat corrobore un constat général en Afrique sub-saharienne relevé par Lange, M.-F. et J.-Y. Martin (1992) : l'apprentissage, sous ses diverses formes, attire un nombre croissant de collégiens

et de lycéens. La différence notable entre les stratégies des travailleurs de notre enquête est cependant que, dans le cas des apprentis payants, cette réorientation intervient plus tardivement, après un plus long détour improductif dans la voie éducative classique, dont on sait le faible rendement dans le secteur informel. Pour les travailleurs rémunérés, l'abandon apparaît plus contraint et ne se traduit pas par un choix éducatif alternatif (même bancal) ; tout semble se passer pour eux comme si l'impératif de gagner immédiatement de l'argent primait sur toute autre considération. Relevons également la faiblesse des abandons scolaires pour cause d'événement fortuit chez les apprentis payants qui manifeste sans doute le relatif confort de leurs conditions d'existence déjà évoqué à propos de la catégorie professionnelle de leur père.

Tableau 2.10. Scolarité des travailleurs selon leur catégorie

	Travailleurs rémunérés (n=119)	Apprentis payants (n=60)	Travailleurs non rémunérés (n=47)
Cycle au cours duquel la scolarisation a été interrompue (pour cent)			
<i>Aucun</i>	14	14	13
<i>Coranique/franco-arabe</i>	10	5	19
<i>Primaire</i>	51	49	57
<i>Secondaire et plus</i>	25	32	11
Age moyen en fin de scolarité/début d'activité (années)			
	14,1	14,5	13
Motifs de l'abandon scolaire* (pour cent)			
<i>Mauvais résultats</i>	24	42	46
<i>Manque de moyens</i>	55	29	29
<i>Accident/maladie</i>	17	2	17

* Les motifs d'abandon scolaire ne sont pas exclusifs les uns des autres

2.5.3. Conclusion

Que révèle l'analyse des profils socio-démographiques des travailleurs figurant dans les diverses classes que nous avons construites ? D'abord que les publics concernés par les ensembles de règles des relations d'emploi précédemment décrites diffèrent sensiblement les uns des autres. Les apprentis explicites présentent des caractères atypiques relativement aux descriptions courantes de la main-d'œuvre informelle. Ils viennent de strates sociales plus aisées que leurs collègues des deux autres catégories et ont *a priori* moins d'attaches familiales qu'eux avec l'univers informel. La manière dont ils ont mené leur cursus scolaire confirme leur statut « d'outsiders » basculant involontairement dans le secteur informel. Ils ne se destinaient pas initialement à exercer dans la petite production non enregistrée vers laquelle ils se sont

finalement rabattus faute de résultats scolaires satisfaisants. Une question est dès lors soulevée qui s'additionne à celles déjà posées à propos de l'apprentissage payant : s'agit-il d'un arrangement destiné à accueillir une fraction incompressible mais limitée de « mauvais » élèves issus des classes moyennes ou faut-il y voir l'embryon d'un phénomène de report massif d'une classe d'âge vers le secteur informel du fait de l'obscurcissement des perspectives d'insertion dans le secteur moderne ?

A l'opposé des apprentis payants, les travailleurs rémunérés et les travailleurs non rémunérés ont des profils sociologiques relativement conformes à ceux que l'on repère habituellement dans le secteur informel. Les seconds sont cependant plus âgés que les premiers. Leur présence dans cette frange des activités urbaines n'étonne pas. Les travailleurs non rémunérés, dont les résultats scolaires ne sont guère plus brillants que ceux des apprentis payants, y ont été guidés assez précocement. L'option vers laquelle ils ont été ou se sont dirigés n'est pas immédiatement rémunératrice à l'inverse de celle qu'ont choisie les travailleurs rémunérés faisant apparemment face à un besoin plus urgent de liquidités.

Nous avons indiqué quelles étaient les règles locales appliquées aux différentes formes d'embauche puis les avons « situées » socialement et montré leur adéquation (ou leur inadéquation) à des décisions éducatives préalables. Pour compléter notre choix d'insérer les règles locales dans des ensembles plus vastes (des contextes institutionnels donnés ?), il nous faut maintenant préciser si les décisions des employés d'allouer leur travail font ou non intervenir des éléments initialement extérieurs aux rencontres bilatérales d'échange de travail : des membres de la famille, des amis...

2.6. INSCRIPTION SOCIALE DES ARRANGEMENTS : RELATIONS SOCIALES ASSIGNEES, RELATIONS SOCIALES CONSTRUITES ET DEPENDANCE ECONOMIQUE DES AGENTS

Ici, dans la perspective ultérieure d'une analyse microéconomique, c'est-à-dire axée sur les conditions dans lesquelles sont prises les décisions d'allouer le travail, nous nous penchons sur les modalités des rencontres entre employés et employeurs et les personnes qu'elles font intervenir. Nous avons vu plus haut que des éléments extérieurs au strict face-à-face entre employé et employeur assuraient très vraisemblablement la viabilité des arrangements de travail voire contribuaient à leur mise au point. Plus précisément, nous allons chercher à identifier le(s) mécanisme(s) d'assurance qui permet(tent) aux travailleurs du bâtiment de faire face aux fluctuations que connaît leur activité. Nous indiquerons ce qui semble légitimer l'asymétrie des positions respectives des employeurs et des employés dans le régime que nous avons qualifié de paternaliste. Enfin, nous verrons qui intervient dans le paiement des frais d'apprentissage des apprentis payants. Nous éclaircirons ces différents points en analysant une série de variables relatives aux modalités d'accès à l'emploi des agents et aux formes de « solidarité » dont ils bénéficient éventuellement. Nous nous référerons aussi aux monographies et entretiens ouverts réalisés à l'occasion de notre séjour abidjanais.

2.6.1. Préalable méthodologique : comment l'enquête saisit-elle les liens de proximité entre les personnes ? Quelles formes de « solidarité » appréhende-t-elle ?

A des fins de clarification descriptive, nous apprécierons la nature des liens de proximité sociale pertinents dans l'analyse des relations d'emploi en nous appuyant sur une distinction entre deux formes polaires d'inscription sociale : celle qui contient majoritairement des liens sociaux intergénérationnels familiaux d'une part et, d'autre part, celle qui contient majoritairement des liens sociaux construits « entre pairs ». Notons bien qu'il s'agit là des formes de socialisation « utiles » dans le champ qui nous intéresse (la relation de travail) : celles que les personnes interrogées ont évoqué lorsque la question des modalités de leur accès à l'emploi leur a été posée. Il n'est pas dit que les formes de socialisation mentionnées épuisent l'ensemble des contacts sociaux des personnes interrogées. Notre dichotomie est établie *ex post*. La question des modalités de l'accès à l'emploi a été posée de manière ouverte et codifiée *a posteriori*. Au sein de la première forme de socialisation, figurent les parents biologiques, oncles et tantes voire membres du lignage (pour peu que ceux-ci aient été qualifiés de parents par le répondant) tandis qu'au sein de la seconde, sont inclus les amis, voisins ou collègues. Cette distinction qualitative simplement binaire est justifiée en partie par les limites de l'enquête. Nous agrégeons ensemble les « aînés » familiaux d'une personne car nous n'avons pas la possibilité d'apprécier très finement la nature exacte des liens de parenté qui unissent les personnes. Cette simplification ne satisferait certainement pas un anthropologue. En Côte d'Ivoire en effet, la distribution des rôles des « aînés » est complexe. Il est fréquent qu'un enfant ne soit pas élevé sous le toit de ses parents biologiques mais, par exemple, dans des sociétés matrilineaires, chez son oncle maternel (cf. encadré 2.1. sur le confiage). Dans le même ordre d'idée, la notion de relations construites « entre pairs » mêle assurément grossièrement plusieurs « champs » sociaux distincts (professionnels, amicaux voire confessionnels) où sont susceptibles de s'accumuler des formes variables de capital. La « parité » entre les personnes n'est, de plus, pas totalement garantie ; comme nous le verrons, des asymétries sont possibles, au point que nous insérerons à l'occasion une troisième forme de socialisation correspondant à une relation de type « patron-client ». Nous maintenons toutefois notre dichotomie des formes d'inscription sociale en l'état car elle nous semble utile d'un point de vue microéconomique. A travers l'opposition liens intergénérationnels familiaux/liens construits entre pairs, nous cherchons à saisir l'étendue de l'ouverture de l'espace social potentiellement utilisable par les agents pour accéder à un emploi. Les liens intergénérationnels familiaux sont nécessairement plus étroits que ne le sont les relations construites entre pairs. Notre classification dichotomique rejoint partiellement, en ce sens, celle qu'a formulée Granovetter, M. (1973). Son approche du rôle des réseaux dans l'accès au travail distingue les « liens forts » des « liens faibles » connectant les personnes entre elles. La « force » des liens sociaux dépend « du temps consacré, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité et des services réciproques » (p. 1361) compris dans une relation inter-individuelle. Cette « force » pourrait en fait être mesurée sur une échelle continue. Dans son article de 1973, Granovetter remet à plus tard cette entreprise de mesure. Les liens faibles sont dotés d'une plus grande efficacité dans l'accès à l'emploi que ne le sont les liens forts. Ils

sont en effet les seuls à pouvoir former des « ponts » (*bridges*), c'est-à-dire des liaisons au sein d'un réseau constituant l'unique chemin entre deux points. Ils sont ainsi les seuls à pouvoir acheminer vers un agent des informations (sur les opportunités d'emploi notamment) qui ne circulent pas déjà, de manière redondante, au sein de son réseau de liens forts. Il est assez intuitif de ranger les liens « intergénérationnels familiaux » du côté des liens forts. On ne peut toutefois aussi mécaniquement situer les liens « construits entre pairs » du côté des liens faibles. Des liens construits entre pairs peuvent être « forts » au sens de Granovetter mais on verra plus bas qu'ils ne guident pas vers les mêmes situations professionnelles que les liens intergénérationnels parce que des règles de coordination différentes y sont vraisemblablement attachées. Ceci fera au passage apparaître que les liens sociaux sont plus que de simples canaux par lesquels l'information transite.

Soulignons que, chez Granovetter, les relations sociales ont des effets sur le bien-être des individus : elles affectent notamment les chances de trouver des emplois dont les salaires peuvent d'ailleurs varier ; les liens faibles sont non seulement plus performants que les liens forts dans la recherche d'emploi mais ils mènent aussi à des postes mieux payés. Si les formes de socialisation que nous observons affectent le bien-être des individus que nous avons interrogés, c'est en les « guidant », de manière plus ou moins certaine, vers l'une des trois modalités d'embauche que nous avons identifiées. Nous avons déjà signalé cependant les difficultés attachées à l'entreprise de hiérarchisation des formes d'emploi sur une échelle de bien-être. Notre approche par les règles ne rend pas les régimes observés nécessairement commensurables.

Encadré 2.1. Le confiage d'enfants en Côte d'Ivoire

Beaucoup d'enfants de Côte-d'Ivoire ne vivent pas sous le toit de leurs géniteurs ; ils sont hébergés par des parents non biologiques ou des proches. Cette pratique ancienne est appelée « confiage ». Très schématiquement, pour les auteurs qui l'ont étudié, le confiage peut avoir quatre types de justifications économiques, variables selon l'âge des enfants et leur capacité à créer des revenus et selon que le ménage accueille ou envoie l'enfant dans un autre ménage (Ainsworth, M. (1998) ; Serra, R. (2000)) : la mise à disposition de main-d'œuvre gratuite, la scolarisation à moindre frais (là où les frais d'écologie sont plus faibles), la prise en charge des nourrissons, l'assurance (on répartit géographiquement les membres de sa famille pour alléger les risques). Le confiage est légitimé, d'après Guillaume, A., *et al.* (1997) par l'idée selon laquelle les enfants appartiennent au lignage et non pas seulement aux parents biologiques.

République de Côte-d'Ivoire (2000a) évalue à 13 pour cent, en 2000, la proportion d'enfants non-orphelins de 0 à 14 ans vivant ailleurs que chez leurs parents biologiques. Ce chiffre monte à 21,5 pour les 10-14 ans. Les filles sont plus touchées par le confiage que les garçons : il concerne 14,8 pour cent des premières et 11,4 pour cent des seconds dans la tranche d'âge 0-14 ans. Le phénomène n'a pas la même amplitude selon les régions du pays : il touche de 6,8 pour cent (région Nord) à 21,5 pour cent (région centre) des enfants. A Abidjan, sa prévalence est de 13,4 pour cent. Les démographes ont surtout insisté sur deux fonctions du confiage, non nécessairement exclusives : la minimisation des coûts de scolarisation et la redistribution entre ménages d'un même lignage de main-d'œuvre dépendante. Le recours au confiage semble évoluer au cours des dernières années : une étude de cohorte à Sassandra, sur la Côte Est du pays, laisse supposer un regain de la scolarisation primaire à proximité du village d'origine (plutôt qu'à Abidjan ou dans d'autres grands centres urbains régionaux) pour les enfants biologiques. De même, sans qu'il soit possible de chiffrer rigoureusement cette tendance, le solde des flux de confiage d'enfants entre ménages urbains et ménages ruraux pourrait avoir changé de signe à partir du milieu des années 90 : les jeunes citadins seraient de plus en plus nombreux à suivre leur scolarité primaire hors des villes, où les frais de scolarisation sont moindres. Un constat similaire a été établi par Labazée, P. (1996) et Dubresson, A. (1995). Scolariser les enfants des villes dans les zones rurales permet de maintenir de bons taux de scolarisation primaire. Il n'en demeure pas moins que l'accès aux formations et aux structures les plus performantes, situées en ville, devient de plus en plus étroit. Le confiage répond aussi à des besoins de main-d'œuvre domestique. Les taux de scolarisation des enfants biologiques sont - à quelques exceptions régionales près - supérieurs à ceux des enfants confiés. Dans une étude auprès de 200 ménages de Korhogo, Labazée, P. (1996) constate une plus large mise au travail des enfants confiés par rapport aux enfants biologiques. D'après Guillaume, A., *et al.* (1997), dans le quartier de Yopougon, à Abidjan, 60 pour cent seulement des enfants confiés sont scolarisés alors que 90 pour cent des enfants biologiques le sont. La situation est pire encore pour les filles confiées de cette même commune : seules 48 pour cent d'entre elles fréquentent l'école. Les autres sont vraisemblablement placées comme aides familiales voire comme « bonnes ». Cette dernière situation peut d'ailleurs correspondre à une forme de travail n'ayant plus rien à voir avec l'échange intra-familial de prestations et s'apparenter à de l'esclavage pur et simple s'appuyant sur des filières de recrutement structurées à des fins pécuniaires (cf. Jacquemin, M. (2002)).

En période de crise, l'effet du confiage n'est pas univoque : il limite le mouvement de déscolarisation de certains enfants et précipite la mise au travail d'autres jeunes, parallèlement au déploiement de pratiques pluriactives exigeant la délégation de responsabilités (tenue de petits commerces par exemple). Labazée, P. (1996) note qu'un cinquième des ménages korhogolais ont, en 1992, accueilli moins d'enfants que par le passé tandis que 28 pour cent d'entre eux affirment l'exact contraire. Tous déplorent pourtant, sur la même période, une chute considérable de leur niveau de vie.

Le confiage apparaît au final comme une institution aux usages multiples et très flexibles. On pourrait argumenter que son efficacité provient largement de son caractère équivoque ; il est une sorte de contrat incomplet, adaptable aux états changeants de la nature et aux besoins qu'ils engendrent chez les ménages (Favereau, O. (1997)).

Les tableaux 2.11., 2.12. et la régression du tableau 2.13. contiennent l'ensemble des résultats que nous commentons dans cette partie. Le premier précise la manière dont les travailleurs des différentes classes de travailleurs ont obtenu leur emploi. Quatre modalités sont prévues. Trois d'entre elles sont bâties sur la dichotomie liens intergénérationnels familiaux/liens construits entre pairs : les employés peuvent avoir été directement embauchés par un parent ; ils peuvent avoir été embauchés par un patron qu'ils ne connaissent pas et choisi par leur parent (nous considérons que, dans ces deux cas, les liens sociaux pertinents dans l'accès à l'emploi sont « assignés ») ; ils peuvent aussi avoir été recrutés grâce à la recommandation d'amis ou par un patron qu'ils connaissent déjà (ce sont alors les relations « construites » qui sont opérantes). Sans recourir ni à l'une, ni à l'autre forme des liens sociaux, les travailleurs peuvent avoir obtenu leur emploi en se présentant auprès d'un patron qu'ils connaissent déjà (la relation sociale mobilisée est alors souvent intergénérationnelle mais pas familiale ; elle construite mais pas avec un pair) ou à la suite d'une « candidature spontanée » : ils se sont présentés seuls sur le lieu d'activité et ont sollicité directement son patron.

Le tableau 2.12. cherche à préciser les formes de « solidarité » dont bénéficient les travailleurs de l'enquête, ce qui constitue un nouvel indicateur des formes pertinentes (d'un point de vue économique) de la socialisation des agents. Nous relevons le degré de participation des personnes aux charges locatives de leur habitat (la plupart des personnes interrogées loue des pièces dans des « cours communes »), indiquons si elles ont la possibilité, en plus de leur activité principale, d'obtenir des revenus (petits contrats à compte propre le week-end par exemple) ou si elles reçoivent l'aide financière de proches (en règle générale des parents). Nous attachons également de l'importance à l'éventualité que les personnes interrogées participent à des dispositifs informels d'assurance ou de crédit solidaire par le biais de tontines ou de l'adhésion à des associations de ressortissants d'un même village. Les tontines – dont les règles sont variables – consistent schématiquement en des systèmes d'épargne mis en place dans des petits groupes de personnes (souvent moins de dix). Chaque membre de la tontine met au pot une somme convenue d'avance dont le total est versé aux contributeurs, à tour de rôle, de période en période. La « mise » récoltée peut servir à divers usages comme l'achat de petit matériel électroménager. Elle peut également être utilisée pour répondre à des imprévus. Les associations de ressortissants d'un même village ont pour principale fonction d'organiser les funérailles d'un membre de la communauté (collecte des dons, mise en place logistique...). À Abidjan, les funérailles font l'objet d'une organisation très complexe à laquelle chacun est tenu de participer financièrement et physiquement, plus ou moins lourdement selon les liens qu'il entretenait avec le défunt. Les contributions sont relativement codifiées et échelonnées selon les ressources de chacun. Les funérailles sont l'occasion pour chacun d'afficher sa position sociale en

pratiquant une forme de potlatch qui consiste à publiquement faire montre de générosité maximale⁵². L'appartenance à une association villageoise est au cœur d'enjeux cruciaux de positionnement social ; elle rend éligible à la solidarité de la communauté d'origine. Le tableau 2.12. indique enfin - dans l'intention de signifier la réciprocité que supposent les éventuelles solidarités repérées - si les individus interrogés ont eu l'occasion par le passé de recommander un de leurs amis auprès d'un patron. Peut-on situer les variables exposées dans le tableau 2.12. d'un côté ou de l'autre de la dichotomie liens sociaux intergénérationnels familiaux/liens sociaux construits entre pairs ? Nous n'avons pas fait préciser aux répondants de l'enquête l'origine des transferts dont ils bénéficiaient éventuellement. Dans bien des cas, ceux-ci ont toutefois précisé qu'ils avaient une provenance familiale. On interprètera donc la captation de transferts monétaires comme le signe d'une socialisation de type prioritairement « intergénérationnel familial » (ce qui est cohérent avec les autres résultats que nous présentons plus bas). La participation à une tontine ou association villageoise, par ailleurs, sera plutôt rattachée à un recours aux liens construits. Ceci est évident dans le cas des tontines, moins dans celui des associations villageoises. Il est probable que des membres âgés de la famille des personnes contribuent également aux associations villageoises mais ceux-ci n'y sont probablement pas majoritaires.

Tableau 2.11. Les modalités de l'embauche (pour cent)

Modalités de l'accès à l'emploi	Travailleurs rémunérés (n=115)	Apprentis payants (n=60)	Travailleurs non rémunérés (n=47)
Patron parent	19	8	43
Patron non parent mais intermédiation parentale	6	52	43
Patron non parent - amis comme intermédiaires	25	20	7
Patron non parent déjà connu	17	0	0
Patron non parent, non connu, sollicité directement	33	20	7

⁵² Vidal, C. (1991) a analysé en détail les associations villageoises et insiste sur le caractère impératif de la participation aux funérailles. Se dérober à cette obligation relèverait du « suicide social » (p. 88) y compris, ajoute-t-elle pour les plus « weberiens » des entrepreneurs. La sanction collective serait immédiate pour quiconque ne jouerait pas le jeu : « Si, lors d'une réunion, [le non participant] se mêle de donner son avis, quelqu'un le fera taire : "toi, tu n'auras même pas 500 francs pour m'enterrer !" Et nul ne se risque, volontairement, à perdre le droit à la parole : outre la "honte", cela signifie tout simplement compter pour rien et donc ne plus compter sur personne, être exclu du système d'assurance minimum constitué par les divers cercles de l'entourage citadin » (p. 88). Les plus pauvres sont ceux qui ont le plus à perdre de l'exclusion de ce type de dispositif : « l'insolvabilité signifie le bannissement de la communauté symbolique » (p. 98).

Tableau 2.12. Charges supportées, participation aux dispositifs de « solidarité » et transferts financiers reçus (pour cent)

	Travailleurs rémunérés (n=119)	Apprentis payants (n=60)	Travailleurs non rémunérés (n=47)
Participe aux charges de logement du ménage	53	3	4
Dispose de revenus hors transferts et hors activité principale	43	38	43
Reçoit l'aide financière de proches	11	90	62
Adhère à une association villageoise, mutuelle...	48	30	38
A déjà recommandé un ami auprès du patron actuel	46	0	5

2.6.2. Travail rémunéré : clientélisme et mutualisation des risques entre pairs

Dans le tableau 2.11., nous observons qu'un peu plus de 4 ouvriers rémunérés sur 10 s'est appuyé sur un réseau de connaissances non familiales pour obtenir son emploi. Ces connaissances sont des amis, des ressortissants de leur quartier (schématiquement : des « pairs ») mais aussi des patrons avec lesquels ils ont déjà eu l'occasion de travailler auquel cas les positions relatives des parties de la relation d'emploi sont asymétriques. Un quart de ces ouvriers été embauché directement par un parent ou a recouru à l'intermédiation familiale pour obtenir son emploi. Enfin, un tiers des travailleurs rémunérés affirme avoir été recruté en se présentant seul au près d'un patron. Si cette dernière démarche est spontanée, il ne faut pas toutefois conclure au caractère purement aléatoire de la rencontre entre le travailleur et son patron : certaines des personnes interrogées sur les chantiers ont ainsi expliqué qu'elles s'étaient adressé à ce patron en particulier parce qu'elles avaient entendu parler leur langue sur le site : un lien préalable a face-à-face, si ténu soit-il, semble avoir présidé à la rencontre des parties de la relation d'embauche. Précisons que la candidature spontanée est adoptée par les manœuvres bien plus que par les ouvriers.

On conclura donc à la nature principalement socialisée de l'accès au travail des employés rémunérés en considérant cependant que des formes anonymes de recrutement sont pratiquées, d'autant plus

fréquemment que les besoins en qualification sont faibles⁵³. La forme de socialisation opérante est de plus prioritairement « construite ». La famille n'intervient que de manière limitée au bénéfice de l'employé. Il n'est pas dit toutefois qu'elle est absente des contacts sociaux des individus en général ; elle est simplement « inutile » dans leur accès immédiat aux revenus. Si l'on se reporte au tableau 2.12., ce constat se confirme : les travailleurs rémunérés ne bénéficient que très peu de transferts financiers. Ils sont nombreux par contre à participer à une tontine ou à adhérer à une association villageoise, ce qui souligne de nouveau leur recours, pour des activités économiques aux relations sociales construites. Une hypothèse relative au lien que ces travailleurs entretiennent avec leur famille, expliquant son absence de nos tableaux mais pas dans l'existence des intéressés pourrait être que ceux-ci sont, plutôt que des bénéficiaires nets, des contributeurs nets à la « solidarité » familiale. Notre enquête n'a malheureusement pas étudié ce point.

De quelle nature sont les arrangements que les travailleurs rémunérés mettent au point avec leurs connaissances extra-familiales ? Il nous semble que la réciprocité soit la règle qui les caractérise le mieux. Celle-ci s'incarne dans la participation aux tontines ou le « renvoi d'ascenseur » auquel procèdent les ouvriers en recommandant l'un de leurs amis auprès d'une patron. Ces deux comportements sont mesurés par l'enquête. Les monographies réalisées sur place (dont certaines figurent en annexe 6. et d'autres dans l'encadré 2.2. ci-dessous) nous permettent d'affiner ce constat. Les services rendus non « tarifés » (pas nécessairement en termes monétaires) n'existent pas. Si rien ne semble obliger qui que ce soit à « rembourser » ou rémunérer un intermédiaire pour le service qu'il rend dans l'accès au travail, il n'en reste pas moins qu'on se charge de rappeler à l'intéressé les services qui lui ont été rendus. Un des tâcherons que nous avons rencontrés rappelle à chacun, publiquement, lors des remises de paie, à qui il doit éventuellement son embauche. Ceux qui ne jouent pas le jeu de la réciprocité risquent de « gâter leur nom », d'altérer leur réputation.

La réciprocité n'est pas nécessairement associée à la symétrie des positions des participants. On a vu que les liens d'interconnaissance efficaces dans l'accès à l'emploi, entretenus dans la durée, pouvaient exister entre des patrons et des ouvriers. On parlera alors de relation patron-client c'est-à-dire « d'une amitié asymétrique, volontaire et instrumentalisée dans laquelle des biens et services non comparables sont échangés pour le bénéfice mutuel⁵⁴ » (Tellis-Nayak, V. (1983), p. 67). Balandier, G. (1969) oppose la relation de clientèle à d'autres formes de relation de dépendance présentes dans les sociétés africaines (notamment familiales) en lui appliquant les propriétés suivantes, absolument conformes à notre contexte :

⁵³ De la même manière, Assaad, R. (1993) constate qu'en Égypte, dans le bâtiment, le marché du travail non qualifié abrite des rencontres plus anonymes que ne le sont celles du marché du travail qualifié qui reposent essentiellement sur des guildes et le principe de cooptation.

⁵⁴ Nous aurions pu également retenir la formulation de Platteau, J.-P. (1995), un peu moins précise que celle de Tellis-Nayak : la relation patron-client est « une relation asymétrique, étalée dans la durée et comprenant de multiples facettes incluant une forte dimension affective et portant sur un vaste domaine aux contours mal définis » (p. 767).

1) on entre dans la relation par choix, 2) « le caractère contractuel du lien [...] est attesté par des signes matériels », 3) le rapport est établi hors de la parenté, « entre partenaires inégaux et de quelque manière « étrangers » » (p. 328). Un rapport de tutelle plus ou moins exclusive et pouvant verser dans l'exploitation de la partie dominée s'instaure donc dans la relation patron-client. On incorporera plus loin cette situation dans une séquence dynamique d'acquisition de l'autonomie. Se mettre au service d'un patron bien inséré dans un milieu professionnel donné, pour une période relativement longue, peut en effet être interprété (du côté de l'offre de travail) comme un moyen d'accéder à des opportunités d'emploi, de développer des réseaux sociaux tout en disposant d'une protection contre les aléas d'une activité non continue. En annexe 6 de cette thèse, figurent les comptes-rendus de certaines des biographies professionnelles que nous avons recueillies qui, très fréquemment, contiennent une séquence de ce type.

En relevant la socialisation de l'accès à l'embauche caractéristique des travailleurs rémunérés, nous avançons dans notre compréhension de la cohérence propre à cette modalité particulière de mobilisation du travail. Notre interrogation principale portait sur la capacité des acteurs concernés à faire face aux fluctuations de leur activité et, par conséquent, de leurs revenus. Nous pensons avoir mis en évidence ici un des mécanismes qui permet ce lissage – sans nécessairement parier sur son efficacité complète : le principe de réciprocité. Celle-ci se déploie alternativement entre pairs ou entre « patrons » et « clients ». Elle prend la forme concrète de la recommandation ou de la participation à des associations à vocation mutualiste. Si les règles de l'échange de travail *stricto sensu* (à commencer par le salaire) relèvent, comme nous l'avons vu, d'une coordination marchande très poussée (à la manière du louage de service) et sans aucune marge de négociation sur les prix, il semble bien qu'elles s'adosent à des dispositifs sociaux de mutualisation des risques.

Encadré 2.2. Quelques exemples de la « socialisation » de l'accès aux contrats chez les ouvriers du bâtiment

Nous restreignons ici nos exemples à ceux qui concernent les ouvriers. D'autres ont été collectés à propos des tâcherons (c'est-à-dire au « rang hiérarchique » supérieur de la profession). Certains d'entre eux figurent en annexe 6. de ce travail. Un des éléments qui différencie la « socialisation » des tâcherons des celles des ouvriers est que les premiers se sont souvent connus lors de « l'âge d'or » de la construction abidjanaise, à la fin des années 70, alors qu'ils étaient salariés des grandes sociétés chargées des immenses chantiers gouvernementaux (comme le quartier des affaires, sur la commune du Plateau).

Kiosques. Dans la commune populaire et densément peuplée d'Adjamé, il existe des bars (« kiosques ») autour desquels sont attablés des ouvriers de différents corps de métiers. L'un d'entre eux est baptisé « l'ONU » par ceux qui le fréquentent. La clientèle du quartier sait qu'elle trouvera là des plombiers, maçons, carreleurs... Une règle tacite prévaut parmi les ouvriers : ne jamais prendre le contrat d'un camarade. Si un client cherche un ouvrier en particulier, momentanément absent, aucune des personnes présentes ne cherche à proposer ses services en remplacement ; on s'efforce plutôt de trouver l'ouvrier sollicité le plus vite possible. Si le client ne recherche pas quelqu'un en particulier, les travailleurs présents désignent celui qui exécutera le contrat en fonction d'arrangements internes. Celui qui exécute le contrat n'est pas nécessairement celui qui en perçoit la recette. L'historique des services que se sont rendus les ouvriers réciproquement affecte l'arrangement présent. Le kiosque fait aussi office de centre d'information : un ouvrier y récupère les éventuels messages qui lui ont été adressés et est tenu au courant des possibles propositions de marché le concernant. L'arrivée d'un nouvel ouvrier au kiosque ne va pas de soi ; elle est conditionnée à l'accord de ses autres membres et nécessite généralement une forme de cooptation. Assaad, R. (1993) a remarqué des organisations similaires (les « coffee-house ») en Égypte.

Collusion avec les quincailliers. La collusion avec des fournisseurs de matériaux de construction, carrelage etc. est une variante du kiosque. Nous en avons trouvé un exemple dans le même quartier d'Adjamé. Elle met en présence des ouvriers et de « gros » (par l'activité) quincailliers du quartier (d'origine libanaise, en l'occurrence). Au lieu de se trouver autour d'un comptoir, les ouvriers du bâtiment sont installés sur des bancs situés immédiatement à la sortie des magasins tenus par les fournisseurs. Le patron suggère à qui commande ou achète des matériaux de construction d'employer par la même occasion un travailleur susceptible de réaliser les travaux projetés. Le choix se fait selon le degré de confiance accordé par le quincaillier à l'ouvrier mais également sur le nombre de clients rabattus par un ouvrier sur le quincaillier. A chaque nouveau client guidé vers le fournisseur, l'ouvrier prend une commission et augmente son crédit auprès du Libanais.

Gangs. Nous avons rencontré ce type d'association à Yopougon. Il s'agit de groupes organisés de jeunes travailleurs pas ou peu qualifiés sillonnant les quartiers en construction pour y effectuer les tâches intensives en main-d'œuvre, notamment le coulage des dalles qui requiert un effort physique important qui ne peut-être interrompu une fois enclenché. Ils opèrent sous la responsabilité d'un chef et affublent leur regroupement de noms empruntés aux films d'action. Evers, H.-D. (1989) relève le même type d'organisation collective à Jakarta.

2.6.3. Apprentissage payant et intermédiation parentale ou amicale

Les apprentis sont très majoritairement embauchés par des patrons avec lesquels ils n'ont aucun lien familial et qu'ils ne connaissent pas non plus préalablement. La première rencontre des parties avec ce patron est néanmoins majoritairement organisée par l'un des parents du jeune travailleur (plus d'une fois sur deux) et, dans une moindre mesure, l'un(e) de ses amis(ies) (deux fois sur dix). Par ailleurs, quand bien même la rencontre avec le patron ne relève pas de l'intervention exclusive des parents, le paiement des

frais d'apprentissage, lui, est très majoritairement familial (sept fois sur dix). Le détail de l'arrangement passé par les parents avec l'apprenti est souvent ignoré des apprentis⁵⁵. Ceux qui ne recourent pas au financement parental s'appuient sur des amis (« des sponsors » - il est relativement admis que les jeunes filles aient des amis « de cœur » et d'autres pour des mobiles plus intéressés, cf. Le Pape, M. et C. Vidal (1982)) ou sur les gains que leur procurent des petits travaux. Les apprentis payants sont en fait globalement une population dépourvue d'autonomie financière ; à 90 pour cent, ils sont bénéficiaires de transferts intergénérationnels monétaires.

Pouvons-nous, comme nous l'avons fait dans le cas des travailleurs rémunérés, préciser plus finement les règles de l'interaction entre les apprentis payants et ceux par qui ils ont majoritairement obtenu leur place (leurs parents) ? Nous n'avons pas, sur cette question, des réponses aussi nettes que pour les travailleurs rémunérés. Tout au plus, pouvons-nous affirmer que la situation des apprentis payants nous semble largement consentie (compte tenu de l'espace limité des choix post-scolaires de formation qui leur sont offerts). Ceci transparait, même si l'indicateur est assez imparfait, dans le fait que la quasi-totalité des apprentis payants se voient, dans un avenir plus ou moins proche, poursuivre leur activité dans la branche actuelle. L'analyse des biographies nous montrera toutefois plus tard que son avènement ne s'est pas fait du jour en lendemain, sans sacrifice préalable des intéressés : plusieurs jeunes filles ont ainsi indiqué avoir du offrir leurs services comme domestique dans ou hors de leur famille pour finalement bénéficier d'un concours pour leur formation.

La nature du lien social primordial pertinent dans l'explication de la situation professionnelle des apprentis payants n'est guère mystérieuse : il est familial et intergénérationnel. Les apprentis payants ne sont pas solvables individuellement mais leurs parents le sont, qui leur paient une formation. On notera que le patron qui accueille ces apprentis ne leur est généralement pas connu et n'est quasiment jamais un membre de la famille. Ceci est un nouveau signe probable de l'absence de connexions immédiates des ménages des apprentis payants avec les opérateurs du secteur informel urbain.

2.6.4. Travail démonétisé et mobilisation intrafamiliale des dépendants

Pour près de 9 travailleurs rémunérés sur 10, l'accès au travail est organisé familialement. Plus que dans les deux catégories vues précédemment, l'embauche est étroitement intrafamiliale : 4 fois sur dix. Les proportions de jeunes travailleurs placés par un parent auprès d'un patron non parent sont identiques. En matière de dépendance économique, les travailleurs non rémunérés présentent un profil assez proche de

⁵⁵ Ce constat rejoint les observations de Berry, S. (1983) dans le secteur de la mécanique au Nigeria.

celui des apprentis payants : ils bénéficient, pour la plupart, du support matériel familial, sans doute minimisé ici (comparativement aux chiffres reportés pour les deux autres catégories) par le fait que la question des transferts – dont le résultat apparaît au tableau 2.12. – concernait des concours extérieurs à la relation patron/employé. Mais comme le patron est ici lui-même souvent parent, les transferts pris en compte dans le cas des apprentis payants ou des travailleurs rémunérés sont, dans le cas des travailleurs non rémunérés, « absorbés » dans les termes de la relation d'emploi.

Les règles associées à la forme démonétisée de mobilisation du travail entre les travailleurs et leurs parents/patrons comporte une dimension certainement plus impérative que ne le sont celles qui concernent les apprentis payants et leurs parents/bailleurs. On a vu plus haut que la démonétisation des rapports d'échange de travail était souvent associée à une relation d'autorité. Cette dernière semble bien s'exercer avec fermeté dans le cadre du régime paternaliste. C'est dans ces situations que les témoignages de comportements violents ou arbitraires ont été le plus souvent enregistrés (certains exemples figurent dans les entretiens synthétisés en annexe 6.)⁵⁶. Bien que majoritaires, les travailleurs non rémunérés sont moins nombreux que les apprentis payants à vouloir poursuivre leur activité dans la branche actuelle. Nous émettons l'hypothèse, certes mal étayée par des éléments de preuve objective, que la contrainte familiale exercée sur les choix d'allocation du travail est plus lourde pour les travailleurs non rémunérés que pour les apprentis payants.

Les choses sont donc relativement claires désormais : le travail non rémunéré correspond à une mobilisation intrafamiliale de jeunes dépendants, directement auprès des parents biologiques ou sous forme de placement chez des parents plus éloignés.

2.6.5. Conclusion

L'accès aux trois régimes de mobilisation du travail élaborés au cours de ce chapitre transite massivement par des canaux « socialisés ». Deux formes de connexions sociales semblent pertinentes pour l'étude de l'allocation des agents à ces différents régimes. Parmi les travailleurs rémunérés sont activés des liens sociaux construits entre pairs, c'est-à-dire entre personnes du même métier, du même quartier etc. Ces

⁵⁶ Le rapport d'autorité est globalement fortement marqué dans les ateliers. Bien que ne distinguant pas deux modalités de mobilisation des apprentis, les observations qu'a faites Berry, S. (1983) au Nigeria, dans le secteur de la mécanique, au début des années 80 pourraient converger avec les nôtres : « les apprentis sont des travailleurs contraints (*bound labor*) pour la durée de leur formation. On peut exiger d'eux qu'ils fassent les courses ou qu'ils exécutent des tâches ménagères (c'est particulièrement le cas de ceux qui vivent avec leur maître) ; ils doivent obéir à leur maître au doigt et à l'œil à tout moment ; ils peuvent être corrigés par flagellation même si tous les maîtres ne recourent pas aux punitions corporelles » (p. 428, traduit et souligné par nous).

travailleurs mobilisent une règle de réciprocité des services rendus, parfois biaisée par l'asymétrie des positions des partenaires. La relation a alors de la forme d'une relation « patron-client ». De leur côté, les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés dépendent matériellement de leur famille qui se charge également de leur fournir une occupation professionnelle. Ceci est réalisé sur un mode « externe » dans le cas des apprentis payants - à qui on paie une (pseudo-)formation suivie dans l'atelier d'un patron non préalablement connu - et sur un mode « interne » dans le cas des travailleurs non rémunérés - mobilisés directement par leurs parents proches ou éloignés.

Les résultats ci-dessus se trouvent largement confirmés par les mesures figurant au tableau 2.13. Celui-ci présente une régression logistique polytomique dont la variable dépendante est la probabilité de figurer dans l'une ou l'autre des catégories identifiées selon le mode de socialisation privilégié dans l'accès à l'embauche. Divers contrôles sont opérés, selon les caractéristiques socio-démographiques des personnes. La catégorie de référence est le travail démonétisé. Les coefficients consignés dans le tableau indiquent donc le logarithme de la probabilité d'être concerné par l'apprentissage payant ou le travail rémunéré plutôt que par le travail démonétisé selon que l'on a ou non la caractéristique exprimée par la variable explicative. Il apparaît très clairement qu'à âge, sexe et nationalité égaux par ailleurs, les différentes modalités d'inscription sociale des agents utilisées dans leur accès au travail mènent, de manière significative, à des destinations professionnelles distinctes. Toute autre modalité d'accès au travail que la mobilisation parentale directe conduit vers l'apprentissage payant plus sûrement que vers le travail démonétisé. Par ailleurs, toute autre modalité d'accès au travail que celles faisant intervenir des parents (directement ou indirectement) conduit plus certainement vers le travail rémunéré que vers le travail démonétisé. L'association travail démonétisé/mobilisation familiale (par des aînés) est donc confirmée, de même que l'association travail rémunéré/liens construits entre pairs. La dépendance à l'égard des transferts familiaux figure aussi significativement du côté du travail démonétisé et du côté de l'apprentissage payant.

Les « affinités » respectives entre formes de socialisation et régime d'embauche sont désormais tirées au clair. Elles marient les couples suivants : parents proches et travail démonétisé, parents « bailleurs » et apprentissage payant, liens sociaux construits (avec degré d'asymétrie variable) et travail rémunéré. L'espace de socialisation des agents est d'autant plus ouvert à des connexions extra-familiales que l'on passe du travail démonétisé vers l'apprentissage payant puis de l'apprentissage payant vers le travail rémunéré. Un indicateur additionnel indirect pourrait mesurer cette ouverture variable des « mondes » de travail des agents des trois catégories que nous avons élaborées : pour se rendre vers leur lieu de travail (à supposé que tous les travailleurs utilisent peu ou prou le même mode de transport), les travailleurs non rémunérés mettent en moyenne 20 minutes, les apprentis payants : 26 minutes et les travailleurs rémunérés : 30 minutes.

Mentionnons pour finir un résultat de l'enquête qui découle très certainement de la teneur sociale massive

des « rencontres » entre patrons et employés que nous avons observées. Celui-ci tient dans l'homogénéité, en termes de nationalité, des travailleurs présents sur chaque site enquêté. Dans le bâtiment, chaque chantier accueille en moyenne 50 pour cent d'Ivoiriens. Ce chiffre s'élève à 67 pour cent dans la couture. Cependant, lorsque le patron est ivoirien, cette proportion passe à 70 pour cent et 95 pour cent dans le bâtiment et la couture respectivement. Le résultat est symétrique lorsque le patron est étranger : ce dernier n'embauche alors que 20 et 32 pour cent d'Ivoiriens respectivement dans le bâtiment et la couture. Les polarisations sociales sur une base nationale (et probablement aussi ethnique) que l'on constate, à l'échelon agrégé, sur le marché du travail figurent ainsi potentiellement comme le résultat inintentionnel des mécanismes microéconomiques locaux d'allocation du travail dont nous venons de rendre compte.

Tableau 2.13. Catégorie d'emploi et formes de socialisation

Log des probabilités d'appartenance aux différentes catégories d'emploi selon les diverses formes de socialisation		
	travail rémunéré vs. travail non rémunéré	apprentissage payant vs. travail non rémunéré
Sexe		
Masculin	3,90 ***	-1,85 ***
Féminin	Réf.	Réf.
Age		
22 ans et plus	-0,05	-0,78
Moins de 22 ans	Réf.	Réf.
Nationalité		
Ivoirienne	0,43	-0,09
Étrangère	Réf.	Réf.
Modalités d'embauche		
Patron non parent mais intermédiation parentale	-1,29 **	2,17 ***
Patron non parent - amis comme intermédiaires ou patron connu	2,26 ***	3,60 ***
Patron non parent, non connu, sollicité directement	2,71 ***	2,84 ***
Patron parent	Réf.	Réf.
Est membre d'une tontine/assoc. informelle		
Oui	0,49	-0,38
Non	Réf.	Réf.
Bénéficiaire de transferts de la part de proches		
Oui	-1,61 ***	1,37 **
Non	Réf.	Réf.
Constante	-3,28 **	-1,53 *
R ²		0,52
Observations		220

*** : significatif au seuil de 1% ; ** : significatif au seuil de 5% ; * : significatif au seuil de 10%. Réf. : catégorie de référence

2.7. CONCLUSION DU CHAPITRE : UNE QUALIFICATION *EX POST* DES REGLES DE MOBILISATION DU TRAVAIL ET DE « L'INFORMALITE »

Le souhait général exprimé au début de ce chapitre était, après avoir précisé les limites des classifications des situations professionnelles habituellement utilisées, de « qualifier » les arrangements de travail qui ont cours dans le secteur informel. Nous avons fondé notre approche sur l'identification des règles mobilisées dans les relations d'emploi. Le critère de la monétisation du rapport bilatéral patron/employé a servi à discriminer trois modalités d'organisation des relations d'emploi. Il faut souligner que celles-ci n'épuisent sans doute pas les manières informelles d'aménager les relations d'emploi dans l'ensemble du secteur informel ivoirien car l'échantillon grâce auquel notre typologie a pu être construite n'est pas représentatif au sens statistique. Les trois régimes de travail que nous avons isolés sont les suivants : le travail rémunéré, l'apprentissage payant et le travail démonétisé.

Le travail rémunéré correspond à une forme très ponctuelle de prestation d'un service aux contours bien définis contre une somme monétaire convenue d'avance et non négociable (surtout dans le secteur de la construction). Il comprend, largement par l'effet de notre échantillonnage, une rémunération à la journée. Aucune autre prestation n'est associée à cette rémunération et rien ne garantit la continuité dans le temps des « contrats ». La vulnérabilité est ainsi ce qui caractérise la situation des travailleurs rémunérés. L'apprentissage payant prévoit un transfert monétaire d'un jeune travailleur vers son patron en échange de la délivrance d'une formation. Le patron accorde parfois à ces apprentis une prise en charge de leur frais de repas. Le « puzzle » de l'apprentissage payant qui a été évoqué à la fin du premier chapitre reste entier après que nous ayons décrit les conditions dans lesquelles se déroule la formation : celle-ci n'est en rien un produit au contenu calibré et validé officiellement. Elle semble même être reléguée au second rang des priorités dans l'atelier, derrière les impératifs de la production. La question de savoir ce qu'achètent les apprentis payants se pose avec d'autant plus d'acuité que tout concourt à montrer que les coûts directs induits par le dispositif pédagogique tendent vers zéro. Le travail démonétisé, enfin, ne comprend, par définition, aucun transfert monétaire entre les parties de la relation d'embauche. Ce qui caractérise les travailleurs qu'il concerne est donc l'illiquidité de leur position. Leur situation apparaît à ce titre plus « verrouillée » que ne l'est celle des travailleurs rémunérés ou des apprentis payants. Les travailleurs non rémunérés jouissent tout de même de nombreuses prestations en nature, souvent panachées les unes avec les autres. Tâchons d'éloigner notre regard des règles locales multiples consignées dans notre analyse pour en extraire les principes communs de chaque régime d'emploi. Le travail rémunéré prend l'allure d'une transaction marchande portant sur une prestation de travail. Mais, dans le même temps, la précarité associée à cette situation requiert pour les travailleurs des moyens de se protéger contre les risques. L'apprentissage payant pourrait également être considéré comme une transaction marchande mais le fait que la qualité du bien sur lequel porte la transaction ne soit pas normée ne rend pas cette interprétation immédiate. Enfin, nous qualifions le travail non rémunéré de forme paternaliste de mobilisation du travail car une relation de dépendance personnelle semble préexister au rapport étroit d'embauche.

L'exposé des formes d'inscription sociale que les agents mobilisent éventuellement dans leur accès à l'emploi met en évidence que les face-à-face anonymes entre un employé et un employeur sont une modalité « d'appariement » pratiquement inexistante. A ce titre, on peut affirmer que l'allocation du travail dans le secteur informel n'est pas de type atomistique et stochastique. Par ailleurs, distinguer les natures de liens sociaux utilisés dans la mise au travail apporte en outre un éclairage décisif à l'analyse que l'on peut faire de chacun des régimes d'emploi. Le travail rémunéré, « marchand » dans la forme des transactions est en fait associé à une très forte « socialisation » des conditions d'accès aux contrats dont la vocation semble être de s'assurer mutuellement. Le pur anonymat ne concerne que les moins qualifiés des travailleurs. La socialisation « efficace » (c'est-à-dire celle qui facilite l'accès à l'emploi) des employés rémunérés est majoritairement construite. De son côté, le travail démonétisé repose en fait sur un lien de parenté entre patron et employé, évidemment préalable à l'embauche. Ceci valide *a posteriori* notre choix d'appliquer le label « paternaliste » à ce régime de travail. On apprend enfin que l'apprentissage payant résulte largement d'une stratégie des ménages des apprentis plus que des apprentis eux-mêmes. Par ailleurs, ces trois manières d'organiser les relations d'emploi sont le fait des publics différenciés. Travailleurs rémunérés et travailleurs non rémunérés ont des profils proches de ceux que l'on observe habituellement dans la frange informelle du secteur productif ivoirien : plutôt étrangers ou migrants nationaux récents, de parents agriculteurs ou petits patrons informels assez faiblement scolarisés. Les apprentis payants ont, de leur côté un profil, atypique pour ce secteur de l'économie : ils sont plus souvent ivoiriens et issus de parents employés du secteur moderne. Une partie non négligeable d'entre eux a en outre suivi des études secondaires, faiblement rémunératrices dans le secteur informel.

Les principales associations empiriques observées, reliant la formule d'embauche des employés, leurs caractères socio-démographiques et la forme de connexion sociale utilisée de manière modale dans leur accès à l'emploi sont résumées dans le tableau 2.14. Nous y avons adjoint une colonne précisant les principes normatifs mobilisés dans les interactions entre les travailleurs et les personnes par le biais desquelles ils ont obtenu leur emploi tels qu'ils nous ont semblé transparaître dans les monographies effectuées. Afin de distinguer les modalités de décision, toutes deux familiales, valables pour les apprentis payants et les travailleurs rémunérés, nous parlons, à propos des premiers, de tutelle « bienveillante » (ils se font offrir une formation) et, à propos des seconds, de tutelle « autoritaire ».

Tentons enfin d'émettre un point de vue normatif sur nos observations. Les emplois dépendants qu'offre le secteur informel sont-ils viables pour ceux qui les détiennent ? Le secteur informel a-t-il la capacité de former la main-d'œuvre jeune dans des conditions satisfaisantes ? Ce que nous avons vu – qui, rappelons-le, n'épuise sans doute pas les formes d'embauche présentes dans le secteur informel – conduit assez clairement vers une réponse négative. Le travail rémunéré concerne certes des travailleurs « libres » mais ne garantit pas des flux de revenus continus ni ne permet de se protéger d'interruptions involontaires de travail. Il n'inclut pas de « salaire indirect ». Des collectifs « solidaires » doivent combler ces lacunes dans la

couverture des travailleurs ; les travailleurs sont « libres » mais loin d'être « sans feu ni lieu ». Dans l'arrangement que nous avons qualifié de « travail non rémunéré », l'employeur est l'unique décideur des conditions matérielles d'existence de son employé. L'apprentissage payant, enfin, est une modalité de formation nettement déficiente. Être travailleur dépendant n'est pas un statut enviable. De fait, le destin professionnel « logique » (et souhaité par la totalité des personnes que nous avons interrogées) d'un actif informel consiste à s'installer à son propre compte, ce qui n'est possible qu'après qu'une accumulation minimale de capital ait été réalisée... au cours d'une activité dépendante faiblement rémunératrice et donc longue. Ces remarques mettent au passage en lumière le rôle central de la division intergénérationnelle du travail dans le fonctionnement du secteur informel : travailler à son compte n'est permis qu'une fois que l'on est devenu « vieux » ; ce statut est entretenu en recourant à une main-d'œuvre peu coûteuse « jeune ».

Le travail d'analyse microéconomique qui nous attend est maintenant relativement balisé. Celui-ci suivra une approche en coupe. Il porte pour l'essentiel sur l'inscription sociale des arrangements de travail qui ont été identifiés. Il consistera à préciser les déterminants possibles de l'allocation, par leur famille, des travailleurs les plus jeunes de notre échantillon - c'est-à-dire les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés - à des formules assez similaires du point de vue des contenus d'activités mais selon des modalités financières radicalement opposées. A propos des travailleurs rémunérés (les plus âgés de notre échantillon), nous chercherons à établir les raisons de leur participation à des mécanismes d'assurance mutuelle dont l'existence semble nécessaire à la viabilité de leur activité professionnelle principale.

Tableau 2.14. Synthèse des observations

Formule d'embauche	Population modale sélectionnée	Type modal de connexions sociales mobilisées professionnellement	Principes normatifs mobilisés
Apprentissage payant	« jeune* », filles, père employé	Relations familiales intergénérationnelles (intermédiation)	Tutelle « bienveillante»
Travail démonétisé	« jeune* », garçon, père agriculteur	Relations familiales intergénérationnelles (mobilisation directe)	Paternalisme - tutelle « autoritaire »
Travail rémunéré	« vieux* », père agriculteur	Proximités non familiales construites plus ou moins asymétriques	Réciprocité

* Les termes « jeunes » et « vieux » sont évidemment employés en termes relatifs, pour différencier les catégories. On rappellera que les apprentis payants et les travailleurs non rémunérés ont en moyenne 20 ans tandis que les travailleurs rémunérés ont en moyenne 25 ans.

Deuxième partie : interprétations microéconomiques des formes de mobilisation du travail identifiées : allocation intrafamiliale du travail des jeunes et dispositifs de protection mutuelle chez les travailleurs rémunérés

Notre objet est dorénavant d'inclure les associations statistiques constatées plus haut dans un cadre explicatif convaincant. A des fins de commodité, nous traiterons le cas des travailleurs domestiques non rémunérés et des apprentis payants (« jeunes ») de l'échantillon séparément de celui des travailleurs régulièrement rémunérés (« vieux »). Nous considérons que la décision qui concerne l'allocation du travail des « jeunes » est familiale ou plutôt que le cadre le mieux adapté pour rendre compte de leur allocation est le modèle unitaire, inspiré par Becker. Nous nous efforcerons de résoudre le « puzzle de l'apprentissage » signalé au chapitre précédent et de fournir les explications possibles de la mise au travail des enfants de ménage. Il s'agit d'autre part, pour ce qui concerne les « vieux » - dont nous supposons qu'ils sont engagés librement dans un rapport de travail - de présenter les origines et les motifs de la mobilisation par les agents des « solidarités » souvent, construites à des fins de protection contre les risques. Nous faisons appel, pour caractériser leur situation, aux modèles de partage des risques ou relatifs au lien patron-client.

CHAPITRE 3. LES ORIGINES DE LA DIFFERENCIATION DES MODALITES D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS « JEUNES » : LA CONSTRUCTION SOCIALE DES ALTERNATIVES HORS SCOLARITE FORMELLE

La différenciation des formes de mise au travail des jeunes est le phénomène que nous cherchons à expliquer ici. La première hypothèse que nous proposons d'évaluer est celle qui ne verrait dans la double formule « d'apprentissage » qu'une différence de modalités de paiement d'une formation dont le coût devrait être réparti conformément à la théorie beckerienne de l'apprentissage sur le tas. Dans un second temps, nous mettons en exergue le fait que les jeunes travailleurs de l'échantillon ont récemment quitté l'école et tâchons d'articuler leur situation présente avec leur choix de renoncer à poursuivre leurs études. Nous nous tournons donc vers la microéconomie du choix éducatifs et tentons d'évaluer la portée de ses prédictions à propos du contexte ivoirien puis, plus spécifiquement de nos observations. Nous nous apercevons que le régime d'apprentissage payant échappe largement au champ des phénomènes que peut couvrir la microéconomie et proposons une explication originale de son émergence.

