



**HAL**  
open science

# L'institution-travail au risque des transformations incessantes : le cas des économies chinoises et indiennes

Jean-Luc Metzger

► **To cite this version:**

Jean-Luc Metzger. L'institution-travail au risque des transformations incessantes : le cas des économies chinoises et indiennes. Les nouveaux enjeux du travail et de l'emploi, Téléq-Uqam, Aug 2007, Québec, Canada. pp. 195-238. halshs-00485852

**HAL Id: halshs-00485852**

**<https://shs.hal.science/halshs-00485852>**

Submitted on 21 May 2010

**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.

## **L'INSTITUTION-TRAVAIL AU RISQUE DES TRANSFORMATIONS INCESSANTES : LE CAS DES ECONOMIES CHINOISES ET INDIENNES**

Jean-Luc Metzger<sup>1</sup>

### **Résumé**

Cette communication vise trois objectifs liés : approfondir les réflexions menées depuis quelques années dans le cadre de la sociologie de la mondialisation ; considérer le travail comme une institution, au sens durkheimien du terme, pour en comprendre les transformations ; et mieux connaître la réalité du travail en-dehors de la Triade (Europe, Etats-Unis-Japon). Dans cette perspective, la communication comprend quatre parties. Tout d'abord, une synthèse des apports de la sociologie de la mondialisation qui fournit un cadre générique d'analyse (objet mondialisation, problématiques, niveau pertinent de recueil de matériaux). Ensuite, est proposée une interprétation contemporaine du travail comme institution : pour chacune des grandes fonctions que Durkheim avait identifiées comme caractéristiques de toute institution (intégration, codification, émancipation, régulation), un cadre d'analyse en termes de dynamiques est élaboré. Dans un troisième temps, la communication présente une manière d'articuler ces deux cadres d'analyse : comment les catégories du travail-institution peuvent-elles être mobilisées pour, simultanément, comprendre les transformations incessantes ayant cours au sein des organisations et identifier des processus de mondialisation ? Enfin, ce modèle d'analyse est confronté à des données dégagées de la littérature récente (de langues anglaise et française) concernant les sphères professionnelles de la Chine et de l'Inde, deux grands pays qui peuvent constituer une première approximation du « monde hors-OCDE ».

### **PRESENTATION**

L'intérêt de cette communication se situe à trois niveaux : comprendre l'intérêt heuristique d'une analyse en termes de mondialisation ; comprendre sociologiquement le travail dans les pays en développement, au début du XXI<sup>e</sup> siècle ; et décentrer le regard des observateurs par rapport aux conceptions dominantes sur le travail et ses évolutions.

En effet, depuis plus d'une décennie, s'imposent, de façon récurrente, les discours sur le caractère avéré et incontournable de la mondialisation. La répétition, le plus souvent non discutée et apparemment non discutable, de ces discours prend souvent la forme de menaces pesant sur l'emploi et sur l'autonomie des décideurs politiques, au point qu'une seule attitude semble envisageable : s'adapter plus vite que les autres (pays, régions, villes, écoles ou entreprises) en adoptant des mesures de dérégulation des économies, des systèmes de protection sociale, voire du droit du travail. Parallèlement, les délocalisations vers des pays aux coûts de main d'œuvre plus bas sont présentées, d'une part, comme le résultat inévitable de la globalisation financière et de l'ouverture accrue des marchés, et d'autre part, comme responsables du fort taux de chômage dans certains pays développés. Enfin, de nombreux observateurs mettent au centre de l'analyse l'importance des effets de l'utilisation professionnelle des TIC (notamment, sur l'effacement des frontières entre travail et hors-travail, sur la possibilité de multiplier les formes de télé-activité, sans oublier le support à la reconfiguration des entreprises – organisations en réseaux, sous-traitances imbriquées – et à leur coordination gestionnaire dans une perspective globale).

---

<sup>1</sup> Sociologue, chercheur à France Télécom Recherche et Développement, associé au LISE (CNAM-CNRS).

Dans ce contexte, certains annoncent la fin du travail. Tandis que d'autres, au contraire, vont souligner que les emplois délocalisés – considérés comme faiblement qualifiés – sont remplacés, dans les pays développés par de nouveaux emplois, souvent plus qualifiés. Il est aussi possible de montrer que, dans certains secteurs, mêmes les emplois qualifiés (chercheurs, radiologues, comptables, etc.) peuvent être délocalisés et donc, standardisés.

Pour apporter une réponse satisfaisante, il faudrait, plus qu'autrefois, être capable de préciser quel est le nombre des emplois, de chaque niveau de qualification, à l'échelle mondiale. Ce qui nécessiterait de disposer de données fiables portant, non seulement sur les travailleurs des secteurs « formels » (salariés disposant de conventions collectives), mais également de ceux des secteurs informels. Plus généralement, pour toutes les questions qui touchent au travail (et qui débordent donc la seule dimension quantitative de l'emploi), il semble nécessaire d'adopter une perspective transnationale, idéalement mondiale. Qui plus est, les connaissances portant sur d'autres aires géographiques peuvent apporter de nombreux autres avantages : éviter les ethnocentrismes, s'enrichir de perspectives sociologiques potentiellement différentes, dénaturiser les nouvelles évidences.

Il apparaît dès lors indispensable d'élaborer un cadre général pour comprendre, sous un angle proprement sociologique, les évolutions du travail dans le monde, et plus précisément, des « grands pays hors OCDE », correspondant à la partie du monde qui est sans doute la moins connue dans les sous-disciplines s'intéressant au travail, la moins médiatisée également en-dehors du cercle des spécialistes des zones géographiques concernées. Dans cette perspective, nous allons chercher à apprécier : 1°) si une analyse des transformations du travail à l'échelle mondiale gagne à être traduite en termes d'évolution des fonctions institutionnelles du travail pour les grands pays hors-OCDE : 2°) et si cette perspective, à son tour, gagne à être inscrite dans une sociologie de la mondialisation.

Pour exposer tous ces aspects, rappelons les principaux acquis de la sociologie de la mondialisation.

## **APPORTS METHODOLOGIQUES ET CONCEPTUELS DE LA SOCIOLOGIE DE LA MONDIALISATION**

Dans une série d'ouvrages, nous avons tenté de faire une première synthèse des études et publications disponibles, essentiellement en langue française, sur le thème de la mondialisation<sup>2</sup>. Nous avons également cherché à ouvrir la voie à une conception proprement sociologique de cet objet, tout en dégagant certains cadres de problématiques. Ce sont les principaux acquis de ces réflexions, que nous explicitons ci-dessous.

### **Un questionnement de la sociologie « classique »**

Commençons par rappeler que la société-monde a constitué l'horizon de la démarche originelle de la sociologie<sup>3</sup>. En effet, les fondateurs de l'Ecole française de sociologie (E. Durkheim et ses successeurs) ont souvent procédé, pour rendre compte des phénomènes sociaux, à des analyses comparatives, tant entre différentes sociétés contemporaines, qu'entre sociétés appartenant à des époques différentes. Cherchant à identifier les caractères communs à plusieurs groupements humains, ils situaient l'universel dans la propension des sociétés, au fur et à mesure de leur développement, à connaître une division interne des activités et de l'organisation, ainsi que dans la nécessité de compenser le manque de solidarité qui en résulte. Au-delà de son infinie diversité, le social dans sa totalité était considéré, a priori, comme décomposable en éléments simples (les structures, les formes), classables en des catégories

<sup>2</sup> Martin, Metzger et Pierre (2003, 2005 et 2006), Metzger (2003), Metzger et Pierre (2003).

<sup>3</sup> Pour une démonstration plus détaillée, nous renvoyons à Martin, Metzger et Pierre, 2003, le chapitre 1.

universelles (la famille, la hiérarchie, la religion, la solidarité, le pouvoir légitime, etc.). M. Mauss (1969) a apporté sa contribution à l'identification de l'objet-monde, par une réflexion sur les thèmes de la nation, des nationalités et de l'internationalisme. Pour lui, deux catégories d'interdépendances possédaient une capacité de contrainte structurante : les innovations scientifiques et techniques, d'une part ; et les accords juridiques internationaux, d'autre part.

En ce qui concerne les fondateurs de la sociologie allemande, rappelons que M. Weber s'est intéressé à l'internationalisation des firmes, en soulignant le rôle de l'Etat et d'un certain mode de pensée. W. Sombart aborde également le développement des entreprises modernes en termes de rationalisation.

En somme, si l'objet monde et ses transformations n'étaient pas, à proprement parler, au centre des préoccupations des fondateurs de la sociologie, ces penseurs y ont néanmoins vu une réalité limite idéale, faite de l'interdépendance croissante entre les sociétés, de l'intensification des échanges et des emprunts, non seulement économiques, mais sociaux et culturels, sous l'impulsion d'acteurs privilégiés (entrepreneurs économiques, décideurs publics, philosophes et savants, groupes de pression).

### **Définir l'objet de la sociologie de la mondialisation**

Dès lors, parler de mondialisation, renvoie bien à une certaine tradition sociologique qui nous encourage à y voir avant tout un *changement social* d'un type particulier puisqu'il concerne rien moins que *le monde*. Mais le sens que l'on donne au terme de monde varie selon les perspectives que l'on veut privilégier : il y a de fortes chances, en effet, pour que « le monde » ne signifie pas la même chose du point de vue des sciences politiques, de l'anthropologie culturelle, de l'économie ou de la géographie urbaine.

#### La notion de forme sociale pertinente

Aussi, selon l'angle sous lequel on aborde la mondialisation, faut-il prendre soin de préciser *le type d'entité* ou de *forme sociale* qui s'avère pertinent (Etats, nations, villes, continents, ères linguistiques, entreprises, individus, etc.).

On peut, par exemple, voir la mondialisation d'abord comme le résultat, provisoire, de la succession de « décisions » prises pendant plusieurs décennies par des Etats et des institutions internationales, décisions contribuant, intentionnellement, à une extension de la marchandisation des activités sociales, ainsi qu'à un accroissement des échanges internationaux. Dans cette perspective, les entités pertinentes sont les dirigeants (des Etats, des institutions internationales, des firmes transnationales) et l'analyse porte tout autant sur la genèse de ces décisions convergentes que sur leurs effets qui ne se cantonnent pas aux seuls champs économiques et financiers.

On peut, autre exemple, considérer la mondialisation comme le résultat de transformations dans les processus de régulation entre dirigeants (salariés) des firmes, employés et actionnaires. La forme sociale pertinente sera alors sans doute le niveau des organisations. Mais on peut trouver des problématiques pour l'étude desquelles le niveau pertinent sera le territoire, la ville ou encore le *cluster* (ces configurations locales d'entreprises intervenant dans un même secteur d'activité ou « complexes d'activités géographiquement concentrées », Faure et *alii*, 2005).

#### Les deux objets-types (ou processus-types)

Plus généralement, il nous apparaît alors que la sociologie de la mondialisation possède deux objets-types :

- soit, l'on cherche à identifier, puis à expliquer, des processus sociaux communs à (presque) tous les pays du monde (ou plus précisément, commun à toutes les *entités pertinentes* ou *formes sociales pertinentes*) et qui « vont dans le même sens », c'est-à-

dire qui traduisent une évolution commune, laissant penser que l'on tend vers une uniformisation (par exemple, la proportion de femmes dirigeant les plus grandes entreprises évolue-t-elle de la même manière dans tous les pays et si oui, pourquoi ?) ;

- soit, l'on désigne par là des phénomènes sociaux qui se présentent d'emblée comme mondiaux (qui touchent – presque - toutes les entités pertinentes du monde) et, sans doute, résultent eux-mêmes de processus de mondialisation préalables. Dans cette perspective, on peut retenir, sous réserve de démontrer leur caractère proprement planétaire, les institutions internationales (ONU, FMI, BM, BIT, OMC, ISO), les mouvements altermondialistes, les firmes transnationales dites globales, le terrorisme mondial, mais aussi le climat (dont on sait qu'il est influencé par les activités humaines), etc.

Pour mieux caractériser ces deux objets-types, on peut établir des indicateurs de degré de mondialisation, pour apprécier la proportion des entités que le phénomène de convergence concerne ou la proportion des entités sur lesquelles les phénomènes d'emblée mondiaux agissent.

### **Fixer un cadre de problématiques**

Il est également possible de définir le cadre général que devraient respecter les problématiques portant sur ces objets-types.

#### Identifier des processus de mondialisation/dé-mondialisation

A propos des *processus sociaux évoluant de façon convergente*, l'idée est de procéder à des comparaisons internationales sur plusieurs années et plus précisément de *comparer des évolutions*.

Ces comparaisons peuvent porter aussi bien sur des caractéristiques propres aux entités pertinentes (pourcentage d'individus ne possédant pas d'accès à l'eau potable) qu'aux relations entretenues entre entités (flux migratoires, commerciaux, financiers, guerriers). Cette façon de faire peut mettre en évidence aussi bien des convergences (partielles ou totales) que des divergences. Et si l'on constate qu'il y a convergence pour un sous-ensemble d'entités, on pourra parler de « globalisation », terme qui porte l'idée d'intégration et de généralisation (par pays, secteurs, genres, problématiques, etc.).

Mais ce n'est qu'un constat. La problématisation peut alors commencer. Il va s'agir de se demander, entité par entité, à quoi lier ce constat (quelles "causes" proches et lointaines, quels acteurs responsables, quelles décisions, avec quelles intentions). Cela peut consister, par exemple, à expliquer pourquoi des décisions prises par des régimes très différents, voire radicalement opposés, sont si semblables (« conversion » des socio-démocrates, des socialistes, voire des communistes chinois puis russes, au libéralisme économique).

Puis, on cherchera à identifier les conséquences, locales, nationales, supranationales et mondiales, de ces processus (notamment, risque de fragmentation ultérieur, ou au contraire de totalitarisme). Par exemple, on peut chercher dans quelle mesure le processus gagne une certaine autonomie et agit en retour comme une réalité en surplomb (l'éventuel accroissement de la proportion des femmes aux plus hautes positions de pouvoir dans les entreprises favorise-t-il une amélioration des conditions de travail des ouvrières, et plus généralement l'égalité au travail entre les genres ?).

#### Identifier des phénomènes d'emblée mondiaux

A propos des *phénomènes d'emblée mondiaux*, c'est-à-dire concernant (presque) toutes les entités pertinentes de la planète, il est nécessaire d'apprécier l'extension réelle du phénomène, c'est-à-dire de procéder à un recensement exhaustif de ses composantes (par exemple, origine

nationale des membres d'une organisation qui se dit mondiale ; ou encore, recensement de tous les sites d'implantation d'une firme prétendue globale ; il faut également préciser le rôle des différents acteurs nationaux, leur accès aux décisions structurantes, les compétences à remplir, les critères d'entrée dans l'entité mondiale, etc.).

Ce qui revient à en analyser la structure et le mode de fonctionnement, à montrer l'éventuelle émergence d'une identité propre indépendante des cultures locales (dans quelle mesure les fonctionnaires et les soldats de l'ONU voient-ils se modifier leur appartenance nationale originelle ?).

Et enfin, on se demandera comment l'entité ou le phénomène mondial agit sur les sociétés nationales comme une réalité en surplomb, déterritorialisée et comment elle s'articule avec d'autres phénomènes d'émblée mondiaux, comme les mouvements altermondialistes, les ONG dites mondiales et les organisations internationales.

#### La mondialisation comme articulation entre processus de mondialisation et phénomènes d'émblée mondiaux

S'ils sont distincts, ces deux types d'objet ne sont bien sûr pas sans interférer : par exemple, on peut chercher à comprendre dans quelle mesure la commune aggravation des inégalités dans les pays développés (dimension processuelle) résulte de l'action des marchés financiers mondiaux (dimension mondiale)<sup>4</sup>.

Et par construction, ce que l'on appelle *la* mondialisation désigne alors l'ensemble constitué : d'une part, des processus avérés de mondialisation (il existe plusieurs mondialisations partielles) ; d'autre part, des phénomènes d'émblée mondiaux ; et enfin, de l'interaction entre ces composantes. Dans cette perspective, nous pouvons dire que la mondialisation s'apparente à un phénomène social total, au sens qu'en donne M. Mauss.

Cette façon de proposer un fondement à la sociologie de la mondialisation permet d'identifier des processus de mondialisations partielles (phénomène, dimension, nombre de pays concernés, par exemple) et des processus de *dé*-mondialisation (les comparaisons entre pays montrent, non de la convergence, mais de la divergence). C'est ici, une manière de situer les entités du monde exclues des échanges internationaux (ce peut être aussi bien un continent, un pays, qu'une ville ou un quartier au sein d'un pays, d'une ville "connectée") et d'appeler à l'explication de ce phénomène d'exclusion (choix, conséquence non souhaitée des décisions de quels acteurs).

#### **Le travail dans les grands pays « hors-OCDE » : un impensé ?**

Un autre résultat important<sup>5</sup> consiste à souligner que les recherches portant sur le travail dans les organisations et plus généralement dans les secteurs d'activité des Grands pays n'appartenant pas à la Triade (États-Unis, Europe, Japon) n'a pas donné lieu à des publications dans les revues francophones ou anglophones généralistes ou spécialisées sur le travail.

Certes, des informations existent concernant le marché du travail, les différentes formes de travail informel, ainsi que les stratégies d'accès aux positions de dirigeants d'entreprises (où souvent dominant des analyses en termes de réseaux sociaux et de capital social). Mais, en ce qui concerne les modes d'organisation du travail, les identités professionnelles, les modalités d'appropriation des changements technologiques, les conflits sociaux, les modes de négociation, les relations hiérarchiques, les dispositifs de gestion, etc., nous ne disposons pas, en première analyse, de données systématiques, d'analyses sociologiques.

---

<sup>4</sup> C'est ce qu'étudient, par exemple, Alderson et Nielsen, 2002.

<sup>5</sup> Pour plus de détails, voir Martin, Metzger et Pierre (2005).

Pourtant, il nous semble qu'il n'est pas sans intérêt pour la recherche en sciences sociales, d'apprécier dans quelle mesure les transformations de ces quinze à vingt dernières années dans la sphère professionnelle ont significativement remis en cause (et dans quel sens) toute ou partie des dimensions liées au travail dans les organisations d'un ensemble de pays représentant plus des deux-tiers de la population mondiale. Nous proposons, provisoirement, d'appeler cet ensemble *les pays « hors-OCDE »*.

## **LE TRAVAIL COMME INSTITUTION : UN CADRE D'ANALYSE**

### **Présentation**

Compte tenu de ces réflexions, il semble important de défricher les conditions d'une *étude sociologique des évolutions du travail dans le monde*. Ce qui implique, comme nous l'avons indiqué plus haut, deux facettes :

- d'une part, grâce aux réflexions sur la mondialisation, de prendre conscience de l'intérêt de connaître *aussi* les mondes sociaux du travail situés dans des aires géographiques peu étudiées ou tout au moins peu médiatisées dans le champ académique francophone (et, bien entendu, de considérer ces mondes sociaux en adoptant une posture sociologique) ;

- et d'autre part, de tester la pertinence d'une analyse du travail en termes de mondialisation, c'est-à-dire en termes d'identification soit des processus de convergence/divergence à propos du travail, soit de phénomènes d'emblée globaux.

A cette fin, nous proposons d'élaborer une problématique sociologique de cadrage autour de *la dimension institutionnelle* du travail.

### **La notion de travail institution au sens durkheimien**

Plus précisément, il convient tout d'abord de préciser que nous allons nous inscrire dans la perspective ouverte par la sociologie du travail française (Friedmann, Naville) en rappelant quelles sont, pour nous, ses principaux apports vis-à-vis de notre objet. Tout d'abord, plutôt que de se centrer sur la seule étude de situations empiriques (étape néanmoins nécessaire), ce courant a insisté sur l'importance de raisonner, d'une part, en termes de transformations récurrente du travail et, d'autre part, plutôt que de privilégier un aspect particulier de l'activité professionnelle, il a montré l'importance de tenir un ensemble complexe de dimensions. C'est pourquoi, la compréhension des situations professionnelles doit être envisagée sous l'angle de l'étude des articulations entre mondes sociaux (concept incluant les dimensions identitaires, cognitives, d'association et de rapports de pouvoir) d'une part, et changements technico-organisationnels, d'autre part. Ce qui permet de ne pas découpler ces deux aspects et de ne pas se contenter de raisonner en termes d'impacts.

Par ailleurs, il est possible de classer la riche palette de grilles d'analyse de la sociologie du travail selon quatre axes, quatre dimensions particulièrement structurantes de la rationalisation contemporaine :

- l'axe des *rapports de domination*. Plusieurs auteurs soulignent le caractère central du contrôle de la conception et de la mise en œuvre des changements techniques dans les rapports de domination au sein des organisations. En particulier, l'inscription des rapports sociaux de production dans les logiciels et l'architecture informatique constitue une nouvelle forme de légitimation de la domination. Mais d'autres auteurs, à partir des mêmes éléments empiriques, privilégient la mise en évidence de pratiques de contournements des contrôles, parfois dans une visée d'innovation sociale. Tous, néanmoins, mettent en évidence la complexité de l'articulation entre changements et domination, notamment du fait qu'une partie

des salariés non dirigeants s'appuient sur les opportunités associées aux nouveaux contextes technologiques (et organisationnels) pour occuper des positions de pouvoir, quitte, par usure, à se retirer du jeu ;

- l'axe de la *rationalisation de la coordination, du lien social*. Qu'ils mettent en évidence la flexibilité quantitative ou la flexibilité qualitative, les auteurs soulignent le levier organisationnel que procurent aux dirigeants et aux gestionnaires les changements techniques dans leur volonté de reconfigurer les collectifs. D'autres travaux soulignent, symétriquement, la capacité de certains groupes de professionnels à s'appuyer sur les mêmes dispositifs pour inventer de nouvelles pratiques, ou raviver des valeurs culturelles ;

- l'axe de la *rationalisation axiologique* (ou de la rationalisation de la mobilisation). Beaucoup d'auteurs s'interrogent sur le degré et le sens de l'autonomie au travail. Certes, elle paraît, ici ou là, correspondre à une certaine capacité à agir comme un sujet, à s'approprier son expérience. Mais n'est-ce pas là une ruse du management ? Ne doit-on pas s'intéresser aux vagues successives de rationalisation qui chaque fois déstabilisent les marges d'autonomie ? Plusieurs auteurs en effet soulignent symétriquement la capacité des directions à reprendre la main en contournant les contournements, notamment, grâce aux résultats instrumentalisés des sciences sociales ;

- l'axe de la *rationalisation des connaissances*. Reprenant le débat autour de la qualification/re-qualification liée au changement technologique, de la remise en cause des qualifications acquises par l'introduction de la logique compétence, et soulignant combien l'utilisation des TIC vient relancer le projet de rationaliser la gestion des connaissances (*knowledge management*, entreprise apprenante, communautés de pratiques), la plupart des auteurs soulignent combien ces pratiques participent d'une individualisation croissante des relations de travail, avec ce que cela implique dans la reproduction des inégalités face à la maîtrise des dispositifs techniques. La question de la reconnaissance des savoirs et savoir-faire autour de l'utilisation de la technique dans des contextes caractérisés par la distance et la désynchronisation est également centrale.

On peut inscrire plus généralement ces résultats dans le cadre d'analyse qu'a proposé M. Lallement (2003a), en s'intéressant au travail dans les SSII et les *start up* de la « nouvelle économie ». L'auteur s'appuie en effet sur la conception durkheimienne des institutions (l'institution est ici le travail) : « Durkheim assigne quatre fonctions majeures aux institutions : *l'intégration* (articulation entre individu et société), *la régulation* (production de règles qui régissent la vie sociale), *l'émancipation* (affirmation de la personnalité individuelle) et, enfin, *la codification* (construction de nos catégories de l'entendement) » (pp. 13 et 53-57).

En faisant ainsi se rapprocher les perspectives de la sociologie du travail et de l'analyse institutionnelle, nous soulignons combien l'économique est encastré dans le social et, symétriquement, combien les chamboulements dont il est l'objet (changements technico-organisationnels), à la fois reflètent des évolutions sociales et peuvent être eux-mêmes sources de modifications des rapports sociaux (transformations des mondes sociaux du travail).

Ceci étant, il nous reste à rendre opérationnelle les quatre fonctions de la catégorie du travail-institution. Pour ce faire, nous résumons ici les principaux résultats d'un travail en cours (Metzger, 2007).

### **La dynamique des capacités d'inscription dans un collectif**

A la fonction d'*intégration*, nous proposons de faire correspondre une *dynamique des capacités d'inscription dans un collectif*, dynamique que l'on peut, dans un souci d'opérationnalité, envisager comme comprise dans un "intervalle" allant de la déliaison à la communauté, en passant par des étapes intermédiaires comme le réseau social.



### La déliaison ou la collection anomique

Cette catégorie permet de rendre compte des relations qui peuvent exister entre individus ne se connaissant pas et participant, pour la première fois, à une activité commune ou bien encore elle peut caractériser un processus de délitement de collectifs précédemment organisés. On peut alors assimiler le collectif qu'ils ne forment pas encore (ou qu'ils ne formeront plus) à une simple liste, à une collection d'individus dont les relations sont a priori, réduites au strict minimum. Elle peut également désigner ce qui résulte du choix de se retirer de la régulation dominante et de se fixer ses propres règles.

### Le réseau stratégique

Ce dernier correspondra aux collectifs au sein desquels les interactions se répètent, possèdent une certaine durée, tout en conservant une souplesse de constitution (on entre et on sort aisément du réseau), une absence (ou une faiblesse) de hiérarchie et, du fait que l'engagement des membres est limité aux objets de l'échange, sans grand investissement affectif. De plus, les membres échangent dans une perspective essentiellement intéressée, stratégique : la participation au réseau est d'abord un moyen d'acquérir des ressources, d'atteindre un but. En ce sens, le réseau stratégique peut être considéré comme la première étape vers la constitution d'un capital social.

### Le réseau de soutien

Ce dernier correspond à un moment intermédiaire dans la dynamique (genèse ou délitement) des collectifs. Ce type de collectif est caractérisé par des dimensions affectives non négligeable (tout le monde n'interagit pas avec tout le monde, des cooptations affinitaires apparaissent), la recherche de l'intérêt individuel (réseau stratégique) se double d'entraide sans exigence systématique de réciprocité, les membres consacrent un temps plus important aux échanges au sein de ce collectif, tandis que l'organisation interne du groupe n'est ni stabilisée ni formalisée (le contrôle des échanges existe mais fluctue).

### La communauté de professionnels

Le collectif, composé d'individus appartenant ou non au même métier, se dote de normes s'imposant à tous à la manière d'une déontologie, des règles contraignantes portant sur les exigences de compétences (formation), d'affectation, de fermeture de marché du travail, etc. et se donne les moyens de les faire appliquer. C'est ici souligner l'importance de l'organisation hiérarchique, des règles d'inclusion et d'exclusion de la communauté, qui la rendent plus stable que le réseau. Mais la simple adhésion de principe aux règles de la communauté ne suffit pas : il faut en outre montrer une certaine implication et accepter de consacrer du temps et des ressources (payer de sa personne) pour le fonctionnement même du collectif. La perpétuation de la communauté devient une fin en soi.

## **Les quatre moments clés de la dynamique des apprentissages**

A la fonction de *codification*, je fais correspondre la *dynamique des capacités d'apprentissage*, dynamique que l'on peut, là également dans un souci d'opérationnalité, poser comme inscrite entre la déqualification et l'expertise, en passant par des étapes intermédiaires comme la perte et/ou l'absence d'apprentissage.

### L'apprentissage individuel en organisation

Les apprentissages individuels, ces *processus cognitifs* de réorganisation de schèmes déjà acquis, dépendent d'aspects affectifs (par rapport aux savoirs, aux enseignants/imités, à leurs méthodes), mais aussi de l'identification, par le sujet apprenant, d'un sens à son effort cognitif. Ces apprentissages ne fonctionnent pas "à vide" : ils sont liés aux contenus, à leur diversité.