3.1. CE QUE LA DIFFERENCIATION APPRENTISSAGE PAYANT/TRAVAIL NON REMUNERE N'EST PAS : UN AMENAGEMENT DU PAIEMENT DE L'APPRENTISSAGE SUR LE TAS

Une lecture superficielle - à notre sens - des éléments empiriques consignés au chapitre précédent concernant la mobilisation des travailleurs « jeunes » pourrait consister à voir dans la co-existence des deux formes d'embauche qui les concernent (apprentissage payant et travail non rémunéré) la simple expression du fait qu'ils paient différemment un même service acheté : la formation sur le tas. L'arrangement est donc identique dans les deux cas ; seules ses modalités de paiement varient. Cette interprétation est celle de

Velenchik, A.D. (1995) dont l'article est consacré à l'apprentissage informel dans un pays voisin de la Côte d'Ivoire, le Ghana. Son inspiration théorique est fournie par la modélisation de Becker, G.S. (1964) de l'apprentissage sur le tas.

Tout comme nous l'avons fait à propos d'Abidjan, Velenchik relève, qu'au Ghana, en 1992, les entreprises du secteur manufacturier – et notamment la petite confection - recourent abondamment à de la main-d'œuvre apprenante. Cette main-d'œuvre est en outre mobilisée selon deux modalités principales : dans un cas, les firmes exigent des apprentis qu'ils paient des frais, dans l'autre, elles n'attendent aucun versement. L'échantillon de Velenchik n'est pas tout à fait comparable au notre ; il comprend des firmes aux effectifs plus nombreux en moyenne ; il se peut d'ailleurs que celles-ci soient enregistrées auprès des autorités officielles. Contrairement à ce que nous observons, les firmes qui ne font pas payer de frais sont, dans l'étude de Velenchik, de plus grande taille que celles qui exigent un versement. Cela provient certainement du fait que nous n'avons pas retenu dans notre propre échantillon des entreprises à fonctionnement semi-industriel ou industriel. Schématiquement, les entreprises de grande taille de notre échantillon correspondent vraisemblablement aux entreprises de petite taille de l'échantillon de Velenchik.

Velenchik interprète la pluralité des contrats d'apprentissage comme suit. Après avoir noté que, dans le cadre de l'apprentissage, deux transactions ont lieu concomitamment (la fourniture d'un service de travail et la délivrance d'une formation), l'auteur indique que l'« on pourrait s'attendre à ce que les services de travail et de formation soient échangés directement et que des paiements soient effectués seulement lorsque la valeur des deux services soit inégale de sorte que les flux monétaires entre les parties correspondent à la différence entre les contributions respectives de l'apprenti (en travail) et du patron (en formation). Dans ce cas, il y aurait trois sortes d'arrangements : un paiement de la firme en direction de l'apprenti lorsque la valeur du travail dépasse celle de la formation ; un paiement de l'apprenti en direction de la firme lorsque la valeur de la formation dépasse celle du travail ; pas de paiement du tout lorsque les valeurs des deux services sont égales » (p. 456, traduit par nous). La justification théorique de ce raisonnement est empruntée au schéma beckerien d'apprentissage sur le tas qui prévoit les conditions dans lesquelles doit se répartir le coût d'une formation entre celui qui la reçoit et celui qui la délivre. Selon la nature de la formation délivrée, il peut être conforme à la rationalité économique de faire peser ce coût tantôt sur l'un, tantôt sur l'un et l'autre (Becker, G.S. (1964)). Une recrue sans formation fait en effet subir un coût à son employeur, qui provient non seulement des moyens pédagogiques mis en œuvre par la firme mais aussi du temps écoulé pour l'apprentissage qui n'est pas consacré au travail. Il se peut, par ailleurs, que le capital humain acquis dans la firme soit « général » (*general training*) ou « spécifique » (*specific training*). La formation est d'ordre général lorsqu'elle accroît la productivité d'un travailleur ailleurs que dans la firme où elle a été acquise. Elle est spécifique lorsque qu'elle n'accroît cette productivité que dans sa firme d'origine. Dans le premier cas, la firme formatrice n'a aucune garantie de conserver son travailleur formé et dont la formation est reconnue partout sur le marché du travail. Le bénéfice de la formation est tout entier « appropriable » par l'employé qui doit par conséquent en assumer le coût intégral. La firme doit, en

période d'apprentissage, déduire la totalité du coût de la formation du salaire qu'elle fixe à son employé (égalisé à sa – relativement faible – productivité marginale). La situation n'est pas aussi nette lorsque la formation transmise est spécifique. Une séparation de la firme et du travailleur formé en capital spécifique est préjudiciable aux deux parties. Rien n'oblige *a priori* la firme à rémunérer son travailleur formé à sa productivité marginale interne puisque celui-ci ne peut « vendre » ce qu'il a appris dans sa firme formatrice à d'autres employeurs. La même firme n'a cependant pas intérêt à se séparer de ce travailleur performant. Le coût de la formation est donc partagé entre firme et apprenti. Le second, une fois formé, est payé un peu plus que sa productivité sur le marché du travail. La part retranchée de la contribution à la production du travailleur en cours de formation pour couvrir le coût de l'apprentissage est donc plus faible – à productivité du travailleur et coût de la formation égaux – que dans le cas d'une transmission de capital humain général.

Comment Velenchik, A.D. (1995) utilise-t-elle ces résultats pour rendre compte de la variété des contrats d'apprentissage dans le secteur manufacturier ghanéen ? Que le capital humain transmis soit général ou spécifique, l'apprenti doit en assumer le coût, totalement (capital humain général) ou partiellement (capital humain spécifique). Mais – c'est l'apport de Velenchik - ce paiement peut être concrètement effectué au début, pendant ou à la fin de l'apprentissage selon la facilité d'accès au crédit des parties ou la perspective d'une prolongation, au-delà de la période initiale de formation, de la relation d'emploi qui dépend elle-même du degré de spécificité du capital humain transmis⁵⁷. Un transfert visible de l'apprenti en direction du patron est ainsi assimilé à un « financement par l'apprenti » : l'apprenti avance la somme qui doit couvrir le coût de sa formation et son salaire correspond normalement à sa productivité marginale. La situation dans laquelle l'apprenti ne paie rien à son patron (aucun transfert « visible », c'est-à-dire monétaire, n'est enregistré) peut en fait couvrir deux cas : celui où l'employeur décide de prendre en charge la formation pour en tarifier tout ou partie sur la période post-formation et celui où l'apprenti paie à mesure que la formation se déroule, sous forme de déductions de salaires. L'investigation empirique de Velenchik (seulement consacrée aux déterminants de la situation « financement par l'apprenti », la plus aisément identifiable) suggère que le choix de l'une ou l'autre formule d'apprentissage dépend des facilités de paiement des parties : un patron ayant des difficultés d'accès au crédit trouve dans l'avance que peuvent leur faire les apprentis un bon moyen de financer son activité tandis que les entrepreneurs plus installés n'ont pas ce besoin. Symétriquement, un apprenti peu solvable se satisfait de travailler à un tarif inférieur à sa productivité marginale.

La démarche de Velenchik appelle au moins deux remarques critiques. L'auteur postule premièrement, à

⁵⁷ Ces différentes solutions de paiement ne sont pas indifférentes en terme de risques de tricherie. Velenchik discute par ailleurs les diverses manières de remédier à ce problème (effets de réputation...) qui n'est pas central pour notre étude.

travers l'idée que l'apprentissage doit avoir un prix objectif que la formation délivrée est un produit « calibré » et « certifié ». Rien n'est moins sûr puisqu'on a vu que le diplôme délivré ne recevait aucun agrément officiel, que les durées de la période de formation étaient rarement spécifiées et que la décision de « libérer » l'apprenti était généralement soumise à l'arbitraire du patron, sur des critères pas nécessairement liées à la valeur « économique » de l'apprenti. On a vu plus haut, en effet, que les principes d'organisation de la production, fondées sur la confiance réciproque et le respect de l'autorité, ne s'accommodaient guère avec une perspective explicite d'acquisition de compétences. Par ailleurs, faut-il considérer que, dans la formation, est comprise la transmission des compétences « sociales » fort utiles dans le secteur informel telles que « l'art du crédit⁵⁸ » ou les méthodes adéquates de « poursuite » d'un mauvais payeur (sachant qu'il n'existe évidemment pas de recours juridique) ? On peut ainsi plaider, en s'inspirant de Thévenot, L. (1985), que Velenchik voit dans l'apprentissage une entité standardisée, évaluée par les parties en termes économiques alors même que celui-ci relève d'un autre ordre de grandeur (domestique ?), au moins au yeux des patrons. Les grandeurs économique et domestique seraient incommensurables. Thévenot, L. (1992) souligne bien que la catégorie socioprofessionnelle française « apprenti » est le résultat d'un long travail de conversion d'une catégorie initialement fondée dans l'ordre domestique. Mais quand bien même la formation aurait un prix « objectif », il nous semble ennuyeux que Velenchik s'interdise de penser que le paiement effectué par l'apprenti est peut-être supérieur à son coût réel. Velenchik ne mesure en fait ni le degré de spécificité du capital humain transmis ni le coût effectif de la formation pour le patron. Ces deux variables sont pourtant cruciales dans l'appréciation d'une possible sur-tarifcation de l'apprentissage aux apprentis. L'auteur se contente de supposer que la première change d'un atelier à l'autre et que la seconde est positive. Ce que paient les apprentis est quantitativement mesuré mais Velenchik postule que ce montant correspond très exactement au coût (pourtant inconnu) de l'apprentissage, pondéré par le degré de généralité du capital humain transmis : si les frais supportés par le jeune travailleur sont élevés, c'est que leur formation a un fort contenu en capital humain général et/ou que la formation qui leur est délivrée coûte cher - ce qui, au passage, valide toujours le modèle beckerien ! Ces deux assertions sont pourtant invérifiables. Notre propre réflexion sur ces points ne dispose pas d'éléments quantitatifs beaucoup plus précis que celle de Velenchik. Nous avons cependant mentionné aux chapitres 1 et 2 différents constats laissant entendre que les frais payés par les apprentis payants pouvaient difficilement être mis en rapport avec les coûts effectifs de la formation. Ce soupçon reste vrai quand bien même on jugerait que le seul capital humain transmis dans les ateliers est de type général – ce

⁵⁸ « l'art du crédit est une nécessité absolue des pratiques marchandes. La commerçante (ou le commerçant) qui contraindrait les acheteurs à toujours payer comptant ne pourrait en effet ni attirer, ni fixer une clientèle. Le problème est qu'il n'y a pas de règles formelles à ces pratiques, elles ne sont pas imposées par un code précis, elles relèvent de l'usage habile de certaines lignes de conduites publiques, d'une invention continue des formes de sociabilité adéquates » (Le Pape, M. (1997), p. 142). Si – hypothèse peu vraisemblable - Velenchik inclut ces compétences particulières dans le « capital humain » tarifé à l'apprenti, le constat - déjà évoqué - selon lequel la mise en contact avec la clientèle est une prérogative de l'apprenti toujours repoussée par le patron pourrait lui être opposé, confirmant que la délivrance de formation n'est décidément pas la priorité des petits patrons.

qui est tout à fait vraisemblable dans le cas de la couture⁵⁹ - : aucun plan ni support pédagogique n'est mis à la disposition des jeunes travailleurs, l'imitation s'y substitue ; aucun moment n'est véritablement consacré à la transmission des savoirs, les impératifs de la production sont toujours prioritaires, débouchant notamment sur l'affectation prolongée d'un « apprenti » à une tâche unique et peu qualifiée du processus de production ; les apprentis sont parfois sommés d'apporter leur propre outillage. Ce dernier constat est d'ailleurs effectuée par Velenchik elle-même : « dans de nombreux ateliers de couture, les apprentis non seulement paient des frais d'inscription et apportent leur propre machine à coudre, mais aussi s'acquittent de frais mensuels » (p. 457, notre traduction).

A la toute fin de son article, Velenchik imagine la possibilité d'une sur-tarifcation de l'apprentissage et de l'accaparement d'une rente par les entrepreneurs mais pour la rejeter aussitôt : « ce n'est que si les apprentis reçoivent moins que leur productivité à laquelle ont été déduits les frais d'apprentissage que les entrepreneurs augmentent leurs profits. Ce scénario n'est possible [...] que si les firmes disposent d'un pouvoir de marché. Compte tenu du nombre élevé de petites firmes engagées dans la formation d'apprentis dans toutes les branches, l'hypothèse du pouvoir de marché est peu vraisemblable » (p. 474, traduit par nous). Curieusement, en contradiction avec ce point semble-t-il, Velenchik signale au début de son texte que les frais de l'apprentissage sont une source importante de revenus pour les patrons, voire un moyen pour eux de garantir leur train de vie lorsque la demande est faible (p. 457). Si les frais d'apprentissage ne font que couvrir le coût de la formation (direct et d'opportunité), il n'y a pas de raison qu'ils affectent la part de la valeur ajoutée qui revient au patron. Nous souscrivons par ailleurs à l'idée que l'atomisation des unités de production ne leur permet pas de s'entendre délibérément sur le montant d'une rente à extraire de la population des apprentis. Nous explorons toutefois, à la fin de ce chapitre, une hypothèse qui ne passe pas par l'existence d'une collusion des entrepreneurs tout en maintenant l'idée que l'organisation de la transmission des compétences ne justifie pas les sommes qui y sont engagées par les apprentis. Notre explication sera d'ailleurs susceptible de rendre intelligible un phénomène que Velenchik mesure sans l'expliquer : le fait que les jeunes filles sont plus nombreuses que les garçons à devoir acquitter des frais d'apprentissage. Notre explication prend en compte, de plus, une spécificité de la population sous revue : celle-ci est récemment déscolarisée. A l'inverse, le modèle beckerien s'applique à toute forme d'apprentissage sur le tas et s'applique donc à tous les travailleurs indifféremment, pour peu que leur activité leur permette d'acquérir des compétences. Plutôt que d'interpréter la différenciation des formules de l'apprentissage comme une mesure purement « technique », une simple variété des modalités de paiement d'une unique formation supposée parfaitement calibrée, nous souhaitons remonter à l'origine

⁵⁹ La plupart des ateliers abidjanais fabrique des articles standards (« complets », uniformes d'écoliers, tailleurs) et leurs modes d'organisation de la production sont identiques. Savoir couper les vêtements, les assembler à la machine, faire les retouches, coudre un bouton, un ourlet etc. constitue l'essentiel des compétences requises pour être tailleur. Elles sont universellement reconnues dans les ateliers.

du choix des agents de s'insérer sur le marché du travail informel, c'est-à-dire, pour commencer, de leur choix d'abandonner l'école.

3.2. MICROECONOMIE DU CHOIX EDUCATIF DANS LES PAYS EN DEVELOPPEMENT, PERTINENCE POUR LE CONTEXTE IVOIRIEN

Dans cette partie, nous concentrons notre attention sur une série non exhaustive des causalités avancées par la microéconomie pour rendre compte des choix d'investissement scolaire ou, ce qui revient souvent au même pour les microéconomistes, de mise au travail des enfants : ces deux phénomènes sont habituellement considérés comme les deux modalités possibles d'affectation du temps des enfants ; ils sont par conséquent tous deux compris dans un unique processus de décision relatif au temps que passera un enfant à exercer l'une ou l'autre activité.

Nous discutons notamment les explications suivantes - non exclusives les unes des autres. Une première explication, appuyée sur l'idée que l'investissement scolaire est un choix de portefeuille, situe l'anticipation que font les parents du rendement de l'éducation au cœur des décisions familiales (Couralet, P.E. (2002) ; Vreyer, P. (de), *et al.* (1999)). Une seconde approche, largement fondée empiriquement et souvent adjointe à la première, considère que la pauvreté est la raison principale pour laquelle des parents font travailler leurs enfants. Se référant souvent au modèle fondateur de Basu, K. et H.V. Pham (1998), elle se fonde sur l'hypothèse d'imperfection du marché de l'assurance (Fitzsimons, E. (2002) ; Jacoby, H.G. et E. Skoufias (1997)) ou du crédit (impossibilité d'emprunt intra- ou inter-générationnel, cf. Baland, J.-M. et J.A. Robinson (2000) ; Couralet, P.E. (2002))⁶⁰. Ce versant de la littérature introduit au passage dans la littérature économique l'argument selon lequel faire travailler ses enfants peut être inefficace à l'échelon privé (du ménage) et non pas seulement collectif (l'éducation des enfants induit des externalités positives dont la société est privée lorsqu'ils travaillent), rompant avec la *doxa* économique existante. Selon une troisième approche, enfin, le travail des enfants peut découler du « paradoxe de la richesse » (Bhalotra, S. et C. Heady (2000)) : si le marché du travail présente des imperfections (que nous préciserons), un chef de

⁶⁰ Basu, K. et H.V. Pham (1998) postule la connexion entre pauvreté et travail des enfants par le biais de « l'axiome du luxe » selon lequel un parent ne fait travailler son enfant que si la subsistance même du ménage est en jeu ; si le revenu du ménage dépasse ce seuil de subsistance, le parent décide aussitôt de ne plus faire travailler son enfant. Cet axiome, complété par celui de la substituabilité, du point de vue de la firme, du travail des parents avec celui des enfants permet à Basu de préciser les équilibres possibles sur le marché du travail, à plus ou moins fort contenu en travail des enfants. Il s'agit *in fine* de souligner, en cas d'occurrence d'un équilibre « bas » (à fort contenu en travail des enfants), la légitimité d'une action étatique. Basu ne modélise donc pas l'investissement en capital humain des enfants : la décision des ménages de faire travailler les enfants ne repose pas sur l'arbitrage entre gains futurs et présents ; elle est statique et uniquement dépendante du seuil postulé par « l'axiome du luxe ». Baland, J.-M. et J.A. Robinson (2000) ; Couralet, P.E. (2002) ; Jacoby, H.G. et E. Skoufias (1997) modélisent explicitement l'investissement scolaire et, en quelque sorte, fondent au plan microéconomique « l'axiome du luxe ».

ménage détenteur de terres ou de capital productif est d'autant plus incité à faire travailler ses propres enfants que son exploitation est grande : le coût d'opportunité de l'éducation (le revenu auquel le chef de ménage renonce) s'accroît en effet avec la taille de son exploitation.

Aux côtés de ces explications désormais ancrées dans la littérature, figurent des analyses moins convaincantes à nos yeux, qui cherchent à interpréter, avec les outils de l'économie standard, des phénomènes significativement associés à la décision de scolarisation/mise au travail des enfants tels que le rôle positif que joue l'éducation des parents sur l'éducation des enfants ou les effets induits par le nombre et le sexe des frères et sœurs d'un enfant sur sa scolarisation. Le premier constat est analysé par les économistes en termes de préférences. Ces préférences seraient différentes chez le père et la mère et dépendantes de la longueur des études qu'ils ont eux-mêmes suivies. Un exemple faisant l'objet de mesures significatives est présenté par Glick, P. et D.E. Sahn (2000) à propos de la Guinée. L'intuition des auteurs est la suivante : « les parents éduqués ont de meilleures capacités à veiller à l'apprentissage de leurs enfants ce qui augmente le rendement de leur éducation par rapport à celui d'enfants de parents moins éduqués [...]. [Par ailleurs,] des parents éduqués valorisent vraisemblablement plus l'éducation de leurs enfants que ne le font des parents moins éduqués ; ainsi l'éducation du père et de la mère agira comme un « modificateur des préférences » (*taste-shifter*) dans les fonctions de demande de scolarisation » (p. 66-67, traduit par nous). Si les études économétriques montrent bien l'impact de la scolarisation des parents sur l'éducation de leurs enfants (et en particulier de la scolarisation des mères sur celles des filles), le rôle effectivement joué par les préférences paraît difficilement vérifiable en propre et semble, de ce fait, largement tautologique. Le même fait stylisé pourrait par exemple être interprété dans un cadre marxiste plus englobant. Il ne serait pas incompatible avec la vue selon laquelle les comportements éducatifs ne font que dériver des normes de la classe d'appartenance des parents dans le système productif. Bowles, S. (1972) donne une version (peu nuancée) de ce point de vue : « les enfants de parents occupant une place donnée dans la hiérarchie productive grandissent dans des ménages où les méthodes éducatives et peut-être même l'environnement physique tendent à développer des traits de personnalité correspondant aux qualités requises pour tenir le rôle professionnel occupé par les parents » (p. 225, traduit par nous). La scolarité d'un enfant est également affectée par son rang de naissance et les interactions entre garçons, filles et enfants non biologiques hébergés du ménage auquel il appartient. On a déjà relevé que le taux de scolarisation des filles était, en Côte d'Ivoire, sensiblement inférieur à celui des garçons (cf. Annexe 1.). Proteau, L. (1996) note bien que la famille est le premier lieu de « tri » de la population scolaire tandis que Labazée, P. (1996), à partir d'une étude de cas dans le Nord de la Côte d'Ivoire, signale que les enfants confiés et les jeunes filles sont les premiers à être retirés de l'école lorsque les moyens du ménage viennent à manquer. L'analyse économétrique de Grootaert, C. (1998) sur le travail des enfants en Côte d'Ivoire ne met pas en évidence d'effet clair de la présence de frères et sœurs sur la mise au travail d'un enfant mais montre nettement qu'être une fille accroît la probabilité de travailler. L'économie se livre sur ces points à des spéculations, hésitant à attribuer ces différences à des rendements de spécialisation intrafamiliale des tâches différenciés ou à des normes sociales (Fafchamps, M. et A.R.

Quisumbing (2003)). Nous nous concentrons ici sur les causalités de la décision travail des enfants/scolarisation que l'économie nous semble capable d'éclairer de manière pertinente.

Nous défendons dans un premier temps la légitimité d'appliquer à la décision d'abandon scolaire des travailleurs de notre échantillon un modèle de choix. Nous présentons ensuite les prédictions des modèles microéconomiques en matière de décision éducatives. Nous tâchons enfin d'en évaluer la pertinence dans le contexte ivoirien.

3.2.1. Est-il légitime d'appliquer à nos observations un modèle de choix ?

Est-il légitime de parler de choix dans les situations qui nous intéressent ? Notons d'emblée que les modèles que nous allons présenter incorporent (et se concentrent même sur) l'éventualité que le choix éducatif des parents concernant leurs enfants soit contraint par leurs ressources économiques. Le « choix » modélisé peut donc être parfaitement dicté par la nécessité économique dans laquelle se trouvent les ménages. Il est par contre une contrainte que les modèles qui vont suivre ne prennent absolument pas en compte : celle qui n'émanerait que du seul système éducatif, sous forme de renvoi (pour cause d'échec aux examens de passage notamment) ou de contingentement des places offertes. L'absence de choix serait alors caractérisée. Le retrait de l'école n'étant même pas décidé par les parents, aucun arbitrage ne peut être effectué entre poursuite de la scolarisation et travail. Les renvois pour cause d'échec aux examens sont précoces et nombreux en Côte d'Ivoire ; le contingentement des places offertes ne concerne que l'enseignement supérieur. Dans notre échantillon, 10 pour cent des apprentis payants ou travailleurs non rémunérés affirment avoir été renvoyés ; ce chiffre est, de plus, vraisemblablement sous-estimé car le renvoi signale un échec que les répondants peinent parfois à admettre. Selon Proteau, L. (1997), dès le milieu des années 60, se bâtit, malgré les intentions affichées par les autorités du pays de scolarisation à 100 pour cent, un système très sélectif de régulation des effectifs scolaires. Si l'entrée dans le cycle primaire s'élargit par paliers jusque dans les années 80, les taux d'admission au concours d'entrée en sixième (qui n'est que le premier sas de sélection d'un parcours scolaire qui en compte beaucoup d'autres et se clôt par un accès contingenté à l'enseignement supérieur), décroissent régulièrement jusqu'en 75-76 pour varier entre 15 et 20 pour cent jusqu'au milieu des années 80. En 1993, ce taux atteint 35 pour cent. On pourrait donc finalement conclure qu'une vaste majorité d'élèves de Côte d'Ivoire est sommée de se trouver une activité extra-scolaire du strict fait de l'organisation interne du système éducatif. Les parents seraient privés de marges d'arbitrage... et le modélisateur d'une quelconque légitimité à modéliser cet arbitrage. Ceci n'est toutefois vrai que dans la mesure où l'exclusion du système éducatif ne s'appuie que sur les stricts mérites scolaires des enfants, ces mérites étant eux-mêmes indépendants des efforts extra-scolaires consacrés par les parents à favoriser l'apprentissage de leurs enfants. Or il se trouve, qu'en Côte d'Ivoire, les titres scolaires et, par conséquent, les droits de poursuivre ses études, sont très largement monnayables. Ce qui pourrait constituer une contrainte extra-économique se mue en fait en contrainte économique. Un arsenal

de pratiques de contournement des obstacles au franchissement des classes et des cycles scolaires, faisant toutes l'objet d'une tarification, est en effet mis en œuvre par les ménages ivoiriens. On peut ainsi atteindre le lycée sans jamais avoir réussi un examen. Le Pape, M. et C. Vidal (1987) ; Proteau, L. (1996) recensent un certain nombre de ces pratiques. Il est ainsi possible d'acheter purement et simplement sa place dans la classe supérieure (on parle alors de « couloirs »). Les « prix » des promotions vers les différents niveaux de l'échelle scolaire (jusqu'aux concours administratifs en passant par le permis de conduire) sont connus de la plupart des élèves. On peut aussi obtenir auprès de l'Administration un « jugement supplétif », c'est-à-dire une modification de sa date de naissance afin d'éviter les limitations d'âge. La prostitution n'est, par ailleurs, pas qu'anecdotique. De manière plus indirecte, de nombreux ménages inscrivent leurs enfants rejetés du système public dans l'enseignement privé dans l'espoir de réintégrer, plus tard, l'enseignement public. Il apparaît bien que les contraintes sur le choix des parents spécifiquement liées à l'offre de scolarisation sont convertibles en contraintes économiques, d'autant plus aisément surmontables que les ménages sont riches. Finalement, ces remarques renforcent l'accent mis par les modèles économiques sur le rôle de l'accès à la liquidité. Il n'est pas sûr toutefois qu'un marché « pur » des voies de contournement existe : les proximités sociales ethniques, géographiques, confessionnelles pèsent probablement dans la fixation des prix. Le Pape, M. et C. Vidal (1987) relèvent très explicitement que « [le] fonctionnement [du système éducatif ivoirien] (l'inscription des élèves dans un établissement, leur passage de classe en classe, etc.) ne dépend que très partiellement de règles proprement scolaires et n'a guère d'autonomie par rapport à celui des autres secteurs de la vie sociale. Il est notamment très largement déterminé par les rapports personnels qui s'établissent entre les agents du système éducatif, les hommes politiques et les parents d'élèves » (p. 65). Mais les mêmes auteurs notent plus loin : « les échanges de biens et de services qui s'effectuent par le système du « couloir » sont soumis à des taux d'équivalence qui ne dépendent pas seulement des positions respectives des individus impliqués dans une transaction singulière. Il faudrait étudier l'univers du « couloir » comme un marché, déterminer les mécanismes dont dépendent les taux d'équivalence, le mouvement de ces taux et la nature des biens ou des services échangeables » (Le Pape, M. et C. Vidal (1987), p. 69).

3.2.2. La synthèse de Couralet (2002) : rendements de l'éducation et contraintes de liquidité

Notre guide dans la compréhension par la microéconomie des décisions éducatives des parents (par le biais d'une analyse du phénomène du travail des enfants) est la thèse de Couralet, P.E. (2002). Le travail de Couralet synthétise et formalise l'état de l'art sur ce sujet. Il permet de retrouver l'ensemble des explications dominantes du travail des enfants présentes dans la littérature microéconomique : « l'axiome du luxe » de Basu, K. et H.V. Pham (1998) y reçoit des fondements microéconomiques semblables à ceux avancés par Jacoby, H.G. et E. Skoufias (1997) et Baland, J.-M. et J.A. Robinson (2000) mais aussi plus généraux. De plus, Couralet s'efforce d'étendre son modèle de base pour prendre en compte le « paradoxe de la richesse » de Bhalotra, S. et C. Heady (2000) ou pour incorporer la possibilité de rendements de

l'éducation non formelle. De toutes les contributions sur le travail des enfants, la thèse de Couralet est aussi celle qui insiste explicitement le plus sur le rôle joué par les rendements de l'éducation. Elle propose de surcroît une discussion éclairante sur le bien-fondé empirique de la mesure habituelle de ces rendements. Précisons les caractéristiques et hypothèses du modèle de Couralet.

3.2.2.1. Champ d'application et hypothèses de base

Le modèle que nous étudions se restreint tout d'abord à la manière dont se forme la demande d'éducation. Il ne traite pas directement de l'offre bien que la qualité du système scolaire soit incorporée dans le programme de décision des ménages par le biais de leur anticipation des rendements de l'éducation. Le modèle ne couvre par ailleurs pas la décision d'avoir des enfants ; la fertilité des ménages est exogène⁶¹.

La première des hypothèses du modèle est que toutes les décisions qui concernent les enfants sont prises par les parents. Le modèle de référence est donc le modèle unitaire beckerien dans lequel une seule fonction d'utilité est prise en compte, celle du chef de ménage dont l'utilité dépend tout à la fois de sa consommation personnelle et de l'utilité des membres de son ménage (pondérée par son degré d'altruisme). Dans le modèle unitaire, l'altruisme est requis du seul chef de ménage ; les autres membres du ménage peuvent être égoïstes sans que cela ne change l'allocation intrafamiliale des ressources : il n'ont pas intérêt à détourner des ressources du ménage pour leur jouissance privée car le chef de ménage répercute automatiquement sur la distribution intrafamiliale (et sur la part de celui qui s'est approprié une fraction du revenu collectif) les modifications du revenu global du ménage. Cela suppose que les ressources du ménage soient centralisées (*income pooling*) et que le chef de ménage ait « le dernier mot » en matière de dépenses (Ben-Porath, Y. (1982), p. 54)⁶². En convoquant ce type de modèle pour notre étude, nous rejetons donc l'hypothèse que les enfants puissent décider seuls de l'allocation des revenus qu'ils collectent ou qu'ils participent à la négociation de l'allocation des ressources, ce qui est désormais couramment admis, dans le cadre des modèles « collectifs », pour peu que l'allocation des ressources soit étudiée au niveau des membres adultes d'un ménage. L'état de dépendance économique et le rôle - très concrètement

⁶¹ A l'opposé, les modèles qui s'intéressent à l'alternative « *quality/quantity* » connectent explicitement la taille du ménage et le niveau d'éducation des enfants qui en sont membres. Ces deux grandeurs sont le résultat d'un arbitrage entre la « qualité » de la progéniture (supposant que peu d'enfants soient bien éduqués) et sa quantité (beaucoup d'enfants faiblement éduqués - cf. Becker, G.S. (1991), Ch. 5).

⁶² Le modèle unitaire ne constitue donc pas une complète entorse aux principes de l'individualisme méthodologique. Mais le théorème de l'enfant gâté ne s'applique qu'à des conditions relativement étroites (cf. Behrman, J.R. (1997), p. 146). Bergstrom, T.C. (1989) a par exemple montré que le théorème ne tient pas lorsque l'utilité dépend de biens qui ne sont pas transférables. Ces critiques justifient pour certains le recours aux « modèles collectifs » (Browning, M., *et al.* (1994) ; Chiappori, P.-A. (1988)) dans lesquels les membres d'un ménage sont chacun dotés d'une fonction d'utilité propre et négocient les décisions de consommation, leur pouvoir dans la négociation dépendant de leur contribution au revenu du ménage et de ce qu'ils peuvent espérer obtenir en cas de séparation.

identifié dans notre étude - des parents dans l'affectation des jeunes travailleurs à leur occupation légitime à notre sens le choix de ce cadre d'analyse. L'âge parfois élevé des intéressés (généralement supérieur au seuil des quinze ans, au-delà duquel toute activité professionnelle n'est plus, par convention, qualifiée de « travail des enfants ») devrait pourtant nous pousser à les traiter comme des adultes. Si ce statut est incontestable en termes de développement physique ou cognitif, il ne l'est pas en termes économiques ; l'usage que nous faisons donc du modèle unitaire ne concerne ici pas tant des « enfants » que des « dépendants » voire, pour reprendre une expression anthropologique spécifiant la distribution intergénérationnelle des pouvoirs, des « cadets ». Une étude empirique d'étendue nettement plus vaste que la notre, menée par Antoine, P., *et al.* (2001), confirme la généralité de l'allongement de la « jeunesse », c'est-à-dire de la dépendance, dans les capitales africaines. Si nous ne voyons pas d'inconvénient au recours, ici, au modèle unitaire, c'est que ce choix nous semble empiriquement solidement étayé. Rares sont en fait les modèles qui considèrent les relations parents/enfants comme « un nœud de contrats ». Basu, K. (1999) en cite quelques-uns qui utilisent la méthodologie des modèles collectifs. Une stratégie intermédiaire pourrait aussi consister à employer des modèles dans lesquels des négociations existent entre les parents qui affectent les choix concernant les enfants (privés de pouvoir de négociation). La perspective « contractualiste » appliquée aux relations parents/enfants est, dans un papier plus ancien (Ben-Porath, Y. (1980)), défendue comme suit : « des termes tels que « contrat » ou « transaction » désignent ordinairement des associations volontaires. [...] Dans le cadre de la relation parent/enfant, on pourrait réfuter l'emploi d'un tel vocable car l'entrée dans la relation d'au moins une des parties est involontaire. Toutefois, la transformation d'un événement biologique en une relation sociale susceptible de s'étendre sur plusieurs décennies, suppose des comportements volontaires des deux côtés et des options de rupture pour chacune des parties. Les décisions des parents d'avoir des enfants et relatives à la manière de se comporter à l'égard de leurs enfants lorsque ces derniers sont nourrissons ou dans leur petite enfance sont unilatérales mais sont probablement affectées par les attentes parentales concernant les futures relations mutuelles » (p. 3, traduit par nous). On opposera à ce raisonnement largement conjectural et spéculatif la citation plus laconique (et en version originale, pour ne pas en altérer l'efficacité) que font Baland, J.-M. et J.A. Robinson (2000) de J.S. Mill : « Freedom of contract, in the case of children, is but another word for freedom of coercion ». Cette approche de la décision par voie d'autorité sera abandonnée lorsque nous traiterons, dans le chapitre suivant, la situation des travailleurs rémunérés et nous ne manquerons pas, dans le chapitre conclusif de cette thèse, de soulever la question des mécanismes concrets d'accession à l'autonomie de décision que l'analyse économique standard nous semble négliger.

La deuxième des hypothèses que retient Couralet est que le temps disponible d'un adulte est entièrement consacré au travail tandis que le temps disponible d'un enfant peut être alloué à deux activités, l'éducation et le travail. Il peut apparaître gênant d'émettre une telle hypothèse dans la mesure où la non-scolarisation revêt pour nous deux aspects : le travail non rémunéré et l'apprentissage payant. Rappelons cependant que, dans un premier temps, nous ne considérons que les déterminants généraux de la décision de non-scolarisation, reportant à une étape ultérieure le choix de la forme de la non-scolarisation. En première

approximation, ce que nous avons appelé « travail non rémunéré » et « apprentissage payant » sont bien des variétés de travail. L'apprentissage payant est supposé garantir une formation et pourrait à ce titre prétendre figurer du côté « école » de l'alternative « école/travail ». Pour les motifs exposés plus haut, relatifs à la réalité d'un programme pédagogique, nous trouvons plus logique de situer l'apprentissage payant du côté du « travail ». Cependant, lorsqu'il s'agira de confronter explicitement nos données aux causalités de l'abandon scolaire, l'insolvabilité des parents ne pourra être invoquée dans le cas des apprentis payants : ils disposent de toute évidence de ressources à « placer » sur le marché de la formation. Ce sont des considérations liées au rendement scolaire qu'il faudra certainement leur appliquer.

La troisième des hypothèses mobilisées dans le modèle de Couralet est que tous les enfants ont accès à des écoles gratuites et de qualité identique (évaluée selon le critère des moyens humains et matériels mis à la disposition des élèves). La première partie de l'hypothèse signifie que le coût de l'éducation est essentiellement un coût d'opportunité ; il se limite au revenu du travail auquel le ménage renonce. Cette hypothèse est empiriquement fautive dans le cas de la Côte d'Ivoire où l'achat de fournitures grève lourdement les budgets des ménages à chaque rentrée. D'après Bommier, A. et P. Hugon (2002), la rentrée scolaire, en 1994-1995 coûterait *grosso modo* l'équivalent d'une fois le salaire minimum officiel pour un élève de CP à plus de trois fois le salaire minimum officiel pour un élève de Terminale. A ces coûts, il faut ajouter celui des « couloirs » qui atteignent des montants faramineux (voir Le Pape, M. et C. Vidal (1987) pour des ordres de grandeur). Toutefois, dès lors que le temps de l'enfant n'est réparti qu'entre école et travail, la non-gratuité de l'école n'affecte pas les résultats du modèle de Couralet. La deuxième partie de l'hypothèse n'est guère plus fondée empiriquement que la première. Michaelowa, K. (2000) mesure que près de la moitié de la variance totale des performances réalisées par des élèves de primaire de Côte d'Ivoire à des tests de français et de mathématiques provient de différences interclasses : les « bons » et « mauvais » élèves ne sont donc pas distribués de manière uniforme dans les établissements scolaires⁶³. L'enquête sociologique de Proteau, L. (1996) consolide cette observation. Il est possible, selon elle, de hiérarchiser les établissements abidjanais délivrant des diplômes officiels⁶⁴ selon au moins quatre niveaux de qualité (appréciée selon le degré de réussite des élèves aux épreuves). Un petit nombre d'établissements privés laïcs (fréquentés notamment par les enfants d'expatriés) forme « l'élite » des établissements scolaire ; ils sont suivis par des établissements publics à recrutement sélectif, des établissements privés confessionnels et, enfin, les structures scolaires municipales. Cette classification des établissements (et donc des rendements respectivement attribués par les ménages à chacune des catégories d'établissement) est connue et même mesurable par les différents montants des « couloirs » nécessaires à leur accès. L'étude

⁶³ Ceci n'est qu'un indice d'une différence des qualités entre établissements, pas une preuve. Il se peut fort bien que ce résultat provienne d'une polarisation de publics aux caractéristiques différentes dans les établissements, du fait de phénomènes de « ghettoïsation » urbaine ou de politiques sélectives des écoles.

⁶⁴ Rappelons qu'il existe aussi en Côte d'Ivoire des écoles confessionnelles ou clandestines non reconnues par les autorités mais qui entrent aussi dans les stratégies éducatives des ménages.

de Michaelowa, K. (2000) précise les effets qu'ont de nombreuses caractéristiques de l'école et de l'enseignant sur la réussite des élèves aux tests reflétant leurs connaissances de base en français et mathématiques. Le fait que l'instituteur pratique l'idiome local, l'équipement des classes en livres, la fréquence des inspections dans les écoles semblent affecter significativement et positivement le succès des élèves aux tests. L'ensemble de ces éléments empiriques indique finalement deux choses : premièrement, dès lors que différents tarifs d'accès à l'école s'appliquent, les ressources des ménages ont toute chance de peser lourdement dans les choix éducatifs ; deuxièmement, plutôt qu'un rendement global de l'éducation, les ménages ont à évaluer autant de « retours » sur leur investissement scolaire qu'il existe de niveaux de qualité d'enseignement. Les causalités centrales du modèle ne se trouvent pas affectées par ces remarques. Il faudra néanmoins envisager plus loin les conditions effectives de formation des anticipations des ménages relatives au rendement de l'éducation.

3.2.2.2. *Le modèle*

Le modèle de base de Couralet est dynastique. Chaque agent de la dynastie vit deux périodes pendant lesquelles il est successivement enfant et adulte. Chaque adulte est parent et meurt lorsque son enfant accède à l'âge adulte. Dans ce modèle, l'imperfection du marché du crédit est introduite par le biais d'une hypothèse d'impossibilité d'emprunt intergénérationnel : un parent ne peut léguer des dettes à son enfant. Il ne s'agit pas là de l'imperfection du marché du crédit la plus courante et Couralet souligne, à la suite de Becker, G.S. (1991), qu'elle est plus « théorique que pratique ». Prendre en considération d'autres formes d'imperfections plus plausibles, notamment l'interdiction d'effectuer un emprunt intra-générationnel, est possible sans que cela n'affecte le raisonnement principal du modèle, mais au prix de sa complexification (il faut alors considérer que chaque agent vit trois périodes dont la dernière correspond à la retraite ; l'impossibilité de l'emprunt intragénérationnel est traduite par l'impossibilité d'une épargne négative en deuxième période). Dans notre présentation - qui vise seulement à montrer les différents mécanismes à l'œuvre dans la décision d'allocation du temps des enfants - seule l'impossibilité de l'emprunt intergénérationnel est retenue.

En termes littéraires, le programme de décision formalisé par le modèle consiste pour le parent à maximiser la somme de l'utilité des membres de son ménage et de l'utilité future de son enfant pondérée par « l'importance » qu'il attache à cette dernière (exprimée par son degré d'altruisme) sachant que : i) sa consommation dépend de sa richesse mais aussi de ce que lui rapporte l'éventuelle mise au travail de son enfant. A ces recettes de première période, il faut le cas échéant retrancher un legs que fait le parent à son enfant ; ii) la richesse future de son enfant dépend du temps qu'il a passé à l'école dans sa jeunesse. Le temps travaillé par l'enfant pendant sa jeunesse est donc une variable de décision centrale du programme de maximisation d'utilité parentale ; iii) l'emprunt intergénérationnel peut lui être interdit du fait de l'imperfection du marché du crédit. Formellement, le programme de maximisation d'un parent, membre

quelconque de la dynastie, prend la forme suivante :

$$\max \left\{ u^m(c_1^m) + \beta V_2^m(R_2^a) \right\}$$

$$s/c \left\{ \begin{array}{l} c_1^m = R_1^a + l_1 w^c - d_1 \\ R_2^a = y_2^a + (1+r)d \\ \quad = y^a(1-l_1, \zeta) + (1+r)d_1 \\ (d_1 \geq 0) \end{array} \right.$$

Où :

u^m désigne l'utilité du ménage du parent (la sienne et celle de son enfant) ;

c_1^m est la consommation du ménage ;

V_2^m est l'utilité indirecte de l'enfant. V_2^m est la somme actualisée des utilités de tous ses descendants. Si l'enfant a un comportement optimal, celle-ci ne dépend que de sa richesse est R_2^a ⁶⁵ ;

β est le taux d'escompte de l'utilité de l'enfant par rapport à celle du parent, c'est-à-dire le degré d'altruisme parental ($0 < \beta \leq 1$) ;

R_1^a est la richesse parentale, issue de ses revenus du travail mais également du legs dont il a été lui-même bénéficiaire à la fin de son enfance ;

l_1 est le temps passé par l'enfant au travail. Comme on suppose que les deux uniques activités de l'enfant sont de travailler ou d'aller à l'école, $(1-l_1)$ correspond au temps passé par l'enfant à l'école dès lors que son temps disponible est normalisé à l'unité ;

w^c est le taux de salaire de l'enfant ; il n'est pas nécessaire que ce salaire soit monétaire ;

d_1 est le legs matériel effectué par le parent à son enfant. r est le taux d'intérêt intergénérationnel et $(1+r)d_1$ est donc l'héritage dont peut jouir l'enfant une fois devenu adulte. L'expression $d_1 \geq 0$ est indiquée entre parenthèses afin de signifier qu'elle peut ne pas être prise en compte. Lorsque cette contrainte est absente du programme alors le parent peut, aujourd'hui, gager un emprunt sur les revenus que récoltera son enfant demain, ce qui suppose de procéder à un legs d_1 négatif. Le marché du crédit (intergénérationnel) est donc parfait. En présence de cette contrainte, l'emprunt intergénérationnel est interdit au parent ; le marché du crédit est imparfait. Répétons que cette contrainte de liquidité n'est ni la

⁶⁵ La raison pour laquelle seule la richesse R_2^a de l'enfant est prise en compte par le parent et non la richesse totale actualisée de la dynastie R_2^d est justifiée par Couralet par le fait que le parent, capable d'anticiper parfaitement la richesse de son propre enfant mais pas celle des descendants de son enfant, considère que cette dernière n'est qu'un multiple, normalisé à l'unité, de la richesse de son enfant.

plus empiriquement courante, ni la plus intuitive mais qu'elle suffit pour l'exposé des principaux mécanismes du modèle. La présence ou non de cette contrainte distingue ce que Couralet appelle « régime non contraint » et régime « contraint » ;

Le terme y_2^a désigne le revenu du travail de l'enfant devenu adulte. Il est une fonction croissante du temps $(1-l_1)$ qu'il a passé à l'école et de ζ , la « productivité » de l'éducation qui exprime tout à la fois la qualité du système éducatif et la valeur économique du capital humain sur le marché du travail. ζ est supposé connu des parents qui, notamment, anticipent parfaitement le rendement futur de l'éducation. La scolarisation permet à l'enfant de jouir, une fois adulte, d'un revenu supérieur à celui qu'il aurait touché s'il n'avait pas fréquenté l'école. Elle est en ce sens apparentée à un legs en capital humain.

Que se passe-t-il lorsque l'accès au marché du crédit est ouvert (régime non contraint) ? L'application des conditions du premier ordre au programme ci-dessus donne :

$$\frac{dy_2^a}{d(1-l_1)} = (1+r)w^c$$

Cette condition traduit le fait que le parent fait varier la durée de travail de son enfant de telle sorte que la productivité marginale de l'éducation (terme de gauche de l'équation) égalise son coût marginal (terme de droite de l'équation). La dernière heure ouvrée doit exactement rapporter ce qu'elle coûte (le salaire auquel on a renoncé augmenté de ce qu'il aurait rapporté s'il avait été placé sur le marché financier). L'offre de travail de l'enfant est alors considérée comme efficiente. Elle croît avec l'augmentation du salaire des enfants et du taux d'intérêt et décroît avec la productivité de l'éducation ζ , dont dépend positivement y_2^a . La décision de scolarisation est donc uniquement liée à des variables fixées à l'échelon de l'économie toute entière. La richesse des parents n'intervient pas dans cette décision. Couralet retrouve là un résultat standard de l'économie de l'éducation.

Les déterminants de la décision parentale sont-ils les mêmes lorsque le régime est contraint, c'est-à-dire lorsqu'un ménage souhaite effectuer un legs négatif mais que l'emprunt intergénérationnel est impossible ($d_1 \geq 0$) ? Cette fois, indique Couralet, le choix de la scolarisation dépend des ressources du ménage et non plus seulement du rendement de l'éducation. Pourquoi ? Parce que le ménage qui souhaiterait disposer aujourd'hui d'un emprunt remboursable à la période suivante pour égaliser le rendement marginal de l'éducation à son coût marginal (et donc assigner à son enfant une quantité optimale de travail) ne peut compter sur ce concours et doit donc mobiliser sa seule richesse de première période pour satisfaire à la fois sa consommation et son souhait de scolariser son enfant. Il n'est plus possible de déconnecter les choix de scolarisation de ceux de consommation dans la mesure où la scolarisation de l'enfant détourne des ressources de la consommation du ménage désireux d'emprunter. Plus le ménage est pauvre, plus la

probabilité est donc grande qu'il soit contraint d'annuler son legs plutôt que d'emprunter et donc de faire travailler son enfant plus qu'il ne le souhaiterait (le rendement marginal de l'éducation surpasse son coût marginal). L'offre de travail de l'enfant dépend également du degré d'altruisme parental : plus celui-ci est faible et plus le poids accordé aux revenus futurs de l'enfant diminue et, donc, plus l'enfant travaille. L'effet du taux de salaire enfantin w^c sur l'offre de travail des enfants est ambigu selon le poids respectif des effets substitution et revenu que sa variation induit. La productivité de l'éducation ζ n'agit plus non plus de manière univoque – du moins formellement - sur l'offre de travail de l'enfant : « d'un côté, lorsque le rendement de l'éducation augmente, le parent est incité à accroître son investissement dans le capital humain de son enfant. Mais, d'un autre côté, cette augmentation du rendement de l'éducation se traduit par un accroissement de la richesse future de l'enfant et le parent va essayer d'en transférer une partie à la période courante pour augmenter la consommation du ménage » (p. 48).

L'offre de travail des enfants dépend donc du rendement de la « productivité » de l'éducation, du taux d'intérêt et du taux de salaire des enfants lorsque le marché du crédit est parfait et de ces mêmes variables auxquelles doivent être ajoutés la richesse des parents et le degré d'altruisme parental lorsqu'il existe des contraintes de liquidité. Les imperfections du marché du crédit, plus que la pauvreté en tant que telle, causent des niveaux de travail des enfants inefficients. Les deux phénomènes se conjuguent souvent mais pas toujours. La volatilité du revenu, plus que sa faiblesse, associée à l'absence de possibilité de lissage de la consommation entre la saison creuse et la saison pleine à l'aide du marché du capital peuvent être à l'origine d'une mise au travail des enfants inefficace (Jacoby, H.G. et E. Skoufias (1997)).

3.2.2.3. Deux extensions du modèle : segmentation de l'économie et rôle de la détention d'actifs productifs

Au modèle de base précédemment exposé, Couralet ajoute deux sortes de modification tout à fait pertinentes pour le « terrain » qui nous occupe. La première découle de l'idée que le « contraire » de l'école n'est pas une pure mise au travail destinée à collecter des revenus additionnels. Travailler induit aussi un apprentissage sur le tas susceptible d'améliorer les revenus futurs ; on peut donc lui associer un rendement. La deuxième altération du modèle initial que propose Couralet est, dans la ligne de Bhalotra, S. et C. Heady (2000), de considérer que le marché du travail n'est pas parfait et qu'il existe, de ce fait, une incitation pour les parents dotés en capital productif à faire travailler leurs enfants.

Considérons la première inflexion du modèle de Couralet. Celle-ci consiste à mettre en balance, dans le choix parental, deux activités dotées chacune d'un rendement positif plutôt qu'une activité à rendement positif et une activité à rendement nul sur le marché du travail. L'enfant peut ainsi accumuler deux types de capital humain, l'un « formel », l'autre « informel ». Pour Couralet, le premier est reconnu et rémunéré dans tous les secteurs de l'économie, le second ne l'est que dans le secteur « traditionnel ». Cette hypothèse

a pour but de signifier la complémentarité des deux formes de capital dans le secteur informel ; les savoirs scolaires permettraient d'améliorer les revenus d'un actif informel ou rural. Ceci serait patent dans le cas de la Révolution Verte indienne mais il n'est pas dit que ce résultat soit généralisable, particulièrement dans les secteurs où la technologie évolue peu. Bommier, A. et P. Hugon (2002) citent des travaux selon lesquels l'impact de la scolarisation sur les revenus serait nul dans l'agriculture ivoirienne et faiblement positif dans le secteur informel. Il est par contre tout à fait légitime à nos yeux de supposer que toute activité professionnelle procure une accumulation minimale de savoir technique. C'est bien ce que nous avons mis en évidence au cours du second chapitre : les exigences de la production certes priment sur la transmission explicite des connaissances mais l'imitation et la répétition des gestes des travailleurs les plus expérimentés débouchent bien sur la maîtrise de « coups de main ». On ajoutera qu'une activité informelle ne permet pas seulement l'acquisition de capital « humain ». Les contacts avec la clientèle, avec les fournisseurs ou les collègues sont autant d'atouts, voire d'impératifs, pour le développement d'une activité autonome future. Le Pape, M. et C. Vidal (1987) fournissent une illustration de cette idée. Ils décrivent le parcours d'un jeune ivoirien « réquisitionné » par son frère citadin qui veut en faire un domestique. Plusieurs années de ce régime ne l'ont toutefois pas empêché d'acquérir de nombreuses compétences : « si rudes qu'elles fussent, ces années l'initiaient à la ville : pratique de plusieurs langues dont le français, découverte de techniques et d'une civilisation matérielle inconnue, entraînement à des rapports sociaux que ne réglaient pas les usages de la parenté et tout particulièrement l'amitié. Cette expérience – la rencontre et l'association avec des amis qui deviennent des « frères » - est une constante des récits et l'accès à des filières d'apprentissage ou d'embauche passe principalement par ces réseaux de connaissances » (p. 67). Cet exemple, bien qu'ancien (la période relatée date de la fin des années 40), a de grandes proximités avec les parcours professionnels que nous avons consignés et qui seront présentés à la fin de cette thèse. Cet aspect de l'apprentissage, peu évoqué par Couralet, ne change toutefois pas la prédiction de son modèle. Cette prédiction est la suivante : « même si le coût total de l'éducation [...] est nul, des parents altruistes ne scolarisent pas forcément leur enfant à temps plein. Leur offre de travail enfantin restera positive dès lors que le rendement de l'apprentissage est positif et que les parents anticipent que l'enfant sera amené à travailler dans le secteur traditionnel » (p. 105). Cette conclusion assez intuitive est obtenue sans qu'il soit besoin de recourir à l'hypothèse d'imperfection du marché du crédit. Comme dans le modèle de base, les anticipations que font les parents du rendement des différentes formes de capital humain sont décisives de même que celles qui ont trait à l'insertion sectorielle future de leur enfant. Reste à savoir comment se forment ces anticipations qui, à ce stade du chapitre, constituent toujours une « boîte noire » du modèle. Incorporent-elles, par exemple, les discriminations existantes sur le marché du travail (dont on a vu, au premier chapitre, qu'elles étaient nombreuses et tranchées en Côte d'Ivoire) ? Si oui, alors la version du modèle de Couralet que nous venons de présenter est susceptible d'expliquer une éventuelle différenciation des choix éducatifs selon la nationalité, le sexe ou l'ethnie.

Couralet introduit une seconde transformation de son modèle pertinente à nos yeux. Celle-ci précise les circonstances dans lesquelles un parent détenteur d'actifs productifs peut avoir intérêt à faire travailler son

enfant dans son exploitation. Le point de départ de cette réflexion est l'hypothèse qu'un enfant est plus productif lorsqu'il travaille dans l'exploitation de ses parents que lorsqu'il travaille à l'extérieur. Cela vient, d'après Couralet, du fait que l'effort de travail des enfants est plus aisément contrôlable que celui de travailleurs embauchés. Les enfants sont, d'une part, incités à fournir un effort élevé car ils sont directement bénéficiaires de l'augmentation des revenus familiaux. D'autre part, le « standard » en matière de productivité à attendre des enfants est mieux connu par les parents que celui de travailleurs extérieurs. Il nous semble qu'un raisonnement alternatif pourrait conduire au même résultat : celui dans lequel l'enfant constitue une main-d'œuvre captive et sur laquelle il est aisé de faire pression. Ceci a pour conséquence que le taux de rémunération d'un enfant est une fonction croissante de la valeur de l'actif A détenu par les parents : $w^e \equiv w^e(A)$ avec $(w^e)'(A) > 0$. Il n'est en fait pas nécessaire pour notre propos – et bien que le modèle soit plus riche que ce que nous en laissons paraître - d'aller plus avant dans la présentation du modèle pour comprendre pourquoi le simple fait que la productivité marginale d'un enfant soit supérieure à celle d'un travailleur extérieur induit une incitation pour le parent à faire travailler son enfant qui croît avec la valeur de l'actif productif qu'il détient. Il suffit en fait de remplacer w^e par sa nouvelle valeur dans la condition d'équilibre en régime non contraint⁶⁶ consignée plus haut pour s'apercevoir que plus l'exploitation familiale est importante, plus le coût d'opportunité de l'éducation augmente. La prédiction de ce modèle est donc potentiellement contraire à celle du modèle sans actif productif et avec imperfection du marché du crédit : les ménages les mieux dotés tendraient à mettre plus facilement leurs enfants au travail.

3.2.2.4. Conclusion

Nous voilà équipé d'un outillage théorique assez complet permettant d'appréhender les raisons qui poussent les ménages à faire travailler ou, alternativement, envoyer leurs enfants à l'école. Les modèles microéconomiques proposent un corpus précis de causalités affectant les décisions parentales et indiquent le sens dans lequel elles sont censées agir. Les ménages scolarisent d'autant plus leurs enfants que les rendements de l'éducation sont élevés comparativement au taux d'intérêt. Des difficultés d'accès au crédit - qu'ils ont d'autant plus de chances de connaître qu'ils sont pauvres - peuvent néanmoins conduire les ménages à faire travailler leurs enfants quand bien même le niveau des rendements de l'éducation devrait les pousser à les envoyer à l'école. Cette décision est en fait prise pour préserver le standard de consommation du ménage lorsque l'enfant est en âge scolaire. Le travail de ce dernier est donc pour le

⁶⁶ On peut se contenter de décrire le cas non contraint dans la mesure où l'on considère que l'actif productif peut faire office de collatéral dans le cadre d'un emprunt. Le ménage qui le détient ne subit donc *a priori* pas de restriction dans son accès à la liquidité.

ménage un moyen de lisser intertemporellement sa consommation. D'une manière plus *ad hoc*, car empiriquement quasi-invérifiable, les parents sont d'autant plus enclins à faire travailler leurs enfants que leur degré d'altruisme est faible. L'introduction d'hypothèses concernant l'existence de deux secteurs dans l'économie où diverses sortes de capital humain seraient valorisées, ou la détention par les parents d'actifs productifs modifie la décision éducative du ménage. L'existence d'un secteur informel et d'une forme de capital humain qui lui serait propre, acquise par apprentissage sur le tas, est ainsi une condition favorable à la mise au travail précoce d'enfants dont on anticipe qu'ils exerceront un métier informel. Par ailleurs, sous l'hypothèse qu'un enfant est plus productif dans l'exploitation familiale qu'un travailleur extérieur, un parent doté en capital productif est plus incité à faire travailler ses enfants que ne l'est un parent privé de capital productif.

Précisons que si ce schéma d'analyse peut nous être utile dans le cas présent, c'est surtout pour nous indiquer les mobiles d'abandon scolaire des jeunes travailleurs de notre échantillon. Le modèle est d'une trop grande généralité pour détailler deux formes distinctes de mise au travail. Le travail y est considéré comme une activité uniforme, complémentaire de l'éducation. Le curseur spécifiant le poids respectif de ces deux activités dans le temps total disponible de l'enfant coulisse au gré des ajustements parentaux aux modifications de leur environnement ou de leurs revenus. Il n'y a pas lieu de penser que les ajustements opérés momentanément ne puissent être renversés. Le modèle dote les anticipations parentales des rendements futurs de l'éducation d'une parfaite plasticité aux évolutions des variables macroéconomiques. Du coup l'éventualité d'une crise ne peut que modifier la place du curseur ; elle ne peut pas engendrer de comportements nouveaux. Nous aurons plus loin l'occasion de démentir ce présupposé.

Au plan méthodologique, la microéconomie « raconte » un certain nombre « d'histoires » plausibles concernant les comportements d'offre de travail enfantin dont nous allons tâcher d'évaluer la pertinence. Constatons que la manière dont elle intègre des raisonnements les plus « réalistes » possibles consiste à incorporer dans les modèles diverses hypothèses ou contraintes affectant les choix décentralisés, tels que la restriction de l'accès au crédit, la sectorialisation de l'économie ou la dotation en capital productif des ménages. Ces éléments, avec lesquels les ménages doivent composer dans leur choix, ne sont, eux, pas expliqués : pourquoi certains ménages sont-ils dotés en capital productif et d'autres pas, pourquoi certains accèdent-ils au crédit et les autres pas, pourquoi l'économie est-elle segmentée et une forme de capital humain non reconnue sur l'un de ses segments ? Les modèles microéconomiques articulent leurs prédictions autour de circonstances « déjà là ». Tout se passe comme si, pour gagner en réalisme, l'explication microéconomique de phénomènes tels que la scolarisation ou la mise au travail des enfants devait recourir à des déterminismes exogènes de plus en plus prégnants et dont l'origine n'est pas questionnée. En complexifiant ses modèles, il semblerait que la démarche de l'individualisme méthodologique sape en quelque sorte ses propres fondements : elle réduit progressivement les marges du choix des agents à leur portion congrue. Ce mouvement et les procédures de vérification empirique qui lui sont associées expliquent de moins en moins le monde tel qu'il est (les contraintes opérantes sont

exogènes) et ne parviennent plus guère qu'à valider stérilement et *ad aeternam* leur hypothèse paradigmatique : les individus sont rationnels ; ils agissent en effet dans le sens prédit. L'analyse est dépouillée de toute forme d'inscription dans des contextes locaux afin de préserver le « noyau dur » de la théorie. Il se trouve que, sur le terrain qui nous occupe, la distribution sociale des déterminismes proposés par la microéconomie et potentiellement actifs dans la décision de scolarisation/mise au travail des enfants est très marquée : comme indiqué au premier chapitre, le secteur informel, qui procure à ses actifs des revenus plutôt faibles, abrite des activités surtout tenues par des étrangers qui sont également relativement faiblement éduqués. La pauvreté, la détention d'actifs productifs utilisés à des activités informelles ont toute chance de concerner des populations spécifiques dont l'assignation à cette « place » dans l'économie du pays est le résultat d'une histoire sociale longue, esquissée au premier chapitre. De fait, les « histoires » que raconte la microéconomie, si justes soient-elles au plan économétrique, procèdent probablement d'une « Histoire », plus englobante ; celle de la distribution sociale des opportunités d'accumulation (c'est-à-dire des dotations des ménages et des individus, si centrales dans les modèles) dans un pays nouvellement indépendant qui connaît d'abord un boum économique, avant de sombrer dans la crise. Cette ligne de raisonnement est défendue plus loin dans ce chapitre. Nous procédons cependant dans l'immédiat à une tentative d'évaluation, dans le contexte ivoirien, des hypothèses standards qui viennent d'être passées en revue.

3.2.3. La pertinence des hypothèses de la microéconomie dans le contexte ivoirien

A la fin des années 80 et au début des années 90, la crise économique, désormais bien installée, semble avoir une incidence notable sur les taux de scolarisation des enfants et leur mise au travail (cf. tableau 3.1.). Cette phase de l'histoire économique ivoirienne donne l'occasion de vérifier la portée des hypothèses microéconomiques. Deux analyses, l'une économétrique (longitudinale et transversale), l'autre sociologique semblent donner crédit aux hypothèses microéconomiques relatives aux comportements des ménages à l'égard de leurs enfants.

Tableau 3.1. Taux bruts de scolarisation primaires (pour cent)

Année	85-86	88-89	89-90	90-91	91-92	92-93
Taux	74,5	72,8	71,8	69,1	67,7	66

Source : Proteau, L. (1997)

3.2.3.1. Pauvreté et rôle de la détention d'actifs productifs

Une étude de la Banque Mondiale, appuyée sur une vaste enquête menée dans tout le pays au milieu des années 80 va largement dans le sens des prédictions de la microéconomie. Grootaert, C. (1998) effectue des mesures en coupe, longitudinales, selon le critère de l'activité économique ou du temps moyen de travail qui toutes valident l'association pauvreté/travail des enfants (cf. Tableau 3.2.). Tout enfant ou adolescent se livrant à une activité économique, rémunérée ou non, à domicile ou à l'extérieur est considéré comme économiquement actif et est donc recensé comme participant à une activité économique, ce qui n'empêche pas qu'il fréquente également l'école. Les taux de participation respectifs des 7-14 ans et des 15-18 ans sont d'autant plus élevés que leur ménage est pauvre. Par ailleurs, les trois années écoulées entre 1985 et 1988 marquent, en Côte d'Ivoire, une récession économique et une augmentation sévère de l'incidence de la pauvreté. Cet appauvrissement généralisé des ménages semble bien se traduire par une augmentation des charges de travail des plus jeunes. On notera qu'en matière de taux de participation, les années de récession n'ont pas systématiquement les effets attendus pour les ménages pauvres et non pauvres dont les enfants travaillent pourtant plus en heures. Ceci suggère une division des rôles au sein des fratries ; certains enfants d'un ménage seraient dispensés de contribuer aux revenus du ménage, pas d'autres.

Tableau 3.2. Différentes mesures de l'association travail des enfants/pauvreté en Côte d'Ivoire

Catégorie de revenu*	Année	Participation à une activité économique		Nombre moyen d'heures ouvrées par an	
		7-14 ans	15-18 ans	7-14 ans	15-18 ans
Très pauvres	1985	30,6	72,6	1268	1743
	1988	43,9	79,6	1713	1518
Pauvres	1985	26,8	61,5	977	1361
	1988	21,9	60,3	1475	1728
Non pauvres	1985	14	35,7	920	1444
	1988	10,2	35	1619	1754
Total	1985	18,5	44	1001	1464
	1988	19,3	47,7	1598	1692

* Grootaert ne précise malheureusement pas les lignes de pauvreté relatives sur lesquelles il s'appuie
Source : Grootaert, C. (1998)

Grootaert, C. (1998) complète son analyse descriptive d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » des déterminants de la mise au travail des enfants âgés de 7 à 17 ans. Il choisit de hiérarchiser quatre sortes de choix parentaux : allouer l'intégralité du temps de l'enfant à la scolarisation, répartir le temps de l'enfant

entre travail et école, faire travailler son enfant sans l'envoyer à l'école, laisser son enfant oisif. La stratégie économétrique naturellement associée à cette catégorisation des choix consiste à employer un modèle probit séquentiel : on estime d'abord la probabilité d'aller à l'école et de ne pas travailler, puis celle de combiner travail et école (en supprimant des observations les écoliers à « 100% »), puis celle de travailler plutôt que d'être oisif (en supprimant des observations les écoliers). L'auteur teste de manière exploratoire (il ne s'appuie pas sur un modèle structurel) l'effet sur les variables dichotomiques successives d'une série de variables se rapportant aux caractéristiques des ménages (nombre d'enfants, détention d'actifs productifs, revenus), des parents (niveaux d'éducation), à la situation géographique du ménage ou au coût de la scolarisation. L'estimation de la relation travail des enfants/revenus est sans doute biaisée par le fait que les deux grandeurs se forment vraisemblablement simultanément. Ce « biais de simultanéité » conduit probablement à sous-estimer l'incidence du revenu sur la participation des enfants à l'activité économique ; sa correction nécessiterait l'usage de variables instrumentales que n'utilise pas Grootaert (cf. Cogneau, D. et E. Maurin (2001)). Indiquons toutefois ses principales conclusions à propos des comportements spécifiquement urbains pour plus de proximité avec notre terrain. Être pauvre et pourvu en capital productif (*a fortiori* lorsqu'il s'agit d'une entreprise artisanale plutôt qu'une exploitation agricole) sont deux conditions défavorables à la scolarisation des enfants. Les filles sont globalement pénalisées dans l'accès à l'école tandis que le niveau d'éducation du père et le fait que la mère soit employée améliorent significativement les chances des enfants d'être scolarisés. Les résultats de Grootaert abondent donc dans le sens de deux des prédictions émises par la littérature économique (les rôles respectifs du revenu et de la détention de capitaux productifs) et confirment deux régularités empiriques fréquentes mais que l'économie peine à reconnaître de manière satisfaisante (le rôle de l'éducation parentale et la discrimination dont souffrent les filles).

3.2.3.2. Rendements de l'éducation et croyances des ménages dans l'efficacité de l'éducation : les anticipations des ménages sont-elles parfaites ?

Couralet, P.E. (2002) signale que les composantes formelles du rendement net de l'éducation sont : le produit des unités de capital humain accumulées (dans la famille, à l'école) et de leur taux de rémunération (dépendant de l'environnement macroéconomique) et le coût total de l'éducation (somme de son coût direct et de son coût d'opportunité). Aucune de ces quatre variables, mis à part le coût direct de l'éducation, ne se mesure aisément. La Côte d'Ivoire des années 80 a vraisemblablement connu une détérioration concomitante de deux composantes au moins du rendement éducatif : la qualité des enseignements s'est certainement détériorée tandis que les perspectives d'accès aux débouchés professionnels les plus rémunérateurs, dans le secteur moderne privé ou public, se rétrécissaient. La contraction de l'emploi moderne a été largement décrite au cours du premier chapitre. Précisons les facteurs de dégradation du rendement de l'éducation imputable au système éducatif lui-même. La thèse de Proteau, L. (1996) est que, dès sa formation, dans les années 60, le système éducatif ivoirien contient les

ferments de son déclin à venir. L'objectif de scolarisation à « 100% » est en effet très vite rendu inatteignable par une politique de « maîtrise des flux » et la mise en place de « goulets d'étranglements », à diverses étapes du parcours scolaire, refoulant des franges entières de la population scolarisée. La sélectivité aurait donc constitué le mal originel dont souffre le système éducatif ivoirien. La qualité de l'éducation générale dispensée en Côte d'Ivoire pâtit également, à partir des années 80 directement des mesures prises, dans le cadre des Programmes d'Ajustement Structurel : réduction d'effectifs d'enseignants et gel puis baisse des salaires des personnels de l'Éducation Nationale. Le budget de l'Éducation Nationale se maintient à un haut niveau jusqu'en 1989 mais décline durant les trois années suivantes. Le nombre d'élèves augmentant parallèlement, la somme dépensée par élève décroît plus vite encore que le budget de l'Éducation Nationale. Le nombre d'élèves par classe de sixième tourne autour de 40 en 1972 pour dépasser, en 1992, 75 ! Des conflits sociaux récurrents opposent le corps enseignant aux autorités ivoiriennes tout au long des années 80 et 90 qui débouchent, notamment à l'Université, sur de multiples « années blanches » (au cours desquelles les examens sont supprimés). La conjugaison de l'ensemble de ces phénomènes, auxquels il faut ajouter le marchandage généralisé des titres et diplômes déjà évoqué, provoque sans nul doute une dégradation des conditions d'enseignement et d'encadrement des élèves (Schneider, H. (1992)). Comme l'indique Proteau, L. (1997), la paupérisation des ménages n'est pas seule responsable de la désaffection qui frappe l'école. L'éducation formelle a aussi largement perdu sa crédibilité.

Il faut toutefois se garder de conclure trop vite à l'ajustement rationnel des anticipations parentales sur le rendement de l'éducation, conformément aux hypothèses de la microéconomie. La révision des croyances concernant la capacité de l'école à assurer la promotion vers des emplois stables et rémunérés n'est pas un ajustement cognitif instantané de la part de ménages. Il s'est écoulé beaucoup de temps avant que les ménages dénieient à l'école - et encore ne le font-ils que partiellement - son efficacité. Le Pape, M. et C. Vidal (1987) décrivent les efforts de scolarisation de la petite bourgeoisie ivoirienne comme une compétition effrénée dont la finalité est d'obtenir, grâce aux titres scolaires, des positions socio-économiques privilégiées. Pendant des années, les ménages ivoiriens qui en avaient les moyens ont effectué des dépenses, parfois ruineuses, pour scolariser leurs enfants. Ils semblent s'être « acharnés » à prolonger la présence à l'école de leur progéniture. Proteau, L. (1996) détaille le contenu de ces stratégies de maintien à tout prix dans le système éducatif telles que le recours aux multiples pratiques de contournement des obstacles « permises » dans l'enseignement public (dont les « couloirs », déjà évoqués) ou le choix d'un parcours perpétuellement « sous perfusion », dans le secteur privé. Ainsi, les pratiques éducatives des ménages des années 80 semblent mettre largement en doute la faculté que leur prêtent les modèles microéconomiques d'anticiper parfaitement les rendements de l'éducation. En lieu et place de comportements animés par une rationalité substantielle et élaborant des prévisions parfaites, Le Pape, M. et C. Vidal (1987) semblent voir des actes largement fondés sur l'expérience passée puis procédant de la simple « foi » : « l'espoir d'accéder, grâce aux succès scolaires, à des statuts professionnels valorisés a été longtemps confirmé par l'expérience et cet espoir, d'abord soutenu par le « miracle ivoirien et la

conjoncture politique des années 50 aux dernières années 70, a ensuite subsisté, malgré la dépression économique, mais comme une sorte de foi. Sans cet espoir puis cette foi, l'intensité des efforts consentis par les collectifs familiaux en faveur de la scolarité se comprendrait mal⁶⁷ » (p. 68). Ces propos se réfèrent à deux séquences historiques, l'une prospère, l'autre critique au plan économique. Comme nous l'avons indiqué au cours de notre premier chapitre, en même temps que se constituait le « secteur moderne » s'élaborait un modèle d'ascension socio-économique par l'école. Cette réalité inscrite dans les systèmes productif et éducatif fut associée à des représentations sociales liées au statut de salarié (cf. le « type social de l'homme salarié ivoirien » évoqué au premier chapitre) et aux modalités d'accès à ce statut : la scolarisation. Fréquenter l'école, et notamment le cycle secondaire, c'est devenir un « intellectuel », c'est pouvoir prétendre à autre chose qu'un métier domestique, artisanal ou commercial (Le Pape, M. (1986)). Loin d'être calquées sur l'évaluation objective des rendements scolaires, les aspirations des ménages en matière d'éducation, sous l'impulsion des déclarations d'intention étatiques, se standardisèrent, arrimées à la croyance que le « salut social » (Baudelot, C. et R. Establet (2000)) passe par l'école. Ce mouvement suit un processus sans doute proche de celui qui a amené les Français, au fil des décennies d'après-guerre, quelle que soit leur classe sociale, à considérer le baccalauréat comme un niveau scolaire minimum à atteindre par leur progéniture, doté de la vertu de protéger du chômage. Il a fallu dès lors, « contre vents et marées, même lorsque les résultats scolaires sont faibles » (Baudelot, C. et R. Establet (2000), p. 119) entreprendre des études longues. Que se passe-t-il lorsque l'économie entre en crise et que le modèle d'insertion professionnelle qu'elle promouvait jusqu'alors s'essouffle ? La persévérance des ménages dans la voie scolaire relève-t-elle de « l'acte de foi » irrationnel, ainsi que le suggèrent Le Pape, M. et C. Vidal (1987) ? Il ne nous semble pas qu'il faille nécessairement ôter aux comportements « d'acharnement scolaire » des ménages tout fondement rationnel. La peur du déclassement ne peut-elle pas induire les mêmes attitudes que la perspective de promotion, à ceci près, que, dorénavant, les efforts consentis n'ont plus d'autre objet que de maintenir la nouvelle génération dans la position qu'avait conquise la précédente ? Il faut, pour reprendre l'image de Lewis Carroll, courir pour rester sur place : « dans une situation de sous-emploi des jeunes, les stratégies familiales se trouvent [...] plongées dans un cercle vicieux. Il faut investir de plus en plus dans les scolarités pour pallier une casse croissante du potentiel des nouvelles générations. Et il n'y a pas de marge de jeu, bonne ou mauvaise, puisqu'il n'y a plus d'autre choix » (Baudelot, C. et R. Establet (2000), p. 144). La rationalité qui s'exprime en pareille situation diffère cependant de la rationalité d'un ménage désocialisé regardant vers l'avenir. Plus que de l'avenir, elle tient en effet compte des actions des autres ménages ; son regard est tourné sur ses côtés plutôt que devant elle. L'adoption par les ménages de tels raisonnements a au moins deux incidences. Tout d'abord, en s'inspirant

⁶⁷ Pour les mêmes auteurs, les erreurs d'appréciation de rendements d'investissements par les populations considérées auraient concerné, à la même époque, bien d'autres domaines que l'éducation. Leurs velléités de spéculation immobilière ou d'exploitation de taxis privés se sont également soldées par des échecs (Le Pape, M. (1997)).

des comportements observables dans leur environnement immédiat, les ménages risquent fort d'appliquer des stratégies socialement situées, propres à leur groupe social de référence, dépendantes de leurs « dispositions » cognitives acquises (leur *habitus*) et des relations concrètes personnellement nouées : « les mouvements de la bourse des valeurs⁶⁸ scolaires sont difficiles à anticiper et ceux qui peuvent bénéficier, à travers leur famille, parents, frères ou sœurs, etc., ou leurs relations, d'une information sur les circuits de formation et leur rendement différentiel, actuel et potentiel, peuvent placer au mieux leurs investissements scolaires [...]. C'est là une des médiations à travers lesquelles la réussite scolaire – et sociale – se rattache à l'origine sociale (Bourdieu, P. (1994), p. 46). En regardant « sur les côtés », les ménages s'exposent ensuite à subir les éventuels revers imprévus que leur réserve le futur. Le « puzzle de l'apprentissage » peut, selon nous, être résolu dès lors que l'on reconnaît que les ménages se conduisent selon ces lignes d'action. Récapitulons auparavant les résultats de cette section.

3.2.4. Conclusion

La discussion menée au cours de cette section ne nous permet pas d'expliquer la différenciation des formules de travail des jeunes que nous avons repérée au second chapitre. Toutefois, les modèles microéconomiques et particulièrement celui de Couralet, P.E. (2002) nous ont permis d'identifier avec clarté les conditions objectives (contraintes de liquidités, détention d'actifs productifs) et subjectives (anticipations des rendements de l'éducation) affectant les décisions des ménages en matière de scolarisation/mise au travail de leurs enfants. Ces causalités sont probablement opérantes en Côte d'Ivoire. Nous avons néanmoins relevé que l'origine des contraintes et des dotations potentiellement actives dans la décision parentale n'était pas questionnée par les modèles, rapprochant leurs prédictions de la tautologie. Ces contraintes et dotations sont pourtant, en Côte d'Ivoire, socialement distribuées, laissant entendre qu'une dynamique macrosociale (et/ou macroéconomique) englobante non captée par le modèle borne les actions des ménages. Cette remarque n'invalide pas en tant que telle la pertinence du modèle ; elle balise néanmoins sa portée. Par ailleurs, la manière dont les modèles microéconomiques envisagent la formation des anticipations est probablement inapplicable au contexte qui nous intéresse. Ce problème est connexe au précédant car il semble bien que les calculs mis en oeuvre localement ne sont pas indépendants des positions sociales occupées. C'est en mobilisant une forme de rationalité telle que celle qui a été esquissée à la fin de cette section et en prenant en considération la distribution sociale des dotations et des statuts socio-économiques des ménages propre à la Côte d'Ivoire que nous pensons

⁶⁸ On relèvera l'analogie utilisée avec le marché des actifs financiers. Il n'est sans doute pas pertinent cependant de la pousser trop loin. Pour Orléan, A. (1999), le jeu autoréférentiel pratiqué sur les marchés financiers met en scène des agents qui cherchent à deviner « l'opinion moyenne » des participants sans disposer de repères communs. Ici, l'*habitus* collectivement partagé et dérivant d'une expérience accumulée des pratiques et des résultats du système éducatif oriente largement les conduites.

pouvoir démêler la question de la différenciation des modalités de mise au travail des jeunes et, notamment, le « puzzle de l'apprentissage payant ».

3.3. RETOUR SUR LA DIFFERENCIATION DES FORMES DE MISE AU TRAVAIL DES JEUNES : REGIME PERMANENT ET PRATIQUES DE CRISE

Nous retournons ici à nos données pour tenter, à la lumière de ce qui a été dit plus haut, de fournir une explication aux deux formes de mise au travail qui concernent les jeunes de notre échantillon : le travail non rémunéré et l'apprentissage. Nous prenons pour point de départ une analyse des causes possibles de leur abandon scolaire s'inspirant des théories microéconomiques vues précédemment. Les jeunes travailleurs, quoique tous au travail, n'ont pas le même bagage scolaire. Certains n'ont jamais mis les pieds à l'école, d'autres ont quitté le système éducatif alors qu'ils fréquentaient l'école primaire ou secondaire. Cette variabilité des calendriers d'abandons scolaires nous autorise à une évaluation des prédictions microéconomiques synthétisées par Couralet. Malheureusement, les tests économétriques des hypothèses concernant le choix de mise au travail des enfants font appel à des techniques économétriques qu'il ne nous est guère possible de mettre en œuvre du fait notamment de la petitesse de notre échantillon et de l'absence d'une mesure précise du revenu familial. L'idéal aurait été de procéder à des tests utilisant le modèle probit séquentiel à la manière de Grootaert. Il faudra nous contenter de tris à plat simples qui, s'il nous obligent à émettre des interprétations prudentes (parce qu'on ne peut différencier les poids respectifs des variables dans l'explication), nous semblent relativement parlants.

Vérifions, dans un premier temps, la compatibilité de nos observations avec les explications du travail des enfants avancées par la microéconomie. Nous mettons en regard, dans le tableau 3.3., les niveaux scolaires maximum atteints par les individus de notre échantillon avec un certain nombre de leurs caractéristiques. Certaines d'entre elles sont directement associées ou approchent des variables que les modèles économiques supposent décisives. C'est le cas de la variable « reçoit des transferts » que nous avons choisie parce qu'elle nous semble refléter la facilité d'accès des agents à des liquidités ; elle est à nos yeux une proxy du degré d'accès au crédit dont bénéficient les agents (plutôt que de leur pauvreté). C'est aussi le cas de la variable « père exploitant agricole ou indépendant du secteur informel » qui reflète directement la propriété par les parents d'actifs productifs. La détention d'actifs fonciers est pertinente quand bien même tous les travailleurs de l'échantillon sont actifs dans une activité artisanale : ce n'est pas nécessairement pour cette activité qu'ils ont délaissé l'école, ils peuvent avoir été actifs ruraux avant leur apprentissage actuel dans le secteur artisanal. Cette variable est assez imparfaite : elle capte aussi en partie le niveau de vie du ménage ; le complémentaire de la caractéristique « être exploitant agricole ou indépendant du secteur informel » est en effet « être employé du secteur moderne » ce qui procure assurément, en moyenne, des revenus plus élevés. La variable « mère employée » est adjointe pour fournir une idée du statut socio-économique du ménage relativement directe. Le fait d'être né à Abidjan est

précisé pour indiquer l'éventualité d'une scolarité menée ailleurs que dans la capitale économique, dans des zones où l'offre scolaire est potentiellement plus coûteuse car plus distante géographiquement et de qualité inférieure. Le sexe, la religion et la nationalité sont enfin mentionnés ; on verra plus loin comment ils peuvent contribuer à construire une explication cohérente de la différenciation des statuts d'emploi des jeunes travailleurs.

Tableau 3.3. Caractéristiques des travailleurs selon le niveau de scolarité atteint

	Pas de scolarité officielle (n=26)	Interruption au cours du cycle primaire (n=56)	Interruption au cours du cycle secondaire ou plus tard (n=24)
Reçoit des transferts	65	82	83
Père exploitant agricole ou indépendant du secteur informel	62	46	50
Mère employée	4	2	25
Mère inactive	42	46	50
Garçons	65	37	21
Musulman	65	30	21
Ivoirien	58	64	87
Né à Abidjan	19	46	44
Sort post-scolaire			
<i>Apprenti payant</i>	42	52	79
<i>Travailleur non rémunéré</i>	58	48	21

Nos observations vont-elles dans le sens attendu par la théorie ? Si l'on se réfère aux deux premières lignes du tableau 3.3., la réponse est positive pour les deux types d'explication avancés : le niveau scolaire est d'autant plus faible que l'accès aux liquidités des individus est faible et que l'incidence de la détention d'actifs productifs par les parents est élevée. Ajoutons que les tendances de trois autres variables semblent tout à fait compatibles avec les prédictions microéconomiques : les Musulmans, les étrangers et les personnes nées en dehors d'Abidjan sont les plus nombreux chez les non scolarisés. Rappelons que ces populations sont celles qui, à l'échelon national, ont le moins de chances d'obtenir un emploi moderne – du fait notamment de discriminations (cf. chapitre 1) – et le plus de chances de figurer dans les rangs des actifs informels. L'anticipation des rendements éducatifs que feraient les jeunes travailleurs de notre échantillon issus de ces populations serait le bon : miser sur l'éducation leur rapporte relativement moins qu'aux autres. La prédiction de la première extension du modèle de base se trouverait validée : lorsque l'économie est segmentée et que les attentes d'insertion future se situent sur l'un ou l'autre segment de

l'économie, c'est le capital humain propre à ce segment que l'on cherche à accroître. Les effectifs non scolarisés de notre échantillon présentent donc des caractères assez proches du portrait que brosserait un économiste standard d'individus à risque élevé d'être faiblement scolarisé et mis au travail précocement : ils ont des difficultés d'accès au crédit ; leurs parents sont des propriétaires de petites exploitations agricoles, artisanales ou commerciale ; leur profil socio-démographique réduit leurs chances d'obtenir un bon retour sur investissement éducatif.

Mais un raisonnement d'une toute autre origine, faisant appel aux normes collectives, est toutefois possible qui mène au même type de conclusions. Celui-ci est d'inspiration anthropologique. Nous constatons que la population qui met ses enfants au travail avec la plus grande propension est celle qui est la plus récemment implantée en ville : les jeunes nés hors d'Abidjan y sont les plus nombreux. Pourquoi ne pas considérer qu'elle porte, de manière plus affirmée que population insérée de plus longue date en ville, l'expérience « rurale » de la « communauté domestique » décrite notamment par Meillassoux, C. (1992) à propos de la Côte d'Ivoire, mais également Bourdieu, P. (1977) à propos de l'Algérie « pré-capitaliste ». Dans cette communauté, les contraintes particulières du cycle agricole impliquant que des avances en semences soient le préalable à toute récolte réifient en quelque sorte le « principe d'antériorité » qui finit par s'incarner dans l'organisation sociale : « les [aînés] sont ceux à qui l'on doit la subsistance et les semences [...]. Parmi eux, le plus ancien dans le cycle de production ne doit plus rien à personne qu'aux ancêtres, alors qu'il concentre sur lui la totalité de ce dont les cadets sont redevables à la communauté qu'il en vient ainsi à incarner » (p. 70). L'aîné nourrit et protège les cadets mais il a aussi le droit d'en revendiquer le travail : le circuit qui lie les « aînés » aux cadets est ainsi nommé « prestataire-redistributif ». Meillassoux ajoute que cette « solidarité » intergénérationnelle est viagère puisque – en l'absence de circulation monétaire, ce qui est bien notre cas – « la survie des post-productifs [c'est-à-dire les retraités] n'est possible que par l'investissement de l'énergie produite pendant leur âge productif dans la formation de futurs producteurs » (p. 92). Bref, tout comme dans la synthèse des modèles économiques exposée plus haut, c'est bien une perspective de reproduction dynastique qui motive les rapports intrafamiliaux tandis que la mise au travail des enfants répond bien à un impératif de subsistance. Ici toutefois, la règle de comportement adoptée n'émane pas de la rationalité maximisatrice des agents mais de l'expérience propre d'une communauté dont la subsistance dépend en premier lieu d'activités agricoles. L'inertie de pratiques collectives fondées historiquement coïncide avec les prédictions dérivées de l'approche individualiste en régime permanent, c'est-à-dire lorsque aucun élément exogène nouveau ne vient troubler les raisonnements bien installés des agents. La légitimité d'une approche appuyée sur les dispositions acquises d'une collectivité nous semble plus patente encore pour étudier le cas des apprentis payants.

Notre effectif contient aussi des personnes dont les profils sont fort éloignés du portrait « compatible » avec l'analyse standard vue plus haut. Il s'agit des jeunes filles (en majorité), pouvant largement compter sur des transferts monétaires, dont la mère peut être employée du secteur moderne et qui ont suivi leurs études jusque dans le secondaire. Ces jeunes filles ne sont donc pas loin d'avoir réussi leur pari d'être des

« intellectuelles » (cf. supra). Elles sont pourtant « apprenties » dans le secteur informel. C'est à ce stade, nous semble-t-il, qu'il faut faire intervenir la différenciation des formules d'embauche des jeunes travailleurs. Que constatons-nous à la lecture du tableau 3.3. : les jeunes travailleurs non scolarisés de notre échantillon sont également ceux qui, le plus souvent, sont mobilisés en tant que « travailleurs non rémunérés ». A l'opposé, les jeunes (surtout des filles rappelons-le) qui ont poussé leurs études jusqu'au collège ou au lycée sont très majoritairement apprentis payants. Il existe une population jeune « au travail » qui n'a pas les caractéristiques attendues par le modèle.

Des deux formes de mise au travail des jeunes constatées - travail non rémunéré et apprentissage payant -, la microéconomie n'en expliquerait donc qu'une : la première. L'hypothèse que nous émettons est que l'apprentissage payant n'est pas pris en compte en tant que forme de mise au travail des jeunes par les modèles parce qu'il est un produit de la crise économique et que le modèle n'est pas armé pour imaginer les innovations dans l'organisation du travail qu'une crise peut engendrer. Le modèle est capable de rendre compte d'un « régime permanent » du travail des jeunes, pas des pratiques de crise. Le modèle s'applique effectivement à une population plutôt pauvre (à l'échelle urbaine au moins), installée de longue date dans la frange informelle de l'économie, héritière des pratiques du « secteur indigène » de l'après-guerre ou des mouvements migratoires des populations rurales à l'époque du boom économique, dans les années soixante. Dubresson, A. (1989) précise qu'au début des années 80, à une époque où les Africains non ivoiriens constituent les deux tiers des exploitants indépendants, il existe en Côte d'Ivoire « des relations quasi symbiotiques entre les catégories de non scolarisés et celles des artisans et commerçants, au sein desquelles la proportion d'étrangers est forte⁶⁹ » (p. 354). Cette population n'a de plus, du fait des barrières à l'entrée dans le secteur informel qui lui ont été imposées, jamais misé grand chose sur l'éducation de ses enfants. Si cette population se comporte conformément aux attentes du modèle, c'est donc aussi parce qu'elle a hérité de l'histoire économique et sociale de la Côte d'Ivoire une place particulière : dans le secteur artisanal et commercial, structuré autour de multiples petites exploitations familiales sommairement équipées en capital productif et globalement générateur de faibles revenus. L'expérience collective de cette « situation » dans l'économie a prédisposé les familles à agir conformément aux modèles, à effectivement recourir à la main-d'œuvre domestique pour lisser leur consommation (cf. Labazée, P. (1996)). Une manière de synthétiser le comportement de ces ménages serait d'en faire les tenants d'une doctrine qui, selon Grootaert, C. et R. Kanbur (1995), résume la principale hypothèse de l'approche économique du travail des enfants : « l'éducation vous ouvre l'esprit mais ne vous enseigne pas comment survivre » (p. 16).

⁶⁹ Rappelons que le « travail non rémunéré » a quelque parenté avec ce que Charmes, J. et X. Oudin (1994) appellent le « modèle sahélien » d'apprentissage, évoqué au premier chapitre.

Les familles des jeunes filles ivoiriennes ayant poussé leurs études jusqu'au collège ou au lycée et devenues apprenties payantes ne sont pas dans cette configuration. Ces familles sont en effet relativement solvables sur le marché éducatif et plus faiblement dotées en capital productif. Les jeunes qui en sont issus ne se destinaient pas au secteur informel. On ne va pas au collège ou au lycée pour être couturière. Il est clair que cette affirmation n'est pas produite en référence à une table officiellement reconnue des correspondances emploi-formation. Elle découle, selon une méthodologie inspirée de (Forgeot, G. et J. Gautié (1997)), des régularités statistiques ordinairement constatées (et signalées au premier chapitre). Ces dernières participent à la construction des attentes des jeunes en formation vis-à-vis des diplômes. Ici, les collectifs auxquels appartiennent ces jeunes n'ont qu'une faible expérience de l'activité artisanale. Pourquoi se retrouvent-ils à devoir payer une place sur un segment du marché du travail auquel ils ne se destinent pas ? Le mécanisme à l'œuvre derrière cette situation nous semble être celui-là même qui a été précédemment décrit à propos de « l'acharnement scolaire ». Faute de ne pouvoir obtenir son salut par la voie scolaire classique, il faut pouvoir « sauver la face » autrement. L'apprentissage payant n'est pas une réorientation motivée par une stricte anticipation des rendements de la formation sur le tas, il est avant tout, une manière de rebondir après un échec, de reporter encore un déclassement déjà bien entamé⁷⁰, tout en préservant l'image qu'on a de soi en se prétendant toujours « à l'école ». Payer l'apprentissage et obtenir en retour un « diplôme » dont la valeur sur le marché du travail est largement ignorée, c'est se donner l'illusion qu'on se forme, qu'on est justement différent de cette main-d'œuvre gratuite, mobilisée autoritairement par leurs parents représentant assurément l'ultime stade du déclassement. Ce qu'achète ceux qui paient leur présence dans un atelier n'aurait donc que peu à voir en priorité avec une formation dont on pense qu'elle améliorera leurs revenus futurs : on achète surtout le droit de ne pas être mis « hors jeu ». C'est par défaut que le choix s'effectue. L'arrangement dans lequel on entre est bancal ; sa nature contractuelle – et donc « moderne » - est largement démentie par les pratiques. Il n'empêche : il est un moyen d'éviter la relégation dans l'orbite domestique. Encore une fois, de tels comportements ne se comprennent qu'à la lumière d'une forme de rationalité située, notamment affectée par les dispositions transmises par le groupe social dont dépendent les agents (cf. supra). Le groupe social dont il est question ici est celui de la « petite bourgeoisie ivoirienne », de ces classes moyennes qui, à l'époque du « miracle ivoirien » ont nourri l'espoir d'une promotion sociale et économique passant par l'école mais que la crise a touché de plein fouet. On rappellera que cette strate des ménages est la grande « perdante » du retournement de la conjoncture à la fin des années 70, celle qui a subi le plus durement la mise en application des Programmes d'Ajustement Structurel, exclusivement tournés vers le rééquilibrage entre secteur des biens échangeables et secteur des biens non échangeables. La temporalité des ajustements cognitifs collectifs n'est pas celle des modifications des variables macroéconomiques, *a fortiori* lorsque ces

⁷⁰ Pour Dubresson, A. (1989), les étapes du déclassement scolaire conduisent de l'école publique vers l'école privée tout d'abord, puis de l'école privée vers l'apprentissage. Le Pape, M. (1986) confirme la première partie de ce procès : « le refus pratique du déclassement se traduit par un afflux vers les écoles privées » (p. 106).

modifications interviennent avec la brutalité d'une crise. Il nous semble que la fuite en avant que constitue l'apprentissage payant est le résultat de la « dissonance cognitive » (Akerlof, G.A. et T.D. Dickens (1984)) induite par le décalage entre ces deux temporalités ; elle constitue une réponse au malaise qu'il engendre. Les apprentis payants choisissent leurs croyances pour préserver la « cohérence cognitive⁷¹ » de leur conduite : ils préfèrent se voir écoliers d'un hypothétique secteur privé d'enseignement technique (et de ce fait payer leur présence en atelier) plutôt que main-d'œuvre gratuite pour effacer l'inconfort né de la dévalorisation de leur formation scolaire générale.

Il reste deux points à éclaircir : celui de l'émergence, concomitamment à la demande de formation des déscolarisés, d'ateliers prêts à les accueillir et celui de la sur-représentation des filles dans l'apprentissage payant.

Nous ne pouvons traiter le premier point que superficiellement. Nous ne disposons pas d'étude retraçant l'émergence de contrats d'apprentissage payants. Mais nous pouvons réintroduire ici nos remarques du second chapitre concernant les stratégies entrepreneuriales en matière de tarification de l'apprentissage. Notre constat était le suivant : les ateliers optant pour le recours au seul travail non rémunéré sont plus anciens de 2,5 ans en moyenne que les ateliers faisant le choix de la mixité des formules d'apprentissage et de 3,5 ans que les ateliers ne recrutant que des apprentis payants. Ce constat prend du sens désormais : en réponse à l'expression d'une demande éducative désormais adressée au secteur informel, une offre se développe progressivement, initiée par des entrepreneurs avisés pour qui l'opération est tout à fait rentable : elle permet de vendre des biens fabriqués par une main-d'œuvre qui paie son droit de travailler ! Ce mouvement est d'autant plus libre de s'épanouir qu'il ne fait l'objet d'aucun contrôle par les autorités administratives.

Nous n'avons pas expliqué pour l'instant le fait que les jeunes concernés par l'apprentissage payant sont surtout des filles. Notre étude n'est pas celle d'une cohorte et il n'est pas possible de comparer les situations des jeunes filles apprenties payantes de notre échantillon avec celles des garçons du même âge voire de leurs frères. Les éventuels arbitrages intrafamiliaux guidant les jeunes filles dans une direction et les garçons dans une autre nous échappent donc. Nous pouvons néanmoins proposer plusieurs pistes de réflexion. Une première raison immédiate de la forte présence de filles concernées par l'apprentissage

⁷¹ Les trois prémisses de base de la théorie de la dissonance cognitive, reformulées en termes économiques par Akerlof, G.A. et T.D. Dickens (1984) sont les suivantes : « premièrement, les agents ont non seulement des préférences sur les états du monde mais aussi sur leurs croyances au sujet des états du monde. Deuxièmement, les agents disposent d'un certain contrôle sur leurs croyances ; ils peuvent non seulement les choisir selon l'information disponible mais aussi manipuler leur croyances en sélectionnant les informations de nature à confirmer les croyances qu'ils désirent. Troisièmement, il est important pour l'application concrète de la théorie que les croyances, une fois choisies, persistent au cours du temps » (p. 124, traduit par nous).

payant vient du choix de la branche d'activité très féminisée dans laquelle nous les avons observées : la couture. On pourrait imaginer que le pendant masculin de cette activité soit la mécanique où l'apprentissage payant est largement répandu également. Une deuxième hypothèse pourrait être celle qu'avance Le Pape, M. (1986) : les garçons de la petite bourgeoisie seraient plus réticents que les jeunes filles de même origine sociale à se livrer à des activités informelles : le secteur artisanal est en effet, en premier lieu celui des Africains non ivoiriens et dans une moindre mesure, celui des femmes ivoiriennes mais pas (encore) celui des hommes ivoiriens. Les garçons ivoiriens déscolarisés préféreraient à l'insertion sur le marché du travail informel des stratégies de « bluff » (participation à des « business » ponctuels...). Ces observations sont relativement datées néanmoins et nous ne sommes pas en mesure d'en estimer l'actualité. Dernière hypothèse : acheter une formation de couturière participerait à la confection d'un « trousseau », dans la perspective d'un mariage. Cette hypothèse est défendue par Velenchik qui rapporte que de nombreuses jeunes couturières interrogées lui ont exprimé cette intention. Proteau, L. (1996) lui donne également crédit : une « fille [...] peut toujours rentabiliser sa formation scolaire, même incomplète, sur le marché matrimonial » (p. 400). Si un petit bagage scolaire est rentable sur « le marché matrimonial », y adjoindre des compétences techniques ne peut être nuisible. Bommier, A. et S. Lambert (2000) élaborent de leur côté un modèle dans lequel une scolarisation précoce des jeunes tanzaniennes (mais relativement plus courte que celle des garçons) serait un moyen pour les ménages de « mieux les marier ». Cette hypothèse ne nous semble pas refléter le vœu à court terme exprimé par les jeunes filles que nous avons rencontrées. Dans neuf cas sur dix, le projet exprimé des apprenties payantes est soit de continuer leur apprentissage, soit de s'installer à leur compte. Même juste, l'hypothèse d'une valorisation de l'apprentissage dans le cadre matrimonial ne ferait qu'atténuer la raison prioritaire du placement en apprentissage payant que nous avons avancée (la peur du déclassement), elle ne la supprimerait pas.

Il nous semble finalement qu'au travers de la différenciation des modalités de mise au travail des jeunes que nous avons observés se manifeste une mutation d'ampleur du marché du travail ivoirien : l'arrivée sur son segment informel d'un public qui ne lui était auparavant pas destiné ; celui des Ivoiriens scolarisés dont le débouché « normal » aurait été le secteur moderne privé ou la Fonction Publique. Parce que ces débouchés se sont fermés à la faveur de la crise, des innovations organisationnelles précaires se sont produites dont l'objet fut d'accueillir des travailleurs contraints de réviser à la baisse leurs espoirs d'insertion professionnelle. Ce mouvement bouleverse les équilibres macrosociaux établis et contient les ferments potentiels d'importants conflits. Il fait du secteur informel le réceptacle des tensions du marché du travail induites par l'effondrement du secteur « moderne ». Les programmes d'insertion professionnelle et d'aide à la création d'entreprise mis en place par l'État ivoirien à la fin des années 90 ont systématiquement promus les ressortissants ivoiriens (Fauré, Y.-A. (1994b)). Après « l'ivoirisation » du secteur moderne entreprise dans les années 70 pour substituer aux cadres expatriés français des cadres nationaux, les autorités ivoiriennes cherchent, à la veille de l'an 2000, à « ivoiriser » le secteur informel où sont majoritairement implantés des étrangers. Il n'est pas exagéré de situer l'une des causes des troubles que connaît actuellement la Côte d'Ivoire dans cette problématique. Nous ignorons, à l'époque de

l'enquête, les activités des frères ou des garçons de même origine socio-démographique que les jeunes filles qui paient leur apprentissage. Les circonstances présentes leur offrent peut-être un débouché plus immédiat : il n'est pas inconcevable que ces jeunes hommes (ou une frange d'entre eux au moins) grossissent les rangs des « jeunes patriotes » soutenant l'actuel gouvernement (ce que semblent suggérer des comptes-rendus journalistiques récents).

3.4. CONCLUSION DU CHAPITRE

Nous avons cherché ici à élaborer une explication de la différenciation des régimes de mise au travail des jeunes travailleurs que notre enquête a mis en évidence. Après avoir écarté l'hypothèse que cette différenciation n'était fondée que sur la forme du paiement d'une formation sur le tas, nous avons tâché d'en articuler l'origine aux parcours éducatifs des individus. Nous avons, dans cette perspective, étudié la manière dont la microéconomie rendait compte des choix parentaux d'éducation/mise au travail dans les pays en développement puis confronté les prédictions des modèles aux observations que nous avons faites en Côte d'Ivoire. Deux types de critiques ont été émis à propos des modèles proprement dits. Ces derniers bâtissent largement leurs prédictions, d'une part, sur des contraintes exogènes, qu'ils font peser sur les décisions décentralisées et notamment sur les dotations des ménages, dont la distribution en Côte d'Ivoire est socialement très marquée. Cette distribution sociale des positions dans l'économie n'entre pas dans le champ d'explication des modèles. D'autre part, les approches microéconomiques font des anticipations par les agents des rendements futurs de l'éducation une véritable « boîte noire » ; elles sont postulées parfaites. Lorsque l'on cherche à évaluer la portée des explications microéconomiques au contexte ivoirien puis à nos données, il apparaît que la « mécanique » qu'ils décrivent fonctionne pour le seul « travail non rémunéré », celui qui concerne des ménages pauvres et déjà fortement connectés au secteur informel. Pour ceux-là, il semble bien que mettre au travail ses enfants soit un moyen de lisser leur consommation. Les contraintes de liquidités ne sont toutefois pas les seules raisons qu'ils ont de faire travailler leurs enfants ; la segmentation de l'économie, héritée de l'histoire post-coloniale et les discriminations dont ils souffrent sur le marché du travail « moderne » réduisent le rendement attendu de leur investissement scolaire. Leur comportement « rationnel » peut aussi être vu comme l'incorporation dans leur *habitus* de la place que l'histoire économique nationale leur a assignée. La « mécanique » des modèles ne fonctionne plus pour rendre compte de la seconde forme de mobilisation du travail des jeunes que nous avons identifiée, l'apprentissage payant. Cela vient du fait que cet arrangement concerne des populations situées à d'autres positions sociales que les « travailleurs non rémunérés », qui voyaient pour leur progéniture d'autres destins professionnels que l'activité artisanale informelle : des destins passant par l'accumulation de titres scolaires. La crise a conduit ces populations à réviser leurs espoirs de promotion sociale mais le « travail des enfants » standard n'en a pas été le résultat. En lieu et place d'une mise au travail conforme au modèle et parce qu'il faut trouver des parades au déclassement statutaire, un arrangement nouveau est né ; une formule bancal promettant formation mais assurant surtout aux entrepreneurs convertis en

« enseignants » de confortables revenus. La crise n'induit donc pas des ajustements microéconomiques automatiques. La mise au travail des jeunes dépend singulièrement des « dispositions » des ménages qui, notamment, standardisent leur appréciation des rendements scolaires sur la base de référents collectifs. Ces dispositions portent elles-mêmes l'empreinte des « positions » occupées par les ménages dans la société. Les « positions » correspondent aux contraintes exogènes des modèles tandis que les « dispositions » en sont effacées au profit d'une rationalité parfaite postulée.

En Côte d'Ivoire, la distribution des stratégies observées est largement marquée par la composition selon le critère de la nationalité des franges respectivement modernes et informelles de l'économie, résultant des vagues migratoires successives ou des politiques étatiques de discrimination à l'égard des étrangers. Avec la crise, le secteur informel devient la nouvelle frontière des tensions sociales, celui où se joue une nouvelle distribution sociale des positions.

CHAPITRE 4. L'ARMATURE SOCIALE DES PRATIQUES « SOLIDAIRES » CHEZ LES TRAVAILLEURS REMUNERES

4.1. LA VULNERABILITE DES TRAVAILLEURS REMUNERES ET DE LA VIE ABIDJANAISE

Le rapport monétisé de travail dont il est question dans ce chapitre concerne des individus moins dépendants de leur famille que ne le sont les « travailleurs non rémunérés » et les « apprentis payants ». Par l'effet de notre échantillonnage, cet univers est exclusivement masculin. Les travailleurs rémunérés sont également plus vieux en moyenne que ne le sont les travailleurs non rémunérés et les apprentis payants. Nous avons vu que les ressources qu'ils tirent de leur activité ne leur permettent pas de sécuriser leurs conditions d'existence. Les contrats que les ouvriers du bâtiment honorent rapportent certes un revenu quotidien significatif mais ils ne durent souvent que quelques jours et rien ne garantit qu'ils s'enchaînent sur l'année (cf. chapitre 2). Les travailleurs mensualisés de la couture sont moins exposés aux fluctuations de leurs revenus que leurs homologues de la construction ; il n'en demeure pas moins qu'une grande majorité des unités informelles vit précairement, comme en témoignent les stratégies de pluri-activité mises en œuvre par les chefs de petites entreprises abondamment décrites par la littérature appliquée (Ellis, S. et Y.-A. Fauré (1995)). Le revenu que perçoivent les « salariés » de notre enquête prévoit une stricte rémunération de la prestation de travail effectuée, mais pas d'assistance complémentaire en cas d'accident, de maladie ou de chômage. L'activité d'une grande majorité des travailleurs rémunérés s'effectue pourtant dans le bâtiment où les risques de dommages corporels ou de maladies respiratoires (par inhalation de produits chimiques, poussières etc.) sont élevés, d'autant plus, d'ailleurs, qu'aucune norme de sécurité (port du casque ou de gants) n'est appliquée. De fait, les ouvriers rémunérés ont pour principal souhait de stabiliser le flux de leurs ressources monétaires. Il est symptomatique à ce titre qu'une

faible majorité d'entre eux se voit un avenir dans la situation présente. Si presque tous les tailleurs mensualisés ont l'intention de s'installer à leur compte dans la couture et économisent dans cette perspective, les ouvriers du bâtiment ont des projets nettement plus variés mais tournés vers le même objectif : améliorer la régularité des flux de revenus perçus. Un maçon sur cinq seulement compte poursuivre une activité dans la branche actuelle. Les autres cherchent à réunir des liquidités pour réaliser différents projets, le premier d'entre eux étant de « passer » (en fait acheter) leur permis de conduire dans l'espoir de devenir chauffeur de taxi⁷² : il est exprimé par un quart des ouvriers des chantiers ! Dans une moindre mesure, les travailleurs du bâtiment se sont engagés pour acheter de l'outillage ou louer un local leur permettant d'exercer une spécialité professionnelle en dehors du bâtiment (couture, menuiserie...). Enfin – ce cas nous semble très parlant et confirme la prégnance du modèle de « l'homme salarié ivoirien » présenté au premier chapitre –, une fraction non négligeable d'entre eux a l'intention d'être embauchée pour des tâches non qualifiées mais régulières dans les entreprises modernes des zones industrielles de la ville : le pécule accumulé sur les chantiers, transmis aux agents recruteurs de ces établissements, leur en ouvrira les portes.

En plus des aléas propres au travail qu'ils exercent, les ouvriers du bâtiment font face aux risques qu'engendre leur vie abidjanaise. La grande majorité des recherches sur l'assurance informelle conduites par les économistes portent sur des contextes ruraux, sans doute parce que la pauvreté dans les pays en développement reste à ce jour essentiellement rurale et parce que l'activité agricole est largement dépendante des aléas climatiques, des maladies du bétail etc. L'existence urbaine est pourtant soumise à des risques spécifiques. En voici quelques exemples (dont certains sont signalés par Rao, V. et M. Woolcock (2001) – une typologie des risques, établie la Banque Mondiale, est présentée en annexe 7). Les droits de propriété immobilière sont souvent mal définis à Abidjan. De nombreux chantiers sont interrompus du fait de litiges entre ayant droits prétendus du terrain à bâtir. De plus, les autorités procèdent régulièrement à des « déguerpissements » (expulsions) de populations logeant ou exerçant une activité sans autorisation. Les risques de maladie sont par ailleurs élevés. Ils sont liés aux mauvaises conditions d'hygiène (le ramassage des ordures ne couvre pas toute l'agglomération abidjanaise, les émissions de gaz liées à la circulation automobile ou aux industries sont importantes), mais également à la prévalence des maladies sexuellement transmissibles (et notamment le Sida), plus forte en zone urbaine que dans les campagnes. Mentionnons également l'exposition de l'ensemble des Abidjanais aux accidents de la circulation, aux actes de délinquance, à l'arbitraire des forces de police, de gendarmerie⁷³ ou des

⁷² Il ne s'agit pas dans l'immédiat de se mettre à son compte en achetant un véhicule, mais de pouvoir être employé d'une compagnie, ou de pouvoir suppléer clandestinement un employé de compagnie, ce qui permet d'utiliser presque continûment un véhicule afin de maximiser les recettes.

⁷³ allant du racket – systématique pour les automobilistes et notamment les chauffeurs de taxi - à la « rafle » d'étrangers dans les quartiers populaires.

« syndicats » qui organisent certaines activités économiques⁷⁴. Nous évoquons des comportements courants en 1998, qui se sont très vraisemblablement aggravés depuis.