Dans cette perspective, il y a lieu de distinguer : un premier niveau de contenu correspondant aux savoirs et savoir-faire spécifiques à un ensemble de dispositifs, de règles, d'un poste dans une organisation ; un second niveau portant sur les principes génériques ou implicites permettant d'expliquer le fonctionnement des dispositifs techniques, juridiques, organisationnels, de se situer dans un tout plus vaste ; dans ces deux niveaux, se distinguent des savoirs pérennes, et des savoirs éphémères.

#### L'apprentissage collectif en organisation

L'apprentissage collectif est le processus permettant d'acquérir des compétences collectives, celles-ci comprenant deux dimensions : la capacité à réguler le collectif, de manière à favoriser les apprentissages individuels ; et les compétences détenues collectivement (connaissances partagées, complémentaires, localement adaptées). Pour ces dernières, le contrôle de l'élaboration et de la transmission de connaissances non substituables constitue un enjeu collectif, notamment face au changement technico-organisationnel. C'est ici souligner la dimension proprement stratégique de ces processus.

#### Le dysapprentissage individuel en organisation : caractéristiques et conditions

Permet de tenir compte du fait qu'il peut y avoir un échec d'apprentissage. Il désigne aussi bien la difficulté à acquérir de nouvelles connaissances, à accéder au niveau pertinent d'apprentissage, que la difficulté à demeurer à un certain niveau, ainsi que le fait de perdre des connaissances. Il résulte de facteurs dépendant aussi bien de la spécificité des dispositions antérieurement acquises par l'individu, que des décisions prises dans l'organisation (manque de reconnaissance des efforts cognitifs déjà consentis ; déstabilisation des collectifs professionnels compétents et/ou mise en compétition des individus débouchant sur une perte de solidarité ; situations professionnelles présentant des exigences psychologiques limitées et n'offrant guère de latitude de décision).

#### Dysapprentissage collectif

De façon complémentaire, on peut chercher à caractériser les effets de transformations technico-organisationnelles sur les capacités de régulation collectives, ainsi que sur la capacité à élaborer des savoirs partagés. Le mouvement d'apprentissage collectif a toutes les chances d'être conflictuel et leur équilibrage toujours provisoire n'en sera que plus sensible aux processus de transformation volontaire des organisations. Ces derniers peuvent accentuer des rivalités, fournir des opportunités dont ne peuvent se saisir qu'une fraction des membres d'un collectif ou au contraire, renforcer les solidarités. Mais un tel renforcement ne débouche pas nécessairement sur une évolution des compétences collectives, puisque certains éléments de l'ancienne régulation (valeurs, normes, intérêts, connaissances, etc.) peuvent s'y opposer. Par ailleurs, la perte d'apprentissages collectifs constitue un objectif dans la lutte contre l'insubstituabilité des connaissances.

### **Les quatre stades caractéristiques de l'agir autonome**

A la fonction d'*émancipation*, je fais correspondre la dynamique des capacités d'*agir de façon autonome*, que l'on peut considérer comme comprise dans un éventail de possibilités s'étendant de la dépendance à l'indépendance en passant par l'autonomie.

#### L'indépendance

Correspondant à un degré maximum de capacité d'agir, l'indépendance renvoie à la possibilité idéale de « faire de sa vie une création durable ». La capacité d'auto-institution y est très importante, bénéficiant des transformations technico-organisationnelles. Elle caractérise des individus et des collectifs porteurs de projets professionnels largement

indépendants des entreprises, ayant acquis une reconnaissance suffisamment importante (réputation) pour être en mesure d'octroyer/entraver la reconnaissance (éventuellement institutionnelle) des autres. La créativité peut d'autant plus aisément se déployer qu'elle s'appuie sur le contrôle du changement, lequel s'articule au projet professionnel (auto-institution) et à la trame des valeurs. De plus, l'indépendance gagne à la possession de capacités cognitives, de compétences relatives au système technico-organisationnel, d'une appétence maîtrisée, de cursus scolaires longs et/ou d'une pratique prolongée de l'expérimentation.

#### L'autonomie

C'est un degré intermédiaire : l'individu (ou le collectif) rencontre plus de limite dans sa volonté de faire reconnaître son identité, ses compétences spécifiques, son projet. Le projet professionnel demeure porteur, mais, notamment du fait de la plus grande dépendance vis-à-vis d'une organisation (reconnaissance institutionnelle avec faible qualification) ou d'un type de poste, mais également du fait de la faiblesse du contrôle sur le changement technico-organisationnel, la capacité d'agir au sens fort est déjà plus restreinte. L'appartenance à un collectif pérenne et structuré, permettant éventuellement l'accès à des ressources pertinentes, peut être un tremplin pour agir de façon plus indépendante, notamment par le biais d'inventions, d'initiatives qui sont assez souvent l'objet de reconnaissance par les pairs et l'institution. Symétriquement, si l'appui d'un tel collectif vient à manquer, si les dispositions cognitives sont insuffisantes, une série de transformations technico-organisationnelles peut conduire à une posture de résignation.

#### La résignation

Celle-ci se caractérise par une faible capacité d'auto-institution : un projet professionnel peu adapté au contexte, ou trop lié à un type de poste, ou encore trop dépendant d'une entreprise particulière, par les expériences tronquées auxquelles il permet d'accéder, empêche l'accumulation de ressources et l'adaptation des dispositions acquises, tout particulièrement dans un contexte de changement permanent. Des initiatives peuvent avoir lieu, mais elles n'ont pas l'ampleur suffisante pour résister au prochain train de transformation (l'adaptation au changement est précaire, sans cesse remise en cause). Le manque de capacités cognitives renforce ce processus en réduisant la maîtrise globale du système technico-organisationnel. La capacité à s'opposer collectivement peut permettre d'accéder, de façon sans doute fragile, à une posture plus autonome, notamment pour faire reconnaître, à défaut d'une capacité d'autoréalisation, un minimum de respect.

#### La dépendance au travail

Ce terme désigne un stade où la dissymétrie des capacités d'agir est la plus marquée, l'individu dépendant fortement du soutien, de l'entraide, des autres sans pouvoir le leur rendre ou sans pouvoir négocier sa coopération. A ce stade, les projets de réalisation professionnelle sont très réduits, la projection dans l'avenir abolie, les capacités d'initiative peu valorisées : en un mot, l'exécution de tâches a du mal à s'inscrire dans une action qui aurait du sens (pour les individus et les collectifs). La reconnaissance est ici soit inexistante (on ignore la spécificité de la personne ou du collectif, ou on la traite de façon stigmatisante), soit trop liée à une entreprise particulière ou un type de poste (la fermeture de l'établissement, la suppression ou l'externalisation du type de poste réduit fortement les capacités d'agir).

### **Les quatre types de domination**

A la fonction de *régulation*, je fais correspondre la dynamique des capacités de domination, que l'on peut définir comme l'articulation entre les trois autres dynamiques et

définissant ainsi un spectre de possibilités allant de l'exclusion à la capacité d'être un auteur, en passant par la résignation et la possibilité d'être un acteur.

### L'instauration

Ce moment renvoie à la capacité la plus élevée d'agir sur l'action des autres de façon la plus durable (pérennité) et la plus étendue (en nombre de personnes ainsi conduites et en durée). Cette façon d'interpréter l'instauration intègre simultanément la détention des capitaux les plus pertinents, mais également la pratique de l'expérimentation, résultant de la maîtrise du changement technico-organisationnel répété. L'accès à cette maîtrise requiert des ressources inégalement réparties et, symétriquement, peut, par sa mise en œuvre, renforcer cette inégalité, grâce aux possibilités d'évaluer le degré de mise en œuvre, ainsi que ses effets (réflexivité des instaurateurs). L'instauration, dans sa forme « radicale », concerne des collectifs de type communautaire, inscrits dans des dynamiques d'apprentissage collectif et d'indépendance. On peut également identifier une instauration "modérée" correspondant à un mixte d'autonomie, d'appartenance à une communauté de professionnels et d'inscription dans une dynamique d'apprentissage collectif. Le fait d'occuper une position d'instauration constitue alors un des éléments expliquant la décision de changer le travail.

### L'auxiliariat

Cet idéaltype renvoie à la figure de l'acteur, mais d'un acteur au sens théâtral ou cinématographique du terme. L'auxiliaire ne joue pas n'importe quel texte : il s'agit d'un projet de changement, d'une réforme, de l'introduction d'un nouveau dispositif qu'il faut mettre en œuvre, selon des modalités, un calendrier, en grande partie déjà pré-cadrés. Ce que l'on va demander, bien souvent, aux auxiliaires, c'est de s'investir dans l'identification de modalités fines rendant l'expérimentation réussie. Les auxiliaires sont le plus souvent dans une trajectoire d'ascension et n'hésiteront pas à instrumentaliser leurs collègues, si cela est nécessaire comme signe d'allégeance pour consolider leurs atouts. Idéalement, l'auxiliariat correspond à la composition de collectifs réticulaires, de processus d'apprentissages individuels et d'autonomisation. Des formes modérées peuvent être envisagées, associant collectifs réticulaires, apprentissages individuels et résignation ou désapprentissage individuels et autonomie.

### L'assujettissement

On peut alors définir l'assujettissement comme ce moment, dans la dynamique des capacités de domination, caractérisé par l'exécution des ordres, quitte à ce que cela nécessite de mobiliser une partie d'initiatives pour rendre opérationnelles les règles et les instructions localement. Dans notre perspective, l'assujettissement désigne le fait de mettre en œuvre les instructions de changement sans chercher ni à faire de zèle, ni à se poser de question de principe (pas d'état d'âme, quel que soit le sentiment que provoque l'idée de changement). L'assujettissement « pur » ou « radical », essentiellement subi, correspond à la composition : réseau stratégique, dysapprentissage individuel et résignation. Il peut éventuellement être choisi, si l'individu est dans un mouvement de sortie de l'exclusion. Ou bien encore, si l'individu jusqu'ici auxiliaire, suite à un nouveau round d'expérimentations, décide de se mettre en retrait.

### L'exclusion

L'exclusion (qui peut être plus ou moins radicale) résulte de l'accumulation, durable, des positions les plus défavorables dans chacune des dynamiques. Dans sa forme radicale, elle peut désigner le processus par lequel des individus sont exclus du marché du travail et, qu'ils s'investissent ou non dans des efforts visant leur employabilité, demeurent sans emploi. Dans

ce cas, la déliaison subie se cumule avec l'impossibilité à entrer dans un processus d'apprentissage pérenne, et ne permet pas (ou plus, à partir d'un certain de degré de répétition des transformations) de sortir de la dépendance. Sous une forme plus modérée, l'exclusion combine déliaison subie, dysapprentissage collectif et dépendance.

## **ANALYSER LE TRAVAIL DANS UNE PERSPECTIVE GLOBALE**

Il nous reste à mobiliser simultanément les résultats méthodologiques propres à la sociologie de la mondialisation et le cadre d'analyse du travail-institution pour comprendre les transformations incessantes ayant cours au sein des organisations. Dans ce sens, nous pouvons chercher à identifier s'il existe une convergence parmi les évolutions que connaissent les mondes sociaux du travail à l'échelle planétaire. Cela revient à s'interroger sur l'existence d'évolutions convergentes, dans les différentes aires géographiques, évolutions concernant les capacités des travailleurs à s'inscrire (ou non) dans les quatre dynamiques associées à toute institution. Pour ébaucher une première réponse, nous allons nous limiter à une revue de littérature portant sur les deux pays en développement les plus importants que sont la Chine et l'Inde, représentant au moins 2 milliards 300 millions d'habitants.

## **LE TRAVAIL DANS LES GRANDS PAYS HORS-OCDE : LE CAS DE LA CHINE ET DE L'INDE**

### **Présentation**

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la plupart des articles, chapitres ou livres consacrés à ces deux pays en développement n'abordent que marginalement le contenu même du travail dans les organisations. Les thèmes les plus proches des questions du travail concernent les effets de l'internationalisation et de la libéralisation des échanges sur :

- la dimension macro-économique des restructurations de l'appareil de production (licenciements massifs) ;
- l'emploi, l'accès aux marchés du travail formel et informel, l'ampleur du chômage urbain (Gu, 2003 ; Parry, 1999), les modes d'accès à l'emploi avec un intérêt soutenu accordé à l'importance relative des capitaux scolaires et relationnels ;
- sur les revenus (salaires, avantages en nature, primes, etc.) ;
- les remises en cause des systèmes de protection sociale et le mode d'appropriation du capital familial, ethnique, de classe, d'appartenance à un parti (Chung, 2004 ; Kiong, 2005 ; Prabhu, 2001) en pointant souvent les liens entre dirigeants politiques et dirigeants de grands groupes industriels (particulièrement pour la Chine (Fauré et *alii*, 2005 ; Peng, 2004) ;
- et les inégalités (Adamchak et *alii*, 1999 ; Hill, 2001, Zhou, 1999).

Beaucoup plus rares sont les analyses portant sur le contenu même des activités, sur le fonctionnement des firmes, leur organisation, le poids des hiérarchies, les qualifications et leur reconnaissance, sur l'importance des identités professionnelles et ethniques, le type de relations professionnelles, etc. Cette situation s'explique, en partie, par le caractère difficilement accessible des terrains<sup>6</sup> et engendre une évidence peu questionnée : connaître le

---

<sup>6</sup> Comme l'explique à propos de la Chine, A. Kernén (2004, notamment pp. 10-15) : « il ne suffit pas de parler chinois et de pouvoir voyager librement dans le pays pour pouvoir y mener aisément des recherches, (...) [surtout] lorsque l'on s'approche de l'administration. (...) Le chercheur est obligé de passer par une unité d'accueil, à savoir une université ou un institut de recherche qui l'aide à organiser des entretiens avec des

détail du travail dans les organisations du monde développé c'est connaître *le* travail. Essayons, néanmoins, d'appliquer notre cadre d'analyse à un premier ensemble de publications. Mais, auparavant, rappelons quelques éléments contextuels.