En attendant la réalisation (aléatoire) des multiples projets qu'ils nourrissent, et pour faire face aux risques de leur métier et de leur existence urbaine, les travailleurs rémunérés sont sommés de trouver quelque part le « salaire indirect » que leur formule d'embauche leur refuse. Cette quête requiert un déploiement considérable d'énergie. En l'absence d'éligibilité aux mécanismes formels d'assurance et de couverture étatique, la protection contre les risques – si elle existe – provient nécessairement de l'environnement social des agents.

En quels termes microéconomiques traduire la problématique du salaire indirect, forcément social dont les actifs du secteur informel peuvent éventuellement bénéficier ? La réponse consiste à déterminer les conditions de viabilité de transferts réciproques entre agents ne recherchant que leur intérêt privé. Ces conditions ne sont pas en nombre infini ; en pratique la modélisation économique débouche sur la conclusion qu'une entité collective tierce (un village, un dispositif de sanctions crédible notamment) est nécessaire pour ces transferts aient lieu. Mais la question qui suit immédiatement de tels raisonnements est celle de l'identification et de la provenance de ces entités tierces. Quelles sont-elles ? Sont-elles choisies ? Si oui, par qui et selon quels critères ? Pour finir, être sous la tutelle concomitante de plusieurs collectifs est-il possible ? Dans quelle mesure interagissent les appartenances multiples ? Des exemples puisés dans notre étude de cas et dans la littérature éclairciront ces différents points. Avant de nous y intéresser, nous indiquons ici l'état des connaissances, en économie, sur les mécanismes de protection mutuelle informelle dont les enjeux ont été très puissamment reconnus par les organismes internationaux ces dernières années.

4.2. LES MODES DE SOCIALISATION DES AGENTS, HORIZON AVEUGLE DES MODELES MICROECONOMIQUES DE PARTAGE DES RISQUES

4.2.1. Origines de la problématique du partage des risques et mesures de son étendue

La protection contre les risques dans les pays en développement (supportés collectivement ou individuellement) est devenue, pour les organismes internationaux, l'un des axes des politiques publiques

⁷⁴ Par exemple, on ne s'improvise pas vendeur à la sauvette au « Black Market » d'Adjamé (où s'échangent informellement toutes sortes d'articles, souvent volés). Des « protections » sont nécessaires, auxquelles il faut faire allégeance. Le rôle de ces « syndicats » est toutefois ambigu. Ceux-ci prétendent couvrir leurs « adhérents » tout en faisant planer sur eux de lourdes menaces en cas de non « adhésion ». En quelque sorte, ils assurent les risques tout autant qu'ils les engendrent. Stein, H.F. (1984) considère qu'il s'agit d'un trait propre des relations patron-client : « la relation patron-client crée de l'incertitude alors même qu'elle est supposée l'apaiser » (p. 31, notre traduction).

de lutte contre la pauvreté, à côté des politiques redistributives, de croissance et d'emploi (Morduch, J. (1999)). Ce changement tient notamment à la reconnaissance de la prévisibilité des conditions d'existence comme l'une des dimensions du bien-être individuel. L'entreprise, menée par la Banque Mondiale, de recueil à très grande échelle de témoignages de « pauvres » sur leurs conditions d'existence - dont les résultats sont synthétisés par Narayan, D., *et al.* (2000) - situe l'exposition aux risques comme l'une des préoccupations majeures des populations interrogées. A un niveau plus analytique, les cercles vicieux qu'entretiennent vulnérabilité et pauvreté, et, à un niveau agrégé, pauvreté et croissance sont pointés. La causalité entre pauvreté et vulnérabilité est connue ; ne disposant d'actifs susceptibles de servir de cautionnement, les pauvres ne peuvent se protéger efficacement contre les chocs de revenus. L'autre sens de la causalité fait l'objet d'études plus récentes (Dercon, S. (2003) ; Morduch, J. (1994)) : les chocs économiques non couverts peuvent précipiter des non-pauvres dans la pauvreté. Il faut dès lors distinguer une forme de pauvreté dont l'origine serait structurelle (faible niveau d'éducation, ménages monoparentaux etc.) d'une forme de pauvreté transitoire (« stochastique » selon le vocable employé par Morduch, J. (1994)), « seulement » due au défaut de couverture des individus et dont le poids dans l'incidence totale de la pauvreté serait élevé. Dercon, S. et P. Krishnan (2000) constatent, à l'occasion d'une enquête à trois passages sur deux années dans quinze villages éthiopiens, qu'un tiers des ménages figurant sous la ligne de pauvreté à une période quitte cet état à la période suivante, largement du fait de chocs économiques non couverts. De surcroît, l'exposition aux risques des populations démunies peut altérer leur capacité à s'extraire de la pauvreté. Elle les conduit en effet à adopter *ex ante* (c'est-à-dire avant même qu'un choc économique quelconque ne les affecte) des comportements nuisibles à l'amélioration de leur statut. Ils peuvent notamment procéder à des choix de portefeuille sûrs mais à faible rendement⁷⁵. On estime, par exemple, que les réticences de certaines populations à l'adoption de nouvelles technologies proviennent de stratégies de minimisation du risque (Berry, S. (1989) ; Dercon, S. (2002)). La mise au travail des enfants peut, d'autre part, être interprétée comme une réponse *ex post* aux fluctuations saisonnières de l'activité affectant à long terme les revenus des ménages (Jacoby, H.G. et E. Skoufias (1997))⁷⁶. A l'échelle de l'économie, ces stratégies produisent des niveaux sous-optimaux d'investissement en capital physique ou humain. Ces avancées infléchissent les recommandations politiques jusque là avancées. Les traditionnels « filets de sécurité » (*safety nets*) ne sont destinés qu'à être appliqués *ex post*, une

⁷⁵ Des anthropologues ont mis ce phénomène en évidence avant que les contributions économiques ne foisonnent sur cette question : voir par exemple Berry, S. (1989).

⁷⁶ L'ensemble des stratégies économiques adoptées face au risque peut faire l'objet d'une classification analytiquement utile entre, d'une part, des décisions destinées à atténuer les risques auxquels les ménages se savent exposés (stratégies de *risk management*) et, d'autre part, les décisions destinées à surmonter un événement affectant leurs revenus (stratégies de *risk coping*). Les premières s'efforcent de procéder au lissage des revenus, les secondes au lissage de la consommation. Dercon, S. (2002) en donne différents exemples : les stratégies de *risk management* comprennent la diversification de l'activité dans des secteurs dont les revenus co-varient positivement le moins possible (agriculture et artisanat, migrations saisonnières). Les stratégies de *risk-coping* comprennent l'épargne de précaution ou la participation à des dispositifs informels de partage des risques tels que ceux que nous allons analyser.

fois le choc intervenu. Ils doivent dorénavant être complétés de mesures visant à améliorer la capacité *ex ante* des agents à stabiliser le flux de leurs ressources : promotion de l'éducation, accès au capital etc.

Dans ce contexte de reformulation des politiques publiques, la place des institutions alternativement appelées « non marchandes », « informelles » (Besley, T. (1995)) ou « adossées à des normes sociales⁷⁷ » (Islam, R. et World Bank (2002)) fait l'objet d'un débat : doivent-elles servir d'appui à la mise en place de nouvelles mesures ? Handicapent-elles au contraire leur mise en œuvre ? Les évaluations initiales de leur efficacité ont été optimistes. Dans un chapitre spécifiquement consacré à cette question, le Rapport sur le Développement dans le Monde 2002 de la Banque Mondiale souligne que « pour un grand nombre de pauvres dans le monde, les institutions informelles favorisent grandement le déploiement des activités économiques » (p. 171, notre traduction). Des mesures économétriques de l'étendue du partage des risques (*risk pooling* ou *risk sharing*) dans des « petites communautés » (généralement villageoises) ont motivé ce diagnostic, qui s'intéressèrent principalement à la couverture contre les risques dits « idiosyncrasiques ». En effet, pour que l'existence d'un dispositif collectif d'assurance soit justifiée économiquement, c'est-à-dire pour que les membres d'une communauté aient intérêt à se secourir mutuellement, il faut au minimum que les risques qu'ils supportent soient désynchronisés les uns des autres. Si ces risques frappent tout le monde en même temps, aucune atténuation du choc n'est possible au sein de la communauté. Ceci est le point de départ de toute approche microéconomique des arrangements de protection mutuelle. Sont donc inclus dans la couverture : les risques individuels de tomber malade, de perdre son emploi, de perdre sa récolte... Tous les pendants collectifs de ces mêmes risques (épidémie, crise économique d'ensemble, mauvaises conditions météorologiques subies de manière homogène) – dits « agrégés » - sont exclus du dispositif. « L'assurabilité » des seuls risques idiosyncrasiques est une forte restriction à la portée des dispositifs informels. Pour offrir aux agents une couverture maximale, il est possible de s'appuyer sur les institutions informelles mais celles-ci doivent nécessairement être complétées d'arrangements assurantiels plus globaux ne pouvant émaner que de tiers n'appartenant pas aux communautés fournissant l'aide informelle. La méthodologie de base suivie pour estimer l'ampleur du partage des risques parmi les ménages d'une unité administrative ou géographique donnée – généralement le village – consiste à mettre en regard économétriquement la consommation des agents avec leur revenu individuel et le revenu moyen du village. Toutes choses égales par ailleurs, si la couverture collective contre les risques est complète (*full sharing*), alors le coefficient attribué au revenu moyen du village doit valoir 1 et celui attribué au revenu individuel du ménage et à tout autre choc idiosyncrasique 0. Autrement dit, en situation d'assurance complète, la variation de la consommation d'un ménage ne dépend que du résultat enregistré par le groupe auquel il appartient et non de celui qu'il a lui-même réalisé. Ce test indique à la fois l'existence d'un dispositif d'assurance mais également son efficacité. Il n'est pas capable cependant d'identifier la pratique

⁷⁷ Traduction personnelle de « norm-based institutions », expression récurrente du rapport de la Banque Mondiale.

assurantielle effectivement appliquée : des prêts (par le biais de tontines par exemples), des dons (en liquide ou en nature), la mobilisation d'épargne, la vente d'actifs (têtes de bétail par exemple)... peuvent remplir la fonction de lissage de la consommation que mesure le test.

Townsend, R.M. (1995), Duflo, E. (2003) ; Morduch, J. (1999) ; Platteau, J.-P. (2002) ; Townsend, R.M. (1995) et Duflo, E. (2003) recensent de multiples analyses menées dans ce domaine. Townsend, R.M. (1995) reporte les résultats d'études respectivement menées en Inde (trois villages suivis pendant dix années successives), en Thaïlande (enquête nationale) et en Côte d'Ivoire (zones rurales uniquement). En Inde, le résultat trouvé est le suivant : « la propension marginale à consommer des ménages à la suite d'une variation idiosyncrasique de leurs revenus ne dépasse pas 0,14 quelque soit le village considéré » (p. 92, traduit par nous). Ce coefficient est significatif ce qui invalide l'hypothèse de partage complet des risques (*full sharing*). Pour autant, « ces villages affichent un niveau considérable de partage des risques même si leur « mise en commun » (*pooling*) n'est pas parfaite » (p. 92, traduit par nous). Townsend précise même que ni le chômage, ni la maladie n'affectent significativement la consommation des ménages. Il se trouve cependant que l'étude indienne est la seule à fournir des résultats aussi prometteurs. Les études respectivement menées en Thaïlande et en Côte d'Ivoire laissent nettement plus pessimistes ; elles montrent d'amples réactions de la consommation des ménages aux modifications de leur revenu. Plus tard, des analyses mobilisant la base de données utilisées pour l'Inde mais utilisant d'autres techniques économétriques réduisirent largement la portée des résultats initialement présentés par Townsend tandis que l'extension de méthodologies similaires à d'autres aires géographiques (Nigeria, Éthiopie, Chine...) ne firent que confirmer la mauvaise performance d'ensemble des « communautés villageoises » en matière de mutualisation des risques idiosyncrasiques (Platteau, J.-P. (2002)). Une étude récente et plus directe de Goldstein, M., *et al.* (2002), relatives aux transferts en cas de difficultés financières, plus ou moins passagères, de ménages issus de trois villages ghanéens voisins montre que 45 pour cent de ceux qui se retrouvent à court de liquidités pour acquérir un article destiné à l'ensemble du ménage et 73 pour cent de ceux qui se retrouvent à court de liquidités pour acquérir un article destiné à un usage personnel ne reçoivent aucune aide de qui que ce soit.

Il apparaît globalement que le partage des risques existe bel et bien mais qu'il n'est pas complet. La faiblesse des résultats enregistrés en matière de lissage de consommation n'est pas le seul problème soulevé par les analyses empiriques. L'exclusion des plus pauvres des dispositifs de couverture mutuelle en est un autre, de même que l'inégale prise en charge des différents risques. Avant d'approfondir ces points, il nous semble utile de préciser le type de formalisation économique susceptible de rendre compte des arrangements de partage des risques. Les modèles que nous présentons fournissent un cadre de compréhension des causes possibles de l'absence de partage complet des risques empiriquement constatée... mais recourent à des hypothèses que seule une approche inductive peut valider.

4.2.2. Modèles d'engendrement des dispositifs d'assurance par des agents initialement désocialisés (*limited commitment models*)

De nombreux modèles microéconomiques cherchent à envisager les raisons pour lesquelles il peut être profitable, du point de vue individuel, d'établir avec d'autres agents des associations étalées dans la durée. La méthodologie qu'ils emploient est essentiellement déductive (cf. Besley, T. (1995)). Leur propos est en effet de formaliser l'engendrement, ou, plus précisément, la viabilité (*sustainability*), d'arrangements de protection mutuelle face aux risques en s'appuyant sur deux hypothèses de base : i) les agents considérés se comportent conformément aux hypothèses de l'individualisme méthodologique ; ii) il leur est impossible de faire appel à une quelconque autorité tierce que ce soit pour faire appliquer leurs engagements réciproques. Un arrangement est stable dès lors qu'aucune des deux parties n'a intérêt à trahir son partenaire. On verra que les tenants de cette méthode sont obligés, pour obtenir des agents qu'ils coopèrent, d'incorporer à leur modèle un minimum d'objets collectifs *ad hoc*, extérieurs au modèle (c'est-à-dire dont l'existence n'est pas le fruit du calcul rationnel des agents modélisés).

On envisage donc ici les conditions de possibilité d'un mécanisme d'assurance qui ne reposerait que sur l'intérêt privé des parties. C'est en ce sens que l'engagement (*commitment*) des parties contractantes est « limité ». Aucun recours légal n'est théoriquement autorisé pour faire appliquer les engagements. L'entraide doit naître de raisonnements stratégiques horizontaux. Deux versions principales de ces modèles ont été élaborées à ce jour, l'une « statique », l'autre « dynamique ». Dans le premier cas, les agents ne tiennent pas compte des transferts passés pour décider du niveau de l'assistance réciproque pour une période donnée. L'arrangement n'inclut que de l'assurance, c'est-à-dire une compensation instantanée en cas d'événement funeste pour l'un des deux partenaires. De plus, les deux seules issues du jeu sont la coopération selon un arrangement d'équilibre ou l'autarcie ; aucun « pardon » n'est possible en cas de tricherie de l'une des parties. Dans le second cas, les partenaires mettent au point des arrangements hybrides d'assurance et de crédit (aussi appelés « quasi-crédit ») ; l'historique des aides mutuellement offertes compte. Celles-ci peuvent faire l'objet de remboursement en cas de retournement du sort à l'avantage de la partie de l'arrangement auparavant malchanceuse.

4.2.2.1. Approche statique

Coate, S. et M. Ravallion (1993) sont les auteurs d'un article fondateur relatif aux arrangements de pure assurance. Leur modèle met face à face deux ménages A et B, identiques *ex-ante*, qui, comme le cahier des charges du modélisateur l'impose, ne peuvent recourir à une quelconque autorité pour faire appliquer un contrat qu'ils noueraient. Le principe d'assurance mutuelle suggère que A accepte d'aider B si B est victime d'un choc de revenus et, qu'en retour B accepte d'aider A lorsque les situations s'inversent. A quelles conditions cette coopération est-elle possible ? La formalisation du problème s'établit dans le cadre de la

théorie des jeux. Si le jeu n'a qu'un coup, il est clair qu'aucune issue coopérative n'est possible, la partie « donneuse » supportant une perte nette sans perspective de compensation. Des issues coopératives sont seulement possibles si les joueurs s'attendent à interagir souvent les uns avec les autres « ce qui n'est pas une attente déraisonnable dans une société traditionnelle villageoise, où des générations de ménages restent en contact étroit » (p. 2). Dès les premières lignes de leur contribution, les auteurs suggèrent donc une affinité spontanée entre une identité collective commune préalable des agents – transmise par la « société traditionnelle villageoise » - et la mise en œuvre d'arrangements de partage des risques. Alors même qu'il s'agit de nouer l'origine de la coopération dans les calculs intéressés des agents, les auteurs introduisent d'emblée, entre ces agents, une familiarité préexistante : un espace géographique commun voire des traditions communes. Nous allons voir comment cette hypothèse implicite prend forme et mesurer son importance pour le modèle.

Dès lors que l'on admet que le jeu se répète entre les agents, alors l'émergence d'une issue coopérative devient possible. Il faut cependant que le jeu se perpétue à l'infini ou que son issue soit inconnue des agents. Si le terme du jeu est connu, le raisonnement par *backwards induction* des joueurs ruine en effet toute perspective de coopération. Ces deux conditions alternatives rendant possible la coopération se traduisent formellement de manière identique en appliquant aux gains futurs attendus de la coopération un facteur d'escompte (Orléan, A. (2000)). Coate et Ravallion font agir dans leur modèle une combinaison des deux conditions. Ils font jouer entre elles des dynasties ; la durée du jeu est donc *a priori* infinie ; les partenaires potentiels se fréquentent non seulement tout au long de leur existence mais aussi au-delà : ils continuent de vivre à travers leurs enfants, les enfants de leurs enfants etc. Les gains aux différentes dates sont toutefois pondérés par leur taux de préférence subjectif pour le présent. Mais les auteurs précisent qu'il n'est pas besoin pour maintenir la possibilité d'une coopération que les agents soient certains de la perpétuation du jeu à l'infini ; leur croyance en l'existence d'une probabilité suffisamment élevée que ce soit bien le cas suffit. Cette probabilité est incorporée dans le taux de dépréciation du futur qu'ils appliquent dans leurs calculs. Par ailleurs, les ménages considérés par Coate et Ravallion sont adverses au risque et sont semblables *ex ante* (mêmes préférences, même revenu). Ils ne peuvent en outre stocker le bien qu'ils produisent ni épargner.

Le cheminement des auteurs est le suivant. Une paire de revenus $y(t) = (y_i(t), y_j(t))$ est tirée aléatoirement à chaque période t dans une distribution donnée avec la probabilité π_{ij} . i et j désignent les états de la nature, parmi n états possibles, auxquels les ménages A et B doivent respectivement faire face. Les conditions nécessaires et suffisantes (encore appelées contraintes de participation) pour que A et B décident de s'assurer mutuellement sont les suivantes :

$$u(y_i) - u(y_i - \theta_{ij}) \leq (v^A(\Theta) - \bar{v}) / r \text{ pour tout } (i,j)$$

et

$$u(y_j) - u(y_j + \theta_{ij}) \leq (v^B(\Theta) - \bar{v}) / r \text{ pour tout } (i,j)$$

où :

- $u(y_i)$ et $u(y_j)$ désignent les utilités de A et B lorsqu'ils perçoivent respectivement les revenus y_i et y_j , c'est-à-dire lorsque aucun transfert assurantiel n'intervient. $u(y_i - \theta_{ij})$ et $u(y_j + \theta_{ij})$ sont les utilités de A et B lorsqu'ils perçoivent un revenu complété (ou amputé) du transfert assurantiel θ_{ij} . Le terme de gauche des contraintes de participation correspond donc au gain éventuel tiré à la période présente d'une non participation au jeu ;

- $v^A(\Theta)$ et $v^B(\Theta)$ sont les utilités espérées par chacun des deux partenaires dès lors qu'un arrangement assurantiel Θ - c'est-à-dire une matrice de format n^*n consignant l'ensemble des transferts projetés selon les différents états de la nature possibles, listés par avance - est mis en œuvre et appliqué à chaque période. \bar{v} correspond à l'utilité espérée des agents lorsque aucun transfert n'est prévu, *i.e.* lorsque les ménages ont décidé de vivre de manière autarcique. r indique le taux de préférence pour le présent, identique pour les deux ménages. Les termes de droite des inégalités expriment donc les gains attendus d'une participation continue au dispositif d'assurance mutuelle.

Les contraintes de participation indiquent donc qu'il est avantageux de participer à l'arrangement de partage des risques tant que le gain présent associé à la défection reste inférieur aux gains actualisés attendus d'une participation future continue au dispositif. Tout arrangement Θ satisfaisant ces conditions est dit « applicable » (*implementable*) et constitue un équilibre possible du jeu. Le modèle peut se simplifier. De deux contraintes de participation, on peut passer à une seule lorsque l'on considère que les transferts sont symétriques, c'est-à-dire lorsque A devant faire face à la situation i verse à B devant faire face à la situation j exactement ce que B lui aurait versé si les situations avaient été inversées. Si Θ est symétrique, l'arrangement peut être entièrement caractérisé par un vecteur θ et non plus une matrice : si l'on sait comment A compense B si son revenu est supérieur, alors on sait comment B compense A lorsque B est plus chanceux que A. On peut du coup poser que $v^A(\Theta) = v^B(\Theta) = v(\theta)$: chacun des deux joueurs a la même espérance d'utilité dans le cadre de l'arrangement assurantiel. θ devient donc applicable si et seulement si, pour tout $i=1, \dots, n$:

$$u(y_i) - u(y_i - \theta_{ij}) \leq [v(\theta) - \bar{v}] / r, j=1, \dots, i-1$$

Parmi l'ensemble θ des arrangements possibles, celui qui maximise $v(\theta)$ hors de toute contrainte est

assez intuitif : il consiste à systématiquement partager en deux la différence de revenus constatée à chaque période entre les ménages A et B. Cet arrangement optimal est celui qu'établiraient les ménages A et B s'ils étaient tenus par un engagement crédible (*binding commitment*). Tel n'est pas le cas ici ; chaque ménage doit composer avec l'éventualité d'une tricherie de l'autre. L'absence d'engagement crédible tenant les parties – autrement dit, la situation de *limited commitment* - débouche fatalement sur des arrangements moins performants que la solution de *first best*. Les auteurs s'attachent à préciser, à l'aide de simulations notamment, les conditions pour lesquelles un arrangement peut toutefois s'approcher de l'arrangement optimal tout en satisfaisant la contrainte de participation. Selon eux, on peut faire en sorte que le montant du transfert s'approche de la solution optimale lorsque :

- les agents ne déprécient pas trop le futur. En effet, le terme de droite de la contrainte de participation diminue relativement au terme de gauche lorsque la préférence des agents pour le présent augmente ;
- les agents ont un degré d'aversion pour le risque (incorporé dans les fonctions d'utilité des agents) relativement élevé,
- les différences entre les revenus des agents, une fois le choc de revenus intervenu, ne sont pas trop fortes. La différence, pour la période courante, entre l'utilité obtenue en situation autarcique et celle obtenue après transfert s'accroît en effet lorsque la différence entre les revenus constatés après le choc augmente.

Le dernier résultat, établi d'après simulation, que mentionnent Coate et Ravallion tient à la fragilité des mécanismes d'assurance faisables : « un arrangement informel d'assurance risque de totalement disparaître du fait d'une baisse apparemment faible de leur aversion pour le risque ou d'une augmentation de leur taux de dépréciation du futur » (p. 21, notre traduction).

L'exercice formel consistant à fonder la viabilité des dispositifs de protection mutuelle à partir des stricts outils standards débouche finalement sur des considérations extrêmement pessimistes. C'est bien l'incapacité des calculs stratégiques décentralisés à faire émerger des accords pourtant collectivement profitables que pointe le modèle de Coate et Ravallion. De plus, la conclusion relativement sombre à laquelle parviennent les auteurs s'appuie sur l'hypothèse peu réaliste qu'il n'existe pas d'asymétrie d'information entre les parties contractantes (hypothèse de *perfect monitoring*). Chacun peut observer librement les actions de l'autre et ainsi constater qu'une baisse de revenu ponctuelle provient bien d'un choc externe et non d'une dissimulation des revenus effectivement perçus ou d'un effort fourni faible. Si les actions de l'autre joueur ne sont pas vérifiables alors chacun à intérêt à prétendre qu'il a touché moins que son résultat réel afin de bénéficier de la compensation de son partenaire. Si ce cas de figure plausible devait être introduit dans le modèle, il ne pourrait que réduire un peu plus la probabilité d'existence d'un dispositif d'assurance. Ajoutons qu'une indétermination forte concerne le choix final du contrat : si les auteurs considèrent que la solution de *first best* est un point focal (dont on sait qu'il quasiment impossible à atteindre), ils ne précisent pas le processus par lequel tout autre équilibre est sélectionné (Platteau, J.-P. (2002)). D'autres points focaux doivent-ils être envisagés ?

Les chances sont donc faibles de voir des agents initialement désocialisés former spontanément des dispositifs d'assurance, même lorsque l'hypothèse peu plausible de *perfect monitoring* est retenue. Après avoir souligné ce point, il convient d'analyser les raisons avancées pour que l'événement se produise néanmoins. Nous savons déjà que le pré-requis à l'existence d'un arrangement assurantiel fondé sur l'intérêt privé des parties est la répétition des interactions entre les joueurs : il faut au minimum que ces derniers évoluent dans un espace commun, un « village » par exemple, pour que leur entraide puisse être envisagé. Cela n'est pas suffisant toutefois, l'efficacité du dispositif dépend aussi du fait que les agents ne déprécient pas trop le futur et qu'ils ont un degré d'aversion pour le risque élevé. Mais d'où viennent ces deux grandeurs ? Intéressons-nous plus précisément à la première d'entre elles. Pourquoi la croyance selon laquelle le jeu doit se poursuivre quasi-indéfiniment (équivalente à celle d'une dépréciation pas trop importante du futur) est-elle exogène ? Les agents sont-ils tenus de vivre côte à côte pour le restant de leurs jours ? Comment peuvent-ils de surcroît obliger leurs enfants à en faire autant ? A propos d'un problème tout à fait similaire (le jeu de la confiance de Kreps, D. (1989) où la réputation remplace la croyance dans la perpétuation du jeu), Orléan, A. (2000) fait la remarque suivante (nous remplaçons ses notations par celles du modèle de Coate et Ravallion) : « si [r] est une variable de choix pour [l'un des deux joueurs], par exemple si [l'un des deux joueurs] peut décider de changer de région ou d'environnement social à la suite de sa transaction [avec l'autre joueur], [le terme de droite de la contrainte de participation] peut baisser soudainement jusqu'à rendre la trahison profitable en rendant la menace de sanctions trop faible » (p. 75). Pour que la coopération soit assurée, il faut qu'une identité sociale partagée préexiste à l'interaction des individus. Cette commune appartenance à un groupe doit être « dégagée des liens stratégiques » (Orléan, A. (2000), p. 75). De manière tout à fait paradoxale, la coopération entre individus n'ayant *a priori* pour eux que leur rationalité stratégique n'est possible que s'ils sont préalablement socialisés. « L'engagement limité » (*limited commitment*) ne fonctionne en fait que s'il ne l'est pas : il faut au minimum que les agents soient tenus par la croyance d'être voisins à vie pour qu'ils acceptent de se protéger mutuellement. Un lien extérieur à leur interaction doit les unir. Cette socialisation préalable est incarnée par un « village » qui a fort peu de chances de ressembler aux espaces sociaux concrets que partagent les agents. Ce « village » est-il une collection de personnes égales entre elles (rappelons que, dans le modèle, les agents ont des préférences et des revenus identiques) ? Un espace comme la ville détruit-il toute possibilité de coopération ? « Disparaître avec la caisse » y serait en effet plus aisé ; de plus, les partenaires vers lesquels se tourner après une trahison seraient plus nombreux. De tels raisonnements conduisent Morduch, J. (1999) à la conclusion que « seule l'assurance au sein de groupes familiaux survit à la mobilité » (p. 195). Les vertus prêtées au « village » ou à la famille ne peuvent-elles être celles d'autres formes de proximité sociales (lignagères, associatives, professionnelles, religieuses...) ? Est-il possible pour un même agent de combiner plusieurs affiliations ? Si les appartenances sociales des agents sont multiples, quels sont les groupes de référence pertinents du point de vue de la fourniture d'assurance ? S'il faut reconnaître à la société la capacité d'assurer la coopération, par quels mécanismes y parvient-elle (quelles sanctions pour les tricheurs ?) ? Par ailleurs, dès lors que l'on admet que l'hypothèse de « voisinage à vie » est très largement *ad hoc*, comment envisager la formation endogène d'associations à vocation assurantielle ? La formalisation

de Coate et Ravallion soulève finalement un grand nombre de questionnements, tous centrés sur un objet qui n'est pas analysé en propre mais dont l'existence est le gage nécessaire d'une coopération entre les personnes : leur appartenance à une entité sociale préalable. Tout concourt finalement à prendre la contribution de Coate et Ravallion comme la démonstration de l'extrême fragilité de dispositifs qui ne seraient fondés que sur le seul intérêt privé de ses participants. Celle-ci ouvre un champ de recherche immense bien plus qu'elle ne clôt une problématique.

On peut vérifier que ce type de remarques s'applique également aux modèles les plus récemment élaborés, dans le sillage de celui de Coate et Ravallion, notamment à celui, de nature « dynamique » qu'élaborent Ligon, E., *et al.* (2002).

4.2.2.2. *Approche dynamique*

Les stratégies que modélisent Coate et Ravallion sont stationnaires : « à chaque occurrence d'un même état de la nature, des transferts identiques sont mis en œuvre ; l'histoire passée des transferts n'est pas prise en compte » (Ligon, E., *et al.* (2002), p. 210). Le problème que Coate et Ravallion modélisent n'est en fait dynamique qu'en apparence : la question de la coopération dans le futur est tout entière « rabattue » sur la décision présente, seulement dépendante des termes de la contrainte de participation. Si la coopération est acceptée, elle l'est selon des modalités établies une fois pour toute. L'arrangement n'est pas révisable en cours de route. Ligon, E., *et al.* (2002) considèrent que l'étude des dispositifs informels de couverture mutuelle n'a pas lieu de s'en tenir à des stratégies de pure assurance. Il est tout à fait possible d'envisager que des formes de crédit (c'est-à-dire des prêts remboursables plutôt que de la stricte compensation en cas de perte ponctuelle) remplissent cette fonction. Il faut dès lors basculer d'un modèle à « engagement limité statique » (*static limited commitment*) vers un modèle à « engagement limité dynamique » (*dynamic limited commitment*) où les contributions réciproques passées affectent leurs formes présentes. L'expression consacrée désignant ce type d'arrangement est celle de « quasi-crédit ». Ce schéma améliore *a priori* les perspectives de coopération : la perspective de voir son aide remboursée dans le futur est une incitation à l'assistance aujourd'hui. L'ajout d'une dimension dynamique au problème formel de l'engendrement par des agents initialement désocialisés d'accords d'entraide permet-il d'échapper aux recours aux hypothèses *ad hoc* qu'emploie le modèle statique ?

Comme chez Coate et Ravallion, Ligon *et al.* formalisent l'accord de deux ménages vivant indéfiniment (ou ignorant l'issue du jeu) et ne pouvant procéder à quelque épargne que ce soit. Il n'existe pas d'asymétrie d'information entre les ménages. Le modèle de Ligon *et al.* établit, pour chaque ménage *i* participant au jeu, une contrainte de participation qui a la forme suivante :

$$u(y_i(s_t)) - u(y_i(s_t) - \tau(h_t)) \leq E \sum_{j=t+1}^{\infty} \delta^{j-t} (u(y_i(s_j) - \tau(h_j)) - u(y_i(s_j))) + P_i(s_t)$$

où :

- $u(y_i(s_t))$ désigne l'utilité du ménage i lorsqu'il perçoit le revenu y dépendant de la réalisation de l'état de la nature s à la date t . Cette grandeur correspond à l'utilité autarcique du ménage pour la période courante ;

- $u(y_i(s_t) - \tau(h_t))$ désigne l'utilité du ménage i lorsqu'il jouit du revenu y additionné (ou tronqué) du transfert τ dépendant de la séquence $h_t = (s_1, s_2, \dots, s_t)$ des états de la nature passés (liés entre eux par un processus markovien). Le terme de gauche de l'inégalité correspond donc, comme dans le modèle de Coate et Ravallion, aux gains de la non participation pour la période courante. Ici toutefois, le montant du transfert incorpore l'histoire passée du jeu. Il dépend de la concaténation des états de la nature passé menant à l'état présent ;

- le terme de droite de l'inégalité s'interprète de manière semblable à celui de l'inégalité de Coate et Ravallion. Il correspond à l'espérance mathématique de la somme actualisée des gains liés à une participation continue au dispositif. Ici encore, les transferts ont la « mémoire » des coups passés. δ est le facteur de dépréciation du futur. Notons qu'un terme apparaît dans la contrainte de participation de Ligon *et al.* qui est absent de la version statique vue précédemment. Il s'agit du terme $P_i(s_t)$, qui selon les auteurs, correspond à la « punition », sous forme de stigmatisation sociale, qui frapperait un « traître ». En trichant, un individu perd non seulement les gains futurs obtenus *via* une coopération continue mais encourt une sanction sociale, une sorte d'amende qui ne serait fixée par aucune institution juridique puisque nous nous situons – rappelons-le – dans une configuration « d'engagement limité » : aucune autorité tierce ne peut faire appliquer le contrat d'assurance aux parties. L'introduction de cette sanction est pour le moins curieuse et ressemble au retour déguisé de ce que les auteurs se sont promis de ne pas considérer : l'existence d'une extériorité sociale stabilisatrice. Quelle est la justification anthropologique de ce « stigmat social » ou de ces « autres formes de punition sociale » qu'évoquent Ligon *et al.* (p. 214) ? S'ils existent, quel en est le mode opératoire ? Tant que la véracité anthropologique d'un tel phénomène n'est pas établie, l'introduction de $P_i(s_t)$, en alourdissant le terme de droite de l'inégalité, semble artificiellement concourir à « sauver » la coopération⁷⁸.

⁷⁸ Aoki, M. (2001a) et Aoki, M. (2001b) proposent une manière plus astucieuse de faire peser sur les tricheurs une sanction sociale. Dans ces deux contributions, le jeu de l'assurance n'est qu'un jeu local (*transaction game*), emboîté dans celui, beaucoup plus vaste, de « l'échange social » (*social exchange game*) qui permet aux agents d'une petite communauté de satisfaire l'ensemble de leurs besoins. Tricher dans le jeu local implique l'exclusion de la communauté et donc le renoncement à tous les bénéfices qu'elle procure. La solution de l'emboîtement des jeux évite donc d'avoir à se préoccuper des conditions de *self-enforcement* du jeu local.

Quels sont les contrats qui maximisent le surplus obtenu par différence entre les gains présents et futurs issus d'une protection mutuelle et les gains obtenus dans le cas de figure autarcique ? Les calculs des auteurs débouchent non pas, comme chez Coate et Ravallion sur un vecteur complet de contrats à appliquer selon les différents états de la nature mais sur une règle de « mise à jour » des arrangements (*updating rule*). Pour faire comprendre cette règle de construction d'un contrat applicable (c'est-à-dire compatible avec les contraintes de participation), les auteurs portent leur attention sur les modifications possibles du rapport des utilités marginales des deux ménages faisant suite à l'occurrence d'un état de la nature donné. Pour chaque apparition d'un état de la nature nouveau, il existe un intervalle au sein duquel ce rapport peut varier qui soit compatible avec la contrainte de participation. Cet intervalle borne les possibilités de compensations réciproques « applicables ». La situation dans laquelle les agents choisissent de laisser ce rapport inchangé correspond au complet partage des risques : aucun des deux ménages ne se trouve avantage ou désavantage relativement à l'autre à la suite du choc économique que l'un et/ou l'autre subit(ssent). L'établissement d'un contrat efficace suit la « règle de mise à jour » suivante : « si possible établir le montant du transfert de la période courante de manière à ce que le rapport des utilités marginales reste constant, c'est-à-dire égaliser la variation de l'utilité marginale de chacun des deux ménages. Si le rapport des utilités marginales antérieur figure en dehors de l'intervalle présent, changer le moins possible ce rapport de sorte qu'il entre dans l'intervalle » (p. 218). Les transferts sont donc révisables d'une période sur l'autre et minimisent, entre deux périodes, la variabilité des écarts de revenus. Concrètement, cette « règle de mise à jour » induit bien des pratiques de quasi-crédit. En effet, si une absence de choc fait suite à un choc préalablement compensé, l'ancien rapport des utilités marginales risque fort de se trouver en dehors du nouvel intervalle des variations possibles, auquel cas le nouveau rapport se fixera sur l'une des bornes du nouvel intervalle. La partie bénéficiaire du transfert de la période précédente voit, à la période courante, son utilité marginale évoluer dans une proportion moindre que celle de son bienfaiteur. Plus concrètement, une illustration des auteurs indique qu'un ménage malchanceux reçoit l'aide du ménage chanceux, qui est ensuite remboursée jusqu'au choc négatif suivant. Si ce choc affecte les deux ménages ensemble, alors le remboursement continue mais à un niveau plus faible qu'auparavant ; si ce choc n'affecte qu'un des deux ménages, on procède alors à un nouveau transfert qui efface le précédent. Ceci est *a priori* un cadre plus souple que celui prévu par Coate et Ravallion puisque la perspective d'un remboursement futur, éventuellement ré-échelonnable ou effaçable, est une incitation à aider aujourd'hui. Les tests effectués par les auteurs sur trois villages indiens (les mêmes que ceux de l'étude de Townsend précédemment citée) démontrent par ailleurs que leur modèle rend mieux compte que le modèle d'assurance complète de la sensibilité, au niveau du ménage, de la consommation au revenu. La sophistication formelle du modèle permet assez clairement d'envisager des formes d'entraide moins simplistes que la complète mise en commun des revenus. De fait, le prêt semble être une pratique plus courante que le don en matière d'assurance (Udry, C. (1994)). L'étude des transferts au sein d'un village ghanéen par Goldstein, M., *et al.* (2002) montre que sept fois sur dix, l'aide sollicitée auprès d'une autre personne qu'un membre du ménage prend la forme d'un prêt. Mais, pour autant, les procédés formels

employés pour atteindre ce résultat sont-ils moins artificiels que ceux qu'emploient Coate et Ravallion quand bien même les prédictions des auteurs convergent vers des pratiques réelles ?

Comme Coate et Ravallion, Ligon *et al.* cherchent à préciser les conditions d'émergence de formes d'assurance mutuelle viables selon le strict critère de la rationalité des individus. Les contrats que leur formalisation rend possible sont plus « réalistes » que ceux de Coate et Ravallion. Leurs conditions de possibilité sont toutefois les mêmes que celles qu'identifient Coate et Ravallion, à savoir, en premier lieu, un facteur d'escompte δ relativement élevé. Les agents doivent croire en la pérennité de leur voisinage ; ils doivent partager une commune identité. Mais qui institue cette proximité ? Ligon *et al.* explorent de plus une seconde condition de possibilité, à nos yeux plus *ad hoc* encore que la précédente, celle de la « punition » des « tricheurs », par le biais de la désutilité induite par « l'amende » $P_i(s_i)$ ajoutée au terme de droite de la contrainte de participation. Il n'est pas inintéressant de vérifier (ce que font les auteurs) que, pour un niveau-seuil de cette punition, le partage complet des risques est toujours possible ou encore qu'une punition suffisamment élevée peut compenser un facteur d'escompte trop faible. Ces considérations, utiles pour la statique comparative, ne font que souligner la nécessité, pour la viabilité d'un dispositif d'assurance, de l'existence d'une extériorité stabilisatrice dont on ne sait finalement rien.

4.2.3. Conclusion : l'identification des formes d'inscription sociale des agents, étape préliminaire de l'analyse des mécanismes d'assurance

A quel titre les approches déductives ici présentées nous sont-elles utiles ? Il nous semble qu'une réponse pourrait être qu'en tant « qu'expériences de pensée », elles nous renseignent, avec la rigueur d'un raisonnement formel, sur la fragilité d'accords bi ou multilatéraux - les résultats consignés ici sont extensibles à des situations où interviennent plus de deux joueurs - qui ne seraient soutenus que par l'intérêt privé de leurs parties. Elles délimitent l'horizon incomplet⁷⁹ de l'usage des hypothèses néoclassiques standards sur le comportement des agents. Ce point n'est pas nié par les auteurs. Ligon *et al.* concluent leur article en affirmant qu'il s'agit d'une tentative de résoudre le « puzzle » de la sensibilité de la consommation aux fluctuations idiosyncrasiques du revenu par l'addition de l'engagement limité comme « un obstacle au partage des risques ». L'absence de partage complet des risques viendrait des défaillances des mécanismes de mise en application des contrats (*enforcement mechanisms*). Que ce soit par le biais d'une hypothèse de « voisinage à vie » ou par l'effet d'une sanction collective qui s'additionne au renoncement aux gains futurs tirés de la coopération, le recours à une entité tierce, indépendante de l'interaction des

⁷⁹ Ces considérations ne sont qu'une réaffirmation de ce que Orléan, A. (1994) appelle « l'incomplétude de la logique marchande pure ».

joueurs est toujours requis pour promouvoir la réciprocité. Les approches déductives, en bornant de manière très restrictive la coopération « spontanée », renforcent en creux la thèse opposée selon laquelle les mécanismes d'assurance tiennent leur stabilité de leur adossement à des formes sociales préexistantes. Elles dessinent de fait les contours d'une société supposée constituer le terreau le plus fertile qui soit à l'émergence de dispositifs de protection mutuelle. Celle-ci est nécessairement petite et ses membres interagissent souvent les uns avec les autres⁸⁰. Ainsi les conditions d'observabilité et de punition collective ont le plus de chances de fonctionner efficacement ; *monitoring* et *enforcement* – soit les deux principaux préalables à la coopération - sont assurés. Sauf à adopter une vision strictement fonctionnaliste, pourquoi les sociétés « concrètes » respecteraient-elles ces canons ? Les modèles adoptant l'optique déductive nous disent-ils qu'importe ce soit sur ces formes sociales telles qu'elles existent ? Qui est à l'origine des « punitions » et comment sont-elles appliquées ? D'où peut venir la croyance des agents en la perpétuation dynastie après dynastie de leur interaction ? Ainsi que le précise Besley, T. (1995), « l'approche déductive manque d'une théorie qui expliquerait pourquoi l'arrangement de *second best* résolu par le modélisateur devrait correspondre au monde réel » (p. 124, notre traduction). Pourquoi la construction intellectuelle des modélisateurs devrait-elle coïncider avec les processus d'arrangements effectivement mis en œuvre par les agents ? Il nous semble qu'en conséquence l'essentiel du chemin reste à faire, celui de l'analyse des formes sociales concrètes pertinentes pour la problématique de l'assurance informelle. Dès lors que l'on mobilise dans l'analyse des objets attachant les agents les uns aux autres avant même qu'ils n'interagissent, il semble logique de procéder à leur repérage empirique et de détailler leur mode opératoire, sans quoi le modèle relèverait de la pure fiction. Cette démarche est par ailleurs susceptible d'éclairer les causes, toutes théoriques pour l'heure (issues de l'approche en termes de théorie des jeux), de la fragilité et l'incomplétude des dispositifs assurantiels réels.

4.3. SOCIALISATION DES AGENTS ET COUVERTURE CONTRE LES RISQUES

Quelles directions doit prendre l'entreprise de relevé empirique ? Si l'on admet que la socialisation des agents est cruciale pour la compréhension des dispositifs d'assurance informels, alors il n'y a pas de raison que l'assurance soit l'unique raison pour laquelle cette socialisation existe. Nous nous tournons ici vers un versant appliqué de la littérature. Seront dans un premier temps évoquées des approches économétriques qui cherchent le groupe pertinent du point de vue de la protection socialisée des risques. Les limites de cette approche nous conduisent à glisser vers une représentation de collectifs aux contours plus plastiques, potentiellement construits et entretenus par les agents et également multiples à l'échelle d'un même

⁸⁰ L'expression anglaise consacrée pour la désigner est celle de *close-knit society*. La fréquence supposée des rencontres entre les membres d'une petite communauté facilite les contrôles croisés entre les joueurs, réduisant, voire supprimant ainsi l'aléa moral pesant sur l'interaction.

individu. L'endogénéisation du collectif du point de vue de la problématique de l'assurance soulève pourtant un problème : celui des critères d'éligibilité aux dispositifs solidaires. Tous les agents ont-ils la même aptitude à y prendre part ? Un dernier point est enfin évoqué, qui a trait à la multiplicité des affiliations possibles. Comment se combinent-elles les unes aux autres ? Sont-elles complémentaires, substituables ?

Nous appuierons notre propos sur de nombreux relevés empiriques, émanant souvent de la sociologie ou de l'anthropologie. Autant que faire se peut, nous emploierons des exemples issus de contextes urbains, abidjanais lorsque cela est possible.

Le point de départ que nous retenons est rendu très clairement par l'observation suivante, de Le Pape, M. (1997) dans un ouvrage consacré à « l'énergie sociale » que dépensent les Abidjanais à tout moment de leur existence : développer des connexions sociales est une « nécessité de l'expérience urbaine » (p. 47). Selon le sociologue, on ne peut s'en sortir en ville sans famille ou sans amis sous peine d'être soumis à tous les arbitraires ; il faut « lutter contre l'anonymat qui menace les faibles, l'anonymat qui permet à n'importe qui de vous accuser de n'importe quoi, de vous faire n'importe quoi ». L'auteur livre une illustration très détaillée de l'efficacité des régulations sociales pouvant être mises en œuvre en toutes occasions d'une existence « informelle ». Le cas sous revue est celui de l'obtention d'un remboursement par une commerçante ayant préalablement accordé un crédit à l'un de ses clients : « pour provoquer un remboursement, la seule méthode consiste en pressions successives et graduées sur le client, les résultats n'en sont jamais sûrs. [...] Tout l'art de la commerçante consiste, une fois les pressions de face à face exercées, à tenter de mettre en cause la réputation du mauvais payeur en prenant à témoin des habitués, en suscitant une régulation collective, réprobation de gens qui peuvent compter pour celui qui est ainsi poussé au remboursement – mais un échappatoire au moins reste dans la plupart des cas accessible à l'endetté, s'adresser ailleurs. [...] Le mauvais payeur systématique doit [...] s'engager dans un mouvement indéfini, agissant en aventurier du marché, car en perpétuelles manœuvres et trahisons par rapport au principal mode de l'ajustement entre l'offre et la demande, la confiance. Ces formes de sociabilité liées au crédit sont au cœur de tous les rapports marchands concrets qui permettent aux Abidjanais de se procurer l'essentiel des produits nécessaires à leur vie. [...] Cette analyse peut être étendue à l'ensemble des moments de l'activité marchande, recherche de main-d'œuvre, accès à un espace de vente [...], constitution d'un capital initial, relations avec les fournisseurs » (p. 142). Les pressions sociales sont donc efficaces et le pire des « cavaliers seuls » doit finir par s'y soumettre. Il nous faut cependant préciser l'origine de la punition qui est susceptible de le frapper.

4.3.1. Quel(s) est(sont) le(s) collectif(s) pertinent(s) du point de vue de la couverture contre les risques ?

L'une des options qui s'offre à l'analyste des formes « socialisées » d'assurance consiste à circonscrire les collectifs susceptibles de fournir les incitations adéquates à la mise en place de dispositifs d'entraide. Les contributions de De Weerdt, J. (2002) ; Duflo, E. (2003) ; Duflo, E. et C. Udry (2003) ; Goldstein, M., *et al.* (2002) ; Grimard, F. (1997) vont dans cette direction. Le village n'est qu'un candidat parmi d'autres à la fourniture d'assurance, pas forcément le plus pertinent. On a vu plus haut en effet qu'il ne remplissait que partiellement son office en matière de couverture contre les risques. Plusieurs types de regroupement peuvent aussi être convoqués : la famille étroite ou lointaine, le lignage, le voisinage, les réseaux professionnels, les coreligionnaires, les partis politiques, les associations sportives, de femmes, de jeunes, de personnes âgées, de ressortissants d'un même village etc. L'éventail des possibilités est très large. Ces formes d'affiliation sont-elles plus efficaces en matière d'assurance que ne l'est le village ? Si les comparaisons quantitatives n'existent guère dans la littérature, à tout le moins peut-on montrer que les individus peuvent compter sur plusieurs sources d'assurance.

La famille est-elle un bon prétendant dans ce domaine ? Duflo, E. et C. Udry (2003) montrent, à partir de données rurales ivoiriennes, qu'entre maris et femmes, l'assurance existe mais n'est pas complète. Les époux ont pourtant à leur disposition des moyens importants de rétorsion contre la tricherie : la division des activités étant généralement assez poussée (aux hommes, le soin d'apporter au ménage des ressources monétaires par la culture de rente, café et cacao ; aux femmes, le soin de produire les plantes vivrières), chacun peut, en quelque sorte « couper les vivres » à l'autre. Les asymétries d'information pourraient expliquer ce mauvais résultat : les hommes ont tendance à dissimuler leurs revenus aux yeux de leurs épouses et réciproquement (c'est une réalité que connaissent bien les sociologues étudiant la Côte d'Ivoire). Mais Duflo, E. et C. Udry (2003) ajoutent que même lorsque l'observabilité des revenus perçus par chacun des époux est parfaite⁸¹, le lissage de la consommation ne l'est pas. Une augmentation relative des revenus masculins se traduit par une augmentation des dépenses de biens tels que le tabac ou l'alcool tandis qu'une augmentation relative des revenus féminins a pour conséquence une augmentation des dépenses alimentaires ou éducatives.

D'autres contributions empiriques proposent des points d'ancrage collectif de l'assurance alternatifs à la famille et, surtout, au village. Grimard, F. (1997) teste l'hypothèse de « partage complet » des risques au niveau de l'ethnie. Si son choix est le bon, alors le caractère seulement partiel de la couverture villageoise –

⁸¹ C'est le cas des productions agricoles respectives séparées de l'homme et de la femme d'un ménage, soumises toutes deux aux aléas climatiques que tout le monde peut constater.

généralement constaté dans la littérature (cf. supra) - peut être expliqué par son hétérogénéité ethnique. Ce faisant, Grimard considère que la perte d'efficacité du dispositif liée à l'observabilité réduite d'actions entreprises par des individus répartis sur une aire géographique étendue peut être conjointement compensée par une plus grande dispersion des risques (climatiques notamment) et par la cohésion supposée élevée d'un groupe ethnique (argument anthropologique). Le résultat qu'obtient Grimard est que l'hypothèse de partage complet doit être rejetée mais qu'il existe néanmoins, à l'échelon de l'ethnie, une couverture mutuelle partielle contre les variations de revenus, d'autant plus efficace que les ménages concernés habitent la même région. Le collectif (partiellement) efficace en matière d'assurance serait donc le résultat d'un mixte de proximité géographique et ethnique.

La quête du référent collectif utile est également entreprise, avec des méthodologies différentes, par Goldstein, M., *et al.* (2002) ainsi que par De Weerdt, J. (2002). La première des contributions – dont certains résultats ont déjà été cités dans ce chapitre - s'intéresse aux recours employés par les habitants de villages ghanéens pour satisfaire un besoin exprimé alternativement par le ménage dans son ensemble ou l'un des deux époux seulement. Un arbre des situations possibles est étudié : être à cours de liquidités ou non ; si oui, demander une assistance ou pas ; si oui, s'adresser à l'époux ou à d'autres personnes etc. Divers cheminements alternatifs dans la recherche d'assistance sont établis. L'un des résultats obtenus est qu'un canal d'assistance privilégié par les femmes consiste à s'adresser à d'autres femmes, en dehors du ménage et en dehors de la famille. La proximité liée au genre fonctionnerait donc. De Weerdt, J. (2002) identifie, de son côté, l'existence de plusieurs autres options d'association à vocation assurantielle, offertes aux ménages d'un village tanzanien. La variable étudiée est la force des liens attachant entre eux les ménages⁸². Les tests effectués n'ont donc pas le même statut que ceux qui sont mentionnés plus haut : ils identifient l'existence de liens de couverture mutuelle mais pas leur efficacité. On ignore ici l'ampleur du lissage intertemporel de la consommation. Une sorte de hiérarchie des appartenances se dégage des travaux de De Weerdt : la proximité familiale (parenté étendue) apparaît comme la première des variables associées à l'aide réciproque. Viennent ensuite les liens d'amitié, claniques, religieux et les proximités de statuts économiques. L'optique de De Weerdt est en fait de montrer l'endogénéité de la formation des groupes : leur multiplicité potentielle indiquerait qu'ils sont choisis par leurs membres. Il n'est pas sûr que cette conclusion puisse être aussi rapidement formulée : l'auteur procède à une mesure d'association statistique mais n'analyse pas en propre les conditions de formation des liens sociaux utiles. Son approche est dépourvue de dimension dynamique. Pour autant, cette contribution a pour vertu essentielle d'ôter aux appartenances sociales telles qu'elles apparaissent implicitement dans les analyses déductives

⁸² La question suivante a été posée à tous les membres du village : « pouvez-vous donner une liste de personnes dans le village ou en dehors du village en qui vous avez personnellement confiance et que vous être susceptible d'aider ou qui peut vous faire confiance et vous aider par des transferts en argent, en nature ou en travail » (p. 3). Le nombre d'occurrences croisées des ménages dans les listes citées fait office de variable expliquée dans les régressions de l'auteur.

précédemment citées tout caractère substantiel : elle détruit la fiction du village ou de la *close-knit society*. Il n'y a aucune raison de penser que le partage d'un espace géographique commun entraîne automatiquement l'entraide parmi ses habitants.

Comment aborder dès lors l'appartenance à des collectifs d'entraide ? Plutôt que de chercher à tout prix à isoler une entité sociale substantielle pertinente, la démarche la plus simple, dans le fil de la contribution de De Weerdt, consiste sans doute à rabattre la problématique de l'entraide sur le nombre et la nature des connexions sociales dans lesquelles sont immergés les agents. L'insertion sociale devient un attribut des individus. Cette dotation est communément considérée comme constitutive du « capital social » des agents. Si l'on suit Bourdieu, P. (1980), « le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles » (p. 2). Pour notre problématique, retenir le concept de capital social permet d'envisager des niveaux graduels de solidité des dispositifs assurantiels. De multiples configurations individuelles peuvent être imaginées en combinant tout à la fois la quantité des liens tissés par un agent et leur nature (lien « fort » ou « faible » par exemple, selon la classification de Granovetter évoquée au chapitre 2). Il n'est plus nécessaire par ailleurs, que les liens tissés fonctionnent selon une règle de type « tout ou rien » ; ces liens peuvent être plus ou moins efficaces selon le type d'aide requis. On perçoit que cette représentation de l'immersion sociale des agents, parce qu'elle autorise un continuum de situations particulières, a de bonnes chances d'expliquer la nature toujours partielle du partage des risques que mesurent les analyses économétriques citées plus haut. Nul n'est tenu de venir en aide à qui que ce soit parce qu'une prescription exogène l'y oblige. Les caractères particuliers des relations bilatérales décident plus sûrement de l'existence puis, éventuellement, du niveau de l'assistance réciproque que ne le ferait, une fois pour toutes, un ordre supérieur.