### **Développement économique ou accélération des inégalités ?**

Les dirigeants de la Chine, comme ceux de l'Inde, ont initié un changement de conception globale des rapports entre Etat et économie. Dans les deux cas, il a été question de passer d'une économie dirigée, fermée (Chine) ou protégée (Inde), à une administration décentralisée et à une économie de marché plus ouverte, l'adhésion à l'OMC constituant en quelque sorte la figure emblématique de cette évolution. Si les gouvernements chinois se sont engagés dans ce processus progressif dès la fin des années 1970, ceux de l'Inde ont attendu la fin des années 1980, mais tous les deux ont voulu remettre en cause, non le principe d'un interventionnisme d'Etat, mais le projet de société au service duquel cette volonté d'intervenir était envisagée. Petit à petit, non sans quelques hésitations et apparents revirements, les deux Etats, aussi différents soient-ils par ailleurs, ont entrepris de démanteler de façon incrémentale (Inde) ou expérimentale (Chine) des pans entiers des secteurs publics (privatisation, liquidation, licenciements), d'accroître la capacité d'influence des gouvernements locaux et de favoriser l'initiative d'entrepreneurs privés. Cette privatisation et cet encouragement à l'initiative privée (plutôt nationale en Inde et étrangère en Chine) n'a pas significativement remis en cause l'existence de liens étroits entre « nouveaux » entrepreneurs et dirigeants des partis politiques au pouvoir. Cette volonté de changer s'est appuyée sur l'absence, la faiblesse ou la non application du droit du travail et de la protection sociale.

Il en est résulté une aggravation des inégalités internes, aussi bien entre régions qu'entre classes sociales, hommes et femmes, membres de différentes communautés religieuses, ethniques ou de caste (Inde). Pour les deux pays, on ne peut attribuer ces choix à la pure pression d'une réalité en surplomb que serait la globalisation. C'est plutôt cette dernière qui résulte partiellement de l'accumulation de décisions des dirigeants politiques et économiques chinois et indiens, décisions qui entraînent, sur certains points, en résonance avec les visées des institutions internationales (BM, FMI). Pour illustrer le rôle structurant joué par les décisions des Etats, on peut se référer à la persistance de mesures protectionnistes qui ont relativement mis à l'abri ces deux Etats des conséquences de la crise financière asiatique de 1997<sup>7</sup>.

#### Le cas de la Chine

A partir de 1992-3, l'accumulation des réformes de l'appareil de production chinois va se traduire, pour la grande majorité des travailleurs, par l'impossibilité croissante de trouver du travail ou de conserver leur emploi dans le secteur d'Etat. Depuis 1994, en effet, toute entreprise déficitaire peut être déclarée en faillite : l'autonomie des gestionnaires est accrue, notamment en termes de licenciement d'ouvriers d'Etat, de respect des horaires et de productivité. La fin de l'emploi permanent est consacrée par l'instauration de contrats de travail à durée réduite (un an, voire moins). Le chômage s'accroît considérablement, ainsi que la précarité et la misère. En 1997, nouveau renforcement de la politique de libéralisation de l'économie : les entreprises d'Etat peuvent, en tout ou partie, être vendues ou recapitalisées. Ainsi, dans la deuxième moitié des années 1990, en même temps que s'accélère la précarisation du salariat, la réforme de la propriété, en modifiant significativement la

---

représentants de l'administration », pratique qui révèle l'importance croissante de la « monétarisation des collaborations scientifiques » (p. 12-3). Dans le même sens, à propos de l'Inde, on se référera à Breman (1999a).

<sup>7</sup> Sur le thème de la *Résistance des Etats*, on lira avec intérêt S. Cohen (2003). De leur côté, Bouissou et *alii* (2003) montrent la responsabilité des Etats dans les crises financières asiatiques des années 1996-7.

répartition du capital, accentue et rend définitive l'accès inégalitaire aux biens publics (Kernen, 2004).

Seules les plus grandes entreprises publiques ou les divisions les plus rentables sont conservées sous le contrôle direct de l'administration (centrale ou locale)<sup>8</sup>. Dès lors, la privatisation consiste à faire dépendre la survie des salariés et des dirigeants du seul marché : faute de garanties étatiques de salaires ou d'achat de la production, les acteurs économiques ne peuvent plus compter que sur eux-mêmes (Taylor, 1999). En ce sens, la privatisation a surtout une fonction d'inculcation des vertus du marché et de banalisation des relations employeurs salariés fondées sur la recherche de performances. De plus, les dirigeants politiques locaux et les anciens cadres des ex-entreprises publiques ont été très souvent les principaux bénéficiaires, à très court terme, de ces privatisations. Finalement, « le dépeçage progressif et spontané des entreprises d'Etat par des acteurs très diversifiés laisse toutefois transparaître sa structure profondément inégalitaire due au fait que le partage des dépouilles s'est fait au prorata du statut de chacun dans l'entreprise » (Kernen, 2004, p. 163).

Certains jeunes qualifiés, séduits par les salaires supérieurs, parviennent à tirer quelques avantages de l'emploi dans le secteur privé. Mais pour les plus âgés et les moins dotés en capitaux scolaires ou sociaux, faute de protection sociale, il faut trouver coûte que coûte, une activité rémunératrice dans ce que A. Kernen appelle une « économie informelle ou une économie de la débrouille » (2004, p. 36). Des millions d'ouvriers et d'employés sont licenciés ou mis à la retraite sans pension. Selon A. Chan (2001), le nombre des licenciements massifs dans les anciennes entreprises collectives et d'Etats auraient atteint 20 millions en 1996, 25 millions en 1997, 23 millions en 1998 et 31 millions en 1999. De son côté, F. Gipouloux (2005) estime que les secteurs d'Etat et des collectivités locales ont perdu 68 millions d'emplois entre 1995 et 2004, tandis que la faible compétitivité de la production agricole, face à la compétition internationale, aurait laissé au moins 140 millions de travailleurs sans emploi dans les campagnes (en 2004). Chiffre qu'il faut rapprocher des 130 millions de migrants intérieurs et des 10 millions de mendiants urbains<sup>9</sup>. Certains connaissent l'emprisonnement, les sévices, voire le rapatriement d'office dans leur village (Chan, 2001). Très mal payés (une quarantaine de dollars par mois, pour une durée hebdomadaire théorique de 44 heures), voire pas payés du tout (notamment dans le bâtiment)<sup>10</sup>, ils doivent souvent déposer une somme de garantie avant de commencer à travailler, somme qui ne leur est remise qu'à échéance de leur contrat de travail (en général, de un ou deux ans). Ils n'ont que deux ou trois jours de repos par mois (pas de week-end), leurs heures supplémentaires obligatoires ne sont pas toujours rémunérées, ils n'ont pas de pause et sont contraints de loger dans des dortoirs salles et démunis de tout confort.

Les municipalités, pour maintenir un minimum de paix sociale, improvisent des mesures d'aide, mais parfois aussi fustigent les attitudes des chômeurs qui ne chercheraient pas avec assez d'assiduité d'emploi ou qui n'accepteraient pas des postes déqualifiés à leurs yeux. Dans ce contexte, les migrants intérieurs (les ruraux) sont la cible des discours racistes et sont présentés comme responsables de la dégradation des conditions d'emploi. Une nouvelle pauvreté s'est installée durablement, une grande partie des chômeurs ou intermittents n'ayant aucune chance de retrouver un travail stable.

---

<sup>8</sup> Plus précisément, il existe plusieurs formes de privatisation : tout ou partie est possédée par des multinationales étrangères, tout ou partie est possédée par des capitaux chinois, ou l'entreprise demeure d'Etat, mais elle devient indépendante sur le plan de la gestion comptable (Taylor, 1999).

<sup>9</sup> Pour donner une idée de l'importance de cette population, M. Barenberg (2004) indique qu'elle est équivalente à l'ensemble de la force de travail industrielle des Etats-Unis, de l'Europe et du Japon.

<sup>10</sup> Selon A. Kuhn (2004), une telle spoliation est possible parce que les ouvriers du bâtiment sont dans une large mesure des migrants sans papier et vivant dans la crainte d'être emprisonnés. L'auteur précise que ces pratiques représentent un manque à gagner de plus de 10 milliards d'euros, manque à gagner dont pâtissent surtout les familles rurales pour lesquelles les migrants destinaient ces sommes.

Le rôle des échelons inférieurs de la hiérarchie administrative (communes, regroupement de communes, cantons) se trouve renforcé par le fait que l'Etat central s'est concentré sur les grandes et très grandes entreprises (d'envergure nationale ou régionale). Selon Y. Peng (2004), les dirigeants politiques locaux, eux-mêmes soumis à des exigences accrues du gouvernement central, ont souvent réagi en exerçant à leur tour, sur les entreprises de leur territoire, une sorte de quasi-contrainte de marché. En effet, ne pouvant compter que sur leurs propres ressources fiscales, les dirigeants municipaux ont dû taxer les profits des entreprises sous leur juridiction, ce qui les a conduit à peser sur les managers pour qu'ils prennent des mesures de rationalisation susceptibles de favoriser la rentabilisation des entreprises sous leur juridiction. Certains auteurs soulignent la tendance de certaines régions à s'organiser de façon à constituer des ensembles autarciques, développant une sorte de protectionnisme régional, notamment en matière de circulation des ressources.

### Le cas de l'Inde

L'Inde se singularise par la taille de son marché intérieur qui a permis à l'Etat fédéral de négocier le rythme et l'intensité de l'ouverture, de manière à préserver le tissu industriel local, à renforcer les spécialisations antérieures, tout en tentant de limiter la concurrence entre Etats, par des politiques centrales de rééquilibrage. De même, au-delà des discours emblématiques sur la libéralisation et les privatisations, certains secteurs demeurent protégés pour préserver les entrepreneurs locaux et de nombreuses unités de production demeurent publiques (électricité, notamment). Ce qui semble structurant pour comprendre les évolutions contemporaines de l'économie indienne, réside dans « la nature des liens que les milieux entrepreneurs entretiennent avec les pouvoirs publics » et plus précisément, les articulations entre chefs d'entreprises (agricoles, industriels), établissements d'enseignement supérieur et pouvoirs publics.

Ces articulations peuvent déboucher aussi bien sur la montée en sophistication technologique que sur un retard chronique de développement des infrastructures (transports, énergie) ou encore sur « l'informalisation » du travail des petits artisans. Car, l'accès aux marchés du Nord se traduit d'abord par une accentuation de la compétition Sud-Sud ayant pour effet des « vagues importantes de reflux de l'emploi et une précarisation croissante des conditions de travail, du moins pour ceux qui obtiennent ou conservent un emploi », précarisation dont témoignent aussi bien la « formidable rotation dans les postes » que l'informalisation galopante des activités (Faure et alii, 2005). Et même quand les stratégies d'adaptation s'avèrent efficaces, appropriées, rien ne garantit que ce succès sera durable, du fait, notamment, du renoncement, quasi-général à utiliser les leviers des politiques sectorielles nationales.

Le monde du travail indien en ressort plus divisé : entre travail formel et informel<sup>11</sup>, urbain et rural, industriel et agricole, ainsi qu'au sein de chacun d'eux, par une hiérarchisation très poussée des formes d'emploi. J. Breman (1999a) rappelle que le travail formel (c'est-à-dire bénéficiant, au moins en principe, d'un minimum de droits garantis), urbain le plus souvent, ne concerne qu'une toute petite fraction des travailleurs. De plus, la tendance est plutôt à la décroissance du pourcentage de travailleurs industriels intervenant dans le secteur formel (qui ne représenterait, selon J. Breman (1999a) que 17 % de la main d'œuvre non agricole). La partie supérieure de cette minorité est composée d'employés des multinationales surtout étrangères. Un cran en-dessous, se situent les salariés des industries lourdes du secteur public. Quant aux autres travailleurs urbains du secteur industriel formel, « ils sont menacés

---

<sup>11</sup> Selon J. Breman (1999b), il semble que ce soit K. Hart qui ait inventé le terme de travail informel, à propos du Ghana. Depuis, dans le cas de l'Inde, ce sont apparemment plutôt les anthropologues, pratiquant les recherches qualitatives, qui ont traité de cette question, non les spécialistes de l'emploi et du travail.



par des exigences continues d'augmenter leur productivité et ils ont plus de difficulté à transmettre leur emploi aux générations suivantes » (Breman, 1999a, p. 27-8).

A partir des années 1980, et surtout du milieu des années 1990, on a assisté à des fermetures de grandes usines du secteur privé (par exemple textiles) ou du secteur public, fermetures accompagnées d'une informalisation : les outils de production (métiers à tisser, etc.) furent disséminés dans d'autres villes, dans de petites unités, les salariés licenciés furent obligés d'accepter les premiers emplois venus, le plus souvent sans aucun encadrement légal, avec une réduction de salaires d'environ 50 %. Dans le même sens, T. Scrase (2003) signale que le nombre d'artisans a été réduit de 30 % ces trente dernières années. En sorte que, l'immense majorité des travailleurs<sup>12</sup> est employée de façon temporaire et sans convention collective, dans l'agriculture, les mines, les plantations (comme coolie) ou encore dans des entreprises industrielles rurales. Ne bénéficiant d'aucune protection légale (aucun contrat de travail, pas de durée légale du temps de travail, pas de congés, pas de protection contre les licenciements ou les accidents, pas d'autorisation à se syndiquer), ils sont considérés comme appartenant au secteur informel. Ce dernier n'est d'ailleurs pas séparé du secteur formel par une cloison étanche : un continuum hiérarchisé les relie, comprenant plusieurs paliers successifs (travailleurs qualifiés stables des industries modernes, travailleurs, qualifiés ou non, des entreprises plus petites, travailleurs du secteur inorganisé, bénéficiant d'une sécurité minimale, migrants occasionnels qui n'accèdent qu'à des emplois saisonniers, voire journaliers ; et la misère).