Ajoutons que le remplacement de la fiction du village par une approche de l'immersion sociale variable des agents implique l'abandon de l'idée préconçue que la ville détruit nécessairement les solidarités. Les dispositifs efficaces en ville n'ont pas besoin d'être la réplique des formes de socialisation opérantes en zone rurale. En voici une illustration, très documentée par Vidal, C. (1995) : il existe à Abidjan de très nombreux regroupements d'originaires ; les ressortissants urbanisés d'un même village se constituent en association pour se protéger mutuellement et, par exemple, couvrir les frais qu'engendrent les funérailles de l'un d'entre eux. L'appartenance à un village est le dénominateur commun des membres de ce rassemblement mais Vidal, C. (1995) précise bien que « les associations d'originaires ne sont en rien des conservatoires de coutumes même si, en certaines occasions, elles se réfèrent à des règles anciennes. Leurs membres les plus influents ne sont pas investis par des autorités traditionnelles ou en raison de situations qui, dans le passé, auraient été prescrites par la naissance (dans un lignage, dans un ordre, dans une

position généalogique) » (p. 207). Pour la sociologue, les associations « réalisent une communauté locale qui est un mixte alliant communauté de naissance et partage d'un même espace urbain, mais une communauté qui déborde le cadre des relations de parenté et celui de l'interconnaissance » (p. 208).

Mettre l'accent sur les relations bilatérales plutôt qu'un collectif fictif qui prescrirait aux agents leur comportement ne suffit pas. Une approche des formes d'assurance informelle fondées sur les liens sociaux entretenus à l'échelon individuel induit deux types de considérations additionnelles. Tout d'abord, rejeter la fiction d'une institution tierce et surplombante réglant les défauts de coordination entre les agents impose de considérer que ceux-ci choisissent peu ou prou leurs connexions sociales. Le collectif assurantiel serait dès lors, au moins partiellement, endogène. Les conditions sont-elles toujours réunies pour qu'un choix effectif de partenaires sociaux puisse être réalisé ? Notamment, des éventuelles asymétries de statuts économiques ou sociaux entre agents ne risquent-elles pas d'affecter les arrangements qu'ils sont susceptibles de bâtir ?

4.3.2. Dans quelle mesure choisit-on son appartenance communautaire ? La condition de solvabilité des participants au collectif assurantiel

L'évidence relatée plus haut, notamment issue des contributions de Goldstein, M., *et al.* (2002) et De Weerd, J. (2002), suggère assez clairement que les agents disposent de marges de manœuvre dans le choix des personnes auxquelles s'adresser lorsqu'une urgence économique se manifeste. Le réseau social pertinent du point de vue de l'assurance serait donc essentiellement construit. Bourdieu, P. (1980) rend nettement compte de la distance qui sépare une approche fondée sur l'existence d'une socialisation des agents « déjà là » de celle fondée sur l'entretien et la construction délibérée de réseaux : « l'existence d'un réseau de liaisons n'est pas un donné naturel, ni même un « donné social », constitué une fois pour toutes et pour toujours par un acte social d'institution (représenté, dans le cas du groupe familial, par la définition généalogique des relations de parenté qui est caractéristique d'une formation sociale), mais par le produit du travail d'instauration et d'entretien qui est nécessaire pour produire et reproduire des liaisons durables et utiles, propres à procurer des profits matériels ou symboliques. Autrement dit, le réseau de liaisons est le produit de stratégies d'investissement social consciemment ou inconsciemment orientées vers l'institution ou la reproduction de relations sociales directement utilisables, à court ou à long terme, c'est-à-dire vers la transformation de relations contingentes, comme les relations de voisinage, de travail ou même de parenté, en relations à la fois nécessaires et électives, impliquant des obligations durables subjectivement ressenties (sentiments de reconnaissance, de respect, d'amitié, etc.) ou institutionnellement garanties (droits) ; cela grâce à l'alchimie de l'échange (de paroles, de dons, de femmes, etc.) comme communication supposant et produisant la connaissance et reconnaissance mutuelles » (p. 2). L'appartenance sociale n'est donc pas un pur paramètre de l'action. Elle n'est pour autant pas tout à fait transparente aux agents : quand bien même l'usage du vocable économique (« stratégies d'investissement ») suggère une stricte instrumentalisation par

les agents de leurs connexions sociales, notons que le type de rationalité considérée ne se conforme pas à celle de l'approche économique traditionnelle : c'est « inconsciemment » qu'un agent peut être conduit à mener des stratégies, juste parce qu'il acquiesce le « sens du jeu » propre à l'environnement social (contingent) dans lequel il évolue. La théorie de l'action ici mobilisée n'est pas différente de celle qui a été évoquée au chapitre précédent à propos des choix éducatifs des ménages ; elle demeure compatible avec le concept d'habitus mobilisé plus haut.

Le passage cité de Bourdieu ne se contente pas d'indiquer la nature largement construite des collectifs utiles à leurs membres ; il précise dans le même temps la condition de leur pérennité : l'échange (de paroles, de dons, de femmes, etc.). Bourdieu reprend ici un constat qu'il a effectué – longtemps avant qu'il ne formalise le modèle du capital social - lors de son séjour en Algérie. D'autres chercheurs en sciences sociales ont ensuite confirmé cette vue : le bon fonctionnement des dispositifs d'assurance mutuelle ou de crédit – les deux opérations étant, comme on l'a vu, difficiles à distinguer l'une de l'autre – va généralement de pair avec la quasi-certitude d'une réciprocité des transferts accordés. Au tout début des années 60, Bourdieu, P. (2000) note que « l'emprunt suppose une relation de confiance : [...] on ne demande assistance qu'à quelqu'un dont on sait qu'il devra satisfaire la requête, autrement dit, à un membre du groupe au sein duquel une forme de solidarité existe. Et même, à l'intérieur du groupe, on ne s'adresse qu'à des pairs habilités à entretenir la réciprocité et obligés de le faire » (p. 26, traduit par nous). La sphère des transferts assurantiels apparaît bornée. La même idée est présente chez De Weerd, J. (2002) ; Platteau, J.-P. (2002) et Vidal, C. (1995). Les pairs avec lesquels on choisit de procéder à des transferts réciproques sont dotés d'une capacité de remboursement. L'appariement choisi s'effectue principalement sous condition de solvabilité des parties. Les statuts économiques respectifs des partenaires potentiels ont dès lors toutes chances de constituer des critères discriminants d'éligibilité à l'assurance informelle. De Weerd, J. (2002) relève : « les ménages riches se choisissent les uns les autres comme partenaires d'un réseau mais les ménages pauvres s'évitent réciproquement » (p. 12). L'observation des pratiques solidaires de pêcheurs sénégalais conduit Platteau, J.-P. (2002) à considérer que « les paiements réciproques ne sont possibles que si l'équilibrage des comptes sur la durée est implicitement garanti » (p. 49, traduit par nous). Pour preuve, l'auteur constate qu'une trop grande fréquence de transferts à sens unique est un motif légitime d'abandon du dispositif⁸³. Le relâchement de l'hypothèse d'exogénéité du collectif assurantiel fournit un élément d'explication du caractère partiel de l'assurance unanimement constaté : l'insolvabilité rend tout prétendant à la solidarité collective inéligible.

⁸³ L'argument est formalisé par Genicot, G. et D. Ray (2003). Alors que la plupart des contributions relatives à la participation aux dispositifs assurantiels s'attachent habituellement à préciser les raisons qu'a un individu de délaisser le dispositif, les auteurs s'efforcent ici de montrer que des déviations collectives sont possibles : les participants à un dispositif favorisés par le sort peuvent décider de s'associer les uns aux autres aux dépens de la stabilité du groupe assurantiel originel.

Cette condition de solvabilité sous-tend probablement aussi certaines différences observées dans les types de dommages assurés par les dispositifs informels. Les différents risques ne sont pas couverts de manière homogène. Platteau, J.-P. (2002) cite une étude menée en Indonésie qui constate que les maladies courantes sont mieux prises en charge que les maladies handicapant sérieusement la capacité de travail (et donc de remboursement) de ceux qui les ont contractées. Platteau constate lui-même que, parmi les pêcheurs sénégalais qu'il étudie, le sauvetage des collègues fait l'objet d'un plus grand effort collectif que la prise en charge des dégâts matériels. L'irréversibilité d'un dommage altère la capacité de sa victime à participer à la chaîne de réciprocité et pourrait, de ce fait, conduire à des taux de couverture plus faible que celui qui prévaut lors de chocs moins sévères.

Dans un contexte très proche de celui que nous décrivons, Vidal, C. (1995) atteste la prégnance de la condition de solvabilité. Nous citons abondamment ses observations dans ce paragraphe. Elle observe le fonctionnement de « tribunaux associatifs », dispositifs informels de règlement des conflits dont la « juridiction » s'étend généralement à chaque grand quartier de l'agglomération abidjanaise. Ceux-ci sont fréquemment sollicités dans la mesure ou « les relations inter-individuelles (qu'elles soient ou non de parenté) font systématiquement l'objet de « procès » dès lors qu'elles donnent lieu à conflit » (p. 201). En effet, une réconciliation, effectuée seul à seul, entre les intéressés, reste inconcevable : un tiers doit « juger », répartir les torts, prescrire les réparations » (p. 202). La forme la plus courante de réparation est financière. De manière intéressante pour notre point de vue, figurent, parmi les litiges pris en charge par ces dispositifs, les infractions aux arrangements tontiniers⁸⁴. L'accès aux « tribunaux associatifs » est-il universel ? C. Vidal remarque que « les multiples conflits de la vie quotidienne n'étant pas considérés comme réglés tant qu'il n'y a pas eu « procès », il existe des systèmes d'arbitrage dont les structures diffèrent selon la nature des litiges et le statut des agents sociaux » (p. 202, souligné par nous). De manière plus précise, C. Vidal ajoute que « les litiges n'arrivent [au niveau du tribunal d'association] que s'ils concernent des citoyens qui, sans être nécessairement riches ou influents, possèdent les éléments d'un statut qui les distingue des « petits », des insignifiants. [...] Dans les communautés d'originaires, comme dans d'autres communautés, il existe bien des effets de solidarité, mais ils ne se produisent qu'à l'avantage de ceux qui ont, eux aussi, les moyens de se montrer solidaires » (p. 209-10). C. Vidal définit nettement les frontières de l'application aux citoyens d'une justice équitable. Qu'advient-il de ceux qui n'y ont pas accès, en l'occurrence les plus pauvres ou les plus jeunes ? La sociologue indique que les procédures de conciliation « entre parents et relations proches » (qui concernent par conséquent les jeunes dépendants au sein des ménages), « opérant dans un milieu restreint, [...] demeurent tributaires des conditions spécifiques de ce milieu (en clair, il y a de fortes chances pour que l'emporte le droit du plus fort, ou que soient

⁸⁴ « L'opinion n'éprouve aucun sentiment d'indulgence pour les manquements aux accords tontiniers, car cette forme d'épargne collective est pratiquée par la majorité si bien que le manquement à la parole donnée sape le fondement d'un système nécessaire » (p. 206).

assouviées des rancunes issues d'un passé commun à des acteurs en situation de proximité » (p. 208). Plus largement, les plus faibles « n'ont d'autres choix que l'exclusion, la dépendance ou la violence » (p. 210)

Deux sortes de « solidarité » se dessinent au donc bout du compte. L'une met en scène des partenaires qui se choisissent réciproquement car tous partagent la même aptitude à jouer le jeu de la réciprocité. Le collectif ainsi créé rassemble des membres occupant des statuts socio-économiques proches, pas nécessairement hérités, notamment dans l'univers urbain. La protection mutuelle s'applique entre pairs, dans la stricte mesure où les risques encourus n'affectent pas leur capacité future de remboursement. A l'opposé, C. Vidal suggère que trois options demeurent ouvertes à ceux qui n'ont pas les moyens de participer au jeu de la réciprocité : l'exclusion, la violence ou la dépendance. D'un point de vue normatif, les deux premières situations sont assurément plus extrêmes et plus socialement coûteuses que la dernière. Elles sont probablement aussi moins fréquentes, au moins à l'époque où notre enquête a été conduite (la violence a, depuis, pris une ampleur considérable). Nous souhaitons ici insister sur l'option de la dépendance, proposée à ceux dont les statuts socio-économiques sont insuffisants pour entrer dans un arrangement fondé sur la réciprocité et qui constitue à nos yeux une forme de « solidarité » spécifique. De nombreux arguments économiques existent qui valident le constat empirique de C. Vidal.

4.3.3. Qu'advient-il des « insolubles » ?

4.3.3.1. Deux formes de dépendance et de transferts : dépendance familiale (redistribution) et servitude consentie (réciprocité asymétrique)

Sur la base de ce qui précède, on peut en fait considérer qu'il existe deux sortes de dépendance. La première s'exerce dans le cadre familial et est d'ordre intergénérationnel, l'autre pourrait être qualifiée de dépendance « consentie » et s'exerce, au sein d'une génération, entre individus dont les statuts socio-économiques diffèrent. Précisons que les transferts qu'inclut le premier de ces deux rapports de dépendance échappent largement aux mesures des études économétriques précédemment citées puisque seuls les échanges entre ménages distincts y sont pris en compte. Ils ne sont d'ailleurs pas forcément plus visibles dans les études consacrées aux échanges intrafamiliaux (testant le plus souvent la portée du modèle unitaire – cf. Duflo, E. et C. Udry (2003)) qui privilégient les transferts entre époux plutôt qu'entre parents et enfants. La distinction à laquelle nous procédons n'en est pas moins importante. Elle nous semble implicite dans la contribution sociologique de C. Vidal qui, d'une part, insiste sur l'importance des statuts relatifs des parties en conflit pour le jugement finalement rendu au sein des collectifs d'originaires et, d'autre part, souligne que, « dans un milieu restreint » (statut que l'on peut logiquement attribuer au

cercle familial), la loi du plus fort prévaut généralement. Ce constat est conforme au modèle Aînés/Cadets de Meillassoux que nous avons déjà évoqué⁸⁵. Cette double perspective est aussi adoptée par la discipline économique, qui peut rendre compte de situations de dépendance à l'aide de deux familles de modèles.

L'outil privilégié par les économistes pour traiter de la première forme de dépendance est, comme on l'a vu au chapitre précédant, le modèle unitaire beckerien. Celui-ci pose que toutes les décisions qui concernent les enfants (et potentiellement, par extension, l'ensemble des jeunes) sont prises par des parents plus ou moins altruistes à l'égard de leur progéniture. La dépendance est ici postulée. Elle serait inhérente aux rapports d'ordre domestique. Selon le degré d'altruisme considéré, elle est une contrainte pure qui met le dépendant au service des besoins présents de son tuteur, ou une tutelle bienveillante induisant le sacrifice de ressources présentes au profit des générations futures. L'exogénéité du degré d'altruisme dans les modèles unitaires contredit partiellement l'approche de Bourdieu, cité plus haut, pour qui le collectif familial, quoique contingent, est un lieu d'arbitrages interindividuels. Toutefois, lorsqu'une génération sépare les parties, il ne nous semble pas inconvenant, en première approximation, de considérer que le mode principal d'ajustement des décisions est l'autorité⁸⁶. Nous avons d'ailleurs indiqué, au second chapitre de cette thèse, les brimades que ce principe induit parfois, qui laissent peu de place à l'expression d'une volonté individuelle et qui conduisent à l'incorporation, au sens strict, des positions hiérarchiques⁸⁷. Une conséquence de ce point de vue est que le vocable de la réciprocité semble largement impropre pour désigner des transferts dont l'initiative est entièrement le fait du chef de ménage qui, parallèlement, aspire vers lui les revenus qu'engendrent ses enfants. Plutôt que de réciprocité il nous semble ainsi plus pertinent de parler, dès lors que l'on s'intéresse à la sphère familiale, de redistribution. Ce point est, de nouveau, fortement validé anthropologiquement par Meillassoux, C. (1992) et Platteau, J.-P. (2002) : « les normes redistributives, mises en application grâce à une forte structure hiérarchique au niveau communautaire et reposant largement sur des préférences altruistes internalisées constituent un système local de sécurité social dont le rôle dans la protection des pauvres semble plus important que les transferts volontaires conditionnés aux états de la nature » (p. 55, notre traduction).

⁸⁵ Nous pourrions aussi citer Balandier, G. (1969). Selon l'anthropologue, il existe des relations de dépendance personnelle non choisies par les individus, imposées par la distribution sociale des statuts, et d'autres choisies. Dans la première catégorie figurent les relations enracinées dans la parenté (Aînés/Cadets) notamment tandis que dans la seconde sont comprises les relations de clientèle. Balandier affine le modèle Aînés/Cadets en distinguant une séniorité ouverte d'une séniorité fermée. La première est dépassable par la promotion générationnelle, la seconde établit « une supériorité sans recours » (cité par Abeles, M. et C. Collard (1985), p. 1) que seules la sécession ou la « manipulation des chartes généalogiques » peuvent annihiler.

⁸⁶ Le reproche essentiel que nous avons adressé, au chapitre précédant, au modèle beckerien n'est pas tant l'usage largement *ad hoc* du schéma altruiste – auquel on peut substituer, au prix d'une plus grande sophistication mathématique, un schéma de négociations collectives – que le recours au principe de la maximisation intertemporelle de l'utilité hors de toute référence à la distribution spécifique à la Côte d'Ivoire des positions sociales occupées par les ménages.

⁸⁷ Ces méthodes éducatives ne se restreignent pas forcément à l'espace familial. Fortier, C. (1998) fournit un inventaire très détaillé des techniques d'incorporation des préceptes coraniques par de jeunes élèves mauritaniens.

Le distinguo que nous introduisons entre dépendance familiale et dépendance choisie est très proche de celui qu'opère Bardhan, P. (1983) bien que ce dernier ne se réfère pas explicitement aux relations intergénérationnelles. Il existe clairement, selon Bardhan, des cas où « la dépendance induit une privation continue de liberté du travailleur et où les sanctions à la disposition de l'employeur sont prioritairement d'ordre social ou légal. Il s'agit ici de ce que les Marxistes qualifient de coercition extra-économique. Celle-ci doit être distinguée du cas où le travailleur entre volontairement dans une relation de longue durée avec son employeur et se réserve le droit de s'en séparer, sans condition, à la fin d'une période spécifiée. Quand bien même, en situation de chômage ou de pauvreté étendus, cette liberté de choix d'un employeur peut dangereusement s'apparenter à la liberté de mourir de faim, conceptuellement, la distinction entre la coercition extra-économique et l'exploitation économique dérivant de contrats iniques mais volontaires est importante » (p. 502, notre traduction). On ajoutera que la distinction n'a pas qu'une importance conceptuelle mais également normative : les recommandations qui viseraient une atténuation de l'asymétrie des positions relatives des parties ne sont pas les mêmes selon que la dépendance est institutionnalisée (c'est-à-dire extra-économique) ou choisie.

Cependant, si nous distinguons conceptuellement les relations de dépendance extra-économique (essentiellement familiale pour le cas qui nous intéresse) des relations de dépendance choisies, ne soyons pas complètement dupes d'une telle démarche. La catégorisation des cas concrets selon cette ligne de partage est certainement malaisée. Les microéconomistes ne s'embarrassent souvent pas de nuances, appliquant le raisonnement de la servitude consentie à toute relation de dépendance. Il est ainsi curieux que la littérature économique consacrée à la servitude consentie (*voluntary serfdom*) ou au travail contraint (*bonded labour*), née et développée à partir de relevés empiriques effectués en Inde, ne mentionne pas le système des castes, généralement présenté comme l'archétype d'une organisation sociale de type « holiste », assignant leur place aux individus (cf. Dumont, L. (1978)). Par ailleurs, une insatisfaction (d'ordre méthodologique voire épistémologique) naît du recours, au sein de la discipline économique, à deux séries de modèles aux hypothèses diamétralement opposées selon que l'on s'intéresse notamment à des « jeunes » ou à des « vieux ». Nous reviendrons sur ce point dans notre conclusion. Tournons dorénavant plus précisément notre attention sur la forme de dépendance non familiale (c'est-à-dire plus étroitement économique), résultant de l'asymétrie des positions de partenaires « choisissant » de s'associer. La philosophie générale des modèles que nous évoquons consiste à considérer que « bien qu'une fois attaché, le travailleur n'est plus libre, la décision de se lier les mains est généralement prise librement pour éviter la pauvreté ou la menace de famine » (Genicot, G. (2002), p. 102, notre traduction).

4.3.3.2. Trois modélisations du rapport de tutelle choisi

Cette fois, l'usage du terme de réciprocité est possible. Mais deux éléments additionnels doivent être

précisés : les contenus des transferts ne sont souvent pas les mêmes selon la direction qu'ils prennent (en nature du dépendant vers son patron, en liquide du patron vers son dépendant) ; l'échange n'est pas forcément équilibré ; le patron a la possibilité d'exploiter son dépendant. Nous nous contentons de présenter brièvement trois contributions relatives à la servitude consentie. Seules leurs intuitions et les grandes lignes de leur raisonnement sont indiquées, à titre d'explications recevables de l'engagement au long cours dans un rapport de dépendance hors du contexte familial. Notre enquête ne nous fournit pas en effet de données chiffrées exploitables nous permettant d'évaluer la pertinence relative des modèles. L'évidence empirique dont nous disposons provient du recueil, par des entretiens ouverts, de biographies professionnelles d'ouvriers et de tâcherons du bâtiment. Si elle atteste la prégnance du modèle de relation patron-client au sein de la profession (donc, le plus souvent, en dehors du cadre familial), elle ne nous permet pas d'identifier et de hiérarchiser les mobiles individuels de chacune de ses parties et, partant, de tester les modèles qui suivent. Précisons que l'ensemble des contributions qui suivent sont supposées s'appliquer dans à un contexte rural dont l'économie est soumise aux rythmes agraires : il y existe une saison pleine et une saison creuse. Les travailleurs peuvent être soit employés sur une base permanente sur les deux saisons, soit en tant qu'occasionnels, pendant la seule saison pleine. Quoique moins cyclique, le contexte économique urbain est plus ou moins dynamique selon les époques de l'année. De plus, dans le secteur informel, à l'échelon individuel, les phases chômées sont nombreuses, surtout dans le bâtiment. L'alternative travail permanent/travail occasionnel peut de fait, sans perte de validité, être importée dans l'univers non enregistré urbain.

L'une des premières formulations « économiques » du rapport de dépendance - voire de coercition - consentie est avancée par Bardhan, P. (1983). Dans le modèle qu'il élabore, les travailleurs dépourvus d'actifs, adverses au risque et ne pouvant collecter des revenus fortement incertains qu'en période d'activité pleine (récolte) ne peuvent emprunter auprès d'institutions formelles de crédit pour survivre lors de la saison creuse. De ce fait, ils sont sommés, pour assurer leur subsistance, de s'adresser au propriétaire foncier de leur lieu d'existence qui, lui, est neutre face au risque car il dispose d'actifs suffisants. Ce dernier leur propose un revenu fixe et sûr pendant les deux périodes de l'année, calculé au plus près de leur niveau de subsistance, en échange de leur prestation en travail. Il complète ses besoins en main-d'oeuvre en saison pleine en faisant appel à des travailleurs occasionnels. L'aversion pour le risque de paysans sans terre les conduit à accepter une relation dont ils ne sortent pas nécessairement gagnants en termes absolus, les salaires de la saison pleine pouvant être supérieurs à ceux qu'ils ont acceptés de toucher en début de période. La relation patron-client contient donc deux transactions, l'une portant sur une prestation de travail, l'autre sur la prestation d'une assurance. L'entremêlement (*interlinkage*) de ces deux transactions vient de l'imperfection du marché des capitaux. La capacité du propriétaire foncier à exploiter les travailleurs qui se mettent à son service (c'est-à-dire à les rémunérer en-deçà de leur productivité marginale) vient du fait qu'il est leur seul interlocuteur sur les deux marchés de l'assurance et du travail. La mobilité du travail est bridée sur les deux sous-périodes de l'année et le salaire perçu des travailleurs permanents (les plus adverses au risque), le plus proche possible de leur niveau de subsistance. Un rapport

de dépendance est donc bien mis en évidence, auquel les deux parties adhèrent volontairement.

Eswaran, M. et A. Kotwal (1985) ont jugé l'article de Bardhan éloigné d'une réalité qu'ils considèrent plus avantageuse pour les travailleurs « attachés ». Selon eux, la relation patron-client étalée dans le temps comprend des conditions d'emploi plutôt favorables aux employés permanents relativement à celle qui sont offertes aux travailleurs occasionnels. La différence de traitement entre les deux catégories d'employés est en fait au coeur même du raisonnement des auteurs. Elle est en effet artificiellement mise en place par les propriétaires fonciers du fait de la nature des tâches confiées aux ouvriers agricoles, exigeant des coûts de supervision plus ou moins élevés. Un aléa moral pèse en effet sur l'effort fourni par les employés, d'autant plus grand que la tâche confiée requiert de qualifications⁸⁸. La stratification des travailleurs est justement introduite pour inciter les travailleurs auxquels les tâches les plus importantes sont confiées à fournir le plus grand effort possible. Proposer aux travailleurs permanents de meilleures conditions d'embauche que celles qu'offre le marché, selon un raisonnement identique à celui des théories du salaire d'efficacité, accroît le coût associé à la perte d'emploi et, de ce fait, permet d'obtenir d'eux l'effort attendu⁸⁹. L'intérêt de l'employeur est de s'épargner des coûts prohibitifs de supervision. Le principe consistant à « diviser pour régner » est donc à l'origine de l'instauration de relations patron-client. Mais, dans la contribution d'Eswaran et Kotwal, la dimension discrétionnaire du pouvoir qu'exerce le patron sur son employé permanent est minimisée, voire niée.

Une contribution relative à la servitude consentie, nettement plus récente, est proposée par Genicot, G. (2002). Son objet est d'ordre normatif. L'auteur ne se contente pas d'indiquer les mobiles des acteurs établissant un arrangement asymétrique, elle rend compte des effets possibles, en termes de bien-être (pour les travailleurs), de l'interdiction de l'institution de la servitude consentie. Le modèle met en scène trois types d'agent : les institutions formelles de crédit, les propriétaires fonciers et les travailleurs sans terre et sans actifs susceptibles de servir de caution auprès d'un emprunteur. Comme dans les modèles vus précédemment, il existe deux saisons dans l'année, l'une pleine, l'autre creuse. Les travailleurs, dont on postule qu'ils ne peuvent épargner sont donc dans l'obligation, pour lisser leur consommation sur l'année, de s'adresser à l'institution formelle de crédit ou au propriétaire foncier. Les accords avec ces deux partenaires potentiels prennent respectivement la forme d'un emprunt classique ou d'un arrangement de longue durée de type patron-client. Il se trouve néanmoins que les technologies de mise en place des arrangements diffèrent d'un partenaire à l'autre. Comme aucun cautionnement de l'emprunt n'est possible pour les ouvriers agricoles (ils ne disposent pas de *collateral*), la viabilité du contrat passé avec la banque

⁸⁸ Les tâches simples telles que le débroussaillage sont facilement contrôlables et n'impliquent pas la mise en oeuvre de dispositif incitatif particulier ; elles peuvent être confiées à des travailleurs occasionnels.

⁸⁹ « Le flagrant délit de comportement déloyal (c'est-à-dire le tirage au flanc) induit la rupture du contrat permanent ; la possibilité d'une chute brutale de l'utilité maintient ainsi la loyauté du travailleur » (p. 174, notre traduction).

n'est possible que de manière implicite, par le biais du respect d'une contrainte de remboursement assez similaire à la contrainte de participation des modèles de partage des risques vus précédemment. Il est postulé qu'en cas de défaut de remboursement de la part de l'emprunteur, les portes de la banque lui sont définitivement closes. Malgré cette menace, on sait, depuis les développements introductifs de ce chapitre, à quel point les conditions d'obtention d'un contrat de *second best* sont restrictives. A l'opposé, « le propriétaire foncier dispose d'un plus grand pouvoir de mise en œuvre des arrangements que l'institution de crédit puisqu'il peut directement prélever les montants dus par l'ouvrier sur son salaire de la saison pleine (p. 107, notre traduction). La simple existence d'une possibilité pour les travailleurs de trouver auprès du propriétaire foncier une solution assurantielle de repli en cas d'exclusion du système bancaire accroît leur incitation à rompre leur engagement avec l'institution de crédit et, donc, diminue l'étendue des contrats de crédit viables. En trichant avec la banque, un ouvrier ne perd pas tout en effet ; le propriétaire foncier est prêt à lui offrir la protection adéquate. De fait, disposant d'un avantage comparatif sur les banques en matière de pouvoir d'*enforcement*, les propriétaires fonciers sont en mesure de mettre au point des arrangements qui évincent les banques du jeu : la contrainte de remboursement ne peut plus être satisfaite du fait de l'option alternative dont peuvent bénéficier les travailleurs. Par conséquent, « les paysans dépourvus d'actifs continuent de s'engager dans des formes de travail contraint (*bonded labour*) et cette décision est volontaire. Mais ce choix résulte du pouvoir du propriétaire foncier d'écarter les opportunités alternatives de crédit offertes aux ouvriers » (p. 106, notre traduction).

Genicot s'attache donc à mettre en lumière une dimension des relations patron-client que n'abordent pas les autres contributions, celle de leur complémentarité ou de leur substituabilité avec d'autres institutions (en l'occurrence, ici, les banques). Il apparaît qu'une suppression de l'institution du travail contraint permettrait aux organismes financiers formels d'assouplir leurs conditions d'accès au crédit, à l'avantage des travailleurs. Les institutions de crédit ne sont plus en effet obligées, lorsqu'elles déterminent leur offre, de tenir compte de l'option de repli dont disposent les ouvriers agricoles. En l'absence d'interdiction légale, la seule présence d'institutions bancaires ne suffit pas à extraire les travailleurs contraints du rapport de tutelle dans lequel ils se sont engagés. L'enseignement ultime de l'article de Genicot est que « l'ensemble des choix offerts à une personne à un moment donné est endogène » (p. 103). Comme dans les modèles de Bardhan et d'Eswaran et Kotwal, l'institution de la relation de dépendance provient, du côté des travailleurs, de leur besoin de lisser leur consommation au fil d'une année qui ne garantit pas des revenus réguliers. Dans tous les cas, la mise sous tutelle sociale est le prix de la protection contre la vulnérabilité économique.

4.3.4. Conclusion : des pratiques solidaires différenciées selon l'inscription sociale des agents

Les modèles de partage des risques, qui ont constitué le point de départ de ce chapitre, insistent tous sur la nécessité, pour la mise en œuvre de dispositifs assurantiels collectifs, de l'existence de mécanismes

dépassant l'interaction stratégique horizontale des agents. On a vu que la *close-knit society*, supposée incarner cette condition, est très largement fictive. L'instauration et l'entretien dans le temps, à l'échelon individuel, de relations sociales garantissent plus sûrement l'accès à l'assurance informelle que ne le ferait un collectif préexistant. Mais cette option n'est ouverte qu'à ceux qui sont capables de se montrer généreux en retour de l'assistance préalablement reçue. Seules les personnes solvables ont la possibilité de se choisir entre elles. La règle de la solvabilité qualifie par défaut les inéligibles à la réciprocité « entre égaux » : les pauvres (relativement aux autres) ou, selon une version plus sociologique, les « cadets sociaux ». Quelles sont les options qui leur sont réservées ? Le rapport de dépendance (avant peut-être le complet ostracisme) est, selon toute vraisemblance, le sort qui attend les inéligibles aux formes de solidarité qui s'instaurent entre pairs. Cette dépendance prend deux formes au moins : celle, pour reprendre l'expression de Bardhan, P. (1983), de la coercition extra-économique ou celle de la tutelle choisie (ou encore « servitude consentie »). La première forme de dépendance frappe des « cadets » socialement définis, au premier rang desquels figurent les jeunes dont les interactions ont essentiellement court au sein d'un collectif familial relativement étroit. La seconde forme de dépendance frappe des agents dépourvus d'actifs pouvant servir de cautionnement et qui sont contraints de s'adresser à un « patron » disposant à leur rencontre d'un pouvoir discrétionnaire. Si l'on suit certains anthropologues, la frontière entre dépendance domestique et dépendance intervenant dans le cadre d'une relation patron-client n'est peut-être pas si nette puisque la monétisation croissante des échanges induirait la possibilité de « clientélisation » des rapports d'autorité extra-économique et faciliterait la réversibilité des statuts (Berry, S. (1989)). Notre schéma reste valide néanmoins pour les jeunes. D'autre part, la caractéristique commune, des deux rapports de dépendance, soit l'opportunité pour le « patron » d'extraire une rente de son obligé, reste inchangée quoiqu'il en soit.

Trois formes de solidarité se dessinent finalement, dépendante de l'inscription sociale, partiellement choisie, des agents. Deux d'entre elles (la dépendance familiale et la tutelle choisie) s'apparentent plus à de la redistribution qu'à de la réciprocité, du fait de l'asymétrie des positions des partenaires de l'échange. La dernière forme de solidarité se déploie dans un espace social que les agents se donnent sciemment, entre égaux. Il n'est probablement possible d'en jouir qu'à la condition de s'être extrait des deux formes de tutelles évoquées. Ce point sera évoqué en conclusion de cette thèse.

La question posée à l'entame de ce chapitre portait sur la provenance, l'organisation et le cadre analytique d'appréhension de l'accès au « salaire indirect » qui fait défaut aux travailleurs rémunérés du secteur informel. L'essentiel des résultats empiriques de l'enquête que nous avons menée ont été présentés dans la première partie de ce document. Il est opportun toutefois d'y revenir, équipé du cadre analytique qui, au terme des développements qui précèdent, nous semble pertinent. Tâchons notamment de préciser le « lieu social » des pratiques « solidaires » que l'enquête a captées, de même que les profils de ceux qui y sont éligibles. Nous aborderons enfin la question du cumul possible des formes socialisées d'assistance.

4.4. « SI TU N'AS PAS D'AMIS, TU N'AS RIEN » : LES PRATIQUES SOLIDAIRES DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS

Cette section empirique comprend deux étapes. Nous dressons dans un premier temps l'inventaire – rapide car déjà ébauché dans la première partie de ce travail – des pratiques solidaires des travailleurs rémunérés et tâchons de les situer dans la typologie simplifiée des formes d'inscription sociale correspondantes sur laquelle la section précédente a débouché. Dans un deuxième temps, à l'aide d'une régression simple, nous observons les caractéristiques individuelles des bénéficiaires de l'assistance puis interrogeons la possibilité de leur cumul.

4.4.1. Un inventaire des dispositifs de protection captés par l'enquête et de leur « lieu social » de déploiement

L'inventaire qui suit souffre potentiellement d'un biais : étant essentiellement centrée sur les relations d'emploi, notre enquête évalue imparfaitement la nature des aides fournies dans un contexte domestique. Les plus importants d'entre eux nous semblent cependant pris en compte. L'enquête apprécie mieux les arrangements réciproques établis entre employés et par les employés en dehors de leur cadre professionnel. Les mesures de la fréquence des principaux modes d'assistance sont rassemblées dans la table 4.1. ci-dessous. Détaillons-en chaque entrée.

4.4.1.1. Être recommandé / recommander quelqu'un sur le marché du travail

Près d'un travailleur rémunéré sur cinq est embauché directement par un parent. Un sur quatre bénéficie de l'intermédiation d'un proche pour être recruté tandis que plus d'un ouvrier sur sept a pour patron une personne qu'il connaît déjà. Enfin, plus d'un travailleur rémunéré sur deux a déjà permis à l'un de ses amis de travailler auprès de son actuel patron.

L'étude des pratiques de recrutement socialisé dans le cadre d'une analyse des mécanismes d'assurance peut être contestée. Une pratique telle que la recommandation peut en effet être appréhendée dans le cadre de l'analyse de la recherche d'emploi, plutôt que dans celui des mécanismes d'assurance. C'est d'ailleurs dans le premier de ces champs de littérature économique qu'elle est le plus souvent évoquée. Du point de vue de l'employé, activer des réseaux de connaissances est une méthode de recherche d'emploi peu coûteuse (Cahuc, P. et F. Fontaine (2002) ; Holzer, H.J. (1988)). Du côté de l'employeur, recruter sur la base d'informations émanant de personnes de confiance – au sein de son entreprise notamment – est un moyen de sélectionner les meilleurs candidats au poste à pourvoir (Montgomery, J.D. (1991)). On objectera que les modèles de *job search* traitent la pratique de recrutement informel comme une méthode

parmi d'autres d'accès à l'emploi, chacune de ces méthodes ayant un coût qui oriente la prédilection des agents pour l'une l'autre d'entre elles. Il est ainsi moins cher de s'adresser à ses amis que d'acheter les journaux pour y lire les petites annonces ou de se déplacer à l'agence pour l'emploi dont on dépend. Cette approche ignore, de plus, la question de l'origine et de l'étalement dans la durée des relations personnelles ; on active ponctuellement une connexion sociale existante comme un appui sur un bouton.

Il se trouve que les modes alternatifs de recherche d'emploi, si l'on met de côté la candidature spontanée, ne sont pas offerts aux travailleurs du secteur informel. La question de la hiérarchisation des coûts des méthodes de recherche d'emploi est hors de propos dans notre contexte. Les réseaux sociaux auxquels nous nous intéressons ici ne peuvent être analysés comme une stricte technologie parmi d'autres de l'échange. Le réseau est en effet le mode quasi-exclusif d'accès à l'embauche ainsi que le résume la formule « si tu n'as pas d'amis, tu n'as rien » qui sert de titre à cette sous-partie et que les personnes interrogées ont abondamment répétée. Dès lors, recommander un proche relève à notre sens, avant toute chose, de l'entretien d'alliances personnelles inscrites dans la durée, fondées sur l'espoir que le geste aujourd'hui accompli envers autrui le sera en sens inverse si le sort se retourne. Pour reprendre l'expression de Favereau, O. (1995), l'entretien de relations sociales joue un rôle assez semblable à la préférence pour la liquidité keynésienne. Il est un moyen de se couvrir au sein d'un univers risqué. Il ne nous semble dès lors pas incongru de situer les recommandations parmi les mécanismes assurantiels. Reste à indiquer la manière dont elles se pratiquent. L'enquête répond assez distinctement à cette question ; c'est très largement entre égaux, au sein d'une même génération, que s'échangent les recommandations.

4.4.1.2. Partager un logement

Le mode d'habitation est assurément un point névralgique de la construction des formes de sociabilité abidjanaises. L'une des configurations d'habitat la plus typique de cette ville est la « cour commune ». Selon Dubresson, A. (1989), « en 1985, 23% des Abidjanais résidaient dans le parc logement des sociétés immobilières publiques ou privées, 6% logeaient dans l'habitat de « standing », et 71% dans l'habitat de cour » (p. 434). Le statut de travailleur informel des individus de notre enquête les situe presque à coup sûr parmi les habitants des cours communes. Celles-ci sont décrites comme suit : « à l'échelle de la parcelle, l'organisation de l'espace dénommé « cour commune » est fondé sur la séparation entre une partie construite, bâtiments d'habitation et dépendances (sanitaires et cuisines) et une aire laissée libre, cimentée ou non, le plus souvent arborée, et généralement située au centre de la parcelle, la « cour », *stricto sensu*. Les unités d'habitation, construites en rez-de-chaussée sur deux des cotés de la parcelle se font face ; elles comprennent des séries de pièces contiguës ne communiquant pas entre elles. Ces pièces constituent des logements, qui peuvent correspondre à une seule pièce appelée « entrée-coucher », plus fréquemment à deux pièces, la « chambre-salon ». [...] Les dépendances sont [...] utilisées communément par l'ensemble des résidants » (Dubresson, A. (1989), p. 440). Une parcelle fait autour de 400m² et son nombre

d'habitants dépasse généralement 40. La proximité physique et le partage d'espaces communs induit nécessairement des formes de proximité sociale. L'enquête ne les saisit pas toutefois. Il nous est possible en revanche de préciser l'existence du partage des charges locatives : près d'un ouvrier sur cinq occupe un logement dont il partage les charges avec d'autres. Il ne nous est pas possible d'indiquer toutefois qui sont ces « autres ». Il peut tout aussi bien s'agir de parents que d'amis.

4.4.1.3. Participer à une tontine ou à une association de ressortissants villageois

Nous ne nous attardons pas outre mesure sur le rôle et les principes de fonctionnement des tontines et des associations de ressortissants du village. Ils ont été déjà évoqués au cours de la première partie de la thèse et dans ce chapitre. Les contributions éclairantes de C. Vidal sur ce sujet (Vidal, C. (1986) ; (1991) ; (1995)) ont été plusieurs fois citées. De nature semi-formelle, mettant en jeu des échanges monétaires dûment consignés, il est possible de ranger ces dispositifs parmi les mécanismes d'assurance ayant cours entre égaux mais peut-être également selon la modalité patron-client. Tout dépend en fait des montants relatifs des contributions à la « caisse de solidarité ». Lorsque les partenaires sont des collègues rémunérés au même tarif (10 pour cent de l'effectif), on peut légitimement s'attendre à ce que les contributions soient identiques pour tous. Ceci est probablement moins vrai de la participation aux caisses organisées en dehors de la corporation, concernant 42 pour cent de l'effectif, sans doute essentiellement fondées sur une commune appartenance villageoise, où des hiérarchies entre « Grands Types » et plus petits contributeurs peuvent s'établir, sans toutefois que les premiers soient à l'origine exclusive des ressources des seconds.

4.4.1.4. Recevoir des transferts monétaires

La réception de transferts monétaires, sur une base plus ou moins régulière, concerne 10 pour cent seulement de l'ensemble des travailleurs rémunérés. Comme nous l'avons précisé plus haut et comme le laisse conclure l'écart spectaculaire des grandeurs de cette variable entre les « jeunes » et les « vieux », cette forme de solidarité s'insère sans aucun doute dans le cadre redistributif d'une relation asymétrique, vraisemblablement instaurée dans la sphère domestique, entre parents et enfants. Ceci est d'autant plus plausible que notre effectif est exclusivement masculin : la pratique de la « dépense » qui prévoit qu'un époux transfère régulièrement à sa femme une somme destinée à couvrir les frais d'entretien du ménage n'y a pas cours.

Tableau 4.1. Incidence et origine des différentes formes d'aide (pour cent)

Nature de l'aide ou du dispositif	Cadre social probable de la pratique considérée	Fréquence (n=119)
Mode de recrutement		
<i>Patron parent</i>	<i>Dépendance familiale</i>	19
<i>Intermédiation de proches non parents dans l'embauche par un patron non parent</i>	<i>Réciprocité entre égaux</i>	25
<i>Embauche directe par un patron connu non parent</i>	<i>Relation patron-client</i>	17
A déjà recommandé un ami auprès du patron actuel	Réciprocité entre égaux	54
Partage des charges locatives	Dépendance familiale ou réciprocité entre égaux	19
Tontine, caisse de solidarité, association au sein du présent cadre professionnel	Réciprocité entre égaux	10
Tontine, caisse de solidarité, association hors du cadre professionnel actuel	Réciprocité entre égaux	42
Transferts monétaires	Dépendance familiale	10

4.4.1.5. Commentaires conclusifs

Le bref panorama des formes de solidarité que l'enquête a permis d'identifier laisse entendre que les trois configurations envisagées au terme de nos développements analytiques, c'est-à-dire la dépendance extra-économique, la tutelle consentie et la réciprocité entre égaux, concernent potentiellement les travailleurs rémunérés que nous avons rencontrés. Affiner l'analyse nous semble toutefois nécessaire. Deux directions sont empruntées. La première consiste à identifier les profils des destinataires des différentes formes d'aide ; la seconde cherche à vérifier la possibilité de cumul des aides.

4.4.2. Profils des bénéficiaires de l'aide et cumul des solidarités

Le choix auquel nous procédons consiste à effectuer une régression sur la variable dichotomique indiquant la participation des travailleurs à une tontine, caisse de solidarité ou association villageoise, avec des collègues ou non. Notre variable explicative est donc le résultat de la fusion des deux dernières variables présentées dans le tableau ci-dessus. La raison pour laquelle nous la retenons est qu'elle est la plus aisément associable à l'une des trois formes de socialisation indiquées plus haut. Il semble en effet qu'elle corresponde à la forme de solidarité la moins contrainte qui soit, celle qui se pratique le plus sur la base du volontariat. Une affinité assez patente existe à notre sens entre la participation à une caisse de solidarité, une association villageoise ou autre et le mode de socialisation au sein d'un réseau de pairs. Qui participe à

ce dispositif ?

Nous mesurons l'association de la variable « participation à une caisse de solidarité, une association villageoise etc. » avec différentes variables, disponibles dans notre étude. Les variables indépendantes que nous introduisons sont les suivantes :

- la première d'entre elles donne le degré de « complexité » des tâches confiées aux travailleurs. Elle est une grandeur approchée du revenu individuel qu'ils perçoivent. Dans le bâtiment comme dans le textile, les salaires sont en effet bien indexés sur les tâches effectuées⁹⁰. Le recours à cette variable nous évite une conversion délicate des gains journaliers des ouvriers du bâtiment en revenus mensuels. Nous ne connaissons pas en effet leur nombre de jours ouvrés par mois. Si la règle de la solvabilité comme critère d'accès au dispositif mutualiste est juste, alors on peut s'attendre à ce que les mieux rémunérés des employés soient les plus nombreux à adhérer à l'arrangement informel d'assurance ;
- la deuxième variable indépendante introduite indique si l'employeur actuel du travailleur est ou non un parent. Nous considérons qu'être embauché par un parent relève généralement de la mise au travail domestique autoritaire. Dès lors, l'effet de cette variable dans la régression mesure la possibilité de cumul de la forme de solidarité familiale redistributive avec le jeu de la réciprocité entre pairs, soit deux formes polaires de transferts (la dépendance consentie ne peut être mesurée ici) ;
- Nous contrôlons également notre régression par les variables suivantes : catégorie socioprofessionnelle du père (père employé *vs.* père agriculteur ou indépendant du secteur informel), branche d'activité (bâtiment ou textile), âge des répondants (supérieur à 22 ans ou non), nationalité (être ivoirien ou non), éducation (fréquentation de l'école « formelle » *vs.* absence de scolarisation ou école franco-arabe ou coranique).

Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 4.2.

⁹⁰ Rappelons que dans la construction, les manœuvres (codés « 0 ») portent les briques, mélangent le ciment et sont payés 1500 FCFA (la variabilité de ce tarif est très faible) ; les maçons (codés « 1 ») alignent et scellent les briques et sont payés 2000 FCFA environ. Dans le textile, les rares salariés ne réalisant qu'assemblage des pièces de tissu et finitions sont codés « 0 » et sont moins payés que les salariés codés « 1 » qui réalisent toutes ces tâches plus la coupe des vêtements.

Tableau 4.2. Probabilité de participer à une tontine, caisse de solidarité... (régression logistique)

Log des probabilités de participation à une caisse de solidarité, tontine, association villageoise	
Tâches confiées	
Complexes	0,71
<i>Simples</i>	<i>Réf.</i>
Patron parent	
Oui	-1,41 **
Non	<i>Réf.</i>
Nationalité	
Ivoirienne	1,63 ***
<i>Étrangère</i>	<i>Réf.</i>
Age	
22 ans et plus	-0,1
<i>Moins de 22 ans</i>	<i>Réf.</i>
Religion	
Musulman	0,45
Non musulman	<i>Réf.</i>
Éducation	
Formelle	0,53
Inexistante ou informelle	<i>Réf.</i>
CSP Père	
Employé	-0,36
Non-employé (indépendant informel ou agriculteur)	<i>Réf.</i>
Branche d'activité	
Textile	-0,95
Bâtiment	<i>Réf.</i>
Constante	-1,49 *
R²	0,13
Observations	115

*** : significatif au seuil de 1% ; ** : significatif au seuil de 5% ; * : significatif au seuil de 10%. *Réf.* : catégorie de référence

Quelle interprétation donner des chiffres figurant dans la table 4.2. ? Le premier constat tient à la faiblesse de la grandeur R² : le pouvoir explicatif des variables indépendantes à notre disposition est somme toute limité. Une large partie des raisons de l'affiliation aux dispositifs d'entraide nous échappe.

Les deux variables sur lesquelles notre attention se porte principalement (la complexité des tâches comme proxy des revenus et l'existence d'un lien de parenté entre l'employeur et l'employé) produisent sur la variable dépendante des effets mitigés. La première de ces deux variables ne joue aucun rôle significatif et son signe est, de surcroît, contraire à celui attendu. Le revenu n'est donc pas discriminant dans l'accès aux caisses à vocation mutualiste. Relevons que tous les travailleurs du sous-échantillon auquel s'applique la régression ont, par définition, accès à des ressources monétaires. Rien ne nous dit par ailleurs si les ouvriers relativement peu qualifiés participent aux mêmes caisses de solidarité que les ouvriers plus

qualifiés. Il se peut ainsi que les regroupements assurantiels mis au point soient à la mesure des sommes que les uns et les autres sont capables de mettre en commun. Disposer de liquidités suffirait à entrer dans le dispositif dont les « chiffres d'affaires » varieraient selon la surface financière des participants.

Être recruté par un membre de sa famille réduit spectaculairement et très significativement la probabilité de participer à une caisse de solidarité entre pairs. La solidarité familiale redistributive ne se marie pas avec la réciprocité entre égaux. Ce résultat est assez similaire à celui constaté par Goldstein, M., *et al.* (2002), au Ghana, à propos de l'assistance entre époux. Les auteurs notent en effet que « les individus n'obtiennent pas concomitamment d'aide de leur époux et de leur communauté mais de l'un ou de l'autre » (p. 11). Deux types d'explication nous semblent possibles : la famille, parce qu'elle couvre tous les besoins de ses membres, n'engage pas ces derniers à chercher quelque aide que ce soit au-dehors. Alternativement, selon un scénario plus sombre, il est possible d'imaginer que les chefs de ménages ou les aînés recruteurs s'approprient les revenus de leurs cadets recrutés, les empêchant de participer aux jeux solidaires auxquels se livrent leurs pairs. La deuxième interprétation est conforme à une vision unitaire du ménage et nous semble la plus plausible : on ne voit pas pourquoi les jeunes travailleurs pouvant disposer de liquidités, même correctement couverts par leur famille, se priveraient, par le biais de tontines notamment, de la possibilité d'obtenir à l'extérieur des revenus additionnels. Famille et réseaux de pairs figurent donc comme deux espaces sociaux de fourniture d'assurance alternatifs, non cumulables. Y aurait-il éviction de l'une des deux formes de solidarité aux dépens de l'autre ou une participation séquentielle chronologique au jeu familial puis aux jeux entre « pairs » ? On pourrait suggérer que l'âge sépare les bénéficiaires respectifs de ces deux formes d'aide. Or la régression ne permet pas de le conclure. L'âge affecte en effet de manière non significative la probabilité de participer à une caisse de solidarité. Du coup, il semblerait que l'on observe une dissociation des formes de solidarité fondée non pas sur le seul âge des individus mais sur leur statut relatif. Pour schématiser deux situations polaires, on est soit le dépendant et l'obligé d'un parent, soit l'égal des partenaires du jeu solidaire. Ces observations sont de nature à valider le modèle aînés/cadets précédemment présenté. Les individus qui ont été interrogés se situent de part et d'autre d'une charnière importante de leur existence qui correspond au franchissement statutaire de cadet à aîné⁹¹. L'importante question des mécanismes de la promotion statutaire est alors soulevée. Il se peut que la dépendance consentie propre à la relation patron-client s'insère dans ce schéma, en tant que situation intermédiaire, transitoire comme nous le suggérerons en conclusion de ce travail. Par ailleurs, il serait sans doute faux d'interpréter la « disparition » de l'intervention familiale chez les participants aux caisses de solidarité comme une rupture des liens avec le collectif domestique d'origine ; il se peut simplement que la

⁹¹ Il n'est pas dit qu'au delà de ce franchissement, les affiliations sociales se substituent les unes aux autres comme c'est le cas ici. Au contraire, on peut imaginer qu'elles s'accumulent, à la manière d'adresses grossissant un carnet, pour le plus grand bénéfice du détenteur de ce capital social. L'émancipation d'avec le collectif familial que met en lumière notre enquête est un processus d'une nature particulière, fondateur des conditions futures d'existence.

direction des transferts se soit inversée. De bénéficiaires nets, les agents qui ont obtenu leur promotion statutaire deviennent contributeurs nets aux ressources du ménage originel. Notre enquête ne capte malheureusement pas ce type de transferts.

Parmi les variables de contrôle que nous avons incorporées à notre régression, la forme de scolarisation reçue ne semble pas influencer la participation au jeu mutualiste, contrairement à la nationalité : les étrangers (pour la plupart Burkinabé) ne jouent pas le jeu des tontines, caisses de solidarité etc. Les raisons que nous pouvons apporter à ce phénomène relèvent, faute de sources additionnelles d'information, très largement de la spéculation. Une raison plausible de leur absence pourraient être qu'en tant « qu'outsiders », susceptibles de partir un jour, ils ne seraient pas des partenaires fiables. Mais dès lors, pourquoi ne pas pratiquer des échanges solidaires entre ressortissants du même pays ? On peut émettre la suggestion qu'alors, des règles domestiques prévaudraient. Si une solidarité familiale, incompatible avec la mutualisation des risques « entre pairs », est pratiquée par les étrangers, peut-être l'est-elle aussi avec la famille restée « au village » (on pourrait imaginer par exemple que toute épargne y est systématiquement envoyée ce qui rendrait impossible l'engagement, à Abidjan, dans des formes de réciprocité à horizon temporel plus limité). Cette fois, une règle domestique intergénérationnelle « chasserait » celle du jeu qui se joue « entre pairs ».

4.4.3. Conclusion

Une vue panoramique des prestations que s'échangent les individus de manière informelle confirme que celles-ci se logent dans des espaces sociaux différents, alternativement centrés sur la famille ou des relations construites (d'où la dépendance n'est pas exclue). Il existe des affinités entre des types d'inscription sociale donnés et des mécanismes assurantiels particuliers. Si l'on y regarde de plus près encore, il semble bien que ces mécanismes ne puissent être combinés aléatoirement les uns avec les autres. Notamment, s'être extrait de la tutelle familiale semble constituer une pré-condition de la participation à des arrangements déployés entre pairs.