Or, cette situation ne peut évoluer spontanément, comme le fait remarquer J. Breman (1999b) : « c'est l'absence de défense de la main d'œuvre qui encourage les employeurs à garder leurs entreprises dans le secteur informel » (p. 411). Et quand les salariés cherchent à s'organiser pour défendre une amélioration, une partie des entrepreneurs réagit en fermant les usines bénéficiant d'un encadrement légal et en sous-traitant à des employés à domicile. L'Etat (fédéral et local) joue un rôle dans cette évolution : d'une part, les capitaux publics, insuffisants, sont souvent détournés et, d'autre part, mal alloués (les plus nécessiteux n'en bénéficient pas)<sup>13</sup>. Il est intéressant de noter également que la Banque mondiale a joué un rôle dans l'encouragement à la déréglementation du marché du travail et de la protection sociale. En effet, l'Inde s'est engagée dans l'ouverture des marchés, la libéralisation de son économie, surtout à partir de 1991, dans l'espoir de sortir d'une crise financière aiguë, rencontrant en cela l'idéologie néolibérale qui domine, dans les institutions internationales<sup>14</sup>.

Au final, selon G. Heuzé (2006), on comptait, en 2004, en 30 et 40 millions d'ouvriers, dont 10 millions de manœuvres et travailleurs précaires non qualifiés. Malgré l'absence de données fiables, l'auteur évalue à 15 % minimum la part des sans emplois dans la population active. Les politiques de substitution aux importations (1950-1970) ont produit à la fois des régions industrielles (Gujarat, Tamil Nadu) et des « milieux d'entrepreneurs manufacturiers privés nationaux ». Ces milieux industriels et d'affaires sont le plus souvent en étroite interdépendance avec les pouvoirs politiques centraux : à travers leurs associations professionnelles, ils participent à l'élaboration des politiques économiques nationales. Simultanément, un autre sous-groupe d'entrepreneurs se développait à un niveau régional, souvent composé de micro et petites entreprises, complétant le « tissu industriel » en

---

<sup>12</sup> E. Hill (2001) parle de 91 % de la main d'œuvre indienne employée en-dehors du secteur formellement organisé de l'économie, soit environ 300 millions de travailleurs, dont un tiers de femmes.

<sup>13</sup> G. Etienne (2006) parle d'économie de coulage. Pour l'auteur, « l'élimination de la corruption sous ses différentes formes augmenterait la croissance du PIB de 1,5 % par an et le flux des investissements privés étrangers de 12 % » (p. 156-7).

<sup>14</sup> Selon G. Etienne (2006, p. 134), la critique des méfaits de l'économie dirigée en Inde a été formulée dès les années 1970 par des hauts fonctionnaires et entrepreneurs indiens.

s'emparant des créneaux délaissés. Ces quelques éléments, soulignent l'importance des configurations du champ du pouvoir locales (Faure et alii, 2005, p. 13).

### **Evolution des capacités d'association**

Comme nous l'avons proposé plus haut, nous allons maintenant examiner l'évolution des capacités d'association des salariés, sous l'effet des décisions macro-économiques et macro-politiques.

#### Le cas de la Chine

Il semble que, pour le moment, le principal effet cumulé des réformes de l'économie chinoise soit d'avoir déstructuré les solidarités et les hiérarchies basées sur le statut d'ouvrier d'Etat et, plus généralement, sur les références à une appartenance de classe prolétarienne. Les liens de solidarité traditionnels, qui n'avaient pas disparu sous le maoïsme, s'en trouvent dès lors ravivés. Ou en tout cas, leur importance devient cruciale pour compenser l'absence de protection sociale institutionnalisée. Dans les classes aisées et urbaines, mais aussi dans les populations rurales pauvres, certains traits de la famille chinoise persistent, comme la loyauté envers les groupes de parenté étendus, de même que le sacrifice des intérêts personnels pour l'honneur de la famille. Au point que ne pas respecter ses obligations envers la parenté est considéré comme un acte d'inhumanité (Peng, 2004).

Sans doute, l'appartenance au Parti communiste, et plus exactement à l'un de ses différents niveaux, tient du collectif communautaire, ce qui se traduit par un accès privilégié à certains types d'emplois. Réciproquement, l'accès à un certain niveau de réussite économique, lui-même souvent permis par l'exploitation stratégique de relations de confiance familiales ou traditionnelles, favorise l'accès à la « communauté » que procure le Parti. Peuvent tenir de l'appartenance à des collectifs communautaires, également les entrepreneurs d'une même région, parfois regroupés en associations professionnelles sous contrôle politique et les salariés qui parviennent à faire vivre une activité syndicale. Par contre, nous ne disposons pas de données concernant l'existence de groupes professionnels organisés, sur le modèle des métiers et des professions.

*Mixte de relations communautaires et réticulaires.* Toutefois, dans certaines configurations, l'obligation de s'adapter à toutes les dimensions de l'économie sociale de marché remet en cause les solidarités traditionnelles. En effet, dans certains cas, les formes traditionnelles de lien social (communautaire, familial, voire ethnique) permettent au minimum d'atténuer les effets des déstabilisations et parfois de s'inscrire dans une dynamique d'ascension sociale : selon Y. Peng (2004), les réseaux de parenté abaissent le coût d'entrée et élèvent le taux de succès et de survie des entrepreneurs privés, car les membres de la parenté sont obligés de pratiquer un commerce de bonne foi, de respecter leurs intérêts respectifs. Mais dans d'autres cas, les solidarités traditionnelles sont perdues avec les migrations, sans être nécessairement reconstituées par le partage d'une commune exploitation.

Les *réseaux de solidarité* existent également, notamment autour des salariés des entreprises d'Etat qui, pendant un temps, sont mis au chômage technique pour continuer à bénéficier d'un minimum d'avantages sociaux (logement, indemnités déguisées, promesse d'embauche). Ils préfèrent conserver l'espoir d'être réembauchés dans le secteur public, plutôt que de gagner plus, pour une situation plus précaire. Beaucoup demeurent convaincus que l'Etat ne va pas les abandonner. Cela n'empêche pas certains salariés licenciés provisoirement de travailler dans le secteur informel, non déclaré, se ménageant ainsi de maigres perspectives de « réinsertion par le marché ». Pour la constitution de solidarités « industrielles » minimales, plusieurs auteurs soulignent l'importance des gouvernements locaux (municipaux) qui jouent un rôle essentiel en créant ou favorisant la création d'arrangements transitoires en matière de protection sociale. Dans le secteur formel, les pratiques d'embauche, même si elles paraissent

plus impersonnelles que dans les années 1960-70, n'en continuent pas moins à privilégier des formes d'interconnaissance : « Du point de vue de l'employeur, recruter par l'intermédiaire de salariés déjà en place, aide à stabiliser les performances dans la production journalière » (Breman, 1999a, p. 14).

Les *réseaux stratégiques* sont particulièrement bien illustrés par « les « chevauchements » entre positions étatiques et positions d'accumulation qui favorisent les mécanismes de reproduction sociale, en ne transformant qu'à la marge les anciennes hiérarchies » (Kernen, 2004, p. 7). En sorte, que loin de signifier le déclin de l'institution étatique ou la fin des Etats, la multiplication des réseaux doit être comprise comme participant de ce « nouveau mode de gouvernamentalité » dans la mesure où l'Etat continue à se construire tout en laissant se développer des pratiques qui a priori l'affaiblissent » (Kernen, 2004, p. 9). Pour partie, les ressources permettant l'accès aux fonctions d'entrepreneur préexistent à la période d'accélération des réformes (années 1990), et sont composés de liens familiaux parfois très étendus, de relations de voisinage, d'appartenance à des zones géographiques et, bien entendu, de relations marchandes. Sur cette base, se met en place un processus progressif de "désencastrement" de l'économie de marché chinoise par rapport au social.

Les effets cumulés des réformes conduisent également à des *relations anomiques* dans les régions rurales où les départs des jeunes vers les villes constituent de véritables ruptures dans la transmission des solidarités intergénérationnelles : les personnes âgées sont obligées de travailler, tandis que leurs enfants, moins nombreux (politique de l'enfant unique) et partis travailler loin, ne peuvent subvenir à leurs besoins (maigres salaires, coût de la vie élevée en ville). Ce phénomène concerne potentiellement quelques 70 millions de ruraux de plus de 60 ans qui doivent travailler jusqu'à épuisement (Pang et *alii*, 2004). Ces vieillesse solitaires ne sont pas nécessairement compensées par des soutiens locaux, tandis que les travailleurs migrants ne parviennent ni à se coaliser avec les travailleurs urbains, ni à s'unir entre eux, non seulement parce que domine la compétition pour les emplois, mais aussi parce que règne la méfiance vis-à-vis d'un monde où les dirigeants montrent l'exemple de la corruption et de la manipulation.

### Le cas de l'Inde

Ce qui caractérise la population des travailleurs indiens, c'est son extrême fragmentation, peu favorable à l'émergence de formes d'associations industrielles. En effet, en plus des sources de segmentation liées à la division du travail, s'ajoute celle entre travail formel et informel, ainsi que toutes les oppositions liées aux appartenances traditionnelles. On peut, cependant, voir dans ces appartenances, a contrario, des sources de solidarité localisée, s'opposant le plus souvent aux tentatives d'action collective fondée sur la seule place dans la division du travail.

La prégnance de *collectifs communautaires*. Les pratiques de recrutement (mixte de procédures légales-rationnelles et de référence à des appartenances traditionnelles) illustrent l'importance des collectifs communautaires. Elles sont moins le signe que survivent des coutumes que le résultat d'un calcul rationnel (même limité) de la part d'une population surnuméraire, face à la rareté des postes et cherchant à faire pression sur des proches plus favorisés. En somme, l'appartenance communautaire (famille élargie, village, caste, niveau socioprofessionnel) devient une ressource stratégique. Les différentes formes de ségrégation demeurent et le marché du travail indien continue à être segmenté en fonction du genre, de la caste, de la religion. Il en va également ainsi pour l'accès aux positions d'entrepreneurs, selon les filières, les Etats. Et, de fait, il existe une certaine corrélation entre la hiérarchie des castes et celle des emplois, les plus élevés dans la hiérarchie ouvrière étant plus systématiquement occupés par les membres des castes moyennes ou élevées. Cela est vrai pour le travail formel comme pour le travail informel : « les travailleurs qui réalisent les formes les plus humbles et

misérables du travail informel sont principalement recrutés dans les couches sociales les plus basses et sont souvent issus des communautés tribales et des Dalits » (Breman, 1999b, p. 414).

Présentant des traits de collectifs *communautaires et réticulaires*, les associations formelles ou non d'entrepreneurs, parfois issus de la grande bourgeoisie indienne (textile, agroalimentaire, métallurgie, transports, finance, commerce), regroupent les membres de castes ou de groupes religieux bien précis, ce qui les amène, parfois, à tisser des ententes provisoires : « bien que partageant un cadre culturel commun, les relations locales entre agents économiques restent largement déterminées par les principes hiérarchiques qui segmentent la société ». Les membres des organisations syndicales qui ne prennent en charge que les travailleurs du secteur formel et qui sont souvent instrumentalisés par les partis politiques, tiennent également de ce type de collectif. On peut également inclure ici les associations, souvent de femmes, de travailleurs du secteur informel, qui se prennent partiellement en charge.

Vers les *collectifs anomiques*. Il semble que le développement du capitalisme depuis une quinzaine d'années a également accéléré un phénomène ancien, à savoir celui du nomadisme des travailleurs du secteur informel. Ces travailleurs sont obligés de franchir des distances de plus en plus importantes. Et cette aggravation est liée aux choix organisationnels des entreprises en milieu rural : d'un côté, les conditions de travail des ruraux restant dans leur région se dégradent (notamment du fait que les revenus agricoles se sont effondrés avec l'ouverture des marchés) ; de l'autre, pour trouver des emplois un peu mieux rémunérés, les salariés sont obligés de franchir des distances croissantes. Compte tenu de leur extrême vulnérabilité, les travailleurs informels doivent accepter des journées de travail interminables, suivies de périodes d'inactivité forcée. Ce qui les amène à aller d'entreprise en entreprise, pour percevoir un revenu à peu près constant, bien qu'insuffisant ou à occuper plusieurs emplois en parallèle. C'est la condition de « coolie » qui incarne le mieux la concentration de toutes les flexibilités.

#### Degré de convergence/divergence

Dans ces deux grands pays, on constate, suite aux transformations récurrentes et convergentes de ces deux dernières décennies, une polarisation des capacités de s'associer autour du travail : un sous-groupe d'entrepreneurs, d'hommes politiques, liés par des relations d'appartenance souvent traditionnelle (Parti unique, famille élargie et village en Chine, partis fédéraux ou d'Etat, caste et religion en Inde), parvient à puiser dans des collectifs complexes, mixte des formes communautaire et réticulaire, à tirer profit des transformations contemporaines, voire contribue à leur développement. Symétriquement, différents groupes d'individus, incapables de s'appuyer sur des liens de ce type et ne pouvant compter sur les protections sociales publiques, sont renvoyés à des formes d'exclusion proches de l'anomie.

#### **Evolution des capacités d'apprentissage**

Examinons l'évolution des capacités d'apprentissage des salariés, dans le contexte de changements technico-organisationnels récurrent, sachant que sur ce point nous manquons de données détaillées.

#### Le cas de la Chine

On peut apprécier la question des capacités d'apprentissage, en prenant, d'abord, en compte le fait que le système scolaire dans son ensemble souffre de manque de moyens : le secondaire et le supérieur ne sont, pour le moment, accessibles qu'à une fraction de la population urbaine et plus de 11 % des Chinois de plus de 15 ans est incapable de lire un texte simple (Pairault, 2006). Certes, depuis 1999, à la suite d'un rapport de la Banque Mondiale, le gouvernement chinois a encouragé la massification et la marchandisation simultanée de

l'enseignement supérieur, ce qui a fait passer le nombre d'étudiants de 5,08 millions en 1998 à 11,46 en 2003. Néanmoins, une fraction importante de la population (enfants de ruraux et de migrants) n'accède ni à l'enseignement secondaire ni à l'enseignement supérieur, du fait de l'insuffisance des investissements publics et du transfert, sur les familles, de la charge des frais de scolarités qui peuvent représenter 62 % du budget moyen d'un ménage chinois. De plus, un nombre important des travailleurs nomades possède un niveau d'instruction secondaire et près d'un tiers des jeunes diplômés – soit, 640 000 pour 2003 - resterait sans emploi (Aubert et Xiande, 2002 ; Nanping, 2003). Ce qui confirme que la croissance économique chinoise s'effectue sans créer un nombre suffisant d'emplois qualifiés.

Une autre manière d'aborder la question de l'apprentissage consiste à noter que l'informatique a été introduite dans les entreprises entre 1989 et 2001, tandis qu'Internet l'a été surtout depuis 1994 (Guo et Chen, 2005). Pour toute une partie du salariat urbain des grandes entreprises d'Etat et des multinationales des secteurs de haute technologie, sans oublier les enseignants-chercheurs des grandes universités, ces 15 dernières années ont été l'occasion de s'inscrire dans une formidable dynamique d'apprentissages individuels et collectifs, tout au moins en ce qui concerne les compétences liées à certaines disciplines, comme les sciences de l'ingénieur, les sciences de gestion (finance, comptabilité, marketing) et l'anglais.

Mais, si cette élite, proche des manipulateurs de symboles (R. Reich), s'inscrit bien dans une forte dynamique d'apprentissage collectif, plusieurs études insistent sur l'importance des emplois peu qualifiés dans les entreprises employant une main d'œuvre abondante et féminine, qu'il s'agisse des secteurs industriels (textile, habillement) ou des services. Cela s'explique par le fait que les investisseurs étrangers (multinationales) ont plutôt tendance à délocaliser en Chine les parties les plus intensives en main d'œuvre des biens manufacturés (assemblage de pièces semi-finies produites ailleurs en vue de l'exportation de produits finis). Cela s'explique également parce que de nombreux entrepreneurs chinois, de grandes ou petites entreprises, pour survivre dans un monde aussi incertain que celui de la transition actuelle, ne songent qu'à investir dans les secteurs rapidement profitables. On peut tirer des conclusions proches en ce qui concerne les entreprises industrielles accordant les moins mauvaises conditions à leurs employés, en termes de salaires et de relative protection légale (cotisations sociales, contrats de travail). En effet, même dans ces usines, où les ouvriers peuvent recevoir des formations longues, la dynamique d'apprentissage est tronquée, car elle est d'abord au service des dispositifs de gestion (qualité totale, cercles de qualité, etc.), lesquels exigent des salariés qu'ils s'impliquent et prennent des initiatives bien encadrées.

Il en résulte « un transfert technologique limité » (Hochraich, 2003) et un faible besoin en apprentissages sophistiqués pour toute une partie de la main d'œuvre employée dans ces unités de production.

### Le cas de l'Inde

Tout comme dans le cas de la Chine, il existe, en Inde, une fraction des chercheurs et des étudiants qui accède à un haut niveau d'éducation technique et qui sont dans une réelle *dynamique d'apprentissage collectif et individuel*. Ce à quoi s'ajoutent les salariés des multinationales (indiennes et étrangères) qui investissent dans des équipements sophistiqués.

A ceux-là s'opposent ceux qui sont inscrits dans un *faible apprentissage collectif* et individuel. Ainsi, chez les travailleurs du secteur formel, l'introduction de machines ou de nouvelles technologies n'améliore pas nécessairement les choses, dans la mesure où les tâches à réaliser sont peu qualifiées. C'est le cas dans des industries à forte proportion de main d'œuvre, comme la confection, par exemple, mais aussi des entreprises de service, notamment d'informatique. En ce qui concerne ces dernières, souvent sous-traitantes de grands groupes occidentaux, M. Prasad (1998) montre que, pour se rendre indépendantes de leurs employés qualifiés (qui ont exercé, dans un premier temps, une pression à la hausse sur les salaires,

n'hésitant pas à s'expatrier), les dirigeants s'appuient sur les normes de production de logiciel Iso 9000<sup>15</sup>. « Les effets à longs termes des standards de qualité dans l'industrie informatique en Inde ont été une décroissance du besoin en main d'œuvre qualifiée. (...) Les travailleurs qui auraient pu se former pour occuper des emplois bien payés se contentent d'emplois de domestiques ou d'autres équivalents à bas salaire, à bas statuts, précaires, caractéristiques d'un pays en développement et hautement stratifié ». Ce qui aboutit à réintroduire le taylorisme et à réduire le volume d'emplois qualifiés. L'auteur parle, à ce propos, de *déqualification invisible* pour décrire ce double mouvement de reprise en main par les employeurs du contrôle du travail et de réduction du nombre potentiel d'emplois qualifiés.

On peut parler, en se basant sur d'autres recherches (Taylor, 2005), de processus récurrents de dysapprentissage. En effet, pour prendre l'exemple des emplois dans les centres d'appels, on assiste à l'émergence de formes de déqualification : alors que les salariés recrutés comme téléopérateurs possèdent des diplômes universitaires et parlent couramment anglais, leur activité consiste à dérouler des scripts très contraignants, plus de 150 fois par nuit, en masquant, de surcroît, leur accent. Le très fort turn over qui en résulte traduit la réalité de cette déqualification.

Encore, ces différentes situations concernent-elles des salariés relativement avancés. La plupart des travailleurs industriels du secteur formel sont peu ou pas qualifiés du tout et n'utilisent pratiquement pas de dispositifs techniques sophistiqués. Aussi, entrés sur le « marché du travail » avec un faible niveau de qualification, leurs savoirs et savoir-faire n'évoluent guère avec l'ancienneté. Et quand de nouvelles technologies sont introduites, cela se traduit surtout par des réductions d'effectifs, la plupart des travailleurs étant remplacés par des travailleurs précaires bon marché (Bremas, 1999a, p. 35).

Ce qui nous amène à parler des travailleurs du secteur informel, employés dans de petits ateliers (travail du cuir, métiers à tisser mécaniques, taille de diamants) où les procédés de fabrication sont très simples, ne nécessitant guère d'investissement dans des machines et encore moins dans des technologies avancées, où la division du travail est faible et la taille réduite (moins d'une vingtaine d'ouvriers sous la coupe directe du patron). Ils peuvent également être employés à domicile, comme sous-traitants de sous-traitants (un donneur d'ordres distribue les matières premières et vient chercher les produits finis), constituant en quelque sorte une unité de production employant tous les membres de la famille, chacun étant impliqué à des degrés divers, l'homme étant le seul à recevoir la rémunération pour la famille entière. La charge de travail et l'extrême dépendance vis-à-vis du fournisseur ne laissent guère de temps pour se former (connaissances acquises sur le tas, peu d'outillage). D'autant que l'évolution de la demande conduit à simplifier la gamme des produits fabriqués (Scrase, 2003).

Enfin, comme le montrent A. Bhukuth et I. Guerin (2005), les possibilités de sortir du cercle de la faible qualification sont particulièrement rares pour les travailleurs saisonniers migrants, le plus souvent victimes de la servitude pour dettes (avance sur salaire assurant la survie pendant la morte saison). Ils n'ont d'autre choix que de faire travailler leurs enfants pour rembourser la dette, ce qui réduit d'autant leur possibilité de suivre une éducation formelle en principe gratuite mais de fait coûteuse et, a fortiori, une formation qualifiante.

#### Degré de convergence/divergence

Les évolutions institutionnelles concernant le système d'enseignement, les changements organisationnels et l'introduction de technologies nouvelles dans les mondes professionnels

---

<sup>15</sup> Concrètement, cela consiste à décomposer la conception d'un programme en une série de petites tâches indépendantes, et d'exiger de documenter chaque étape (module) de la conception et de la réalisation, selon un protocole préétabli, de manière à rendre la maintenance des programmes réalisable par n'importe qui. La qualité ne s'en est pas accrue pour autant, par contre, les besoins en main d'œuvre très qualifiée ont été réduits.

formels de Chine et d'Inde accentuent l'importance des inégalités en matière de possession de capacités requises pour la maîtrise des environnements de travail. Comme le souligne tout particulièrement M. Werschauer, « la catégorie des gens riches recouvre assez bien ceux qui ont accès aux TIC, tandis que les pauvres manquent de l'accès au téléphone » (2003, p. 23). Or, ce qui est important pour savoir tirer profit des dispositifs innovants, c'est d'abord le degré d'instruction, le niveau de culture générale initial, c'est aussi l'ensemble des opportunités d'expérimenter autour de ces dispositifs et c'est enfin, la possibilité d'accéder à des documents dans sa propre langue. Or, sur ce dernier point, les salariés chinois ont accès à beaucoup plus d'information en mandarin que leurs homologues indiens en hindi.

### **Evolution des capacités d'agir autonome**

Examinons l'évolution des capacités d'agir autonome des salariés, soumis à des transformations répétées des différents cadres de leur activité.

#### Le cas de la Chine

Sont plutôt *autonomes*, et ont de ce point de vue, gagné en autonomie, sans atteindre pour autant à *l'indépendance*, les gestionnaires des grandes entreprises publiques et les entrepreneurs privés. Comme nous l'avons vu dans les données de cadrage, les autorités politiques centrales ou locales ont pour principal objectif de lutter contre l'autonomisation des nouveaux entrepreneurs, d'autant que ceux-ci, quand ils réussissent vraiment, adoptent un style de vie occidentalisé et un mode de consommation hostensiblement dispendieux. Dans certaines provinces, les entrepreneurs privés sont fermement conviés à appartenir à des associations contrôlées par le Parti, et doivent afficher leur solidarité vis-à-vis des objectifs sociaux ou socialistes, à savoir la santé et l'éducation pour tous, en finançant des écoles, des routes, des dispensaires, voire en offrant des bourses d'études. De leur côté, les gestionnaires des entreprises publiques semblent s'inscrire dans un processus d'autonomisation vis-à-vis des autorités de tutelle. En effet, l'administration ayant introduit les contrats de gestion (seule l'atteinte d'objectifs annuels est visée), les nouveaux managers vont profiter de cette autonomie comptable pour s'enrichir personnellement, par l'achat de biens de consommation de luxe ou par l'acquisition de fonds spéculatifs. C'est donc dans un sens très restreint qu'il y a eu privatisation des entreprises publiques (et donc, autonomisation des structures économiques). De façon complémentaire, au niveau local, les dirigeants politiques ont, d'une certaine manière, plus d'autonomie : non seulement, ils peuvent prélever leurs propres impôts, mais ils sont ainsi moins soucieux d'éviter les licenciements car les ouvriers sont aussi paysans (Peng, 2001).

Sont dans une relative *préservation de leur autonomie*, une partie des travailleurs des entreprises d'Etat qui, menacés par la pression des travailleurs migrants et la perspective d'occuper des emplois en surnombre, s'appuient sur la connaissance de leurs droits ainsi que sur la connaissance du caractère non-monolithique des élites gouvernementales. En effet, certains membres du Parti sont plutôt favorables au « travail », tandis que d'autres privilégient le « capital ». Parvenant à jouer avec la pluralité des différents ministères et des différents niveaux (le fédéral, plutôt soucieux de mettre en œuvre des règles conformes aux exigences internationales minimales, et le local, beaucoup plus soucieux de répondre aux exigences des dirigeants des entreprises situées sur leur territoire), une fraction des travailleurs met en scène des conflits ouverts pour améliorer les conditions de travail : « la peur de l'instabilité sociale est, pour le moment, pratiquement le seul moyen d'arrêter les autorités et les partisans du « libre marché » dans leur projet de sacrifier les travailleurs sur l'autel du capitalisme » (Chan, 2001, p. 14). Cherchent également à préserver une partie de leur autonomie limitée les responsables des entreprises d'Etat qui, dans le nouveau contexte, sont plus proches de

marionnettes, leur seule compétence étant de pouvoir décrypter correctement les jeux d'influence pour obtenir plus de subventions.

Sont plutôt dans une dynamique de *perte d'autonomie*, et tout particulièrement depuis 1993, les ouvriers licenciés des entreprises étatiques. Certes, certains d'entre eux parviennent à s'enrichir modestement et basculent dans le groupe des reconvertis autonomes. Toutefois, pour la plupart, c'est le manque de perspective qui domine et leurs réactions d'opposition sont fréquentes et souvent violentes : grèves, occupations d'usine, sit-in, pétitions, mais aussi séquestrations de cadres, alors que toutes ces formes de manifestation d'une opposition sont interdites. Il faut ajouter les suicides comme forme, traditionnelle, de manifestation d'une contestation de l'ordre. Mais, globalement, la multiplication des conflits ne débouche pas sur leur fédération en un syndicat autonome. D'autant que les travailleurs chinois n'ont guère confiance dans leurs syndicats qui, jusqu'à une période récente, s'apparentaient à des courroies de transmission des injonctions du Parti.

L'entrée dans *la résignation* a commencé, pour beaucoup d'anciens ouvriers d'Etat, avec l'octroi d'une plus large autonomie des entreprises publiques pour faire des profits. En effet, cette dernière s'est concrétisée par l'abandon des échelles de salaires centralisées, l'autorisation des contrats précaires et le salaire au rendement. Certes, à partir de 1994, de nouvelles lois prévoient la protection des revenus et des emplois (salaires minimum, temps de travail maximum) et protègent les syndicats financés partiellement par une taxe sur la masse salariale. Mais, simultanément, les mêmes lois rendent les licenciements plus faciles. Or, si les entrepreneurs ont été prompts à se saisir des nouvelles opportunités, Kuruvilla et *alii* (2002) constatent que les syndicats ont, pour leur part, du mal à s'implanter dans les nouvelles entreprises (privatisées ou privées). Et ce, d'autant plus que les gouvernements locaux ont tendance à privilégier une législation plus favorable aux entrepreneurs, lesquels sont parfois ouvertement anti-syndicalistes.

*La résignation* peut devenir *dépendance* dans les usines où se multiplient les violations concernant les conditions de travail et le droit de licenciement. Cela est rendu possible par l'existence du flot continu de travailleurs surnuméraires en provenance des campagnes. Employés dans la confection (chaussures, vêtements), la briqueterie, les jouets, la distribution, les travailleurs migrants des campagnes ont les mêmes caractéristiques qu'un groupe ethnique inférieur : ils n'ont aucun droit, même quand ils ont une carte de séjour. Dans ces contextes éminemment défavorables, les travailleurs, sans qualification et sans organisation, sont bien en difficulté pour se projeter dans l'avenir, s'auto-instituer, négocier, revendiquer. Enfin, du fait de l'absence de caisse de retraite nationale et des pertes de solidarités familiales engendrées par les réformes, les personnes âgées, tout particulièrement dans les régions rurales, se trouvent dépendantes vis-à-vis de celui de leur enfant qui peut rester ou revenir au village.