4.5. CONCLUSION DU CHAPITRE

Le constat qui a justifié les développements de ce chapitre est celui de l'absence, pour les travailleurs informels ayant accès à des ressources monétaires, de fourniture par leur employeur d'un « salaire indirect », leur permettant de se protéger des aléas de leur vie professionnelle et urbaine. Les risques auxquels font face ces personnes ne sont pas les mêmes que ceux que supportent les habitants des zones rurales, si abondamment étudiés en économie, et leur intensité et leur fréquence ne peuvent être négligées. Si la relation d'emploi ne prévoit aucune couverture contre les risques, alors l'assurance, pour ces ouvriers,

ne peut transiter que par les canaux informels de l'espace social dans lequel ils évoluent. Notre second chapitre a de ce point de vue mis en exergue la nature fortement socialisée de l'accès à l'emploi des travailleurs rémunérés.

La première investigation menée dans ce chapitre a consisté à identifier les cadres d'analyse pertinents de l'assurance informelle. Les modèles de partage des risques constituent le cadre d'approche privilégié en économie. Les outils employés pour rendre compte des échanges à vocation assurantielle proviennent de la théorie des jeux stationnaires et, plus récemment non stationnaires. Ces modèles dressent l'inventaire des conditions très restrictives dans lesquelles une coopération peut émerger parmi des agents poursuivant leur propre intérêt et initialement désocialisés. De manière quelque peu paradoxale, ils débouchent sur la conclusion qu'un dispositif est d'autant plus efficace qu'il existe des institutions ou des normes extra-économiques susceptibles de faire respecter les engagements des parties. Une *close-knit society* villageoise est supposée remplir cet office. Le recours à cette entité régulatrice extérieure à l'interaction stratégique des agents nous semble très largement *ad hoc* : la *close-knit society* est fictive. L'apport des modèles de partage des risques réside à nos yeux dans l'importance qu'ils consacrent, par défaut, aux formes de socialisation préalable des agents qui garantissent le fonctionnement de dispositifs informels de protection mutuelle. Ces modèles insistent en creux sur la nécessité d'un programme de recherche consacré à l'exploration des formes sociales concrètes de nature à favoriser l'émergence des pratiques solidaires.

Qu'observe-t-on lorsque l'on applique cette perspective ? Le constat des approches appliquées (économiques, sociologiques et anthropologiques) est qu'il est vain de chercher à identifier des entités régulatrices collectives affectant les actions des individus tels des *dei ex machina*. Il existe plutôt des espaces sociaux plus ou moins choisis, plus ou moins solidaires et dont l'une des clés d'accès est la solvabilité des candidats à l'entrée. Plus précisément, trois configurations sont possibles. Une forme de réciprocité entre pairs existe qui requiert des participants qu'ils puissent se montrer généreux à hauteur de l'aide que le collectif peut lui apporter. Cette forme d'assistance nous semble la plus proche, dans son principe, de ce que les modèles économiques décrivent. Mais l'étendue de ses bienfaits est explicitement sélective. Les insolubles en sont exclus. Ces derniers, quand ils ne sombrent pas dans la violence ou la marginalisation irréversible, ne reçoivent d'aide que dans le strict cadre d'une relation de dépendance. Ils sont alors les obligés de ceux qui leur fournissent assistance et, qui, de ce fait, ont l'opportunité de les exploiter. Deux formes de dépendances sont possibles. L'une, normée (extra-économique), prévaut dans l'univers domestique et concerne plus vraisemblablement les jeunes. L'autre est consentie, repose sur l'intérêt bien compris des deux parties, ne s'instaure pas, la plupart du temps, dans un cadre familial et peut être apparentée à une relation de type patron-client. Les transferts que permettent les relations de dépendance relèvent plus de la redistribution que du partage des risques.

Notre analyse empirique, relativement exploratoire confirme la multiplicité des formes d'aide accessibles et leur affinité avec des modes d'inscription sociale spécifique. L'existence du caractère mutuellement

exclusif de la réciprocité entre pairs et de la redistribution intrafamiliale (soit de deux formes polaires d'assistance socialisée) est soulignée. Nous suggérons que l'accès au club fermé de la réciprocité entre pairs suppose un processus de promotion statutaire dont quelques aspects vont être évoqués en conclusion de cette thèse.

**Conclusion générale : récapitulatif des résultats et pistes de
recherche**

5.1. SYNTHÈSE DES RESULTATS OBTENUS

En concentrant son attention sur le secteur informel urbain d'un pays d'Afrique sub-saharienne, la Côte d'Ivoire, notre travail a cherché à combler ce qui nous est apparu comme une lacune de l'analyse économique des marchés du travail des pays en développement. L'essentiel de la production scientifique microéconomique relative à ce sujet porte en effet sur les arrangements informels qu'abrite le secteur agricole ou sur la constitution, dans la frange moderne urbaine de l'économie, de groupes de travailleurs protégés de la concurrence marchande. Le corollaire de cette démarche est que le secteur urbain non enregistré fonctionnerait selon les règles d'un marché walrasien. Notre investigation a procédé en deux étapes. La première d'entre elles a consisté à identifier empiriquement la manière dont les actifs urbains non déclarés auprès des autorités officielles prennent leurs décisions sur le marché du travail. La seconde étape a cherché à apprécier la pertinence des outils microéconomiques existant pour en rendre compte.

5.1.1. Une contribution à la connaissance empirique des formes de mise au travail ne se référant pas au Droit du Travail : le secteur informel urbain n'est pas un lieu de rencontres stochastiques d'individus atomisés

Un état des savoirs a été dressé, relatif aux stratifications de la population active qui prévalaient en Côte d'Ivoire à l'époque où l'essentiel de nos relevés a été effectué. Celui-ci a permis de mesurer l'écart, au plan des revenus et des différents mécanismes de protection sociale, qui prévalait alors entre le salariat moderne et les formes d'emploi ne faisant l'objet d'aucun encadrement étatique. Il reste que cette coupure est assez peu nuancée. Plus précisément, on ignore largement les contenus concrets des accords passés entre un employeur et son employé informel. Les enquêtes ont coutume d'utiliser une typologie sommaire dont les catégories ne sont pas interrogées. On parle de « salariat », « d'apprentissage » ou de « travail familial » sans qu'il soit permis au lecteur de comprendre précisément la réalité que ces labels recouvrent.

Notre souci initial majeur fut d'établir une « mise à plat » aussi complète que possible de termes de l'échange convenu par les parties d'une relation d'emploi informel afin de définir une taxinomie *ex post* des arrangements de travail. A cette fin, une enquête fut menée auprès d'ouvriers des secteurs de la construction et des petits ateliers de confection textile. Là se situe sans nul doute la principale faiblesse de notre recherche : l'échantillon étudié est de petite taille et n'est pas représentatif au sens statistique. Il nous semble toutefois que ce handicap ne prive pas notre analyse de toute validité : nous cherchons à déterminer les contenus qualitatifs des relations d'emploi. Si la taxinomie que nous construisons n'épuise sans doute pas la réalité abidjanaise, ses catégories existent. Nous soulignons au passage, que notre entreprise n'a pas seulement une vocation classificatoire ; inventorier les différents aspects d'un accord entre les travailleurs et leur patron sert également à connaître ce que les premiers peuvent attendre de leur position professionnelle, tant dans l'immédiat (flux monétaires ou en nature) que pour le futur (acquisition

de capital humain). Notre taxinomie n'est donc pas exhaustive mais elle est qualitativement bien renseignée. Elle comprend : du travail rémunéré sous forme monétaire, sur une base régulière (journalière ou mensuelle, à des tarifs standardisés), de l'apprentissage payant et du travail sans compensation monétaire.

Chacune des catégories définies est mise en perspective afin d'isoler la logique plus générale d'où émanent les règles de transferts (monétaires ou en nature), appliquées au quotidien. Pour ce faire, nous indiquons les profils socio-démographiques des publics de chacune des formes de mise au travail et, par le biais de l'information disponible à propos de la méthode d'accès à l'emploi, la nature de la connexion sociale qui attache éventuellement un travailleur à son patron avant qu'ils ne s'accordent pour travailler ensemble. On s'aperçoit alors que l'apprentissage payant et le travail non compensé sous forme monétaire sont le fait de jeunes travailleurs, dépendant économiquement de leur famille. Dans le second cas, la famille est même le plus souvent, directement employeuse. Les apprentis payants sont par ailleurs plutôt issus des classes moyennes ivoiriennes tandis que les jeunes mis au travail par leurs parents sont plutôt issus du monde agricole ou informel. Les travailleurs rémunérés sont plus âgés que les apprentis payants et les travailleurs familiaux. Ils ont trouvé leur emploi surtout par le biais de connexions amicales ou professionnelles. On peut au final interpréter les trois catégories construites comme trois rapports de travail distincts : l'apprentissage payant est supposé se référer à un rapport de formation d'ordre technique ; le travail non compensé sous forme monétaire s'instaure dans un rapport domestique ; enfin, le travail rémunéré a les caractéristiques d'une transaction marchande ponctuelle mais son accès requiert d'être inséré dans un réseau de connaissances. Notre entreprise de qualification *ex post* de mode de coordination prévalant dans le secteur informel urbain débouche donc sur trois modalités de mise au travail adossées à deux formes d'inscription sociale : familiale et construite.

Un premier résultat émerge donc de notre investigation. Il souligne la nature fortement socialisée de l'allocation du travail dans le secteur informel urbain. L'anonymat n'existe pas. Il apparaît légitime de convoquer pour cette raison l'argument de l'enchâssement (*embeddedness*) des activités économiques au sein des relations sociales. Cet enchâssement est changeant (familial ou construit) et semble associé à des règles (autorité ou réciprocité). Ce constat nous rapproche de la version polanyienne (Polanyi, Karl (1957)), plutôt que granovetterienne, du concept. Redistribution et réciprocité constituent en effet, pour l'auteur hongrois, deux types de « procès institutionnalisés » d'organisation des échanges. Notre investigation en confirme l'actualité.

Chacun des arrangements que nous avons identifiés soulève une ou des questions dont est susceptible de s'emparer la microéconomie. Quels mobiles poussent les agents à les adopter ? L'apprentissage payant a beau se parer des habits d'un rapport de formation, l'observation minutieuse de son contenu pédagogique ne le distingue guère de ce que connaissent les travailleurs non payés. Sa tarification repose sur des bases objectives bien fragiles et le diplôme remis en bout de course n'a aucune valeur légale. Pourquoi payer dès

lors ? La question que nous soulevons à propos des travailleurs non payés est plus commune en microéconomie ; elle porte sur les raisons de la mise au travail des enfants. Enfin, il est curieux de constater que les travailleurs rémunérés connaissent un rapport d'embauche marchand dans son contenu mais extrêmement socialisé dans son accès. La question posée à leur sujet est la suivante : le jeu des recommandations, et plus largement, la mobilisation de réseaux sociaux peuvent-ils être considérés comme des moyens d'obtenir l'assurance (le « salaire indirect ») que leur relation d'emploi ne leur octroie pas ? Nous nous efforçons d'élucider ces différentes interrogations à l'aide des outils qu'offre la microéconomie, dans la seconde partie de notre thèse.

5.1.2. Les arrangements identifiés s'insèrent-ils aisément dans les cadres d'analyse microéconomique existants ? Quelques aspects des pré-conditions sociales de l'action économique

Les questions respectivement relatives à l'apprentissage payant et au travail des enfants sont traitées dans le même chapitre. Dans les deux cas, la décision d'allocation du travail est en effet prise dans la sphère domestique. Le modèle microéconomique le plus proche des réalités observées est celui qui formalise l'alternative mise au travail / envoi à l'école des enfants. Sa perspective est unitaire et intertemporelle. Lorsque les marchés du crédit sont parfaits, les taux marginaux de rendement de l'éducation et du capital s'égalisent et l'offre de travail enfantin est optimale. Mais lorsqu'une contrainte de crédit pèse sur les parents, le niveau de travail des enfants ne se fixe plus selon ce calcul, il dépend dorénavant des besoins immédiats de consommation des ménages et se fixe à des niveaux sous-optimaux. Notre conclusion est que ce modèle ne s'applique seulement qu'à une frange des travailleurs jeunes de notre échantillon, ceux dont les parents, souvent étrangers, sont déjà bien insérés dans le secteur informel et qui n'attendent pas grand-chose d'une éducation formelle de leurs enfants puisque les portes de l'emploi salarié moderne leur sont largement fermées. Le travail des enfants semble bien, pour cette catégorie de ménages faire office de variable d'ajustement face à la pauvreté. Le placement en apprentissage payant résiste quant à lui à une explication en termes de maximisation intertemporelle d'utilité. Son contenu pédagogique est si limité, les perspectives d'installation à son compte si ténues qu'il est énigmatique de voir les jeunes y dépenser des sommes significatives. Les choses deviennent peut-être plus claires lorsque l'on s'aperçoit que ces jeunes proviennent surtout des classes moyennes ivoiriennes de la population urbaine et qu'ils ont, avant leur entrée en apprentissage, poussé leurs études formelles à un niveau qui, une à deux décennie(s) plus tôt, leur aurait permis d'obtenir un emploi salarié moderne. A la suite d'analyses sociologiques bien documentées, nous interprétons donc la mise en apprentissage comme une forme de fuite en avant éducative qui, si elle ne rapporte presque rien à long terme, évite le déclassement social immédiat. Notre analyse des deux formes de mise au travail des jeunes tend donc à mettre en évidence l'importance, pour les choix des parents concernant leurs enfants, de leur « équipement », aussi bien capitalistique que cognitif. Selon une perspective bourdieusienne, la croyance dans l'école et dans l'efficacité des titres qu'elle

délivre dépend des positions occupées socialement par les ménages. Ce que nous observons, à travers l'innovation relative que constitue l'apprentissage payant est, à notre sens une manifestation de la crise scolaire ivoirienne, enclenchée dans les années 80. Symétriquement, le comportement « économique » qui fait du travail des enfants une réponse aux contraintes de crédit est une attitude socialement apprise, localisée dans l'espace des unités productives familiales, agricole ou artisanale. Nos analyses soulignent donc l'inadéquation de l'approche dynastique en environnement stationnaire. Si les « pauvres » savent d'expérience réagir aux chocs économiques (en mettant au travail leurs enfants dans le cas présent), ceux pour qui l'investissement scolaire était une stratégie viable en régime stationnaire prospère se trouvent privés d'options lorsque la conjoncture se retourne. Un cycle tâtonnant de recherche de solution alternative s'engage alors, dont l'apprentissage payant est une manifestation bien insatisfaisante, impossible à réduire à un calcul de maximisation intertemporelle. Ce n'est probablement qu'après de longs délais – et un « travail » cognitif dont les travaux d'Akerlof donnent quelques clés – que les espérances des ménages peuvent de nouveau s'ajuster à la réalité de leur nouvelle condition.

Pour traiter de la socialisation de l'accès à l'emploi des travailleurs rémunérés, il est naturel de se tourner vers les modèles de partage des risques, sensés couvrir l'ensemble des pratiques solidaires non écrites en vigueur dans les petites communautés. Un besoin d'assurance serait à l'origine des formes de générosité réciproques très répandues en leur sein. De fait, il nous semble bien qu'une des principales préoccupations des travailleurs rémunérés de notre enquête soit d'assurer la continuité dans le temps de leurs ressources monétaires. Les modèles de partage des risques se penchent sur cette problématique en prenant pour point de départ les hypothèses standard de la rationalité individuelle et de l'atomicité des agents. Selon leur formalisation, la coopération peut émerger pour peu que des conditions très restrictives soient réunies. Schématiquement, il faut qu'il existe des moyens pour les participants au jeu solidaire de punir les tricheurs ou que les membres de la communauté aient tous, chevillée au corps, la croyance que leur coopération durera indéfiniment. Les formalisations du partage des risques renforcent en fait en creux, une thèse que l'analyse néo-classique est réticente à admettre : il faut, pour que la coopération s'instaure, qu'il existe des mécanismes de régulation collective indépendants de l'interaction stratégique des agents. Un programme de recherche est donc ouvert, qui porte sur l'identification des formes sociales susceptibles d'offrir aux agents le lissage de la consommation auquel ils aspirent dans leur existence d'actif du secteur informel. Les analyses empiriques existantes et nos propres analyses laissent entendre qu'il existe plusieurs manières d'organiser socialement la couverture contre les risques. En fait, trois configurations peuvent prévaloir. Dans la première d'entre elles, l'aide peut provenir d'un réseau construit de pairs où s'applique une réciprocité « équitable ». Il se trouve que cette forme de solidarité exige de la part de leurs bénéficiaires qu'ils soient solvables, ce qui n'est évidemment pas la norme dans l'univers informel. Pour les autres, lorsqu'ils ne sont pas radicalement marginalisés, plutôt que de solidarité, il faudrait en fait parler de redistribution : c'est en effet dans le cadre d'une relation de dépendance personnelle qu'ils peuvent espérer trouver des appuis. On peut distinguer deux types polaires de tutelle, l'une d'origine extra-économique (que connaissent les jeunes dépendants de leur collectif familial), l'autre « consentie », sur le modèle de la

relation patron-client. La « solidarité » inscrite dans le rapport de dépendance contient une possibilité d'exploitation de l'obligé par le tuteur. Une analyse empirique complémentaire, menée à partir de notre échantillon, permet de conclure que l'assistance que l'on obtient par le biais d'un réseau de pairs ne se cumule pas avec l'assistance reçue par le biais d'une relation de dépendance. Ceci suggère que pour être aidés par des égaux, il faut non seulement être solvable mais également émancipé de toute tutelle. Comme précédemment, à propos de « jeunes », l'analyse que nous faisons des mécanismes d'assurance chez les « vieux » permet de circonscrire le déploiement de raisonnements « économiques » à des domaines particuliers. La générosité bien comprise n'est le fait que de personnes solvables et débarrassées de leurs tutelles sociales. Ces personnes sont parvenues à substituer des formes de socialisation d'égal à égal à leur ancienne tutelle.

Il apparaît plus largement que la ville n'est pas l'antithèse de la « petite communauté » fictive des modèles microéconomiques, un univers où l'opportunisme règne et où toutes les trahisons sont permises. Le besoin de couverture contre les risques y existe et les cadres sociaux pour y répondre également, qui ne portent que partiellement l'empreinte des formes rurales de sociabilité. L'anonymat est ce qu'il faut éviter à tout prix car il est synonyme d'arbitraire. Cette considération laisse penser que, de manière plus décisive que les caractéristiques intrinsèques des communautés, le souci d'échapper à une condition vulnérable motive la mise au point des dispositifs assurantiels là où aucun recours formel n'est offert.

Au final donc, nos deux chapitres, respectivement consacrés aux « jeunes » et aux « vieux », traitent des pré-conditions sociales de mise en œuvre de stratégies « économiques ». Nous raisonnons tantôt au niveau du ménage, tantôt à celui de l'individu. Nos analyses portant sur la mise au travail des jeunes soulignent le rôle de l'équipement capitalistique et cognitif des ménages, dépendant de leur position dans un espace social segmenté (salarial moderne, secteur non enregistré etc.). Nos analyses portant sur l'accès, chez les ouvriers plus âgés, aux dispositifs assurantiels fondés sur la réciprocité illustrent le rôle de l'équipement relationnel d'individus en voie d'affranchissement des tutelles, familiales ou choisies, par défaut de solvabilité.

Reconnaître ces points induit à notre avis des conséquences relativement immédiates pour la programmation de politiques de lutte contre la pauvreté ou de minimisation de la vulnérabilité des individus dans les pays en développement. L'ouverture des marchés du crédit est la recommandation générale qui découle des analyses microéconomiques dominantes que nous avons passées en revue. Cette perspective nous semble simpliste. Avant que la présente étude ne soit engagée, j'ai participé, en 1996-97, à une enquête visant à évaluer l'efficacité des dispositifs d'appui au secteur privé en Côte d'Ivoire (dont les résultats sont présentés dans Fauré, Y.-A. et P. Labazée (1998) ; (2000)). Son constat principal fut celui de l'incapacité des organismes à toucher les populations qui en avaient le plus besoin. Tel entrepreneur n'était pas sélectionné du fait de son origine étrangère, tel autre souscrivait un emprunt au bénéfice effectif d'un tiers ; les prêts explicitement réservés aux femmes étaient détournés par leur mari etc. Les défauts de

contrôle de la part des bailleurs ou la mauvaise définition des produits financiers proposés étaient bien souvent à l'origine des usages inattendus des sommes engagées. Il semblait malgré tout que les asymétries d'information ou l'impréparation des concepteurs des dispositifs n'expliquaient pas tout. Les canaux sociaux par lesquels transitaient les richesses demeuraient largement opaques, faute d'une analyse, à mon sens, de l'enchâssement social des décisions économiques. Le message normatif de cette étude pourrait être que le relâchement des contraintes de crédit ne peut fonctionner que là où le levier économique est activable, c'est-à-dire là où les agents ne supportent plus de tutelle extra-économique et où ils disposent conjointement de la possibilité de nouer des relations d'égal à égal. C'est dans ce cas seulement qu'ils tireront avantage de la solvabilité que leur procure un accès facilité au crédit.

5.2. UNE PISTE DE RECHERCHE : LES MECANISMES DE LA PROMOTION STATUTAIRE OU L'ENCHASSEMENT CHANGEANT DES PRATIQUES ECONOMIQUES

Il est une discussion qui pourrait constituer une extension de notre travail et dont nous n'ébauchons que les grandes lignes. Nos résultats principaux concernent l'intrication étroite des modalités de l'embauche et des espaces de socialisation des agents. Nous avons raisonné de manière essentiellement statique, en distinguant le cadre analytique réservé au traitement des travailleurs les plus jeunes de celui utilisé pour les travailleurs plus âgés, pour bien mettre en évidence que les collectifs pertinents dans la décision d'allocation du travail différaient (la famille d'un côté, les relations construites de l'autre). Or, il y a tout lieu de penser que les cadres sociaux d'action ne sont pas inamovibles. Plus précisément, ainsi que le laisse entendre notre analyse empirique du chapitre 4, la tutelle familiale est appelée à s'estomper au profit d'un mode de socialisation plus « choisi », de type patron-client ou d'égal à égal. La question des voies par lesquelles ce changement s'opère se pose donc. Remarquons que l'analyse économique reste, à notre connaissance, muette à propos de cette dynamique. L'allocation intrafamiliale du travail (concernant les enfants tout du moins) et les dispositifs assurantiels collectifs sont les sujets de deux branches distinctes de la littérature. Comment les enfants (pouvant certes être égoïstes en vertu du *rotten-kid theorem*), soumis, dans les modèles unitaires à la décision autoritaire de leur parent deviennent-ils les agents rationnels choisissant de rejoindre un dispositif de partage des risques⁹² ?

⁹² Nous ne connaissons qu'une étude traitant de ces questions, celle d'Iversen, V. (2002) qui suggère que la relation parent-enfant glisse d'un modèle dictatorial vers un modèle de négociation coopérative sans rupture lourde et définitive. L'auteur cherche à démontrer la capacité d'agence des jeunes travailleurs, y compris des enfants. Il construit à cette fin une variable exprimant "l'autonomie" dans le choix de la décision de migrer de garçons indiens (influence ou non de la famille, décision prise seul avec quasi-certitude). Son constat, relativement trivial est que plus on est âgé, plus ce degré d'autonomie augmente. L'ambiance "conflictuelle" de la famille accroît le risque de migration autonome, de même que l'insertion dans des réseaux.

A défaut de cadre explicatif sur lequel nous appuyer, suggérons quelques pistes de réflexion, motivées par les observations et monographies réalisées à l'occasion de notre enquête. L'annexe 8 de cette thèse contient de nombreux éléments décrivant les biographies professionnelles des ouvriers de notre échantillon. Notre première remarque est que le mécanisme de la « promotion générationnelle » peut être appréhendé comme une succession de sauts statutaires. Nous pouvons reconstituer rétrospectivement les parcours des travailleurs de l'enquête depuis leur sortie de l'école ou leur première mise au travail⁹³. Hormis le chômage, la mise à son compte ou des arrangements particuliers de mise au travail agricole (*Abou-san* ou *Abou-gnon*, cf. chapitre 1), les situations professionnelles qu'ont connu les travailleurs que nous avons rencontrés font partie des trois catégories que nous avons construites. Même s'il n'existe pas de séquence remarquable d'enchaînement des statuts, le plus souvent, la vie active est initiée dans l'orbite domestique. Ceci est vrai pour un peu moins de la moitié des apprentis payants actuels qui sont aussi ceux qui, le plus souvent (une fois sur trois), reportent avoir été au chômage immédiatement après l'école, pour une durée longue au moins de 6 mois (ce qui illustre au passage l'absence, pour les parents, d'alternative immédiate de placement). Plus de la moitié des salariés viennent de la domesticité tandis que 7 domestiques sur 10 ont commencé dans le même état qu'aujourd'hui.

Si une majorité de travailleurs débute sous l'autorité parentale, le temps passé dans cet état varie. Nous suggérons que le rythme de la promotion intergénérationnelle n'est visiblement pas le même pour tout le monde à l'aide d'indicateurs statistiques descriptifs simples⁹⁴ : les courbes des graphes 1, 2 et 3 de l'annexe 8 représentent l'évolution au cours du temps de la probabilité de figurer dans un régime de travail non rémunéré (ou domestique) selon l'éducation, le sexe ou la nationalité⁹⁵. La population à partir de laquelle ces courbes ont été construites est celle qui a entamé son parcours post-scolaire par une activité non rémunérée de durée au moins égale à six mois. Il apparaît ainsi que plus la scolarité est longue, plus faible est la probabilité de devoir travailler plus ou moins « gratuitement » pour le compte d'un parent immédiatement après ses études : la moitié des jeunes ayant poursuivi l'école au-delà du primaire quitte l'orbite familiale après trois ans tandis que la même proportion de leurs homologues faiblement scolarisés doit attendre deux années de plus pour quitter le régime domestique. De manière moins évidente, les filles semblent devoir accorder à leur entourage familial une durée de travail non rémunéré un peu plus longue que les garçons ; elles sont bien souvent réquisitionnées comme « bonnes ». Enfin, les Ivoiriens « sortent » globalement plus tôt que les étrangers de l'univers domestique. Ces différents constats, qui méritent

⁹³ L'âge moyen de fin de scolarité – correspondant dans la plupart des cas au début de l'activité – est pour l'ensemble des personnes enquêtées de 14 ans. Cet âge moyen est tout aussi bien celui des filles que des garçons, celui des actuels employés du bâtiment que celui des actuels travailleurs des ateliers de couture.

⁹⁴ Précisons bien que ceux-ci ne sont pas explicatifs ; nombreux sont les contrôles qu'il conviendrait de faire pour qu'ils acquièrent ce statut : niveau de revenu du ménage, origine géographique, CSP des parents par exemple. Un travail est en cours à sujet.

⁹⁵ Une « sortie » du régime non rémunéré n'est toutefois pas forcément définitive.

évidemment d'être affinés et contrôlés, suggèrent la possibilité de déterminants sociaux du maintien sous tutelle familiale. Les trajectoires post-scolaires porteraient l'empreinte des conditions socio-démographiques dans lesquelles elles ont été initiées.

Les monographies que nous avons réalisées montrent que de multiples stratégies sont mises en œuvre pour infléchir les conditions initiales de tutelle domestique. Signalons-en deux, très fréquemment mentionnées dans les entretiens. La première consiste, dans le textile, à pratiquer la « perruque » : en l'absence du patron d'atelier, nombreux sont les jeunes travailleurs à effectuer de petits travaux, pour s'entraîner ou pour satisfaire la demande de clients « détournés » par des propositions tarifaires plus intéressantes que celles faites par le patron. Par ce biais, les jeunes employés complètent non seulement leurs compétences mais constituent aussi une clientèle. Le second type de comportement prévaut surtout parmi les ouvriers de la construction. Leur entrée dans le métier est généralement guidée par un « patron » par le biais duquel ils obtiennent des contrats (dont les rétributions sont partiellement rétrocédées). La forte asymétrie qui caractérise initialement cette relation s'estompe peu à peu, à mesure que les ouvriers acquièrent des liquidités et se font connaître d'autres entrepreneurs. On peut ainsi conjecturer que la relation patron-client, asymétrique mais choisie, fait figure de situation intermédiaire entre un espace domestique assigné, démonétisé où s'exerce l'autorité parentale et l'espace social des « pairs » (voisins, amis, collègues) également choisi mais abritant des relations symétriques. Entrer dans un rapport patron-client serait une forme d'investissement (en capital social) destiné à mettre à distance la dépendance familiale et favoriser l'accès au réseau porteur d'opportunités économiques. Par de tels raisonnements sur la configuration sociale changeante dans laquelle s'insèrent les modalités de mise au travail et les processus d'accumulation (de capital humain ou social) engagés par les acteurs, nous espérons combler une partie du vide qui sépare les cadres conceptuels fractionnés et statiques mis en œuvre par la microéconomie standard.

Bibliographie

- Abeles, M. et C. Collard** eds. 1985. *Age, pouvoir et société en Afrique Noire*. Paris: Karthala.
- Affou Yapi, S.** 1986. "La réalité du salariat dans les plantations villageoises du sud-est ivoirien." *Politique Africaine*, 24, pp. 41-52.
- Ainsworth, M.** 1998. "Economic Aspects of Child Fostering in Côte d'Ivoire." World Bank.
- Akerlof, G.A. et T.D. Dickens.** 1984. "The economic consequences of cognitive dissonance," in *An economic theorist's book of tales*. G.A. Akerlof ed. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 123-44.
- Antoine, P., M. Razafindrakoto, et F. Roubaud.** 2001. "Contraints de rester jeune ? Evolution de l'insertion dans trois capitales africaines : Dakar, Yaoundé, Antananarivo." DIAL: Paris.
- Aoki, M.** 2001a. "Community norms and embeddedness : a game-theoretic approach," in *Communities and markets in economic development*. M. Aoki et Y. Hayami eds. Oxford: Oxford University Press, pp. 97-125.
- Aoki, M.** 2001b. *Toward a comparative institutional analysis*. Cambridge: MIT Press.
- Assaad, R.** 1993. "Formal and informal institutions in the labor market, with application to the construction sector in Egypt." *World Development*, 21:6, pp. 925-39.
- Azam, J.-P. et C. Ris.** 2001. "Rent-sharing, hold-up, and manufacturing sector wages in Côte d'Ivoire." ARQADE-IDEI: Toulouse.
- Balac, R.** 2002. "Dynamiques migratoires et économie de plantation," in *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle*. G.P. Tapinos, P. Hugon et A. Vimard eds. Paris: Karthala, pp. 195-231.
- Baland, J.-M. et P. François.** 2000. "Rent-seeking and resource booms." *Journal of Development Economics*, 61, pp. 527-42.
- Baland, J.-M. et J.A. Robinson.** 2000. "Is child labor inefficient?" *Journal of Political Economy*, 108:4, pp. 663-79.
- Balandier, G.** 1969. "Les relations de dépendance personnelle : présentation du thème." *Cahiers d'Etudes Africaines*, 35, pp. 345-49.
- Bardhan, P.** 1983. "Labor-tying in a poor agrarian economy : a theoretical and empirical analysis." *Quarterly Journal of Economics*, 98:3, pp. 501-14.
- Basu, K.** 1999. "Child labor : cause, consequence, and cure, with remarks on international labor standards." *Journal of Economic Literature*, 37:September, pp. 1083-119.
- Basu, K. et H.V. Pham.** 1998. "The Economics of Child Labor." *The American Economic Review*, 88:3, pp. 412-27.
- Baudelot, C. et R. Establet.** 2000. *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*. Paris: Seuil.
- Baudelot, C. et M. Gollac.** 1993. "Salaires et conditions de travail." *Economie et Statistique*, 265, pp. 65-84.
- Bazin, L.** 1995. "Le changement social dans l'entreprise africaine : compétitivité et systèmes de gestion." ORSTOM: Abidjan.
- Bazin, L.** 1998. *Entreprise, politique, parenté*. Paris: L'Harmattan.

- Bazin, L. et R.Y. Gnabéli.** 1996. "Les "dépenses sociales" et le rapport salarial dans les entreprises ivoiriennes." ORSTOM Petit Bassam - GIDIS-CI: Abidjan.
- Becker, G.S.** 1964. *Human Capital*. New-York: Columbia University Press.
- Becker, G.S.** 1991. *A treatise on the family - enlarged edition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Behrman, J.R.** 1997. "Intrahousehold distribution and the family," in *Handbook of population and family economics*. M.R. Rosenzweig et O. Stark eds. Amsterdam: Elsevier Science, pp. 125-87.
- Ben-Porath, Y.** 1980. "The F-Connection : families, friends and firms and the organization of exchange." *Population and Development Review*, 6:1, pp. 1-30.
- Ben-Porath, Y.** 1982. "Economics and the family - match or mismatch ? A review of Becker's treatise on the family." *Journal of Economic Literature*, 20:1, pp. 52-64.
- Bergstrom, T.C.** 1989. "A fresh look at the rotten kid theorem - and other household mysteries." *The Journal of Political Economy*, 97:5, pp. 1138-59.
- Berry, S.** 1983. "From peasant to artisan : motor mechanics in a Nigerian town," in *Entreprises et entrepreneurs en Afrique, XIX^e et XX^e siècles*. Laboratoire Connaissance du Tiers-Monde ed. Paris: L'Harmattan, pp. 421-50.
- Berry, S.** 1989. "Social institutions and access to resources." *Africa*, 59:1, pp. 41-55.
- Besley, T.** 1995. "Nonmarket institutions for credit and risk sharing in low-income countries." *The Journal of Economic Perspectives*, 9:3, pp. 115-27.
- Bhalotra, S. et C. Heady.** 2000. "Child Farm Labour : Theory and Evidence." STICERD - London School of Economics: London.
- Birks, S., F. Fluitman, X. Oudin, et C. Sinclair.** 1994. *Acquisition de compétences dans les micro-entreprises : leçons tirées de l'Afrique de l'Ouest*. Paris: OCDE, Centre de Développement.
- Blundell, R., C. Heady, et R. Medhora.** 1994. "Côte d'Ivoire," in *Labor Markets in an Era of Adjustment*. S. Horton, R. Kanbur et D. Mazumdar eds. Washington: World Bank, pp. 259-315.
- Boltanski, L. et L. Thévenot.** 1991. *De la justification - Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Bommier, A. et P. Hugon.** 2002. "L'éducation," in *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle*. G.P. Tapinos, P. Hugon et P. Vimard eds. Paris: Karthala, pp. 263-324.
- Bommier, A. et S. Lambert.** 2000. "Education demand and age at school enrollment in Tanzania." *The Journal of Human Resources*, 35:1.
- Bourdieu, P.** 1977. *Algérie 60, Structures économiques et structures temporelles*. Paris: Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P.** 1980. "Le capital social : notes provisoires." *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31, pp. 2-6.
- Bourdieu, P.** 1994. *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P.** 2000. "Making the economic habitus." *Ethnography*, 1:1, pp. 17-41.
- Bowles, S.** 1972. "Schooling and inequality from generation to generation." *Journal of Political Economy*, 80:Part II, pp. 219-51.
- Boyer, R. et B. Reynaud.** 1988. "La flexibilité salariale : les arguments du libéralisme à l'épreuve des

théories microéconomiques modernes." *L'impact du libéralisme sur les institutions et les politiques économiques*. Nathan.

Browning, M., F. Bourguignon, P.-A. Chiappori, et V. Lechêne. 1994. "Incomes and outcomes : a structural model of intrahousehold allocation." *The Journal of Political Economy*, 102:6, pp. 1067-96.

Cahuc, P. et F. Fontaine. 2002. "On the efficiency of job search with social networks." IZA.

Cellule emploi ORSTOM-ENSEA. 1996. "L'emploi salarié dans le secteur moderne ivoirien (1980 - 1993)." *Séminaire Emploi AGEPE-ENSEA*: Abidjan.

Charmes, J. et X. Oudin. 1994. "Formation sur le tas dans le secteur informel." *Afrique Contemporaine*, 172, pp. 230-37.

Chauveau, J.-P. et J.-P. Dozon. 1985. "Colonisation, économie de plantation et société civile en Côte d'Ivoire." *Cahiers ORSTOM, série Sciences Humaines*, 21:1, pp. 63-80.

Chiappori, P.-A. 1988. "Rational household supply." *Econometrica*, 56:1, pp. 63-90.

Coate, S. et M. Ravallion. 1993. "Reciprocity without commitment." *Journal of Development Economics*, 40:1, pp. 1-24.

Cogneau, D. et E. Maurin. 2001. "Parental income and school attendance in a low-income country : a semi-parametric analysis." Dial: Paris.

Cogneau, D. et S. Meslé-Somps. 1999. "La Côte d'Ivoire peut-elle devenir un pays émergent ?" OCDE - Centre de Développement: Paris.

Coing, H., H. Lamicq, C. Maldonado, et C. Meunier. 1982. "Allocation de la force de travail et excédent relatif des travailleurs," in *Vivre et survivre dans les villes africaines*. I. Deblé et P. Hugon eds. Paris: Presses Universitaires de France, pp. 174-92.

Combarnous, F. 1997. "Discrimination et marché du travail urbain : le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire." Centre d'Economie du Développement: Bordeaux.

Combarnous, F. 2000. "Typologie des contrats et formes d'entreprise dans le secteur moderne ivoirien."

Contamin, B. et Y.A. Fauré. 1994. *La bataille des entreprises publiques en Côte d'Ivoire*. Paris: Karthala.

Cooper, F. 1987. "La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française, 1935-1955," in *Classes ouvrières d'Afrique Noire*. M. Agier, J. Copans et A. Morice eds. Paris: Karthala, pp. 77-112.

Copans, J. 1987. "Remarques sur la nature du salariat en Afrique Noire." *Revue Tiers-Monde*, XXVIII:110, pp. 315-32.

Couralet, P.E. 2002. "Une analyse économique du travail des enfants." EHESS: Paris.

De Weerdt, J. 2002. "Risk-sharing and endogenous network formation." Wider: Helsinki.

Demographic and Health Surveys. 1998. "Final report : Côte d'Ivoire, 1998." Macro International: Washington, D.C.

Dercon, S. 2002. "Income Risk, Coping Strategies and Safety Nets." Wider: Helsinki.

Dercon, S. 2003. "Risk and poverty: a selective review." University of Oxford: Oxford.

Dercon, S. et P. Krishnan. 2000. "Vulnerability, Seasonality and Poverty in Ethiopia." *Journal of*

Development Studies, 36:6, pp. 25-53.

Dozon, J.-P. 1997. "L'étranger et l'allochtone en Côte d'Ivoire," in *Le modèle ivoirien en questions*. B. Contamin et H. Memel-Fotê eds. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 780-98.

Dubresson, A. 1987. "Les salariés de l'industrie manufacturière à Abidjan," in *Classes ouvrières d'Afrique Noire*. M. Agier, J. Copans et A. Morice eds. Paris: Karthala, pp. 215-45.

Dubresson, A. 1989. *Villes et industries en Côte d'Ivoire*. Paris: Karthala.

Dubresson, A. 1995. "Travail, migrations, insertion : vers une nouvelle donne spatiale en Côte d'Ivoire ?," in *La ville à guichets fermés ?* P. Antoine et A.B. Diop eds. Paris: IFAN/ORSTOM, pp. 217-37.

Duflo, E. 2003. "Poor but rational ?" MIT: Cambridge.

Duflo, E. et C. Udry. 2003. "Intrahousehold Resource Allocation in Côte d'Ivoire : Social Norms, Separate Accounts and Consumption Choices." MIT: Cambridge.

Dumont, L. 1978. *Homo hierarchicus : le système des castes et ses implications*. Paris: Gallimard.

Dureau, F. et A. Dubert. 1985. "L'apprentissage en mutation. Le cas des secteurs menuiserie et bâtiment de Côte d'Ivoire." *Cahiers ORSTOM Série Sciences Humaines*, 21:2-3, pp. 329-38.

Ellis, S. et Y.-A. Fauré. 1995. *Entreprises et entrepreneurs africains*. Paris: Karthala-ORSTOM.

Eswaran, M. et A. Kotwal. 1985. "A theory of two-tier labor markets in agrarian economies." *The American Economic Review*, 75:1, pp. 162-77.

Evers, H.-D. 1989. "Urban poverty and labour supply strategies in Jakarta," in *Urban poverty and the labour market*. G. Rodgers ed. Geneva: ILO, pp. 145-72.

Fafchamps, M. et A.R. Quisumbing. 2003. "Social roles, human capital and the intrahousehold division of labor : evidence from Pakistan." *Oxford Economic Papers*, 55:1, pp. 36-80.

Fauré, Y.-A. 1988. "Le monde des entreprises en Côte d'Ivoire." ORSTOM Petit Bassam - IES: Abidjan.

Fauré, Y.-A. 1994a. "Les politiciens dans les entreprises en Côte d'Ivoire : investisseurs ou courtiers ?" *Politique Africaine*, 56, pp. 26-40.

Fauré, Y.-A. 1994b. *Petits entrepreneurs en Côte-d'Ivoire. Des professionnels en mal de développement*. Paris: Karthala.

Fauré, Y.-A. et P. Labazée. 1998. "Les dispositifs d'appui au secteur privé ouest-africain et le petit entrepreneuriat. Rapport Côte d'Ivoire." ORSTOM - FASEG - ENSEA - Secrétariat d'Etat à la Coopération: Paris.

Fauré, Y.-A. et P. Labazée eds. 2000. *Petits patrons africains : entre l'assistance et le marché*. Paris: Karthala.

Fauré, Y.-A. et J.-F. Médard. 1995. "L'Etat-business et les politiciens entrepreneurs. Néo-patrimonialisme et Big men : économie et politique," in *Entreprises et entrepreneurs africains*. S. Ellis et Y.-A. Fauré eds. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 288-309.

Favereau, O. 1989. "Marchés internes, marchés externes." *Revue Économique*, 40:2, pp. 273-328.

Favereau, O. 1995. "Développement et économie des conventions," in *L'Afrique des incertitudes*. P. Hugon, G. Pourcet et S. Quiers-Valette eds. Paris: Presses Universitaires de France, pp. 179-99.

Favereau, O. 1997. "L'incomplétude n'est pas le problème : c'est la solution," in *Les limites de la rationalité*.

B. Reynaud ed. Paris: La Découverte, pp. 219-33.

Fields, G.S. 1990. "La modélisation du marché du travail et le secteur informel urbain : le théorique et l'empirique," in *Nouvelles approches du secteur informel*. D. Turnham, B. Salomé et A. Schwartz eds. Paris: OCDE.

Fitzsimons, E. 2002. "Risk, education and child labour in Indonesia." Institute for Fiscal Studies: London.

Forgeot, G. et J. Gautié. 1997. "Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement." *Economie et Statistique*, 304-305, pp. 53-74.

Fortier, C. 1998. "Le corps comme mémoire : du giron maternel à la fêrle du maître coranique." *Journal des Africanistes*, 68:1-2, pp. 199-223.

Francavilla, F. et S. Lyon. 2002. "Child work in Côte d'Ivoire : An overview." Understanding Children's Work Project: Florence.

Gaufryau, B. et C. Maldonado. 1997. "Secteur informel : fonctions macro-économiques et politiques gouvernementales. Le cas de la Côte d'Ivoire." Bureau International du Travail: Genève.

Genicot, G. 2002. "Bonded labor and serfdom : a paradox of voluntary choice." *Journal of Development Economics*, 67, pp. 101-27.

Genicot, G. et D. Ray. 2003. "Group Formation in Risk-Sharing Arrangements." *Review of Economic Studies*, 70:1, pp. 87-114.

Glick, P. et D.E. Sahn. 2000. "Schooling of boys and girls in a West African country : the effects of parental education, income and household structure." *Economics of Education Review*, 19, pp. 63-87.

Goldstein, M., A. De Janvry, et E. Sadoulet. 2002. "Is a friend in need a friend indeed ? Inclusion and exclusion in mutual insurance networks in Southern Ghana." Wider: Helsinki.

Granovetter, M. 1973. "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology*, 78:6, pp. 1360-80.

Grégoire, E. 1987. "Emploi et travail non salarié à Maradi, Niger." *Cahiers des Sciences Humaines*, 23:1, pp. 35-37.

Grimard, F. 1997. "Household consumption smoothing through ethnic ties: evidence from Côte d'Ivoire." *Journal of Development Economics*, 53, pp. 391-422.

Grimm, M., C. Guénard, et S. Meslé-Somps. 2002. "What has happened to the urban population of Cote d'Ivoire since the 1980s ? An analysis of monetary poverty and deprivation over 15 years of Household data." *World Development*, 30:6, pp. 1073-95.

Grootaert, C. 1988. "Côte d'Ivoire's Vocational and Technical Education." World Bank: Washington, DC.

Grootaert, C. 1998. "Child labor in Côte-d'Ivoire : incidence and determinants." World Bank, Social Development Department: Washington.

Grootaert, C. et R. Kanbur. 1995. "Child Labor: A Review." The World Bank: Washington, D.C.

Guillaume, A., P. Vimard, R. Fassassi, et K. N'Guessan. 1997. "La circulation des enfants en Côte-d'Ivoire : solidarité familiale, scolarisation et distribution de la main-d'oeuvre," in *Le modèle ivoirien en questions*. B. Contamin et H. Memel-Fôte eds. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 573-90.

- Harris, J.R. et M.P. Todaro.** 1970. "Migration, Unemployment, and Development: A Two Sector Analysis." *American Economic Review*, 60:1, pp. 126-42.
- Holzer, H.J.** 1988. "Search Method Use by Unemployed Youth." *Journal of Labor Economics*, 6:1, pp. 1-20.
- Hugon, P.** 1980. "Dualisme sectoriel ou soumission des formes de production au capital." *Revue Tiers-Monde*, 31:82, pp. 235-59.
- Hugon, P.** 2002. "Rétrospective et perspectives économiques," in *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle*. G.P. Tapinos, P. Hugon et P. Vimard eds. Paris: Karthala, pp. 137-92.
- Hussmanss, R. et F. Mehran.** 1998. "Statistical definition of the informal sector - International standard and national practices." ILO: Geneva.
- ILO.** 1993. "Resolution concerning the international classification of status in employment." The 15th International Conference of Labour Statisticians: Geneva.
- IMF.** 2000. "Côte d'Ivoire : selected issues and statistical appendix." IMF: Washington, D.C.
- IMF.** 2001. "Republic of Côte d'Ivoire : Staff Report for the 2001 Article IV Consultation and Staff Monitored Program." IMF: Washington, D.C.
- Inades.** 1996. "La relation d'apprentissage." INADES: Abidjan.
- Islam, R. et World Bank.** 2002. *Building institutions for markets*. New York: Published for the World Bank Oxford University Press.
- Iversen, V.** 2002. "Autonomy in child labor migrants." *World Development*, 30:5, pp. 817-34.
- Jacoby, H.G. et E. Skoufias.** 1997. "Risk, financial markets, and human capital in a developing country." *The Review of Economic Studies*, 64:3, pp. 311-35.
- Jacquemin, M.** 2002. "Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)." *Revue Tiers Monde*, XLIII:170, pp. 307-26.
- Jouhanneau, A.** 1984. "Les tâcherons de bâtiment à Abidjan, analyse factorielle." ORSTOM Petit Bassam: Abidjan.
- Kanbur, R., N. Lustig, et World Bank.** 2000. *Attacking poverty*. New York: Published for the World Bank Oxford University Press.
- Kipré, P. et A. Tirefort.** 1992. "La Côte d'Ivoire," in *L'Afrique occidentale au temps des Français*. C. Coquery-Vidrovitch ed. Paris: La Découverte, pp. 289-336.
- Kreps, D.** 1989. "Corporate culture and economic theory," in *Perspectives on positive political economy*. J. Alt et K. Shepsle eds. New-York: Cambridge University Press, pp. 90-143.
- Labazée, P.** 1994. "Producteurs, consommateurs et marchands du Nord ivoirien, aspects de la construction sociale des relations d'échange." *Cahiers des Sciences Humaines*, 30, pp. 211-27.
- Labazée, P.** 1996. "L'emploi d'enfants en période de crise," in *L'enfant exploité*. B. Schlemmer ed. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 109-21.
- Labazée, P.** 2002. "L'emploi," in *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle*. G.P. Tapinos, P. Hugon et P. Vimard eds. Paris: Karthala, pp. 233-62.
- Lachaud, J.-P.** 1987. "L'analyse du travail urbain en Afrique." Institut International d'Études Sociales:

Genève.

Lachaud, J.-P. 1989. *Le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire : structure et segmentation*. Genève: Institut International d'Études Sociales.

Lachaud, J.-P. 1994. *The Labour Market in Africa*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

Lachaud, J.-P. 1995. "Secteur informel urbain et informalisation du travail urbain en Côte d'Ivoire." CED: Bordeaux.

Lange, M.-F. et J.-Y. Martin. 1992. "La socialisation par l'éducation et le travail : l'itinéraire incertain." *Jeunes, villes, emploi : quel avenir pour la jeunesse africaine ?* Ministère de la Coopération et du Développement: Paris.

Le Pape, M. 1983. "De "l'indigène" à "l'informel", 1955-1982." *Cahiers d'Études africaines*, 33-1-2:89-90, pp. 189-97.

Le Pape, M. 1986. "Les statuts d'une génération - Les déscolarisés d'Abidjan entre 1976 et 1986." *Politique Africaine*, 24, pp. 104-12.

Le Pape, M. 1997. *L'énergie sociale à Abidjan*. Paris: Karthala.

Le Pape, M. et C. Vidal. 1982. "Raisons pratiques africaines." *Cahiers internationaux de sociologie*, 73, pp. 293-321.

Le Pape, M. et C. Vidal. 1987. "L'Ecole à tout prix, stratégies éducatives dans la petite bourgeoisie d'Abidjan." *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 70, pp. 64-73.

Ligon, E., J.P. Thomas, et T. Worrall. 2002. "Informal insurance arrangements with limited commitment: theory and evidence from village economies." *Review of Economic Studies*, 69(1):238, pp. 209-44.

Lootvoet, B. 1988. *L'artisanat et le petit commerce dans l'économie ivoirienne*. Paris: ORSTOM.

Loué, J.-F. 2003. "Les jeunes dans l'industrie, une relève à confirmer." *Le 4 Pages des statistiques industrielles*, 177, pp. 1-4.

Maldonado, C. 1987. *Petits producteurs urbains d'Afrique francophone*. Genève: Bureau International du Travail.

Marguerat, Y. 1996. "L'exploitation des apprentis au Bénin," in *L'enfant exploité*. B. Schlemmer ed. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 357-66.

Mazumdar, D. 1977. "Analysis of the dual labour market in LDC's," in *Studies of urban labour market behaviour in developing areas*. S. Kannappan ed. Geneva: International Institute for Labour Studies, pp. 13-33.

Mazumdar, D. 1983. "Segmented labor markets in LDCs." *American Economic Review*, 73:2, pp. 254-59.

Mead, D.C. et C. Morrisson. 1996. "The informal sector elephant." *World Development*, 24:10, pp. 1611-19.

Meillassoux, C. 1992. *Femmes, greniers et capitaux*. Paris: L'Harmattan.

Michaelowa, K. 2000. "Dépenses d'éducation, qualité de l'éducation et pauvreté : l'exemple de cinq pays d'Afrique francophone." OCDE - Centre de Développement: Paris.

Miras, C. (DE). 1980. "Le secteur de subsistance dans les branches de production à Abidjan." *Revue Tiers-*

Monde, 31:82, pp. 353-72.

Montgomery, J.D. 1991. "Social networks and labor-market outcomes : toward and economic analysis." *American Economic Review*, 81:5, pp. 1408-18.

Morduch, J. 1994. "Poverty and vulnerability." *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 84, pp. 221-25.

Morduch, J. 1999. "Between the State and the Market: Can Informal Insurance Patch the Safety Net ?" *The World Bank Research Observer*, 14:2, pp. 187-207.

Morice, A. 1987. "Ceux qui travaillent gratuitement : un salaire confisqué," in *Classes ouvrières d'Afrique Noire*. M. Agier, J. Copans et A. Morice eds. Paris: Karthala, pp. 45-76.

Narayan, D., R. Chambers, M. Kaul Shah, et P. Petesch. 2000. *Crying out for change : voices of the poor*. Washington, DC: World Bank Publications / Oxford University Press.

Ofori, G. 1994. "Foreign construction workers in Singapore." ILO - Sectoral activities programme: Geneva.

Orléan, A. 1991. "Logique walrasienne et incertitude qualitative : des travaux d'Akerlof et Stiglitz aux conventions de qualité." *Économies et Sociétés*, 14, pp. 137-60.

Orléan, A. 1994. "Vers un modèle général de la coordination économique par les conventions," in *Analyse économique des conventions*. A. Orléan ed. Paris: PUF, pp. 9-40.

Orléan, A. 1999. *Le pouvoir de la finance*. Paris: Odile Jacob.

Orléan, A. 2000. "La théorie économique de la confiance et ses limites," in *La confiance en question*. R. Laufer et M. Orillard eds. Paris: L'Harmattan, pp. 59-77.

Otsuka, K., H. Chuma, et Y. Hayami. 1992. "Land and labor contracts in agrarian economies : theories and facts." *Journal of Economic Literature*, 30:4, pp. 1965-2018.

Oudin, X. 1985. "Les activités non structurées et l'emploi en Côte d'Ivoire. Définition et mesure." Rennes: Rennes.

Oyeneye, O. 1980. "La nature et le mécanisme de la mise en valeur des ressources humaines dans le secteur non structuré au Nigeria." *Travail et Société*, 5-4, pp. 402-14.

Parent, D. 1996. "Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain." *L'Actualité économique*, 72:3, pp. 315-56.

Parsons, D.O. 1986. "The employment relationship : job attachment, work effort, and the nature of contracts," in *Handbook of labor economics*. O. Ashenfelter et R. Layard eds. New-York: Elsevier, pp. 791-848.

Peattie, L. 1987. "An Idea in Good Currency and How It grew : The Informal Sector." *World Development*, 15:7, pp. 851 - 60.

Platteau, J.-P. 1995. "A Framework for the Analysis of Evolving Patron-Client ties in Agrarian Economies." *World Development*, 23:5, pp. 767-86.

Platteau, J.-P. 2002. "Solidarity norms and Institutions in Agrarian Societies: Static and Dynamic Considerations," in *Handbook on the Economics of Giving, Reciprocity and Altruism*. L.A. Gerard-Varet †, S.C. Kolm et J. Mercier Ythier eds. Amsterdam: Elsevier North-Holland Pergamon.