### Le cas de l'Inde

La configuration dominante du travail en Inde est celle d'une croissance du travail informel, tous secteurs confondus et d'une faiblesse des organisations syndicales, tout particulièrement pour ce qui concerne l'immense majorité des travailleurs. En Inde, comme dans la plupart des autres pays asiatiques, les syndicats « obtiennent généralement un degré d'influence plus faible que leurs homologues européens. Cela signifie que les systèmes asiatiques, généralement décentralisés, sont caractérisés par un faible degré d'extension des accords collectifs *et* que les syndicats asiatiques n'ont pas beaucoup d'impacts socioéconomiques » (Kuruvilla et *alii*, 2002). En ce qui concerne le travail formel, de 1947 (date de l'indépendance) à 1990 (date de la libéralisation économique), les syndicats ont été plutôt protégés par la loi et leur développement ainsi encouragé, obtenant une certaine influence au niveau central malgré une faible densité. A partir de 1990, le mouvement



s'inverse : d'une part, les employeurs, en réduisant leurs effectifs et en sous-traitant, contribuent à faire chuter les effectifs syndicaux ; d'autre part, les liens se distendent entre syndicats et partis, au point que, dans certains Etats de l'Inde, les gouvernements locaux (*individual state governments*) cherchent à rendre le droit du travail plus accommodant pour les employeurs (licenciements et rapatriement des bénéficiaires plus aisés). En sorte que, « la logique de la compétition est en plein développement tandis que l'environnement institutionnel est moins favorable aux syndicats » (Kuruvilla et alii, 2002). Plus précisément, le mouvement de recentralisation/consolidation de certains syndicats indiens, vers le niveau national, est battu en brèche par la volonté patronale de négocier au niveau local. Certes, il existe des tentatives de création de mouvements ouvriers transnationaux. Mais au moins quatre types d'obstacles s'y opposent : la législation nationale qui restreint les activités transnationales ; l'absence de trésorerie adaptées aux voyages internationaux ; l'absence de volonté des employeurs de négocier au niveau d'un continent ; et l'absence d'espaces de négociation transnationaux (équivalents à celui de l'espace européen, malgré toutes ses insuffisances).

Pour J. Breman, si « les travailleurs du secteur formel ont connu de grands progrès, particulièrement en termes d'estime de soi, cela a été permis grâce à l'action significative et protectrice offerte par l'appartenance à un syndicat. Réciproquement, l'estime de soi les encourage à s'organiser, même si cela provoque l'ire de leurs patrons » (1999a, p. 34). On serait alors tenté de penser qu'au moins les salariés syndiqués du secteur formel s'inscrivent dans une *dynamique d'autonomisation*. Toutefois, fait remarquer J. Breman, ce qui permet l'émergence des syndicats, c'est bien la diffusion d'une idéologie par essence égalitaire, a-hiérarchique. Or, celle-ci s'oppose trait pour trait à la culture dominante (système des castes, segmentations religieuses, ethniques et de genre), provoquant résignation et naturalisation des inégalités. De plus, cet idéal est mis à mal par l'instrumentalisation dont sont l'objet les syndicats par les partis politiques. Malgré tout, dans certains Etats, comme celui du Kerala, où la protection sociale est assez bien développée, des travailleurs, comme les ouvrières de la noix de cajou, parviennent à posséder une instruction générale, à travailler dans le secteur structuré et à s'organiser en syndicat (Lindberg, 2001). C'est aussi le cas de travailleuses du secteur informel dans l'Etat du Gujarat qui sont parvenues à créer leur propre syndicat, lequel intervient aussi bien au niveau des revendications de justice socio-économique que d'égalité symbolique ou culturelle (Hill, 2001). Dans les deux cas, une partie de l'action collective porte sur la reconnaissance publique et privée de leur statut de travailleur et tient de la construction d'abord identitaire.

Sont dans un processus de *perte d'autonomie*, les travailleurs du secteur informel, contraints au nomadisme, incapables de s'associer durablement pour faire valoir leurs droits à de meilleures conditions de travail, à un meilleur salaire. Même les salariés, pourtant qualifiés, de l'informatique et ceux des centres d'appels, connaissent des évolutions de leur activité qui limitent leur autonomisation. Qu'il s'agisse des normes détaillées de production de logiciel ou des contraintes imposées aux téléopérateurs (remplacer leur prénom et leur accent par ceux les plus proches de l'appelant), les salariés du secteur formel connaissent également des formes de reprise en main, soit de leur manager soit des compagnies donneuses d'ordre (ce qui n'est pas sans réintroduire des rapports de dépendance coloniaux).

De la même manière, sont *dépendantes* les femmes qui travaillent à domicile et ne sont pas payées, car c'est leur mari qui est le sous-contractant d'un donneur d'ordre. Certes, en toute rigueur, il faudrait tenir compte du fait que, dans un passé proche et dans certaines régions, les travailleurs connaissaient des conditions de servage bien plus dramatiques. Sous un certain angle, on peut considérer qu'il y a une régression relative des rapports de soumission, sans pour autant parler de processus d'autonomisation. Autre aspect important, celui de la conflictualité : face à une telle fragmentation des conditions d'emploi, de statut, de

travail (dans certaines industries, les salariés connaissent des conditions très dures, ils peuvent être soumis à de la violence de la part de leur employeur), renforcées par les appartenances de classe, de caste et de genre, on ne s'étonnera pas que la conflictualité soit des plus rares, brève et peu organisée. Plus généralement, tant que manquera une sécurité sociale adaptée aux personnes employées dans le secteur informel, il sera vain de parler d'autonomie. Pour ces derniers, la « sécurité sociale » doit consister, non seulement en des mesures fondées sur la prévoyance, mais également sur la promotion et la sécurité économique (éducation, santé, travail décent), ainsi que, bien entendu, sur le droit de se coaliser.

Il ne faut pas, enfin, négliger l'existence, tout particulièrement dans les industries rurales de briqueterie, ou le ramassage de cannes à sucres, de relations de dépendance financière, liées à l'endettement des ménages vis-à-vis de l'employeur. Les employeurs présentent alors les crédits qu'ils accordent à ces personnes, comme une avance sur salaire à rembourser par le travail à venir. Ce néo-servage, résultat du manque d'emploi et d'un niveau de salaires très bas, dure de 6 à 8 mois, et vise à « fixer » la main d'œuvre le temps nécessaire. Le paiement des salaires est différé jusqu'à la fin de la saison, ou la fin d'une commande de sous-traitance.

#### Degré de convergence/divergence

Au vu de ces éléments, les mondes sociaux du travail indiens et chinois semblent présenter un point de convergence dans la commune polarisation entre, d'une part, un sous-groupe de salariés gagnant en autonomie, parvenant à se syndiquer, à gagner confiance en eux, ou à s'enrichir et devenir acteur du changement technico-économique et, d'autre part, un autre sous-groupe plongé dans une grande dépendance. Même si dans les deux pays les compositions sociales des groupes extrêmes diffèrent, l'accentuation des dissymétries en matière d'autonomie prend bien son origine dans l'accumulation des changements structurels de l'activité professionnelle.

#### **Evolution des capacités de domination dans le travail**

Examinons enfin la manière dont les trois précédentes fonctions de l'institution travail (association, apprentissage, autonomie) se composent et se traduisent en termes de rapports de domination.

#### Le cas de la Chine

Accèdent à des positions d'*instauration*, c'est-à-dire parviennent à contrôler les évolutions du travail et de ses différentes dimensions, les « gestionnaires [qui] ont, à la faveur des politiques réformistes, grandement accru leur pouvoir dans l'entreprise, ils ont mis à profit cette nouvelle marge de manœuvre pour vider les entreprises d'Etat de leurs secteurs les plus rentables, laissant les dettes à l'entreprise-mère. Pendant ce temps, les employés d'Etat, [tout au moins une partie d'entre eux], (...) en ont eux aussi été les acteurs (...). [Tout en conservant] leur statut d'ouvrier-fonctionnaire, ils ont aussi multiplié les pratiques de chevauchement » (Kernen, 2004, p. 38). L'expérimentation sociale, initiée, contrôlée et évaluée par les dirigeants politiques a constitué une voie puissante de réforme de l'économie tout en limitant très fortement le risque d'émergence d'une nouvelle élite politique. Plus précisément, le Parti, « en cooptant les plus « méritants » [des entrepreneurs privés], permet une certaine recomposition de l'élite tout en s'assurant de sa fidélité. En maniant l'art de la corruption et du contrôle anti-corruption, il peut d'un jour à l'autre mettre un terme à cette réussite » (Kernen, 2004, p. 43). D'un côté, les dirigeants (nationaux et locaux) du Parti tirent profit des opportunités d'enrichissement et de modification des modalités de commandement. De l'autre, les entrepreneurs privés, longtemps marginalisés, sont progressivement admis comme membres du Parti. Selon M. G. Martinson (2005), plus d'un tiers des propriétaires d'entreprises privées sont devenus membres du PCC depuis 2001. On assisterait alors à une

*fusion des élites*. D'un côté, les cadres du parti et les gouverneurs locaux veulent privatiser, tout en maintenant un minimum de paix sociale, de l'autre, les entrepreneurs, tout en s'enrichissant, créent des emplois pour résorber une partie du chômage.

Pour B. Taylor (1999), la Chine en transition (perpétuelle ?) se caractérise par la prégnance des anciennes formes de domination, au-delà de l'indépendance et/ou de la responsabilité financière formelle : c'est toujours le parti et le gouvernement qui contrôlent les entreprises privatisées, via différentes modalités, comme la possession de capitaux, mais aussi les pressions indirectes sur les managers locaux, afin que soit préservée un minimum de paix sociale ou tout au moins que soit relativement minimisées les réductions massives d'effectifs (les ouvriers pouvant se plaindre aux responsables politiques). Avec le recul de plus de vingt ans de mise en œuvre des réformes, « on distingue mieux que les élites ont su tirer profit de ce nouvel agencement national et international pour la mise en lace d'un nouveau type de gouvernamentalité (...) [où] un ordre étatique se transforme pour se perpétuer » (Kernen, 2004, p. 170). C'est toujours de constitution de l'Etat national qu'il s'agit, même au travers des privatisations. L'Etat ou les gouvernements locaux favorisent la constitution de groupes industriels de taille internationale, contrôle et oriente les flux d'investissements, y compris les IDE, et se redéploie dans le domaine social. C'est d'ailleurs par cette action locale qu'il manifeste de façon la plus perceptible sa lente métamorphose. Les municipalités deviennent les nouveaux lieux d'action de la domination du parti : à la fois parce que s'y élabore la cohérence même de la politique industrielle et parce que s'y bricolent les esquisses d'une protection sociale.

Sont dans une position d'*auxiliarat* une partie des salariés d'Etat qui parviennent à jouer sur l'opposition entre deux formes d'organisation. En effet, dans certaines entreprises, l'organisation taylorienne du travail, dans sa version stalinienne, cohabite avec des groupes de travail auxquels sont affectés des plans de production. Ce qui fait que le management est obligé de composer avec les exigences de réduction d'effectifs ou de polyvalence : celles-ci sont contrebalancées par le groupe de travail, semi-autonome de fait, qui se répartit la charge en lissant les pointes d'activité grâce à ces sureffectifs. Jusqu'à la fin des années 1990, dans les anciennes entreprises d'Etat, existait tout un système complexe de responsabilités croisées qui permettait partiellement de réduire l'arbitraire managérial et ainsi infléchir la dureté de la rationalisation. Dit autrement, du fait de l'omniprésence du Parti qui demeure influent, les dirigeants des entreprises privatisées doivent concilier les exigences économiques et celles de citoyenneté.

Est particulièrement *assujettie* une grande partie du salariat précaire et une partie non négligeable du salariat réputé protégé. En effet, dans la plupart des entreprises, la référence au marché (prix, respect des délais, qualité) est utilisée comme un outil pour accroître la surveillance et la disciplinarisation des employés, et justifier l'émergence de formes de contrôle/responsabilisation individualisantes (salaire partiellement ou totalement au rendement – ce qui existait déjà ; punition en cas de mauvaise performance qualitative et quantitative, punitions graduelles pouvant aller jusqu'au licenciement). Cette pression à la disciplinarisation et à l'élimination des sureffectifs n'est d'ailleurs pas le seul fait des dirigeants, mais peut provenir des salariés les plus qualifiés, des cadres moyens, exerçant alors un rôle d'*auxiliarat*.

Enfin, sont totalement *exclus* des rapports de domination actuels les 130 à 140 millions de migrants intérieurs, ne trouvant à survivre qu'aux marges du marché du travail et de la légalité.

### Le cas de l'Inde

Se trouvent en position d'*instauration*, les entrepreneurs des secteurs d'exportation, souvent situés dans des *clusters* ou regroupés en associations influentes (créées souvent du temps de la colonisation britannique) et participant à la définition des politiques économiques.

Il s'agit là du résultat logique de l'auto-désistement de la capacité de l'Etat à contrôler les investissements internes, ce qui « conduit à une décentralisation des décisions en faveur des acteurs privés » (Das et Kennedy, 2005). Il en va de même des « membres de l'oligarchie (...) qui constituent dans chaque village une élite paysanne, d'ailleurs divisée en factions concurrentes, qui tient tout le reste de la population sous sa tutelle, parce que c'est elle qui fournit à tous terre, emploi et crédit, qui sert d'intermédiaire avec le monde extérieur » (Pouchepadass, 2006, p. 424). Quelles que soient les orientations des politiques publiques en matière de soutien à l'agriculture, « une partie des fonds est immanquablement détournée au profit d'intermédiaires et de catégories sociales auxquelles ils ne sont pas destinés ». Certes, ceux qui tirent profits des nouvelles opportunités sont moins des rentiers que des entrepreneurs exploitant eux-mêmes leurs terres en cherchant à répondre aux sollicitations du marché et en important des technologies modernes. Les membres de cette catégorie sociale contrôlent souvent les institutions du monde rural et occupent une place prépondérante dans les assemblées et les gouvernements d'Etat. Peuvent également être classés dans cette catégorie les managers indiens des entreprises de sous-traitance internationale qui emploient une main d'œuvre très qualifiée à laquelle ils imposent souvent des formes d'organisation du travail standardisées et très contrôlées.