- Polanyi, Karl.** 1957. *Trade and market in the early empires; economies in history and theory*. New York, London,; Free Press ; Collier-Macmillan.
- Pollak, R.A.** 1988. "Tied transfers and paternalistic preferences." *The American Economic Review*, 78:2, pp. 240-44.
- Portes, A.** 1994. "The informal economy and its paradoxes," in *The handbook of economic sociology*. N.J. Smelser et R. Swedberg eds. Princeton: Princeton University Press, pp. 426-49.
- Proteau, L.** 1996. "Ecole et société en Côte-d'Ivoire. Les enjeux des luttes scolaires (1960-1994)." Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales: Paris.
- Proteau, L.** 1997. "Dévoilement de l'illusion d'une promotion sociale pour tous par l'école," in *Le modèle ivoirien en questions*. B. Contamin et H. Memel-Fote eds. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 635-53.
- Ranis, G.** 1988. "Analytics of development : dualism," in *Handbook of Development Economics*. H. Chenery et T.N. Srinivasan eds. New-York: Elsevier, pp. 74-92.
- Rao, V. et M. Woolcock.** 2001. "Social Networks and Risk Management Strategies in Poor Urban Communities: What Do We Know?" World Bank: Washington.
- Ravallion, M.** 2001. "On the urbanization of poverty." Development Research Group - The World Bank: Washington.
- République de Côte-d'Ivoire.** 2000a. "Enquête à indicateurs multiples MICS2000 : rapport final." UNICEF: Abidjan.
- République de Côte-d'Ivoire.** 2000b. "Profil et déterminants de la pauvreté en Côte d'Ivoire en 1998." PNUD - INS: Abidjan.
- Reynaud, B.** 1991. "Les règles d'équité dans la formation des salaires : des études expérimentales aux formalisations économiques." Cepremap: Paris.
- Reynaud, B.** 1992. *Le salaire, la règle et le marché*. Paris: Christian Bourgois Editeur.
- Reynaud, B.** 2002. *Operating rules in organizations*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rodgers, G.** 1989. "Introduction : trends in urban poverty and labour market access," in *Urban poverty and the labour market*. G. Rodgers ed. Geneva: ILO, pp. 1-33.
- Rosenzweig, M.R.** 1988. "Labor markets in low-incomes countries," in *Handbook of Development Economics*. H. Chenery et T.N. Srinivasan eds. New-York: Elsevier, pp. 713-62.
- Schneider, H.** 1992. *Ajustement et équité en Côte d'Ivoire*. Paris: OCDE.
- Schultz, T. W.** 1964. *Transforming Traditional Agriculture*. London: Yale University Press.
- Sen, A.K.** 1983. "Economics and the Family." *Asian Development Review*, 1:2, pp. 14-26.
- Sen, A.K.** 1993. *Ethique et économie*. Paris: PUF.
- Serra, R.** 2000. "A theoretical framework for child fostering arrangements in Sub-Saharan Africa."
- Shapiro, Carl et Joseph E. Stiglitz.** 1984. "Equilibrium unemployment as a worker discipline device." *American Economic Review*, 74:3, pp. 433-44.
- Stein, H.F.** 1984. "A note on patron-client theory." *Ethos*, 12:1, pp. 30-36.

- Stretton, A.** 1979. "Instability of Employment among Building Industry Labourers in Manila," in *Casual work and poverty in Third World Cities*. R. Bromley et C. Gerry eds. Chichester: John Wiley and Sons, pp. 267-82.
- Stretton, A.** 1985. "Circular Migration, Segmented Labour Markets and Efficiency," in *Labour Circulation and the Labour Process*. G. Standing ed: Croom Helm, pp. 290-312.
- Teal, F.** 1995. "Efficiency wages and rent-sharing: A note and some empirical findings." Center for the Study of African Economies: Oxford.
- Tellis-Nayak, V.** 1983. "Power and solidarity." *Current Anthropology*, 24:1, pp. 67-79.
- Thévenot, L.** 1985. "Les investissements de forme." *Cahiers du Centre d'Etude de L'Emploi*, 29, pp. 21-71.
- Thévenot, L.** 1992. "Des chiffres parlants : mesure statistique et jugement ordinaire," in *La cité des chiffres*. J.-L. Besson ed. Paris: Editions Autrement.
- Thurow, L.C.** 1974. "Cash versus in-kind transfers." *The American Economic Review*, 64:2, pp. 190-95.
- Todaro, M.P.** 1969. "A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries." *American Economic Review*, 59:1, pp. 138-48.
- Touré, I.** 1986. "L'UGTCI et le "développement harmonieux" : un syndicalisme anti-conflits." *Politique Africaine*, 24, pp. 79-90.
- Townsend, R.M.** 1995. "Consumption Insurance: An Evaluation of Risk-Bearing Systems in Low-Income Economies." *The Journal of Economic Perspectives*, 9:3, pp. 83-102.
- Tunali, I. et R. Assaad.** 1992. "Market Structure and Spells of Employment and Unemployment: Evidence from the Construction Sector in Egypt." *Journal of Applied Econometrics*, 7:4, pp. 339-67.
- Udry, C.** 1994. "Risk and Insurance in a Rural Credit Market: An Empirical Investigation in Northern Nigeria." *Review of Economic Studies*, 61:3, pp. 495-526.
- UNDP.** 2003. *Human Development Report*. New-York.
- Vandemoortele, J.** 1991. "Labour market informalisation in sub-Saharan Africa," in *Towards Social Adjustment*. G. Standing et V. Tokman eds. Geneva: ILO, pp. 81-113.
- Velenchik, A.D.** 1995. "Apprenticeship contracts, small enterprises, and credit markets in Ghana." *The World Bank Economic Review*, 9:3, pp. 451-75.
- Vidal, C.** 1986. "Funérailles et conflit social en Côte d'Ivoire." *Politique Africaine*, 9-19:24, pp. 9-19.
- Vidal, C.** 1991. *Sociologie des passions*. Paris: Karthala.
- Vidal, C.** 1995. "Procédures de jugement officielles, officieuses et privées en Côte d'Ivoire : note sur les tribunaux d'associations en ville," in *Public/privé*. Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie ed. Paris: PUF.
- Vidal, C.** 1997. "Du rêve au réalisme : des citoyens sans illusions. 1970-1994," in *Le modèle ivoirien en question*. B. Contamin et H. Memel-Foté eds. Paris: Karthala-ORSTOM, pp. 655-65.
- Vijverberg, W.** 1988. "Nonagricultural Family Enterprises in Côte d'Ivoire: A Descriptive Analysis." World Bank: Washington, D.C.
- Vimard, A., A. Anoh, et A. Guillaume.** 2002. "La croissance démographique," in *La Côte d'Ivoire à l'aube*

du XXI^e siècle. G.P. Tapinos, P. Hugon et P. Vimard eds. Paris: Karthala, pp. 15-87.

Vreyer, P. (de), S. Lambert, et T. Magnac. 1999. "Educating children : a look at household behavior in Côte d'Ivoire." Paris.

Zajdela, H. 1990. "Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques." *Economie et Prévision*, 92-93, pp. 31-42.

Annexes

ANNEXE 1. NIVEAUX D'INSTRUCTION DE LA POPULATION EN DE COTE D'IVOIRE

Source : Demographic and Health Surveys (1998)

Tableau A.1. Niveau d'instruction des femmes

Caractéristique	Aucun	Primaire	Secondaire	Supérieur	ND
Groupe d'âges					
6-9	52,9	46,5	0,0	0,0	0,6
10-14	42,5	51,2	5,8	0,0	0,5
15-19	49,7	32,6	17,3	0,1	0,2
20-24	46,4	33,3	17,9	2,3	0,1
25-29	48,6	36,2	11,3	3,8	0,1
30-34	62,0	24,4	11,8	1,6	0,2
35-39	64,3	23,4	10,7	1,2	0,4
40-44	65,2	21,4	12,2	0,9	0,3
45-49	81,0	13,7	4,6	0,3	0,4
50-54	89,6	5,6	2,8	0,0	2,0
55-59	96,9	2,7	0,4	0,0	0,0
60-64	94,9	1,4	0,4	0,8	2,4
65 ou plus	96,6	1,7	0,3	0,2	1,2
Milieu de résidence					
Abidjan	33,8	41,0	21,4	3,6	0,2
Autres villes	52,8	32,3	13,3	0,7	1,0
Ensemble urbain	42,4	37,1	17,7	2,3	0,5
Rural	66,4	29,6	3,4	0,1	0,5
Ensemble ¹	57,2	32,5	8,9	0,9	0,5
¹ Y compris les "non-déterminés"					

Tableau A.2. Niveau d'instruction des hommes

Caractéristique	Aucun	Primaire	Secondaire	Supérieur	ND
Groupe d'âges					
6-9	44,3	54,9	0,0	0,0	0,8
10-14	27,0	66,6	5,7	0,0	0,7
15-19	34,2	36,0	29,1	0,5	0,2
20-24	37,2	30,0	25,9	6,4	0,4
25-29	36,2	25,7	30,2	7,6	0,3
30-34	48,0	21,9	23,1	6,1	0,9
35-39	45,6	22,4	25,8	5,7	0,5
40-44	52,1	19,5	22,9	4,5	1,0
45-49	50,6	16,8	23,4	8,4	0,7
50-54	62,9	14,8	17,9	3,7	0,7
55-59	72,4	16,9	5,7	1,8	3,2
60-64	90,7	6,9	1,4	1,0	0,0
65 ou plus	96,2	1,6	1,0	0,6	0,6
Milieu de résidence					
Abidjan	23,4	34,0	31,8	9,9	0,8
Autres villes	38,2	32,7	24,7	3,1	1,4
Ensemble urbain	29,7	33,5	28,8	7,0	1,1
Rural	51,7	38,1	9,0	0,7	0,4
Ensemble ¹	43,6	36,4	16,3	3,0	0,7
¹ Y compris les "non-déterminés"					

Tableau A.3. Taux de scolarisation (Proportion de la population (de fait) des ménages, âgée de 6 à 24 ans, fréquentant un établissement scolaire)

Groupe d'âges	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
6-10	67,0	51,2	55,4	55,3	38,4	44,3	60,2	45,0	49,7
11-15	69,4	56,1	60,3	46,1	36,9	40,8	56,1	47,2	50,5
6-15	68,2	53,3	57,7	50,8	37,8	42,7	58,2	45,9	50,1
16-20	42,9	16,2	27,6	25,7	4,7	14,5	32,9	10,0	20,3
21-24	29,3	2,4	14,8	12,1	1,6	6,7	20,2	2,0	10,7

ANNEXE 2. EXTRAITS DE LA « RESOLUTION CONCERNANT LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE D'APRES LA SITUATION DANS LA PROFESSION (CISP) », ADOPTEE PAR LA QUINZIEME CONFERENCE INTERNATIONALE DES STATISTICIENS DU TRAVAIL (JANVIER 1993)

[...]

I. Dénomination et base conceptuelle de la classification

[...]

2. La CISP classe les emplois occupés par les personnes à un moment donné. Un emploi est classé selon le type de contrat de travail, explicite ou implicite, que le titulaire a passé avec d'autres personnes ou organismes. Les critères de base utilisés définir les groupes de la classification sont la nature du risque économique encouru, dont un élément est la force de l'attachement de la personne à son emploi, et la nature du contrôle qu'exercent ou exerceront les titulaires sur les entreprises et sur d'autres salariés.

II. Groupes définis dans la CISP-931

4. La CISP-93 comprend les groupes suivants, définis dans la section III:

- 1) salariés ; parmi lesquels certains pays pourraient avoir le besoin et la capacité de distinguer les «salariés titulaires d'un contrat de travail stable» (y compris les «salariés réguliers») ;
- 2) employeurs ;
- 3) personnes travaillant pour leur propre compte ;
- 4) membres de coopératives de producteurs ;
- 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ;
- 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

III. Définition des groupes

5. Les groupes de la CISP-93 sont définis conformément à la distinction faite entre l'«emploi rémunéré», d'une part, et l'«emploi à titre indépendant», d'autre part. Une fois opérée cette distinction élémentaire, des groupes sont définis en fonction d'un ou de plusieurs aspects du risque économique ou de la nature du contrôle que les contrats de travail explicites ou implicites octroient aux titulaires ou auquel ils les soumettent.

6. Emplois rémunérés : emplois pour lesquels les titulaires ont des contrats explicites ou implicites, écrits ou oraux, qui leur donnent droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent (cette unité pouvant être une entreprise, une institution à but non lucratif, une administration publique ou un ménage). Les outils, les équipements lourds, les systèmes d'information et/ou les locaux utilisés par les titulaires peuvent appartenir pour partie ou en totalité à d'autres ; et les titulaires peuvent être placés sous la supervision directe du (des) propriétaires ou de personnes employées par lui (eux) ou devoir travailler selon de strictes directives établies par lui (eux). [De manière caractéristique, les personnes dans l'«emploi rémunéré» perçoivent des traitements et des salaires, mais peuvent aussi être payées à la commission sur ventes, à la pièce, à la prime ou en nature (par exemple nourriture, logement, formation).]

7. Emplois à titre indépendant: emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens ou services produits (la consommation propre étant considérée comme faisant partie des bénéfices). Les titulaires prennent les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délèguent cette compétence mais sont tenus pour responsables de la bonne santé de leur entreprise. (Dans ce contexte, l'«entreprise» inclut les entreprises unipersonnelles.)

8. Salariés: ensemble des travailleurs qui occupent un emploi défini comme «emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6 ci-dessus). *Les salariés titulaires de contrats de travail stables* sont des salariés qui ont été et sont titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite, écrit ou oral, ou d'une série de tels contrats, avec le même employeur continûment. «Continûment» implique une période d'emploi plus longue qu'un minimum spécifié et déterminé selon les conditions nationales. (Si des interruptions sont autorisées au cours de cette période minimale, leur durée maximale doit aussi être déterminée selon les conditions nationales.) *Les salariés réguliers* sont des «salariés titulaires de contrats de travail stables» pour lesquels l'organisation employeuse est responsable du paiement des impôts et contributions à la sécurité sociale appropriés et/ou la relation contractuelle est régie par la législation du travail nationale.

9. Employeurs: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, à ce titre, engagent sur une période continue incluant la période de référence une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise en tant que «salarié(s)» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). La signification de «sur une période continue» doit être déterminée selon les conditions nationales, de façon à ce qu'il y ait correspondance avec la définition «salariés titulaires de contrats de travail stables» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). (A noter que les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)

10. Personnes travaillant pour leur propre compte: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme «emploi à titre indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continûment aucun «salarié» (cf. paragraphe 8) pour travailler avec eux. Il convient de noter que, pendant la période de référence, les membres de ce groupe peuvent avoir engagé des «salariés», pour autant que ce ne soit pas de façon continue. (Les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)

[...]

12. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais qui ne peuvent pas être considérées comme associés, parce que leur degré d'engagement dans l'exploitation de l'établissement, en termes de temps de travail ou d'autres facteurs à déterminer selon les conditions nationales, n'est pas comparable à celui du dirigeant de l'établissement. (Lorsqu'il est fréquent que des jeunes, en particulier, accomplissent un travail non rémunéré dans une entreprise exploitée par un parent ne vivant pas dans le même ménage, on pourra supprimer le critère «vivant dans le même ménage».)

13. Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession : personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes, et/ou qui ne peuvent être classées dans aucune des catégories susmentionnées.

IV. Traitement statistique des groupes particuliers

14. Cette section de la résolution montre une possibilité de traitement statistique de groupes particuliers de travailleurs. Certains de ces groupes représentent des sous-catégories ou distributions d'une des catégories spécifiques de la CISP-93. D'autres peuvent être trouvés dans deux ou plusieurs de ces catégories. Les pays peuvent avoir le besoin et la capacité de distinguer un ou plusieurs de ces groupes, en particulier le groupe a), ils peuvent aussi créer d'autres groupes selon les besoins nationaux :

[...]

d) Les personnes dans l'«emploi précaire» peuvent être soit celles dont le contrat de travail permet de classer le titulaire dans les groupes «travailleurs occasionnels» (cf. item e)), «travailleurs à court terme» (cf. item f)) ou «travailleurs saisonniers» (cf. item g)), soit celles dont le contrat de travail autorise la personne ou l'entreprise qui les emploie à mettre fin à ce contrat à brève échéance ou à volonté, dans des conditions à déterminer en fonction de la législation ou coutume nationale.

e) Les travailleurs occasionnels sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite

dont la validité n'est pas supposée se prolonger au-delà d'une courte période, dont la durée doit être déterminée selon les circonstances nationales. Ils peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «travailleurs à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

f) Les travailleurs à court terme sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite qui est supposé durer plus longtemps que la période utilisée pour définir les «salariés occasionnels» (cf. item e)) mais moins longtemps que celle utilisée pour définir les «salariés réguliers» (cf. paragraphe 8). Ces travailleurs peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «personnes travaillant à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

g) Les travailleurs saisonniers sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite, dont le calendrier et la durée sont influencés significativement par des facteurs saisonniers tels que cycle climatique, jours fériés et/ou récoltes agricoles. Ces travailleurs peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «personnes travaillant à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

[...]

m) Selon les conditions nationales, les pays peuvent décider de classer séparément sous l'appellation «salariés apprentis» ou «salariés stagiaires» les personnes titulaires d'un contrat explicite ou implicite d'«emploi rémunéré» spécifiant que la totalité ou une partie de leur rémunération consiste en une formation pour un métier ou une profession. Ce faisant, les pays pourraient aussi avoir le besoin et la capacité de distinguer ceux qui ont un contrat de formation officiel, et suivent un programme formel combinant expérience de travail et instruction théorique et pratique, et ceux qui n'en ont pas.

[...]

VI. Rassemblement et diffusion internationale des données

18. Il est recommandé que les pays, autant que possible, élaborent leurs procédures de rassemblement et de traitement des données de manière à pouvoir donner des estimations pour celles des catégories suivantes qui sont significatives sur le plan national :

- 1) salariés;
- 2) employeurs;
- 3) personnes travaillant pour leur propre compte;
- 4) membres de coopératives de producteurs;
- 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale;
- 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

ANNEXE 3. QUESTIONNAIRE « SITE DE PRODUCTION »

1

ORSTOM 04 BP 293 Abidjan	Enquête Contrats sur le marché du travail	ENSEA 08 BP 3 Abidjan
-----------------------------	--	--------------------------

DESCRIPTIF SITE ENQUETE

Date de la visite	Enquêteur
-------------------	-----------

0.0. Code entreprise / chantier

Contact éventuel

Quartier / localisation

0.2. L'activité est-elle (entourer)	un chantier	un atelier
-------------------------------------	-------------	------------

Cadre juridique

L'activité est-elle enregistrée (entourer)		
0.3.0. au RC	oui	non
0.3.1. à la CNPS	oui	non
0.3.2. aux autorités fiscales (préciser)	oui	non

Clientèle

La clientèle est-elle composée... (entourer)		
0.4.0. de particuliers	oui	non
0.4.1. d'administrations	oui	non
0.4.2. d'entreprises individuelles	oui	non
0.4.3. de sociétés à capitaux	oui	non
0.4.4. autres (préciser)	oui	non

Si l'activité s'exerce en atelier, passer à 0.5.0., si l'activité est un chantier, passer à 0.7.0.

Atelier

0.5.0. année, mois de création de l'atelier
0.5.1. Nombre d'employés présents
0.5.1.0. dont apprentis
0.5.1.1. dont employés non permanents
0.5.2. Nombre de machines électriques dans l'atelier

Y a-t-il parmi les employés (entourer)		
0.6.0. un chef d'atelier	oui	non
0.6.1. un responsable commercial	oui	non

Chantier

0.7.0. Durée prévue du chantier (semaines)		
0.7.1. Nombre de travailleurs recrutés par le patron ou tâcheron		
0.7.1.0. dont apprentis / manoeuvres		
0.8.0. Y a-t-il parmi vos travailleurs un chef d'équipe (ent.)	oui	non

0.0. Nom / Code entreprise / chantier

ANNEXE 4. QUESTIONNAIRE « EMPLOYES »

ORSTOM 04 BP 293 Abidjan	Enquête Contrats sur le marché du travail	ENSEA 08 BP 3 Abidjan
-----------------------------	--	--------------------------

QUESTIONNAIRE EMPLOYES

Date de la visite	Enquêteur
-------------------	-----------

CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

1.1.0. sexe		1.1.3. nationalité / eth.	
1.1.1. année naiss.		1.1.4. religion	
1.1.2. lieu de naissance			

1.2. Etes-vous marié (entourer)	oui	non	
---------------------------------	-----	-----	--

1.2.0. Mois / année du mariage	
--------------------------------	--

1.2.1. Combien avez-vous d'enfants	
------------------------------------	--

Payez-vous les charges du ménage suivantes (entourer)	non	en partie	en totalité
1.3.0. loyer	0	1	2
1.3.1. électricité	0	1	2
1.3.2. eau	0	1	2
1.3.3. habillement	0	1	2
1.3.4. alimentation	0	1	2
1.3.5. scolarité des enfants du ménage	0	1	2
1.3.6. santé	0	1	2
1.3.7. autres dépenses	0	1	2

1.4.0. Quelle est (était) l'activité principale de votre père	
---	--

1.4.1. Quelle est (était) l'activité principale de votre mère	
---	--

PARCOURS SCOLAIRE

1.5. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous ayez atteint		
Scolarité	dernier diplôme/niveau acquis	Année+mois
Aucune		
Ecole coranique		
Ecole franco-arabe		
Primaire		
Secondaire		
Supérieur		
Enseignement technique		

1.5.0. Exposez les circonstances qui vous ont conduit à quitter l'école

0.0. Nom / Code entreprise / chantier	
---------------------------------------	--

1.0. Nom / Code travailleur	
-----------------------------	--

ETAPES INTERMEDIAIRES ENTRE LA SORTIE DE L'ECOLE ET L'ACTIVITE ACTUELLE

Repérage des étapes

Brouillon : Passer en revue puis consigner rapidement toutes les étapes de la vie professionnelle de l'enquête depuis la sortie du système scolaire jusqu'à l'activité actuelle. Puis, les reprendre une à une en remplissant les fiches d'étape professionnelle

Formation complémentaire

1.6. Au cours de votre parcours, avez-vous suivi d'une formation complémentaire (contenu, année, org.)	
--	--

0.0. Nom / Code entreprise / chantier	
---------------------------------------	--

1.0. Nom / Code travailleur	
-----------------------------	--

Numéro d'ordre de l'étape considérée (non codifié)			
1.7. .0. Année / mois de fin d'étape antérieure			
1.7. .1. Année / mois de fin de l'étape sous revue			
1.7. .2. Localité de résidence			
1.7. .3. Branche de l'activité			
1.7. 4. Quel était votre statut à cette époque (cocher)			
sans travail			0
apprenti payant			1
apprenti non payant			2
travailleur occasionnel			3
travailleur permanent non enregistré CNPS			4
salarié CNPS			5
à son compte			6
autre (préciser)			7
non précisé			9
<i>Si l'enquêté est sans travail, passer directement à 1.7. 5.0.</i>			
1.7. 4.0. Votre patron est-il un parent (entourer)		oui	non
Etiez-vous (cocher)		1.7. .5.0. début de la période	1.7. .5.1. fin de la période
hébergé chez des parents ou des proches		0	0
hébergé chez votre patron		1	1
en co-location avec des parents ou des proches		2	2
en location individuelle		3	3
autre mode de logement (préciser)		4	4
non précisé		9	9
1.7. .6. Mode de rémunération (cocher, plusieurs réponses possibles)			
non rémunéré			0
cadeaux, primes en nature irrégulières			1
primes monétaires irrégulières			2
fixe / mois			4
journée			8
tâche			16
à son compte			32
nourriture			64
autre (préciser)			128
non précisé			99
1.7. .6.0. Aviez-vous à cette époque d'autres sources de revenu		oui	non
1.7. .6.1. Si oui, lesquelles			
1.7. .7. Décrivez les circonstances dans lesquelles cette situation est advenue			
1.7. .8. Y'a-t-il eu intermédiation d'une personne dans l'accès à l'emploi éventuel		oui	non
1.7. .9. Si oui, quel est le lien entre l'enquêté et l'intermédiaire			
1.7. .10. Exposez les circonstances qui vous ont conduit à abandonner votre situation			
0.0. Nom / Code entreprise / chantier			
1.0. Nom / Code travailleur			

1.8. Nombre d'étapes entre la sortie du système scolaire et la période actuelle			
---	--	--	--

1.9. Y-a-t-il eu une période d'apprentissage au cours des étapes passées en revue (ent.)	oui	non	
--	-----	-----	--

Si l'enquête n'a pas été appreni au cours des étapes qui viennent d'être évoquées, passer directement à 1.10.

Conditions de l'apprentissage éventuel au cours du parcours précédent l'activité actuelle

1.9.0.0. L'apprentissage a-t-il été effectué (entourer)	dans un cadre instit.	sur le tas	
---	-----------------------	------------	--

1.9.0. Quelle a été la durée de l'apprentissage (en mois)		
---	--	--

1.9.1. Avant l'entrée en apprentissage, le contrat d'apprentissage a-t-il été passé (cocher)		
entre le patron et l'apprenti		1
entre le patron et le père ou tuteur de l'apprenti		2
entre le patron, le père ou tuteur de l'apprenti et l'apprenti		3
autres (préciser)		4
Non précisé		9

1.9.2. Le contrat d'apprentissage a-t-il été écrit (entourer)	oui	non	
---	-----	-----	--

Le contrat (verbal ou écrit) prévoyait-il les dispositions suivantes	La disp. a-t-elle été respectée (ent)
--	---------------------------------------

Obligations de l'apprenti

l'offre de cadeaux au patron par l'apprenti (montant approx.)	1.9.2.0.		1.9.2.1.	
	oui :	non	oui	non
le versement d'une somme au patron par l'apprenti (montant/fréq.)	1.9.2.2.		1.9.2.3.	
	oui :	non	oui	non
une durée d'apprentissage (nombre d'années)	1.9.2.4.		1.9.2.5.	
	oui :	non	oui	non
Autres obligations (préciser)	1.9.2.6.		1.9.2.7.	
	oui	non	oui	non

Obligations du patron

Si contrat écrit, une obligation de formation (entourer)	1.9.2.8.		1.9.2.9.	
	oui	non	oui	non
une obligation de rémunération (montant/fréquence)	1.9.2.10.		1.9.2.11.	
	oui :	non	oui	non
une obligation d'assistance sanitaire (entourer)	1.9.2.12.		1.9.2.13.	
	oui	non	oui	non
une obligation de prise en charge alimentaire (entourer)	1.9.2.14.		1.9.2.15.	
	oui	non	oui	non
une obligation d'hébergement (entourer)	1.9.2.16.		1.9.2.17.	
	oui	non	oui	non
Autres obligations (préciser)	1.9.2.18.		1.9.2.19.	
	oui	non	oui	non

Si l'apprentissage était payant

1.9.3. Qui a réglé vos frais d'apprentissage		
--	--	--

Votre apprentissage a-t-il été interrompu en cours de route (entourer)			
--	--	--	--

1.9.4.0. sur votre initiative personnelle	oui	non	
1.9.4.1. sur l'initiative de votre patron	oui	non	
1.9.4.2. sur l'initiative d'une tierce personne (préciser)	oui	non	
1.9.4.3. pour une autre raison	oui	non	

0.0. Nom / Code entreprise / chantier		
---------------------------------------	--	--

1.0. Nom / Code travailleur		
-----------------------------	--	--

Si l'apprentissage s'est déroulé normalement

1.9.5. Qui a demandé votre libération

1.9.6. Votre libération a-t-elle donné lieu à une cérémonie (entourer) oui non

Si une cérémonie de libération a eu lieu

1.9.7. Qui en étaient les participants

1.9.8. Lors de votre libération, le patron vous a-t-il donné/offert (cocher)

une attestation		1
des outils		2
d'autres cadeaux en nature		4
une aide financière		8
un prêt pour l'installation		16
des secrets ou des conseils (préciser)		32
une proposition d'embauche comme salarié		64
autres (préciser)		128
non précisé		99

1.9.9. Pouvez-vous décrire les différentes phases de votre apprentissage technique en précisant les conditions dans lesquelles chaque phase s'est déroulée (rôle du patron dans l'apprentissage)

1.9.10. Au cours de votre apprentissage, votre mode de rémunération a-t-il évolué oui non

1.9.11. *Si oui*, préciser

0.0. Nom / Code entreprise / chantier

1.0. Nom / Code travailleur

SITUATION ACTUELLE

Distance de l'activité au lieu d'habitation

1.10. Quel temps mettez-vous pour vous rendre à votre lieu de travail actuel (en mn)		
--	--	--

Recrutement

1.11. A quelle date avez-vous démarré votre activité actuelle (mois/année)		
--	--	--

1.12. Etes-vous parent du patron (entourer, <i>si oui</i> , préciser le lien)	oui	non	
---	-----	-----	--

1.13. Décrivez les circonstances dans lesquelles vous avez accédé à votre emploi actuel ou au présent contrat		
---	--	--

1.13.0. Y'a-t-il eu intermédiation d'une personne dans l'accès à l'emploi	oui	non	
---	-----	-----	--

1.13.1. <i>Si oui</i> , quel est le lien entre l'enquête et l'intermédiaire		
---	--	--

Si l'activité n'est pas un chantier, passer directement à 1.15.

1.14. Avez-vous déjà travaillé avec ce patron	jamais	une fois	plusieurs fois	
---	--------	----------	----------------	--

Contrat

1.15. Quel type d'arrangement avez-vous passé avec votre patron (cocher)		
contrat d'apprentissage écrit		1
contrat d'apprentissage verbal		2
autre contrat écrit (préciser les termes)		3
autre contrat verbal (préciser les termes)		4
non précisé		9

Si l'enquête n'est pas apprenti, passer directement à « rémunérations et prestations hors rémunération »

Si l'enquête a un contrat d'apprentissage écrit ou verbal

1.16. Un contrat d'apprentissage a-t-il été passé (cocher)		
entre le patron et l'apprenti		1
entre le patron et le père ou tuteur de l'apprenti		2
entre le patron, le père ou tuteur de l'app. et l'app.		3
autres (préciser)		4

Le contrat (tacite ou écrit) prévoit-il les engagements suivants			
<i>Obligations de l'apprenti</i>			
1.17.0. le versement d'une somme au patron par l'app. (montant/fréq.)	oui :	non	
1.17.1 une durée fixe d'apprentissage (<i>si oui</i> , préciser nb. d'années)	oui :	non	
1.17.2. Autres obligations (préciser)	oui	non	
<i>Obligations du patron</i>			
1.17.3. <i>si le contrat est écrit</i> , une obligation de formation (entourer)	oui	non	
1.17.4. une obligation de rémunération (entourer)	oui	non	
1.17.5. une obligation d'assistance sanitaire (entourer)	oui	non	
1.17.6. une obligation de prise en charge alimentaire (entourer)	oui	non	
1.17.7. une obligation d'hébergement (entourer)	oui	non	
1.17.8. Autres obligation (entourer)	oui	non	

Si l'apprentissage est payant

1.18. A ce jour, combien avez-vous versé à votre patron (FCFA)		
1.18.0. Qui a réglé cette somme		

0.0. Nom / Code entreprise / chantier		
---------------------------------------	--	--

1.0. Nom / Code travailleur		
-----------------------------	--	--

Rémunération et prestations hors rémunération

De quelle forme de rémunération bénéficiez-vous...	Lors de votre recrutement				Aujourd'hui			
non rémunéré (entourer)	1.19.0.	oui	non		1.19.1.	oui	non	
à la tâche (entourer)	1.19.2.	oui	non		1.19.3.	oui	non	
primes en nature irrég. (préciser)	1.19.4.	oui	non		1.19.5.	oui	non	
primes en argent (montant+fréq.)	1.19.6.				1.19.7.			
à la journée (montant FCFA)	1.19.8.				1.19.9.			
salaire fixe/mois (montant FCFA)	1.19.10.				1.19.11.			
autres (préciser)	1.19.12.	oui	non		1.19.13.	oui	non	

De quelles prestations bénéficiez-vous...	Lors de votre recrutement				Aujourd'hui			
hébergement (entourer)	1.20.0.	oui	non		1.20.1.	oui	non	
participation aux frais de nourriture (entourer)	1.20.2.	oui	non		1.20.3.	oui	non	
prêts/crédits (entourer)	1.20.4.	oui	non		1.20.5.	oui	non	
part. frais de transport (entourer)	1.20.6.	oui	non		1.20.7.	oui	non	
part. frais petits soins courants (entourer)	1.20.8.	oui	non		1.20.9.	oui	non	
part. frais accident / maladie grave (entourer)	1.20.10.	oui	non		1.20.11.	oui	non	
Autres (préciser)	1.20.12.	oui	non		1.20.13.	oui	non	

Participez-vous à une mutuelle, tontine, caisse de solidarité, association de villageois... (entourer)			
1.21.0. au sein de l'entreprise		oui	non
1.21.1. en dehors de l'entreprise		oui	non

1.22. Les rémunérations et autres prestations dont vous bénéficiez ont-elles été négociées avec le patron (préciser ce qui a été négocié et ce qui ne l'a pas été ainsi que le déroulement de la négociation éventuelle. Préciser si la négociation a été collective ou non)

Temps de travail

1.23. Combien de jours travaillez-vous par semaine		
1.24. Combien d'heures travaillez-vous en moyenne, par jour		

Division et contrôle du travail

1.25. Au cours de votre travail, quelles sont les tâches qui vous sont confiées (lister exhaustivement, les tâches manuelles, comptables, administratives...)

Votre patron vous confie-t-il la responsabilité (cocher)	jamais	parfois	souvent
1.26.0. de vendre la production au client			
1.26.1. d'acheter des matières premières aux fournisseurs			
1.26.2. de payer certaines factures de l'ent. (élec., tél...)			
1.26.3. Autres opérations pour le cpte du patron (préciser)			

1.27. Votre patron contrôle-t-il vos heures d'arrivée et de départ au travail (entourer)	oui	non
--	-----	-----

0.0. Nom / Code entreprise / chantier

1.0. Nom / Code travailleur

1.28. A qui appartiennent les outils que vous utilisez pour votre travail (cocher, plusieurs rép. possibles)		
A moi même (préciser les outils)		1
Au patron (préciser les outils)		2
A d'autres personnes (préciser les outils)		4

1.29.0. l'utilisation des outils est-elle contrôlée (entourer)	oui	non	
1.29.1. Si oui, comment			

Autres activités de l'employé

En dehors de l'activité actuelle, avez-vous d'autres sources de revenus (entourer)			
1.30.0.1 sous forme de contrats à votre compte dans la même branche que l'activité ppale	oui	non	
1.30.0.2 sous forme de contrats à votre compte dans une autre branche que l'activité ppale	oui	non	
1.30.0.3. comme salarié occasionnel	oui	non	
1.30.0.4. sous forme de transfert (loyer, aides de proches...)	oui	non	
1.30.0.5. sous d'autres formes (préciser)	oui	non	

Si l'enquête ne fait pas de contrat à son compte, passer directement à "intermédiation"

1.30.1. Si l'enquête effectuée des contrats pour son propre compte quelle que soit la branche, quels sont vos clients (cocher)		
des membres de la famille		1
des amis		2
d'autres particuliers		4
Autres (préciser)		8

1.30.2 Pouvez-vous estimer les gains hebdo que vous rapportent ces contrats (FCFA)		
--	--	--

Intermédiation

1.31 Avez-vous déjà aidé un proche à trouver du travail au sein de cette entreprise	oui	non	
1.31.1. Si oui, exposez les circonstances de l'embauche la plus récente que vous ayez facilitée et l'arrangement passé entre vous et le recrue			

Projets

1.32. Quels sont vos projets à court terme			
--	--	--	--

0.0. Nom / Code entreprise / chantier		
---------------------------------------	--	--

1.0. Nom / Code travailleur		
-----------------------------	--	--

ANNEXE 5. RETRANSCRIPTION D'UN TRACT CIRCULANT PARMIS LES OUVRIERS DU BATIMENT A LA SUITE DE DIVERS LITIGES SUR LE CHANTIER DE LA CITE POLICIERE

Avertissement : Ce document nous a été remis à l'occasion d'entretiens dans la commune de Yopougon. Il circulait alors largement parmi les travailleurs de cette zone. Il n'est pas interdit de sourire du style de ce texte que le lecteur pourra juger « pittoresque ». Mais ce n'est pas la raison pour laquelle nous avons décidé de l'adjoindre à ces annexes. Bien que nous ne connaissons pas les détails des affaires successivement évoquées, il nous semble que les événements relatés donnent des pratiques du métier une image qui confirme nos propres observations : chaînes de sous-traitance interminables, insolvabilité régulière des maîtres d'ouvrage, absence d'avantages sociaux etc. concourent à l'extrême vulnérabilité de la condition d'ouvrier du bâtiment. On remarquera que les revendications principales portent « juste » sur le versement des salaires à temps, pas sur les conditions de travail ni sur les « avantages sociaux ». Les faits évoqués sont d'autant plus exemplaires qu'ils concernent le plus grand chantier alors en cours à Abidjan : la construction, par l'État, de la Cité Policière de Yopougon (« Yop » dans le texte).

Lexique :

- « tchoco-tchoco » signifie « quoiqu'il en soit », « de toute façon »
- « yako » signifie « pardon ». Il est ici employé de manière ironique

27 septembre 1998,

PAROLES DE TRAVAILLEURS ! (BATIMENT)

L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes (Karl-Marx)

CITE POLICIERE YOPOUGON : C'EST L'AFFAIRE DE NOUS TOUS

A la cité policière de Yopougon, nous sommes plusieurs centaines d'ouvriers, de manœuvres et de tâcherons à y travailler. Il y a plusieurs entrepreneurs. Chacun paye comme il veut et quand il veut.

Face à cette situation, ceux de COM-Côte d'Ivoire ont dit non ! Ils ont revendiqué des augmentations de salaires et le paiement de leurs droits. Ils ont eu gain de cause car leur lutte était légitime. En voyant ça, ceux de SOTELCO ont suivi. Ils sont en grève depuis 2 semaines... Ensuite ceux de ISENBAT, depuis une semaine.

Camarades, ces revendications sont à notre portée ! Nous pouvons gagner, à condition de mettre nos forces ensemble !

CITE POLICIERE, ISENBAT : VERS NOTRE VICTOIRE ?

Nous avons déposé une liste de revendications sur la table de la patronne. Elle pensait nous effrayer en nous disant d'arrêter le travail dans ce cas. C'était mal connaître notre détermination. Voilà une semaine que le travail s'est arrêté.

Pour l'instant nous avons obtenu la promesse du paiement de nos indemnités et la signature d'un nouveau contrat, avec une augmentation de salaire à compter du début octobre. Mais la promesse ne coûte rien aux riches !

Jusque-là, nous avons été gentils. La patronne nous a dit qu'elle ne voulait pas être éclaboussée par un scandale : qu'elle veut régler l'affaire à l'amiable. Soit ! Mais alors qu'elle règle cette affaire au plus vite, si elle tient vraiment à éviter un scandale.

CITE POLICIERE, YOP, SOTELCO : UN PATRON TETU

Notre patron a une tête de mule. Depuis le dépôt de nos revendications il a refusé de nous rencontrer pendant une semaine. Ensuite il est venu nous dire qu'il accepte nos revendications et que tout ce qu'on demande est dans notre droit. Après il nous dit que pour ce qui concerne les indemnités, bien vrai qu'il les reconnaissent, mais qu'il n'a pas l'argent pour les payer.

Ca c'est quelle parole, si c'est pas de la foutaise de la part d'un riche !

CITE POLICIERE YOP INSPECTION DE TRAVAIL POUR LES PATRONS ?

Nos patrons, pour refuser de payer une partie de nos indemnités, ont pris en témoin l'inspection de travail pour aller calculer nos indemnités.

Et comme d'habitude, avant qu'on aille, ils ont déjà fait plus de deux tours entre eux là-bas. C'est d'ailleurs eux les patrons qui sont venus nous fixer le jour et l'heure du rendez-vous avec l'agent de l'inspection.

A partir de cet instant tout était clair pour nous. Et cela s'est vérifié. Monsieur l'agent a tranché en faveur des patrons. Seulement ce qu'il a oublié, c'est que sur le terrain c'est nous qui contrôlons la situation depuis deux semaines.

En tout cas c'est clair : nous ne pouvons compter que sur notre propre force pour faire changer les choses.

CITE POLICIERE YOP, MODULUS : PLUIE DE CONGES TECHNIQUES

Avant, tous les 3 ou 4 mois, notre patron nous donne un repos forcé de 15 jours à tour de rôle. Tout cela, nous ne sommes jamais avertis d'avance. Et actuellement ayant l'écho des revendications de nos camarades des autres entreprises autour de nous, il est pris de panique. Résultat : chaque jour congé technique pour nous désorganiser.

Mais tchoco-tchoco, il n'échappera pas à ce tourbillon.

CITE POLICIERE, YOP, PEBACI : SALAIRE EN MIETTES

Depuis la fin du mois d'août, c'est seulement le 18 septembre que notre patron est venu nous verser une partie de notre salaire au moment où nos camarades prennent un acompte du mois de septembre. Le pire est que nous ne savons pas comment sera pour nous cette rentrée scolaire toujours

pénible pour les travailleurs. Car chez nous, non seulement le salaire ne tombe pas à temps, mais en plus on ne connaît pas prêt scolaire ou autres avantages.

PEBACI, YAKO !

CITE POLICIERE SOCOPRIM : L'ESCLAVAGE AU QUOTIDIEN

Voilà un entrepreneur qui veut s'en mettre plein les poches. Il fait appel au tâcheronnage pour faire le travail. Les tâcherons, il les paie au plus bas de sorte que ces derniers, eux-mêmes répercutent leur manque à gagner sur les manœuvres et les ouvriers qui travaillent avec eux.

Ouvriers, Manœuvres, Tâcherons, même combat !

ANNEXE 6. SYNTHÈSES D'ENTRETIENS ET MONOGRAPHIES

PREAMBULE

Figurent ici quelques-uns des comptes-rendus – dans les métiers du bâtiment seulement - des entretiens préparatoires à l'enquête par questionnaire. Leur propos était de retracer l'ensemble des trajectoires professionnelles des personnes interrogées en demandant, pour chaque épisode les conditions de l'embauche et en insistant sur les circonstances de chacune des transitions mentionnées. C'est sur ce dernier point qu'ils nous semblent les plus riches car les répondants sont généralement plus âgés que ceux de l'enquête par questionnaire ce qui nous permet de disposer de plus de recul sur leur biographie. Ainsi, le processus d'affranchissement vis-à-vis des tutelles personnelles et les arbitrages délicats qu'il suscite est illustré à plusieurs reprises. Ces récits confirment aussi la dureté des régimes d'apprentissage, la vulnérabilité des activités de la construction et l'exigence de l'insertion sociale pour qui souhaite réussir dans la profession.

M. BARA, MENUISIER - TACHERON

24/10/97, Koumassi

M. Bara est né en 1956, au Burkina. Il est musulman.

Il n'est jamais allé à l'école mais a pris des cours du soir en Côte d'Ivoire.

Il s'est marié une première fois en 1982 et a eu un enfant de cette union. Il s'est re-marié en 1988 et vit avec quatre enfants de 13 ans, 7 ans, 4 ans et 2 mois. Six personnes au total résident dans la maison.

Bara est arrivé en Côte d'Ivoire en 1974. Il a été employé deux ans et demi dans une société de bâtiment à Abidjan, à partir de 1974. C'est là qu'il a fait son apprentissage. Il a quitté l'entreprise car son patron ne lui donnait pas son argent dans les délais. Puis il travaille dans une autre société qui fait faillite ; il est ensuite employé par un Libanais. Il connaît encore deux autres sociétés avant de s'installer à son compte en 1984. De 1991 à 1994, il part travailler en Italie (Naples), dans le bâtiment (maçonnerie) avec d'autres Burkinabé. Il vit alors dans un ghetto africain (terrain vague avec caravanes). Son travail n'est pas déclaré. Il cherche sans succès un emploi salarié dans le Nord du pays.

Bara revient s'installer à son compte à Abidjan en 1994. Bara est tâcheron et menuisier (il a toutefois des notions dans chaque métier, particulièrement en maçonnerie, domaine où il a travaillé en Italie). Il met en relation des propriétaires désireux de faire construire avec des corps de métiers du bâtiment accompagnés de la main-d'œuvre requise. Sur les chantiers qu'il obtient, il assure le travail de menuiserie. Les autres corps de métiers sont: électriciens, ferrailleurs, maçons, plombiers. Bara fait les coffrages dans lesquels est coulé ensuite le béton. Bara est donc le soumissionnaire et l'exécutant partiel d'un marché.

Bara ne signe que des contrats de main-d'œuvre, il n'a aucune fourniture à vendre, il loue son intermédiation, ses compétences et sa main-d'œuvre. Ses collègues travaillent comme lui ; ce sont eux qui parfois décrochent le contrat et font appel à Bara. Les termes du contrat sont négociés par celui qui empoche le marché qui s'adresse ensuite aux autres tâcherons selon des tarifs qui l'arrangent. Ainsi, celui qui remporte le contrat s'octroie une marge non seulement sur la partie du travail qu'il lui revient d'accomplir mais aussi sur l'enveloppe globale du contrat qu'il fait signer. Il n'y a toujours qu'un seul nom qui figure sur le contrat avec le client ; le nom de celui qui a été contacté pour le marché. Il est impossible de travailler seul ; trop de spécialités doivent être réunies sur un chantier.

Les associés que Bara choisit lui sont connus, il s'agit de Burkinabé, de Togolais, d'Ivoiriens, de Ghanéens. La plupart ont été collègues dans des sociétés modernes au cours des années 70 ou 80. Tout le monde semble se connaître dans le métier. On évite toutefois de donner du travail à un frère par simple

complaisance [on se situe ici dans le cadre d'une recherche de travail qualifié], les critères de sélection d'un associé sont sa compétence et ses prétentions financières. Le groupe d'associés est ouvert et ressemble plus à une alliance de circonstances très fragile. Quiconque se présente, prouve sa compétence (en montrant les travaux réalisés) et propose des tarifs intéressants peut être intégré à l'équipe aux dépens d'un concurrent.

Un forfait de main-d'œuvre est donc fixé avec le client. Le total est ensuite partagé selon des critères apparemment standards. Ex : devis de 8,5 Millions FCFA pour un immeuble de trois étages, révisable à 6 Millions si le client est un mauvais payeur. Une fois le forfait fixé globalement, on donne le détail par corps de métier. Sur les 8,5 M, le menuisier a 1,2 M ; le ferrailleur : 800 000 ; le plombier : 400 000 ; l'électricien : 400 000. Ces sommes servent à payer la main-d'œuvre embauchée ensuite par chacun des patrons. [Cela suppose un calcul minimal qui doit prévoir la durée du chantier et, en conséquence, le nombre de journées payées aux ouvriers. Les erreurs d'appréciation peuvent avoir des conséquences très dommageables pour le tâcheron puisqu'il risque d'être pris en tenaille entre le devis pour lequel il s'est engagé et la nécessité de payer la main-d'œuvre]. Les maçons sont ceux qui ont le plus recours à de la main-d'œuvre non qualifiée. Il n'est pas nécessaire que les menuisiers soient très nombreux. Pour un chantier de 1,2 M F CFA, deux menuisiers aidés de deux apprentis (= manœuvres) suffisent. Un menuisier coûte 3000 F CFA/jour, un manœuvre, 1500 F CFA. Les repas ne sont pas pris en charge. Les menuisiers et autres ouvriers recrutés sont des contractuels ; ils doivent terminer le contrat en cours pour pouvoir offrir leurs services ailleurs.

Chaque tâcheron fait l'achat des fournitures dont il a besoin avec les sommes que lui donne le client. Le tâcheron est dans l'impossibilité d'avancer lui-même les marchandises ; cette solution ne serait d'ailleurs pas forcément avantageuse. Le tâcheron ne fait qu'indiquer au client les matériaux dont il a besoin, en qualité et en quantité. C'est ensuite le client qui tranche selon ses propres contraintes de coût. Le client paye mais suit l'avis du tâcheron. Client et tâcheron vont parfois ensemble chez le fournisseur. Les maçons font leur briques eux-mêmes car les fabricants de briques font des dosages très faibles en ciment pour limiter les coûts. Bara se refuse à avoir des arrangements avec le fournisseur pour gonfler un achat de marchandises aux dépens du propriétaire de peur que ce dernier se renseigne sur les prix ailleurs, mais cependant « certains le font ». L'équipement dont dispose Bara est le suivant : scie, marteau, équerre, niveaux, plomb, arrache-clous, rabot...

Le paiement des travaux effectués se fait petit à petit : « lorsque tel étage sera atteint, tu toucheras tant. Puis lorsque tu auras fait ceci, tu auras le complément etc. ». Le temps écoulé ne change rien. On travaille la nuit si nécessaire pour respecter les délais promis.

Les clients de Bara sont des particuliers essentiellement (Libanais, Anango, Burkinabé, Maliens...) mais aussi parfois l'État (écoles). Dans ce dernier cas, ce ne sont pas directement les services administratifs qui contactent Bara, ce sont des sociétés qui ont soumissionné à l'appel d'offres. Les marchés d'État ne sont intéressants qu'à la condition que l'entrepreneur ait suffisamment d'affaires ailleurs pour alimenter son fonds de roulement et payer régulièrement sa main-d'œuvre alors même que l'argent n'est pas arrivé. Pour un tâcheron, qui travaille par définition sans fonds de roulement, les marchés d'État conduisent tout droit à la faillite, les délais de paiement étant nettement trop longs, ils ne peuvent payer leur main-d'œuvre qui se tourne alors contre eux, les accusant d'avoir touché l'argent mais de ne pas vouloir les payer. De fait, seules les grosses sociétés peuvent travailler avec l'État. Il existe aussi toutefois une barrière administrative ; la capacité à remplir l'ensemble des formalités requises ou de « composer » avec celles-ci. L'une et l'autre possibilités impliquent des compétences similaires – en premier lieu d'être alphabétisé – que n'ont pas les petits entrepreneurs comme Bara. Les contrats au-delà de 10-15 Millions exigent d'avoir un compte bancaire, de faire des papiers. Les contrats d'État seraient pourtant alléchants. La condition de simple sous-traitant n'est pas très rémunératrice. Bara travaille en sous-traitance avec beaucoup de sociétés, parfois des ex-employeurs : 3B, CMB, SABEC, SITRAP... Cela vaut toujours mieux que d'être employé de ces grandes entreprises. En 1996, Bara a reçu une proposition d'embauche de la SETAO (filiale de Bouygues), de la part du chef de chantier, pour travailler à la mosquée du Plateau ou au Burkina. Il a refusé l'offre car il préfère ajuster son temps de travail selon sa guise. Il veut être autonome, refuse les contraintes d'horaires : « si je veux, je ne vais pas au travail ».

Comment un contrat s'obtient-il ? Souvent le contact s'établit directement avec le maître d'ouvrage qui circule sur les chantiers et s'adresse aux tâcherons présents sur le chantier. Le client juge donc sur pièce ce dont est capable le tâcheron. La principale publicité du tâcheron est le travail déjà effectué ou en cours. Le bouche à oreille fonctionne également par l'intermédiaire des gardiens des bâtiments réalisés. Les tâcherons n'ont pas de local fixe, pas d'autre enseigne que leur réputation. Les clients sont également acceptés sur la foi de leur réputation. Ce principe est efficace mais a des limites : Bara ne veut guère se déplacer, il reste en zone 4 (commune de Marcory). Il ne connaît pas ceux qui commandent des travaux au loin. Il ne veut pas être coincé loin de chez lui sur un chantier dont il connaît mal le maître d'ouvrage.

Les devis sont signés en deux exemplaires, un pour le client, un pour le patron. Bara conserve les contrats signés avec les clients. Ceux-ci ont valeur de preuve en cas de litige mais ne servent pas à établir une comptabilité. En cas de litige avec le client, un recours est possible auprès du commissariat ou alors, on s'en remet au « jugement de Dieu ». La conception du bâtiment est effectuée par le client. Celui-ci présente ses plans déjà faits aux tâcherons. Lorsque les plans ne sont pas faits, le tâcheron les exige. Les travaux effectués ne sont pas garantis. Toutefois, le client peut se retourner contre le tâcheron si des défauts apparaissent ; le tâcheron a tout intérêt à maintenir sa réputation.

Les affaires vont bien, Bara refuse souvent des propositions car il est trop occupé. Il a trois chantiers en cours mais deux au moins qui sont gelés faute de paiement du client. Bara ne tient pas de comptabilité et ne paie pas d'impôts. Il affirme ne pas avoir idée de ses gains annuels [ce dont on peut douter : Bara détient l'intégralité de l'épargne de son neveu avec qui des entretiens ont également été menés : la remise de ces économies à Bara fait l'objet d'un décompte scrupuleux].

Bara n'a pas l'intention d'étendre ou de diversifier ses activités. Il a tenté à une époque de faire de l'ébénisterie mais ses marges n'étaient pas suffisantes, il devait vendre sa production à prix coûtant. Il envisage pour plus tard de monter un petit commerce, lorsqu'il sera physiquement fatigué.

M. KAME, PEINTRE - TACHERON

17/11/97, Zone 4

Kamé est né en 1946 au Burkina (Dioula). Il est de confession chrétienne.

Il n'est jamais allé à l'école. Il a appris à lire et à écrire, par obligation professionnelle (pour établir des devis et de factures), après son arrivée en Côte d'Ivoire.

Il se marie en 1974, au Burkina (lors de sa première année en Côte d'Ivoire, l'épouse de M. Kame reste au pays). Aujourd'hui, il a 7 enfants, tous scolarisés sauf l'aînée (âgée de 20 ans), actuellement sans travail. Ses autres enfants ont respectivement 16 ans (fille, en 4^{ème} au Lycée public d'Attecoubé), 12 ans (garçon, en CM2, au collège privé Faidherbe), 9 ans (garçon, en CE2, école publique), 8 ans (fille, en CP2, école publique), 6 ans (fille, en CP1, école publique), 3 ans (garçon, à la maison).

L'épouse de Kame est commerçante (denrées alimentaires). Elle a un petit étal au marché.. Elle conserve les bénéfices de son affaire. Kame ne connaît pas les revenus que cette activité lui procure. Il verse toutefois à sa femme 2000 F CFA par jour (en plus d'un sac de riz). La femme et les enfants sont les seuls résidents du foyer. Kame aide aussi ponctuellement ses proches lorsqu'ils le lui demandent. En aucun cas toutefois il ne donne plus de 50 000 F CFA.

Kame entre en apprentissage, dans la peinture, en 1966, au Burkina, auprès de son oncle. Cette période s'étend jusque 1973, année où Kame tombe malade et est contraint de retourner au village. Il y séjourne 4 ans sans travailler. En 1977, Kame part pour la Côte d'Ivoire, avec 80 000 F CFA d'économies. Il s'installe à Abidjan, dans le quartier d'Attecoubé. Il connaît sur place un ami Burkinabé qui l'introduit auprès de son patron (Société Froid Service). Ce dernier engage Kame, sur la foi d'un certificat de 3^{ème} B, obtenu avant son départ du Burkina. Il est pris comme peintre, son salaire s'élève à 35 000 F CFA mensuels avec déclaration auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (ce qui lui donne droit, encore

aujourd'hui, à une petite pension, de même qu'un accès aux soins à des coûts réduits).

En 1978, sa femme le rejoint. En 1979, comme l'activité décline, Kame est « compressé » [licencié]. Entre-temps, il a rencontré, au cours de son activité, le patron d'une société de bâtiment – s'occupant d'électricité, de froid... qui, satisfait du travail fourni par Kame, lui offre ses premiers contrats, immédiatement après qu'il ait été compressé : Kame n'a pas connu de période de chômage (il n'est « jamais resté plus de 15 jours à la maison »). Il peut fonctionner désormais à son propre compte, car maintenant, « il connaît les gens ». Alphonse – son nouveau « patron » devient son principal client même si rien n'empêche Kame de prendre des marchés ailleurs. La relation entre Kame et Alphonse est une stricte relation de sous-traitance. Kame est une sorte de « satellite » d'Alphonse. Alphonse reçoit les marchés et confie la partie « peinture » à Kame. De son côté, Kame donne à des clients potentiels les coordonnées d'Alphonse qui le recontactera ensuite. Il existe une fidélité de 20 ans entre Alphonse et Kame sans pour autant que cela ne se soit traduit par une embauche effective. Grâce à Alphonse, Kame accède à des marchés importants (panneaux publicitaires CRAVEN A dans tout le pays, marchés publics...). Les modalités de ces contrats ne sont toutefois jamais négociées par Kame lui-même qui est en situation d'allégeance vis-à-vis d'Alphonse. De 1982 à 1985, la période est très faste, les contrats pleuvent et Kame travaille à Bouaké, Daloa, Yamoussoukro, Man, Bondoukou, Abengourou...

Lorsqu'il travaille seul, Kame établit des devis selon le travail qu'on lui commande (estimé par la surface à recouvrir) et la qualité de peinture / enduit que le client exige (et fournit). Le devis couvre exclusivement la main-d'œuvre, seule prestation offerte par Kame. Les outils (grattoirs, rouleaux, pinceaux, plastiques de protection pour le sol) sont la propriété de Kame. Il met ceux-ci à la disposition des ouvriers. Les rouleaux sont chers, ils coûtent entre 1500 et 2000 F CFA.

Tarification au m² selon le type de peinture* (FCFA). :

Grande qualité	1000
Enduit de lissage	1000
Qualité intermédiaire	600
Vernissage	500
Huile	400
Eau	300

*Il faut en moyenne 5 minutes pour recouvrir un m² de peinture

Kame remporte rarement des contrats supérieurs à 3 Millions. Il lui arrive parfois d'accepter des marchés, généralement réglés directement avec le propriétaire des lieux, de 50 000 F CFA (dans son quartier notamment). D'un mois sur l'autre, Kame a des revenus très variables. Kame n'établit pas de facture ou de devis systématiquement. Un simple engagement verbal suffit lorsque le client est une connaissance ou si le travail à faire est modeste. La facture ou le devis ont valeur de preuve en cas de litige éventuel. Cette preuve n'est cependant pas toujours reconnue. Ainsi, Kame a eu à travailler pour un « Grand Type » qui réside à Riviera qui n'a pas payé la somme due. Kame a préféré laisser tomber l'affaire, convaincu que le type en question est, de toute façon, intouchable.

Une fois le devis signé et une avance obtenue (transport, nourriture de midi), Kame recrute le nombre de journaliers nécessaire. Un arbitrage se fait sur le nombre de personnes qu'il faut embaucher qui s'appuie sur les délais parfois imposés par le client (la plupart du temps, c'est Kame qui fixe le temps de travail nécessaire) la quantité et qualité du travail exigée et, enfin, la marge que le tâcheron s'octroie. Pour un marché de 3 Millions qui mobilise 15 ouvriers et s'étalera sur deux mois, Kame prend 1,5 M soit la moitié du total. Les ouvriers de Kame ont l'habitude de travailler avec lui mais il se peut qu'ils se soient présentés spontanément sur le chantier et cherchent à se faire embaucher. Dans ce dernier cas, Kame fait subir des essais au nouvel arrivant et l'embauche si les résultats sont concluants. Les journaliers viennent d'horizon divers, soit d'Attécoubé, quartier où réside Kame, soit du quartier où est implanté le chantier. Kame prend parfois des membres de sa famille. Lorsque Kame travaille à Yamoussoukro ou à Bouaké, il prend

généralement, au départ d'Abidjan, la moitié de son effectif. Il recrute le reste sur place. Parmi ces ouvriers se trouvent des Burkinabé, des Ivoiriens... Le « marché » des journaliers semble assez ouvert. Les niveaux de rémunération sont standards mais il existe toutefois une incitation au rendement: le salaire quotidien peut en effet varier entre 2000 et 2500 F CFA selon la qualité (associée souvent à la rapidité) du travail estimée (fort subjectivement) par Kame lui-même. Ces sommes sont sensées couvrir toutes les charges des ouvriers (repas de midi et transport notamment). Elles ne sont pas négociables. Kame refuserait quiconque a des prétentions supérieures à ces tarifs. Si ces montants sont fixés au jour, il n'est pas sûr qu'ils soient versés quotidiennement mais plutôt selon l'avancement du travail, en différentes tranches, au fur et à mesure des versements du client.

Kame prend aussi des apprentis (« sinon personne ne peut apprendre le métier ») qu'il paye 1500 F CFA / jour et dont les tâches se limitent au grattage, au ponçage et au masticage des murs (soit le travail plus éprouvant). Sur le chantier qui l'occupe actuellement, Kame a trois apprentis sur un effectif total de 8 ouvriers.

Sur le chantier, on travaille tous les jours sauf le dimanche, de ah à 12h, de 14h30 à 17h30. Journée continue le samedi: le travail stoppe à 15h.

Kame participe lui-même au travail car «il faut tout le temps surveiller ce que font les ouvriers ». Beaucoup de vigilance est nécessaire. De plus les opérations de mélange des couleurs, de lissage des murs sont jugées délicates et imposent la présence du patron, au moins pour superviser les gestes à effectuer.

Kame n'a qu'un seul chantier en cours mais il est possible qu'il en ait deux, pour peu qu'ils se trouvent à Abidjan. Dans ce cas, Kame fait en sorte de désigner sur chaque chantier un ouvrier expérimenté qui sera chargé de surveiller le travail de ses collègues. Il se débrouille quand même pour visiter quotidiennement chacun des deux chantiers. Après le chantier du moment, Kame part pour Bouaké (il a déjà effectué le voyage pour estimer le travail à accomplir). En de pareilles circonstances, il paie lui-même le trajet et son hébergement sur place.

Globalement, Kame estime sa situation satisfaisante; il ne manque pas de contrats même si ceux-ci sont moins nombreux que dans les années 80. Autre constat: on pouvait autrefois trouver du travail partout tandis qu'aujourd'hui, « si on a pas de connaissances, il est impossible de travailler ». Kame prévoit d'arrêter le travail dans deux ans. Il épargne sur son compte en banque. Il a acheté récemment un terrain à Abobo pour la somme de 1,3 Million F CFA (avec eau, électricité). Il compte y faire construire une maison avec cour commune qu'il divisera en plusieurs morceaux pour pouvoir la louer (se réservant une partie pour lui-même).

LIONEL, ELECTRICIEN - OUVRIER

18/11/97, Zone 4

Lionel a 23 ans, est Burkinabé. Il est né en Côte d'Ivoire mais a passé son enfance au Burkina. Il revient s'installer chez ses parents en 1989, à l'âge de quinze ans. Il n'est pas allé au delà du CP2 mais regarde faire ses frères et sœurs scolarisés lorsqu'ils étudient. Ainsi, Lionel parvient à lire et écrire un petit peu. Lionel réside en effet toujours chez ses parents et est l'aîné de sa famille. Il a un frère de 16 ans (en 4^{ème}, au Burkina Faso) et cinq sœurs. La plus âgée a 22 ans et vit chez son mari ; la deuxième a 20 ans et travaille dans l'informatique au Burkina (à Ouagadougou) ; la troisième a 16 ans, est mariée mais demeure toujours à la maison ; la quatrième a 14 ans et travaille avec la « vieille » [la mère] tandis que la dernière a 10 ans et vient d'entrer en 6^{ème}. Lionel vit donc avec trois de ses sœurs chez les parents, à Koumassi. La mère de Lionel est vendeuse de tartines sur le bord d'une route. Le père de Lionel est chauffeur pour le compte d'une société de la Z4. Dans l'ensemble des charges du foyer, Lionel s'occupe de la nourriture et de l'eau et parfois de l'électricité.

Lionel est entré en apprentissage en 1989 auprès d'un particulier béninois que son père connaissait. La

spécialité de son patron est le froid : climatisation, réfrigérateur. Un contrat ne stipulant aucun engagement particulier est signé entre le père de Lionel et le patron. Le patron ne fonctionne alors qu'avec des apprentis, il n'a pas d'employés permanents. Lionel est le 13^{ème} apprenti du patron lorsqu'il démarre. Dans l'équipe, figurent deux des enfants du patron. Tous les autres apprentis sont payants et acquittent 10 000 F CFA par mois pour leur « école » (qui couvrent notamment le repas de midi). Le patron est toutefois clément sur les retards accumulés : aujourd'hui encore, Lionel doit à son ancien patron 25 000 F CFA. Chaque apprenti doit en outre se munir d'un petit trousseau d'outils comprenant un testeur, un jeu de clés, des pinces... Le prix de ce trousseau s'élève à environ 25 000 F CFA que Lionel s'est débrouillé pour accumuler, sans le concours de son père cette fois. Pour le matériel plus coûteux, le patron de Lionel met à disposition de ses apprentis un jeu d'outils rangés dans une armoire dont l'accès est sévèrement contrôlé. Les premières tâches confiées à Lionel sont très rébarbatives : balayage, ponçage. Lionel est sous l'autorité non seulement du patron mais aussi de tous les apprentis arrivés avant lui dans l'entreprise. Il est souvent brimé physiquement. Une perspective de progression lui est offerte lorsque arrive un nouvel apprenti. Il peut alors se délester sur ce dernier des tâches pénibles et se pencher sur autre chose : le montage/démontage des frigos. Lorsqu'un nouvel apprenti arrive encore, Lionel peut passer au travail en dehors de l'entreprise, sur les chantiers mêmes.

La charge de travail est importante. Les apprentis démarrent à 6h, travaillent jusqu'à 12h, prennent leur pause de midi, puis redémarrent jusque 19h30.

Si les conditions sont dures, le patron est tout de même disposé à montrer le métier, sans véritable souci didactique toutefois puisqu'il se contente de faire les opérations sous les yeux des apprentis qui ensuite s'exercent seuls jusqu'à ce qu'ils parviennent au bon résultat. Lionel ne reçoit aucun enseignement théorique.

Peu à peu, au bout de cinq ans, Lionel parvient à se hisser à la place de « numéro deux » qui lui offre le privilège de discuter directement avec les clients lorsque le patron n'est pas là. Il conserve même le double des clés du local. Cela n'empêche pas une extrême méfiance dans leurs rapports. Lionel continue de subir des brimades physiques sans broncher et est *souvent* accusé de prendre l'argent des clients. Cette situation est elle-même aggravée par des clients peu scrupuleux qui jouent de l'antagonisme entre le patron et son apprenti. La méfiance du patron à l'égard de son apprenti est toutefois justifiée en partie puisque Lionel fait effectivement quelques « arrangements » avec les clients les plus anciens, court-circuitant son patron. Il prend à part des petits contrats à des tarifs fixés par le client lui-même [Lionel a ses propres outils]. La condition est évidemment que le client avance les fournitures nécessaires sans lesquelles Lionel ne peut travailler.

Durant toute la durée de l'apprentissage, Lionel a vu certains apprentis quitter prématurément le patron, au bout de deux ou un an. Ces derniers ne semblent pas avoir eu la docilité de Lionel, ils se sont parfois rebellés jusqu'à la rixe. Le patron n'a pas fait de problème pour les libérer. D'autres apprentis ont pu faire 6 à 7 ans avant de quitter leur patron. Au bout de cinq ans, Lionel a, à son tour, demandé sa libération. Son patron a refusé, Lionel ayant des arriérés de paiement dans son apprentissage. Le patron a en outre considéré que cette décision devait être prise avec le père de Lionel (c'est lui qui est en effet à l'origine du contrat d'apprentissage). Lionel s'est alors tourné vers son père pour mettre fin à son apprentissage, disant qu'il était désormais apte à se débrouiller seul. Mais le père a estimé qu'il fallait continuer le métier et a refusé que son fils quitte son patron béninois. Lionel, devant ce double refus, s'est fait porter pâle auprès de son patron tout en quittant le domicile familial tous les matins pour faire croire à son père qu'il poursuivait le travail. Durant un mois, il a en fait travaillé à son propre compte, faisant des petits travaux à droite et à gauche. Au terme de ce mois de travail seul, Lionel profite d'un concours de circonstances : son père a du mal à boucler la fin de mois, il reste 15 000 F CFA de facture d'électricité à payer. Lionel lui tend alors 10 000 F CFA. Devant l'étonnement de son père, il avoue qu'il a en fait travaillé seul. De ce jour, le père a estimé que Lionel pouvait se débrouiller seul et n'a plus fait de problème pour qu'il abandonne l'apprentissage. Pour autant, le litige n'est pas clos avec le patron béninois ; les frais d'apprentissage n'ont toujours pas été complètement acquittés et Lionel n'a toujours pas obtenu son attestation sanctionnant sa libération. Un arrangement est finalement trouvé : Lionel continue de travailler gratuitement les samedi pour son ancien patron et rembourse petit à petit les montants dus. C'est ainsi qu'il espère obtenir au bout du compte son diplôme où doivent figurer les compétences acquises et le nombre d'années effectuées.

Cette situation dure depuis 1994. Aucun autre arrangement ne semble possible, Lionel ne cherche pas à négocier une situation qui lui serait plus favorable, il s'interdit toute tentative de ce genre, en exclut même la possibilité.

En 1994, Lionel entre comme manœuvre journalier chez CLEMCI, société de bâtiment de la place, grâce à son oncle, responsable du département électricité (il existe également un département « froid »). Il fait là-bas 6 mois, sans interruption. Son oncle s'arrangea pour l'envoyer dans le département « froid » lorsque les travaux d'électricité sont épuisés. Ils sont une dizaine à travailler comme lui dans l'orbite de CLEMCI. Lionel est néanmoins le seul à n'avoir pas de période creuse grâce à son oncle. Tous les samedi, Lionel touche sa paie de la semaine (directement sur le chantier) et prend note de son planning pour la semaine suivante. Le gage qu'il donne pour son embauche est une photocopie de sa carte d'identité. Il est payé 300 F CFA de l'heure, ce qui lui permet d'empocher de 12 000 à 12 500 F CFA par semaine. Les heures supplémentaires sont effectuées les samedi. Il n'y a aucune couverture par le patron sur le chantier, ni en cas d'accident, ni en cas de maladie. Rien n'est prévu non plus en ce qui concerne les frais de transport.. CLEMCI n'intervient que pour ses employés normalement déclarés. Lionel a été témoin de l'accident d'un manœuvre lors de sa période d'essai chez CLEMCI – en tant qu'employé. Ce dernier, peu expérimenté, a reçu un réfrigérateur sur les jambes et a du rester hospitalisé 3 mois. Il a été totalement couvert par CLEMCI. Cela n'aurait pas été le cas pour un journalier.

Les tâches qu'a à accomplir Lionel pour CLEMCI sont peu qualifiées: il se contente de casser les murs conformément aux souhaits de son chef de chantier pour dégager l'emplacement des câbles électriques (fait des « saignées »), il place ensuite les câbles. Il ne fait pas lui-même les raccordements bien qu'il en soit capable. La faible qualification requise par ces différentes tâches a évité à Lionel d'avoir à subir une période d'essai.

Au bout de six mois de ce régime, l'oncle de Lionel part à la retraite. Lionel perd alors son soutien chez CLEMCI et du même coup l'opportunité de travailler. Il n'est en effet pas question pour lui d'être embauché pour de bon là-bas car les agents de maîtrise ivoiriens font barrage au recrutement de tout étranger. Lionel abandonne alors CLEMCI mais reste dans le sillage de son oncle qui, bien que parti à la retraite, continue de contracter, à son compte cette fois, avec ses anciens clients.

Dès lors, à partir de 1995, Lionel attaque une nouvelle phase de sa vie professionnelle. Il est désormais homme de confiance de son oncle, sans être véritablement son employé: il peut en effet obtenir seul des contrats (« bricolages de quartier », le week-end surtout) avec l'appui de son oncle qui peut lui octroyer un diplôme d'électricien reconnu par d'éventuels employeurs ou clients. L'essentiel de son travail est toutefois obtenu grâce à son oncle dont l'affaire est assez importante : il dispose d'un fonds de roulement pour donner des avances à ses employés et garantir son travail pendant les trois mois suivants la fin du chantier. Lionel ne travaille pas de manière continue cependant. Lionel est resté deux mois sans travail avant d'obtenir le contrat actuel. Durant ces périodes de chômage, l'oncle pourvoit partiellement à ses besoins (« il me donne l'argent quand j'ai besoin »). Les rapports sont autres en effet dès lors qu'il s'agit de la famille. Lionel est aidé en période creuse mais n'est pas forcément très bien payé lorsqu'il travaille, il existe une forme d'étalement dans le temps du rapport d'engagements réciproques entre les parties qui débouche sur une forme de rémunération plus stable mais pas nécessairement élevée et surtout sur une obligation de disponibilité de Lionel vis-à-vis de son oncle. Lionel n'est donc pas soumis au même régime que les autres ouvriers sur le chantier. Ceux-ci sont payés 30 000 à 40 000 F CFA par mois sur la base d'un tarif journalier (le salaire est payé mensuellement). Pour amorcer le chantier, l'oncle donne en plus, dans les premiers jours, 500 F CFA à chacun pour payer les repas de midi. Lionel gagne quant à lui 40 000 F CFA tous les mois au minimum, même lorsqu'il connaît des périodes de chômage. Son oncle lui verse des primes à chaque fin de chantier auquel il a participé (par exemple, Lionel a reçu 150 000 F CFA sur un chantier qui l'a mobilisé durant 6 mois).

Avec son oncle, Lionel a de nouvelles prérogatives : il dispose d'un trousseau plus consistant (marteau, burin, tournevis... pour un montant total de 60 000 F CFA), son travail est plus varié, il accomplit l'ensemble des phases du travail d'installation de dispositifs électriques dans un bâtiment (saignées, pose des câbles et raccordements). De plus, il est généralement le responsable des autres électriciens présents sur le site, embauchés par l'oncle. C'est lui qui fait appliquer les consignes de son oncle. Ce dernier, en

effet, a plusieurs chantiers en route et est rarement sur le lieu même des travaux (il circule cependant facilement car il a une auto).

Lionel prévoit de rester un peu avec son oncle car « pour travailler seul, il faut être fier de son travail ». Ce n'est pas le cas dans l'immédiat, Lionel estime qu'il a encore besoin d'être guidé, il n'a vraisemblablement pas encore assez d'assise pour mener sa barque seul même si les contrats à son propre compte se multiplient. Il demeure dans le cercle d'allégeance de son oncle et n'envisage pas de négocier avec lui une condition plus confortable. Lionel se reconnaît en outre certaines lacunes techniques que son oncle peut l'aider à combler. D'une manière générale, lorsqu'il ne sait pas faire quelque chose, il s'adresse à quelqu'un d'autre qui fait le travail devant lui, qu'il se charge ensuite de reproduire.

Dans l'immédiat, Lionel prévoit de se trouver un logement seul mais il devra tout de même continuer d'aider ses parents comme il le fait aujourd'hui.

PASCAL T., FERRONNIER - TACHERON

19/11/97, Zone 4

Pascal est béninois. Il est né en 1960. Il est allé à l'école au Bénin jusqu'au CM2. Il se marie en 1990 avec une béninoise, issue du même village que lui. Celle-ci le rejoint un an plus tard à Abidjan. Il réside à Port-Bouët avec sa femme commerçante et ses deux enfants : une fille de 7 ans, actuellement en CP2 dans une institution privée, un garçon de 3 ans. Il héberge en outre la fille de 8 ans d'une de ses soeurs restée au village. Cette nièce a abandonné l'école. Pascal loge aussi le fils de son frère, de 10 ans et qui est maintenant en CM2. Ces deux enfants sont à sa charge complète. Outre ces charges, Pascal envoie au minimum 10 000 F CFA par mois à sa famille au Bénin, par l'intermédiaire d'un ami. Dans les bons mois, Pascal parvient à gagner 200 à 300 000 F CFA. Au minimum, il ne gagne que 50 000 F CFA.

A 17 ans, Pascal entame son apprentissage dans la ferronnerie. Son oncle maternel le confie à un patron issu du même village que lui. Un contrat est signé qui prévoit une durée d'apprentissage limitée à 5 ans et dont le montant s'élève à 20 000 F CFA par an. Cette somme ne couvre rien d'autre que les charges induites par la formation aucune autre prestation n'est prévue. C'est la mère de Pascal qui acquittera cette somme jusqu'au terme de l'apprentissage. En dehors de Pascal, l'atelier regroupe 22 apprentis et 3 employés permanents. Il y a un chef d'atelier qui fait respecter les consignes du patron à tous les apprentis. Parmi les apprentis, l'ancienneté établit une hiérarchie implicite. Dans l'atelier, le patron fournit tous les outils.

Lors de sa première année, Pascal ne quitte pas l'atelier, se contente de peindre les pièces ouvragées. Viennent ensuite, dans l'ordre des phases d'apprentissage, la découpe, puis le travail de soudure et enfin la pose des pièces ouvragées sur le chantier. C'est au bout d'un an que Pascal part travailler à l'extérieur, qu'il est autorisé à aller sur le chantier. En rythme normal, sa semaine se partage alors à parts égales entre le travail sur le chantier et le travail à l'atelier. Les rythmes quotidiens de travail sont les suivants: 7h30 -12h, 14h -18h.

Au bout de trois ans, Pascal estime avoir fait le tour des différentes techniques, il a même appris un peu de maçonnerie, sur le tas, car les ferronniers ont parfois en charge l'installation des dispositifs qu'ils ont fabriqués. Pour autant, il n'est pas libéré par son patron car le contrat stipulait une durée d'apprentissage de 5 ans. Pascal fait deux ans de plus et demande enfin sa libération. Le patron lui oppose un refus prétextant que Pascal n'est pas suffisamment performant. Parallèlement, le patron augmente « spontanément » les prestations qu'il offre à Pascal en lui donnant de l'argent de poche, des petites primes de temps en temps qui s'élèvent de 5 à 10 000 F CFA par mois. Durant cette période, Pascal s'arrange aussi, à l'insu du patron pour faire des petits contrats pour les habitants du quartier. Pour satisfaire ses engagements pris individuellement, Pascal va au dehors, chez un autre patron à qui il loue ses outils. Le client donne l'avance en fournitures et Pascal accomplit le travail. Il casse les prix pour être plus compétitif

que son patron. Il est vraisemblable que le patron soit au courant de ces pratiques mais qu'il les accepte tacitement ou renonce à les empêcher (il n'en a pas les moyens, de toute façon).

C'est au bout de 7 années que Pascal et ses parents entament à nouveau une démarche auprès du patron pour obtenir la libération. Les modalités de la libération sont alors décidées (cadeaux à offrir, gin, boissons sucrées). D'autres apprentis ont, de leur côté, poursuivi leur apprentissage pendant 9 voire 10 ans. Lors de la fête, Pascal reçoit un marteau, une pince et une scie à métaux, en plus de son attestation. Ensuite, le patron propose à Pascal de l'embaucher au salaire de 15 000 F CFA par mois. Pascal accepte tout en continuant de faire ses propres contrats à côté. Il quitte au même moment le domicile familial. Cette situation se poursuit durant un an et demi. Au bout de cette période, Pascal demande une augmentation. Son patron lui répond que le travail ne va pas bien et lui promet d'augmenter son salaire dès que cela ira mieux. Pascal explique qu'il a prévu de le quitter de toute façon et s'en va. Il rejoint un petit établissement qui le paye mieux : 20 000 F CFA par mois. Il est embauché après une brève période d'essai et après avoir présenté son attestation. Parallèlement, Pascal parvient à gagner autant que son salaire à l'aide des petits contrats pris sur son compte. Pascal reste 2 ans chez son nouveau patron. Il l'abandonne ensuite car il a prévu de rejoindre son frère à Abidjan. Le voyage se réalise en 1987.

A Abidjan, Pascal est logé chez son frère, chauffeur de camions. Il reste 8 mois sans travail jusqu'à ce qu'il trouve un emploi auprès d'un patron africain [c'est-à-dire non européen]. Il fait un an et 3 mois chez ce dernier et est payé 45 000 F CFA par mois. Il continue ses contrats seul et se débrouille de mieux en mieux puisqu'il gagne plus que son salaire.

En 1989, il décide de s'installer à son compte, il abandonne le domicile de son frère. Il dispose alors de quelques outils mais n'a pas d'atelier, il oeuvre sur le chantier ou il travaille les pièces. Il emprunte aussi les outils que lui laisse son principal donneur d'ordre – un Libanais, patron d'E.CI.

A partir de 1995, Pascal prend un apprenti ivoirien qui le suit sur tous ses chantiers. Celui-ci a aujourd'hui 17 ans. C'est le grand frère de l'apprenti qui a négocié le contrat pour lui pour 40 000 (durée totale d'apprentissage, prévue entre 3 et 4 ans). Pascal prend en charge son apprenti le midi.

En plus de son apprenti, Pascal recrute des ouvriers lorsqu'il signe de gros contrats. Leur forfait journalier peut s'élever à 3000 F CFA selon le travail à faire. Ces ouvriers sont généralement expérimentés. Ils se présentent parfois d'eux même sur le chantier. Pascal les prend alors à l'essai durant une journée, juge leur travail et finalement les embauche. Le plus souvent, Pascal s'adresse aux mêmes ouvriers pour peu qu'ils soient disponibles. Grâce à ce réseau de confiance, il parvient à mener de front plusieurs chantiers en déléguant les tâches de contrôle.

En plus des ouvriers, Pascal travaille en association implicite avec un maçon burkinabé. Ils se contactent réciproquement lorsqu'ils obtiennent des contrats. Il est vrai que Pascal a le plus souvent besoin des services d'un maçon car il n'assure pas toujours lui-même la pose des pièces qu'il fabrique.

Pascal ne se contente pas de fournir la main-d'œuvre, il établit également des devis pour le matériel qu'il se procure auprès de deux quincailliers africains avec lesquels il traite régulièrement. Ces derniers lui font confiance et lui accordent des crédits. Auprès des clients Pascal considère qu'il a pour obligation morale de garantir le travail qu'il fournit. S'il est mis en cause pour des défaut de fabrication, il effectue les réparations gratuitement.

L'essentiel des contrats de Pascal s'obtiennent « par connaissance ». Ils lui donnent parfois l'occasion de voyager loin (notamment lorsqu'ils sont confiés par son « patron » libanais) : à Man, Yamoussoukro ou Agboville. Le patron libanais envoie son chauffeur chez Pascal lorsqu'il a besoin de ses services.

Le plus gros contrat que Pascal ait empoché jusqu'à lors s'élève à 800 000 F CFA (pièces et main-d'œuvre) ; il a mobilisé trois ouvriers et s'est étalé sur trois semaines. Il s'agissait de poser des portes, des fenêtres, des antivols. Sur cette somme, Pascal a obtenu 250 000 F CFA de marge.

Il arrive que certaines périodes de l'année soient chômées. Au pire, Pascal reste un mois chez lui sans

véritable travail.

Pascal a pour projet de monter un atelier pour enfin travailler à son aise. Son obstacle principal est de trouver un emplacement convenable. Une fois que ce sera le cas, il ira trouver les services municipaux pour arranger l'affaire. En attendant, Pascal met de l'argent de côté sur son compte postal. Il ne cherche pas à être embauché dans une société et préfère traiter directement avec des particuliers. En matière de formation, Pascal n'éprouve pas de besoin complémentaire : il se débrouille lorsqu'il ne sait pas faire quelque chose, va voir un ami qui connaît mieux que lui la technique.

LANDRI D., MENUISIER - OUVRIER

20/11/97, Zone 4

Landri est un Ivoirien de 23 ans, né à Abidjan. Il vit actuellement chez son père, séparé de sa mère. Sa résidence est dans le quartier Petit-Bassam. Son père est fonctionnaire et sa mère fait du petit commerce. Sous le toit du père vivent 10 à 12 personnes, dont sa nouvelle épouse, accompagnée de ses propres enfants. C'est le « Vieux » qui paie l'ensemble des charges du foyer. L'argent que Landri gagne ne lui sert qu'à payer ses vêtements et ses sorties avec des amis. Il n'économise pas (« vous savez, nous les jeunes... ») mais a l'intention d'ouvrir un compte postal.

Landri a fait l'école primaire jusqu'au CE2. Son père a estimé ensuite qu'il n'était pas fait pour les études malgré l'opinion inverse de son épouse. Il a donc cherché à le placer en apprentissage. Le père s'adresse alors à un menuisier ébéniste togolais du quartier chez qui il a coutume de commander des fournitures. Il propose son fils comme apprenti. Le menuisier accepte. Le père annonce la nouvelle à son fils et lui laisse trois jours de réflexion. Landri donne finalement son accord. Un arrangement est mis au point avec le patron togolais : celui-ci demande 120 000 F CFA pour un apprentissage de 4 ans, de même que des boissons fortes, un poulet, des ignames. Landri entre dans l'atelier à 15 ans, en 1989.

Un autre Ivoirien est apprenti dans l'atelier, les trois autres sont togolais. Un apprenti de plus est recruté après Landri, avant que celui-ci ne termine son apprentissage. Il n'y a pas d'employés permanents avec rémunération fixe mais le plus ancien des apprentis est chef d'atelier. Il existe aussi une forme de prime annuelle versée à chacun par le patron selon l'ancienneté : le plus ancien a 8000 F CFA tandis que la recrue la plus récente (Landri) a 250 F CFA en tout et pour tout. Parfois, la nourriture de midi est prise en charge. La journée normale de travail commence à 8h, une pause est ensuite donnée à 12h 30, la reprise a lieu à 14h jusqu'à 18h. Il arrive que tous travaillent la nuit pour faire des cercueils, de 19h jusque 4h du matin. Il faut en effet se cacher car fabriquer des cercueils nécessite des autorisations spéciales délivrées par la mairie. Lorsque cela se produit, la femme du patron prépare à manger pour tout le monde.

Avant de commencer véritablement le travail, Landri doit se rendre une heure avant tout le monde à l'atelier, à 7h, pour faire le balayage. Les premières tâches qu'on lui confie ensuite sont le ponçage des meubles (pendant un mois), puis la fabrication d'objets simples : caisses, tabourets. Landri ne sait pas en faire plus au bout d'un an, son patron ne lui enseigne pas la technique. Il cache en effet à ses apprentis l'ensemble des opérations délicates, leur interdit de prendre des mesures, les charge de courses lorsqu'il a à effectuer une tâche secrète. Les apprentis n'ont d'autre choix que d'effectuer les mesures des pièces de bois à l'insu du patron et notent ensuite sur un carnet, à la maison, ce qu'ils ont appris dans la journée. Le patron n'est toutefois pas complètement réticent à transmettre ses connaissances, il filtre seulement très scrupuleusement les savoirs qu'il délivre. Il emmène parfois ses élèves sur des chantiers, parfois fort éloignés (Adzopé).

Après deux ans d'atelier, parallèlement, Landri fait des petits travaux pour son propre compte, comme les autres apprentis d'ailleurs. Il profite des pauses de midi pour remplir des petits contrats dans le quartier (poses de serrure, fabrication de tabourets, de caisses...). Il laisse les clients fixer le prix qu'ils souhaitent payer (rarement plus de 1500 F CFA). Pour honorer ses engagements à l'extérieur, Landri emprunte

discrètement les outils de son patron. Dans l'atelier, l'autre apprenti ivoirien, plus ancien, prend Landri sous sa protection et le met en garde contre le patron : s'il ne se débrouille pas tout seul, il risque « de faire 10 ans sans rien apprendre ». C'est finalement l'ami ivoirien de Landri qui l'encourage et lui enseigne certaines opérations (fabrication des chaises de maquis notamment).

A la fin de son apprentissage, Landri finit par apprendre de son patron comment faire les opérations qu'il juge les plus compliquées à ce jour : estimer, à vue d'oeil, les quantités de bois nécessaires à l'installation souhaitée par le client, mélanger les vernis pour obtenir la couleur adéquate.

Après quatre années dans l'atelier, le patron s'apprête à rentrer au pays – car son épouse est souffrante – et, du même coup, à libérer ses apprentis. Les conditions du départ sont un peu houleuses. Le père de Landri acquitte le solde de la somme promise au patron, soit 90 000 F CFA, offre une bouteille de gin, un poulet, des ignames. De son côté, patron laisse à Landri son certificat mais ne le lui remet pas en mains propres ; il le fait passer par son frère. Or il est normalement prévu qu'avec le certificat, soit délivré un secret du métier. Landri n'en a pas bénéficié et garde de la rancœur à l'égard de son patron. D'autant que ce dernier a essayé avant son départ de lui vendre l'emplacement occupé par l'atelier. Le père de Landri a refusé mais finalement, le patron s'est arrangé pour vendre son local à deux personnes différentes, empochant deux fois l'argent avant de quitter le pays.

Landri est libéré en 1993 et cherche des petits contrats. Il n'a pas de quoi monter un atelier et se considère toujours plus ou moins comme apprenti. Il a tout de même un trousseau d'outils qu'il a rassemblés petit à petit (cadeaux, occasions...), dont il estime la valeur totale à 35-38 000 F CFA : deux scies (une grande, une petite), un rabot, 2 tenailles, 2 arrache-clous, 2 serre-joint, 3 ciseaux, 2 tournevis « américains », 2 tournevis « français », 4 ou 5 marteaux, une équerre, un mètre. Lorsqu'il ne dispose pas des outils nécessaires, il en emprunte à un ami. Landri semble souffrir de lacunes importantes dans sa formation. Il parvient parfois à obtenir de tout petits travaux mais est globalement inoccupé : à titre d'illustration, il aura chômé durant près de la moitié de l'année 1997 (il considère que la pose de serrures ou les petits coups de main ne sont pas des véritables travaux), avec des plages d'inactivité allant jusqu'à deux mois. La plupart du temps, Landri attend à la maison. Si rien ne vient, il se décide à offrir ses services à différentes sociétés aux alentours ; à Vridi, à Koumassi. Il n'a pas encore eu « la chance » d'être pris dans une société. Dans les contrats qu'il obtient, il ne conteste pas les termes imposés par le client, il ne demande jamais d'avance car il veut qu'on lui fasse confiance, il prend ce qui se présente. Ainsi, à une reprise, il a été presque réquisitionné par un des « tontons du quartier » pour travailler dans une station TEXACO. Il n'avait, au commencement des travaux, pas la moindre idée de la durée du travail, des salaires qu'on lui proposerait. Il travaille finalement un mois et deux semaines au tarif de 8000 F CFA / semaine.

Depuis 6 mois, Landri s'est associé avec deux autres personnes. L'un est un ouvrier de la même génération que lui et du même quartier. L'autre, plus âgé que les deux autres, est salarié dans la société d'un « Blanc ». Landri l'a connu par l'entremise d'un de ses frères. Ensemble, ils se partagent les contrats qu'ils emportent. La marge que prend le salarié est généralement plus élevée que celle de Landri et son ami car ces derniers lui doivent « un petit respect ». Ensemble, ils fabriquent les meubles qu'on leur commande, soit à leur domicile, soit dans l'entreprise même où exerce le salarié.

Landri a obtenu son contrat du moment grâce au gardien de l'immeuble dans lequel se déroulent les travaux. Ce dernier l'a mis en relation avec le menuisier responsable du chantier. Landri est parvenu à négocier de travailler au nombre de pièces finies (il s'occupe des plafonds). Il n'a pas accepté de travailler à la journée. Le montant promis est de 6000 F CFA / pièce. Il estime que cet ouvrage est faisable en une journée. Un tel montant (plus élevé que celui des ouvriers des autres corps de métiers) est justifié par la pénibilité des tâches à accomplir : il faut tout le temps lever la tête et l'on risque de prendre des poussières en tous genres dans les yeux.

Landri a pour projet de se faire embaucher dans une société. Son souci principal est d'avoir un salaire mensuel qui lui permette d'économiser pour ouvrir son atelier. Sa situation actuelle ne le lui permet pas.

SYLVAIN, MAÇON - TACHERON

27/11/97, chantier du lycée municipal d'A.

Sylvain a 36 ans. Il est ivoirien, d'ethnie Lobi et a de ce fait des attaches au Burkina (c'est là que vivent sa femme et ses deux enfants). Il a passé son enfance à Agboville et à Daoukro où il obtient le BEPC, en 1972. Il enchaîne ensuite une formation au Centre professionnel de Bingerville en maçonnerie, pendant un an. Durant les quelques mois qui suivent sa sortie, il se débrouille en réalisant de petits travaux à droite à gauche, Son véritable démarrage a lieu lorsqu'un oncle le présente à un ami, conducteur de travaux, qui le fait engager sur plusieurs chantiers successifs, par différentes sociétés, comme salarié (chef d'équipe puis chef de chantier). Ainsi, Sylvain participe à la construction de tours au Plateau (Immeuble TRADE CENTER), du nouveau marché d'Abobo, fait le terrassement pour les pistes de la région de Bondoukou... Il est au contact de nombreuses grosses sociétés de la place (COLAS, SOGECI...) avec lesquelles il peaufine sa formation. Au cours de ces diverses expériences, Sylvain apprend sur le tas la menuiserie, la plomberie, l'électricité... En 1982, ses employeurs donnent à Sylvain son attestation d'appartenance à la catégorie M1. Deux ans plus tard, il obtient la catégorie M2. Une grosse société contacte alors son patron conducteur de travaux pour des ouvrages en Guinée. Le conducteur de travaux propose que son chef de chantier soit du voyage. Sylvain part donc dans le sillage de son patron. Suivent 13 années en Guinée, sur de multiples constructions, principalement dans les travaux publics (pistes, terrassement sur la commande des collectivités locales). Sylvain bénéficie de conditions assez confortables : 465 000 CFA par mois, plus les primes, plus un billet d'avion payé annuellement, plus les soins médicaux. En 1997, les funérailles de son père obligent Sylvain à revenir en Côte d'Ivoire où il s'installe chez un frère, à A.. Il n'a pas bougé depuis lors et cherche des contrats intéressants, ce qu'il ne parvient pas véritablement à faire car 13 ans passés à l'étranger distendent les relations.

Sylvain a déjà obtenu depuis son retour un contrat de journalier, à 5000 F CFA la journée, auprès d'un Libanais. Il n'en a pas été satisfait et a décidé d'abandonner ce patron car une offre se présentait ailleurs. Il avait en effet préparé le terrain pour une autre embauche en se présentant sur le chantier du Lycée où sa candidature a été retenue. Il a établi un devis – pour la main-d'œuvre uniquement – après avoir estimé l'ampleur des travaux puis a recruté son équipe *via* quelques hommes de confiance eux-mêmes tâcherons dans leur spécialité respective. Sylvain refuse de dire la marge qu'il s'accorde sur le contrat signé.

Le chantier est imposant et mobilise du monde ; peut-être une quarantaine d'ouvriers, pour l'instant principalement des maçons et vraisemblablement des menuisiers chargés du coffrage. Les travaux occupent une vaste surface de part et d'autre d'une rue. D'un côté, se trouve le Lycée de même que des locaux commerciaux, de l'autre, plusieurs locaux commerciaux sont aussi prévus. Au total, c'est un terrain de 80m sur 60 qui est en travaux. Le chantier a été confié à des Libanais - principalement des quincailliers - par la commune d'A.. L'arrangement convenu est, dans ses grandes lignes, le suivant: les Libanais prennent en charge les travaux et l'équipement du lycée et récupèrent en échange des terrains et un rez-de-chaussée (côté lycée) à des fins commerciales. Ce sont ainsi les Libanais qui coordonnent l'ensemble des opérations qui ne sont pas d'ordre strictement technique (il ne semble pas qu'il y ait eu d'appel d'offres) ; recrutent les différents corps de métiers présents sur le site tandis que les tâcherons sollicités embauchent de leur côté les manœuvres et les ouvriers. Aucune société n'est représentée sur le site. Seuls opèrent des tâcherons et leurs ouvriers contractuels. Sylvain a en charge l'ensemble des aspects techniques du chantier et met à disposition les moyens humains. Il indique ses choix de fournitures aux Libanais et cherche à imposer sa méthode de travail: il dit ainsi refuser de tirer les prix vers le bas en modifiant les dosages de sable et de ciment qu'il a l'habitude de pratiquer, malgré la pression des Libanais. Toutes les personnes présentes sur le site sont réunies par les circonstances; elles viennent d'horizons divers (Burkina, Nigeria, Côte d'Ivoire, Togo, Bénin...). Les engagements qu'elles ont les unes vis-à-vis des autres se réduisent au strict minimum: la réalisation d'une tâche donnée en un temps donné. La même logique est appliquée aux choses: les camions sont loués pour un nombre fixé de trajets. Il ne s'agit cependant d'une sommation d'individus déconnectés les uns des autres qu'en apparence. Des hiérarchies traversent en effet le regroupement. Celles-ci sont fondées sur l'ancienneté, les qualifications, les liens communautaires et surtout sur la dette que fait naître l'embauche d'une personne vis-à-vis de la personne qui a facilité cette embauche. Le chantier est une association ponctuelle de personnes le plus souvent liées les unes aux

autres par des référents essentiellement étrangers à l'entreprise de construction proprement dite. Les recrutements s'opèrent de proche en proche, soit par réseau de relations soit sur la candidature spontanée de manœuvres venus offrir leurs services sur le site même. Pour son équipe, Sylvain a chargé un de ses ouvriers de trouver 10 personnes, il a aussi pris des candidats spontanés sans véritablement les mettre à l'essai. Enfin, il a également embauché des apprentis auxquels il confie les tâches de nettoyage. Chaque maçon présent doit apporter au moins sa truelle. D'autres équipements sont fournis sur le chantier comme les brouettes.

Sur le bâtiment du lycée proprement dit, il s'agit d'ajouter un étage. Les travaux ont lieu alors que les cours se déroulent au-dessous. De même, la cour de l'école est autant le lieu de va et vient des camions de gravier, sable... que le lieu de récréation des élèves. Pendant les deux heures d'entretien, plusieurs incidents se sont produits: un camion, en reculant, a détruit un petit muret de ciment (« on va refaire ça », assure Sylvain) ; nous avons, par ailleurs, dû déguerpir car le même camion s'approchait dangereusement lors d'une manœuvre; enfin, plus gravement, des coffrages et des grandes poutres sont tombés de l'étage alors même que les enfants circulaient en dessous. Aucun dégât n'a toutefois été causé. Parmi les allers et venues des machines et des ouvriers, s'affaire, téléphone cellulaire en main, le responsable du chantier qui donne ses directives, réceptionne et contrôle les fournitures (sacs de ciment, chargement de gravier et de sable...).

Dans le déroulement de l'activité, l'homogénéité d'ensemble, la coordination des opérations et leur contrôle sont assurés par Sylvain. Il ordonne les tâches à accomplir, veille à la sécurité (!), il nomme également en son absence des chefs d'équipe qu'il charge de dénoncer les éventuels tire-au-flanc. Plus que d'encadrement technique, il s'agit avant tout de contrôler l'effort fourni. Sylvain rémunère aussi ses ouvriers lorsque les Libanais lui versent les différentes tranches de paiement. Il tient sur un carnet le compte des sommes qu'il doit à chacun de ses ouvriers répartis en équipes selon les différents corps de métiers. Un rapide coup d'œil nous permet de constater la diversité des origines nationales ou régionales de chacun de même que la relative hétérogénéité des rémunérations qui s'étalent de 1500 à 4000 voire 5000 F CFA quotidiennement. Lorsque les travaux débutent, Sylvain paie le repas de midi de ses ouvriers qui n'en ont pas les moyens. Par ailleurs, Sylvain convoque l'ensemble des employés lorsque la qualité du travail se dégrade ou, c'est le cas le plus courant, lorsque l'argent manque pour les payer. De même, la décision d'exclure un ouvrier du chantier – après avertissements et remontrances – se fait en présence des travailleurs, qui écoutent l'exposé des « chefs d'accusation » par les témoins des fautes commises et prennent acte de la décision finalement prise.

Les rythmes ordinaires de travail sont les suivants: 7h30 -12h, puis 13h30 -16h30. Ils semblent rarement respectés dans la mesure où ce sont les délais imposés qui décident du rythme effectif de travail. Le travail continue les samedi et dimanche et peut se prolonger la nuit lorsqu'il y a du béton à couler (pas d'interruption possible des opérations). Lorsque ce dernier cas de figure se produit, Sylvain organise deux équipes en relais.

Aucune prise en charge n'est explicitement prévue en cas de maladie ou d'accidents. Toutefois, Sylvain, « par humanité », couvre les « petits soins » que tous subissent plus ou moins (coupures aux mains...) en faisant aussi appel à la solidarité de chacun. Sylvain s'estime responsable de la santé et de la sécurité de ses hommes et ne se retourne pas contre son commanditaire libanais en cas de dommage. Il s'adresse à lui uniquement pour qu'il s'associe, comme les autres, au geste solidaire. Il est évident qu'un tel système ne peut fournir qu'une prise en charge limitée.

La situation personnelle d'Sylvain n'est pas stabilisée, d'autant que celui-ci prétend à des fonctions de responsabilité. Il offre ses services un peu partout, contacte seul des sociétés, non pour des embauches, mais pour obtenir des contrats de sous-traitance. Il voit son avenir plus comme tâcheron que comme salarié ce qui lui assurerait plus d'autonomie. Il prospecte méthodiquement, élargissant progressivement son aire de recherche. Après le Plateau et Cocody, il s'apprête à s'adresser aux sociétés de la Zone 4. Outre ses compétences dans le domaine de la construction, Sylvain est prêt à fournir un appui à la conception des bâtiments sur la suggestion des clients, avec l'aide éventuelle d'un bureau d'études. Il a en effet, au lycée technique, suivi des cours de dessin industriel. Il est également prêt à ajuster son rôle à ce que l'on attend de lui : il peut inclure dans ses devis la main-d'œuvre et les fournitures ou seulement la main-

d'œuvre. La condition qu'il met à tout engagement est le paiement par le client d'une avance représentant 30% du montant des travaux.

Sylvain estime que globalement, le secteur n'est pas florissant car, dit-il, les travaux actuels ne sont que des « bricoles », des ajouts d'étages, des extensions. Il n'existe pas de gros travaux d'infrastructures, des tours avec sous-sols et parkings, de gros ouvrages routiers... Le métier est aussi devenu plus précaire, la salarisation véritable est rare. Cependant, ce mouvement, selon Sylvain, permet aussi plus d'ouverture, il offre aux jeunes la possibilité de venir se former sur le tas avec plus de facilité (?). Ce jugement est surprenant dans la mesure où Sylvain tire l'essentiel de ses qualifications - et donc de son crédit - de l'époque où il a travaillé comme salarié de grosses sociétés.

Complément (visite du chantier du lycée d'A., 18/12/97) :

Une nouvelle visite sur le chantier 3 semaines après notre premier passage nous permet de constater l'avancée rapide des travaux. Rappel: il aurait fallu que ceux-ci soient terminés pour la rentrée pour se conformer aux délais fixés par la mairie (maître d'œuvre du chantier). Le gros œuvre, le montage des murs est presque terminé. Un simple coup d'œil permet de s'apercevoir que nombre de murs ne sont pas droits, que les niveaux ne sont pas respectés. Les ouvriers sont toujours aussi nombreux; plus de 200 selon un tâcheron interrogé sur place. Nous apprenons que Sylvain a disparu. Celui-ci aurait, il y a quelques semaines, demandé des avances importantes pour payer ses ouvriers qui lui ont été accordées par les Libanais. Une fois empêchées ces avances (selon la personne interrogée), Sylvain n'est plus revenu sur le chantier.

ANNEXE 7. UNE TYPOLOGIE DES RISQUES FORMULEE PAR LA BANQUE MONDIALE

Type of risk	Covariant		
	Idiosyncratic Risks affecting an individual or household (micro)	Risks affecting groups of households or communities (meso)	Risks affecting regions or nations (macro)
Natural		Rainfall Landslide Volcanic eruption	Earthquake Flood Drought High winds
Health	Illness Injury Disability Old age Death	Epidemic	
Social	Crime Domestic violence	Terrorism Gang activity	Civil strife War Social upheaval
Economic		Unemployment Resettlement Harvest failure	Changes in food prices Growth collapse Hyperinflation Balance of payments, financial, or currency crisis Technology shock Terms of trade shock Transition costs of economic reforms
Political		Riots	Political default on social programs Coup d'état
Environmental		Pollution Deforestation Nuclear disaster	

Source : Kanbur, R., *et al.* (2000)

ANNEXE 8. QUELQUES ASPECTS DES PARCOURS DES PARCOURS DES TRAVAILLEURS INTERROGES

Tableau A.4. Age d'entrée dans la vie active (années)

Catégorie actuelle	Age moyen lors de l'enquête	Age moyen de fin de scolarité/début d'activité
Apprentis explicites	20	14,5
<i>filles (n=47)</i>	20	14,6
<i>garçons (n=15)</i>	19,2	14,3
Travailleurs rémunérés	25,5	14
Travailleurs non rémun.	20	13
<i>filles (n=16)</i>	18,5	12,7
<i>garçons (n=29)</i>	21	13

Tableau A.5. Durées moyennes des trajectoires mesurées et part du chômage (années)

Catégorie actuelle	Durée de la trajectoire	dont chômage
Apprentis explicites	5,3	1,2
<i>filles (n=47)</i>	5,5	1,5
<i>garçons (n=15)</i>	4,9	0,1
Travailleurs rémunérés	11,5	0,6
Travailleurs non rémunérés	7	0,8
<i>filles (n=16)</i>	5,8	1,1
<i>garçons (n=29)</i>	8	0,7

Tableau A.6. Nombre moyen d'étapes professionnelles connues au cours du parcours

Catégorie actuelle	Nombre d'épisodes	durée moyenne de chaque étape (années)
Apprentis explicites	2	2,4
<i>filles (n=47)</i>	2,1	2,2
<i>garçons (n=15)</i>	1,5	2,8
Travailleurs rémunérés	3	3,9
Travailleurs non rémunérés	2,3	2,4
<i>filles (n=16)</i>	2,4	2
<i>garçons (n=29)</i>	2,2	2,8

Tableau A.7. Mobilité géographique – lieu de première activité (pour cent)

Catégorie actuelle	Obs	Abidjan	Hors de Côte d'Ivoire
Apprentis explicites	62	68	11
Travailleurs rémunérés	119	37	26
Travailleurs non rémunérés	45	47	7

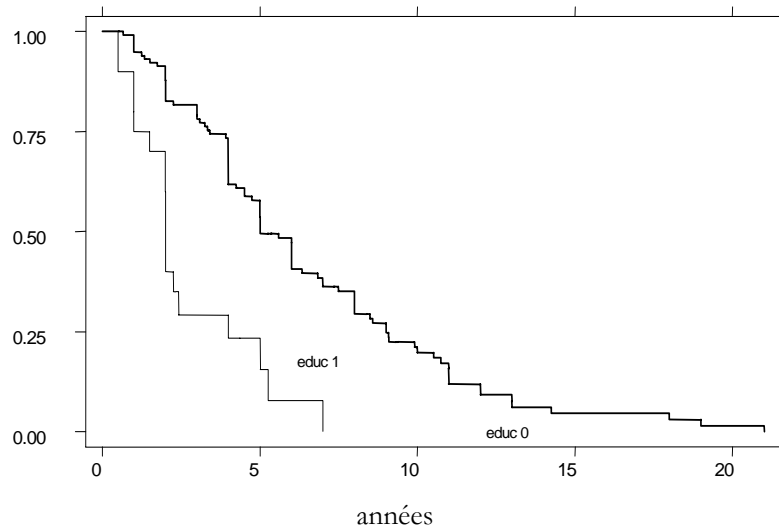
Tableau A.8. Nombre moyen de branches d'activité dans lesquelles une activité professionnelle a été exercée, sur l'ensemble du parcours, puis en moyenne par an

Catégorie actuelle	Moyenne sur la durée du parcours	Moyenne par an
Apprentis explicites	1,7	0,67
<i>filles (n=47)</i>	1,7	0,73
<i>garçons (n=15)</i>	1,8	0,46
Travailleurs rémunérés	2,3	0,38
Travailleurs non rémunérés	1,9	0,43
<i>filles (n=16)</i>	2	0,45
<i>garçons (n=29)</i>	1,9	0,41

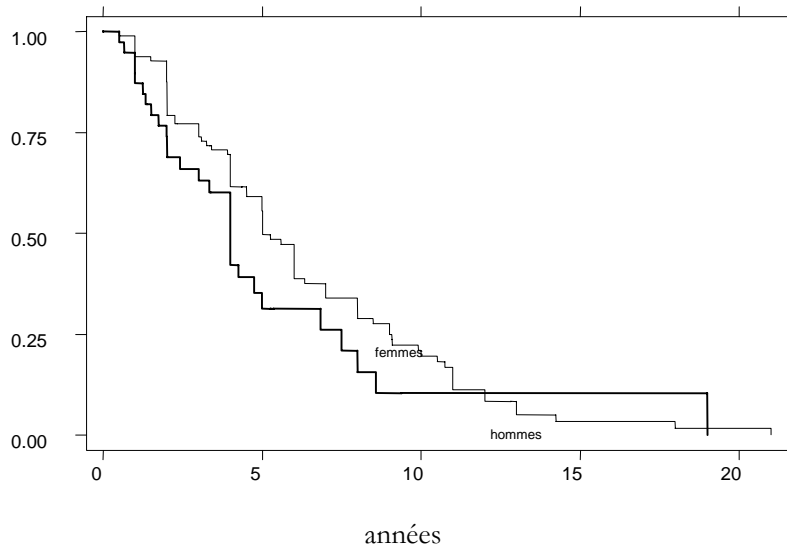
Tableau A.9. Statut professionnel final (actuel) selon statut professionnel Catégorie de départ selon la catégorie d'arrivée (pour cent)

	Apprentissage explicite	Travail rémunéré	Travail non rémunéré
Chômage	31	12	22
Apprentissage explicite	16	10	2
Travail rémunéré	6	19	2
Travail non rémunéré	44	53	69
Travail à son compte	3	6	5
Total	100	100	100

Graphe A.1. Probabilité de maintien dans le régime domestique au cours du temps selon l'éducation (estimateurs de Kaplan-Meier) – (Codification : études non commencées, coraniques, franco-arabe ou interrompues au niveau primaire : educ=0 ; études interrompues au-delà du niveau primaire : educ=1)



Graphe A.2. Probabilité de maintien dans le régime domestique au cours du temps selon le sexe (estimateurs de Kaplan-Meier)



Graphe A.3. Probabilité de maintien dans le régime domestique au cours du temps selon la nationalité (estimateurs de Kaplan-Meier)