Réalisant un mixte entre *instauration* et *auxiliarat*, un acteur spécifique joue un rôle particulier dans les rapports de domination au travail et dans leur perpétuation : il s'agit des intermédiaires, des donneurs d'ordre du travail à domicile ou des « courtiers en travail », dans le cas du travail informel d'atelier. De telles personnes constituent le lien entre, d'un côté, les fournisseurs de capitaux sous la forme de matériaux bruts et quelques fois aussi d'outils et, de l'autre, les travailleurs. Ces « courtiers en travail » prennent différentes formes. Ils remplissent un rôle particulier : ils contrôlent la force de travail, s'assurent que le travail soit fait et règlent les salaires une fois le travail effectué. (...) Des équipes de travail sont conduites par des sous-contractants qui agissent également comme des marchands de travail et des contremaîtres » (Breman, 1999b, p. 413).

Les transformations récentes de l'économie indienne ont permis l'amélioration des privilèges d'une fraction des travailleurs, qui semblent bien occuper une position d'*auxiliarat*. Réduction d'effectifs, travail précaire, départ à la retraite, licenciements, à la suite des ces successions de modifications, seule une minorité des salariés du secteur formel tire les bénéfices des transformations industrielles actuelles, avec semble-t-il le soutien des syndicats qui encourage la disciplinarisation et la productivité.

Depuis 1991, plusieurs observateurs s'accordent pour soutenir que « le partage du coût de l'ajustement a été inégal, les couches les plus faibles ayant été les plus lourdement pénalisées (Pouchepadass, 2006, p. 443). Aussi, peut-on parler d'*assujettissement* pour caractériser les rapports de domination dans l'industrie où « les 30 dernières années ont été marquées par le développement de formes d'exploitation extrêmes où une frange de petits entrepreneurs fonde sa prospérité sur l'emploi de salariés aux abois (réfugiés, veuves, enfants, migrants, illégaux du Népal ou du Bangladesh) » (Heuzé, 2006, p. 462). La radicalité des rapports de domination dans les industries semi-mécanisées permet d'assurer une rentabilité équivalente à celle des industries fortement mécanisées. Et, plus généralement, tous secteurs industriels confondus, « la généralisation de la sous-traitance pour l'exportation introduit de nettes régressions de statut et de conditions de travail » (Heuzé, 2006, p. 464).

Mais l'immense majorité des ouvriers, et tout particulièrement des ouvriers agricoles et des coolies, issus des plus basses castes, intouchables, sont dans une position d'*exclusion*, surtout ceux « qui ont contracté un endettement impossible à rembourser et dont la force de travail est hypothéquée à vie au bénéfice de leur employeur-créancier » (Pouchepadass, 2006, p. 424).

#### Degré de convergence/divergence

Un élément de convergence réside dans l'importance prise par le contrôle de l'interface « entre le local et le global, aux plans technique, commercial, financier, culturel, social » Faure et *alii*, 2005). L'émergence (Chine) ou le renforcement (Inde) de ce lieu de contrôle du changement technico-organisationnel, d'*instauration*, s'accompagne d'un processus constant conduisant à l'*assujettissement* et à l'*exclusion* d'une partie significative de la population active : incapables de s'inscrire dans des collectifs pérennes et pertinents professionnellement, perdant parfois toute inscription dans les anciennes formes de solidarité (fondée sur la pace dans la division du travail ou les appartenances traditionnelles), ne bénéficiant d'aucune opportunité d'entrer dans une dynamique d'apprentissage collectif, dépendants de donneurs d'ordres, de prêteurs ou de proches pour leur survie, contraints à un nomadisme fréquent, ils occupent des emplois précaires où l'intensité du travail s'exerce de la façon la plus crue.

## **CONCLUSION : DIMENSIONS DU TRAVAIL EN VOIE DE MONDIALISATION**

En guise de conclusion, il nous faut revenir tout d'abord sur cette évidence : peu d'ouvrages récents donnent à voir, pour ce qui concerne la Chine et l'Inde, le travail dans toutes ses dimensions socio-organisationnelles, identitaires, cognitives, stratégiques. Aux difficultés d'accès au terrain précédemment évoquées, s'ajoute la segmentation propre au champ académique occidental (les anthropologues et les sociologues du travail ne coopérant que rarement, comme le pointe, à propos de l'Inde, J. Parry (1999)), sans oublier les spécificités des champs académiques indiens et chinois vis-à-vis de l'étude des sphères professionnelles.

Ce type de problème n'est cependant pas sans solution. C'est ce que montre M. Lallement (2005) avec le concept de *bricolage comparatif*. L'auteur, en effet, mobilise deux axes d'analyse : celui des concepts sociologiques (où s'opposent concepts polymorphes – de type classe, structure - et sténographiques – de type criminalité en cols blancs) ; et celui des connotations (où s'opposent connotations sémantiques et sémiotiques). Grâce à cet appareillage, il définit ainsi quatre classes de comparaisons internationales. La démarche que nous venons de décrire semble alors s'inscrire à la fois dans la deuxième et dans la quatrième classe : les cadres et indicateurs que nous avons fixés au départ sont conçus pour tester la solidité d'idéaux-types (le travail-institution comme décomposable en types de capacité d'apprentissage, d'autonomie, de collectif) et sont appelés à être adaptés pour chaque pays, dans une démarche de réglage fin des entités, pour, finalement, vérifier la pertinence d'un raisonnement en termes de mondialisation. Dit autrement, nous avons bien élaboré un « assemblage plus ou moins ingénieux de matériaux (historiques, d'observations, etc.), de concepts (polymorphes et sténographiques) et de méthodes (dé-construction, modélisation idéal-typique...) variés » (Lallement, 2005).

Compte tenu de ces précautions, et au vu des données mobilisées, il est possible de soutenir qu'il existe bien, en ce qui concerne les plus grands pays en développement, des tendances à la mondialisation portant sur certaines fonctions du travail-institution. Les transformations récurrentes que les dirigeants politiques et économiques de ces deux Etats ont imposées, tout particulièrement depuis le début des années 1990, se conjuguent pour accentuer les polarités sociales via les conditions d'emploi et de travail. D'un côté, un sous-groupe d'entrepreneurs, de salariés très qualifiés et bénéficiant de protections sociales relativement stables, tirent profit des opportunités que leur offre le nouveau contexte en constante transformation. De l'autre, des masses importantes d'individus déracinés, véritables migrants internes (majoritairement des ruraux en quête de survie, mais également des anciens ouvriers d'entreprises publiques), sans droit, soumis aux conditions d'emploi et de travail d'un autre siècle, sommés de suivre les aléas de la demande de main d'œuvre peu qualifiée, voient leurs capacités d'association, d'apprentissage et d'agir autonome se réduire.

Ces polarisations ne sont pas indépendantes des appartenances traditionnelles : castes, religions, régions, villages, autant que professions et filières d'activités segmentent, non seulement l'économie, mais surtout l'accès à ces deux pôles. A rebours d'interprétations culturalistes, « l'industrialisation peut être vue comme l'origine du renforcement de l'importance accordée aux « loyautés primordiales » ainsi que d'une augmentation du caractère régional de ces loyautés » (Parry, 1999, p. XIX). Plus, le « développement » du capitalisme au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle, loin de supprimer les conditions de travail « précapitalistes », s'accommode, au contraire, des situation de « néo-esclavagisme » : les nouvelles formes de travail non-libre semblent être plus significativement façonnées par les conditions du marché actuel que par la tradition culturelle ; et le caractère inséparable du capitalisme industriel et du travail libre est sérieusement remis en cause » (p. XV). En d'autres termes, loin d'annoncer l'ère du salariat, la vague d'industrialisation contemporaine correspond plutôt à « l'informalisation » de la main d'œuvre, qu'il s'agisse de l'Inde ou de la Chine. Certes, il existe une certaine continuité entre les secteurs formels et informels, mais ce continuum est particulièrement fragmenté, les structures qui le façonnent s'inscrivant dans une double rationalité, à la fois traditionnelle et économique, dont la composition aboutit à une polarisation assez radicale des extrêmes.

Nous serions alors tentés de voir dans l'accentuation des polarisations déjà à l'œuvre l'une des caractéristiques de la désinstitutionnalisation partielle du travail et à y trouver l'une des causes des tensions sociales à l'œuvre dans de nombreux pays en développement. Tout se passe dès lors comme si la place institutionnelle laissée globalement vacante par les transformations du travail était à combler et que dans cette perspective, plusieurs candidats étaient en compétition : réinterprétation des dogmes hérités, associations altermondialistes, syndicats globaux, mais aussi agences d'experts, dirigeants de multinationales, etc.

Nul doute que cela résulte d'une volonté conscience d'une partie des entrepreneurs qui trouvent dans les appartenances traditionnelles (ou non-économiques) des critères commodes de hiérarchiser la main d'œuvre et de ralentir son homogénéisation. Plusieurs auteurs soulignent également combien une partie des élites politiques et économiques, tant chinoises qu'indiennes, utilisent la référence à la mondialisation comme justification des réformes imposées, et n'hésitent pas à qualifier de « fainéants », « parasites » ou « profiteurs » les plus stables et les plus instruits des travailleurs. Il résulte de cette accumulation de réformes, apparemment plus graduelles ou incrémentales en Inde qu'en Chine, une dévalorisation des formes d'action collectives sur une base d'opposition de classe ou au moins professionnelle, et son remplacement par des mouvements sociaux très graves autant que ponctuels, sur des bases communautaires. En cela, on peut dire que les fonctions d'intégration et de régulation sont sensiblement ébranlées, ce qui n'est pas sans influencer plus généralement les sociétés asiatiques.

Il est alors intéressant de chercher à savoir dans quelle mesure cette polarisation radicale caractérise également les mondes sociaux du travail des pays développés.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- ADAMCHAK D. J., CHEN S. and LI J., "Occupations, Work Units and Work Rewards in Urban China", *International Sociology*, 14(4), 1999.
- ALDERSON A. S. et NIELSEN F., "Globalization and the Great U-Turn : Income Inequality Trends in 16 OECD Countries", *American Journal of Sociology*, Vol. 107, n° 5, Mars 2002.
- AUBER C. et XIANDE Li, « Sous-emploi agricole et migrations rurales en Chine, faits et chiffres », *Perspectives chinoises*, 70, 2002, pp. 49-61.
- BARENBERG M., "The condition of the Working Class in China", *Dissent*, Summer 2004.

- BHUKUTH A. et GUERIN I., « Quelle éducation pour les enfants travailleurs dans l'industrie de la briqueterie en Inde ? », *Mondes en développement*, 33, 132-4, 2005, pp. 101-109.
- BOUISSOU J.-M., HOCHARAICH D. et MILELLI C. (dir.), *Après la crise. Les économies asiatiques face aux défis de la mondialisation*, Karthala/Ceri, 2003.
- BREMAN J., "The study of industrial labour in post-colonial India- The formal sector: An introduction review", in Parry J. P., Breman J. and Kapadia K., *The Worlds of Indian Industrial Labour*, New Delhi, Vedams Books, 1999a, pp. 1-41.
- BREMAN J., "The study of industrial labour in post-colonial India- The informal sector: A concluding review" , in Parry J. P., Breman J. and Kapadia K., *The Worlds of Indian Industrial Labour*, New Delhi, Vedams Books, 1999b, pp. 407-432.
- CHAN A., *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*, Armonk, New York, M. E. Sharpe, 2001.
- CHUNG C.-N., "Institutional transition and cultural inheritance. Network ownership and corporate control of business groups in Taiwan (1970s-1990s)", *International Sociology*, 19(1), 2004.
- COHEN S., *La Résistance des Etats. Les démocraties face aux défis de la mondialisation*, Seuil, 2003.
- COOPER F., « Le concept de mondialisation sert-il à quelque chose ? », *Critique internationale*, 10, 2001.
- DAS K. et KENNEDY L., « Les clusters industriels : réponse à la libération économique en Inde ? », in Fauré Y.-A., Kennedy L. et Labazée P., *Productions locales et marché mondial dans les pays émergents*, IRD-Karthala, 2005, pp. 129-156.
- ETIENNE G., « L'heure des réformes économiques (1980-2005) », in C. Jaffrelot (ed.), *L'Inde contemporaine de 1950 à nos jours*, Fayard, Ceri, 2006, pp. 132-165.
- FAURE Y.-A., KENNEDY L. et LABAZEE P., *Productions locales et marché mondial dans les pays émergents. Brésil, Inde, Mexique*, IRD-Karthala, 2005.
- GIPOULOUX F., *La Chine du 21<sup>e</sup> siècle. Une nouvelle superpuissance ?*, Armand Colin, 2005.
- GU E., "Labour market insecurities in China", *International Labour Office*, Genve, may, 2003.
- GUO X. and CHEN G., "Internet diffusion in Chinese Companies", *Communication of the ACM*, avril 2005, vol. 48, n°4, pp. 54-58.
- HEUZE G., « Le monde ouvrier », in C. Jaffrelot (ed.), *L'Inde contemporaine de 1950 à nos jours*, Fayard, Ceri, 2006, pp. 459-482.
- HILL E., « Women in the Indian Informal Economy: Collective Strategies for Life Improvement and Development », *Work, Employment and Society*, 15, 3, 2001, pp. 443-464.
- HOCHARAICH D., « La Chine, « atelier du monde » », in Bouissou J.-M., Hocharaich D. et Milelli C. (dir.), *Après la crise. Les économies asiatiques face aux défis de la mondialisation*, Karthala/Ceri, 2003, p. 235-254.
- KERNEN A., *La Chine vers l'économie de marché*, Karthala, 2004.
- KIONG T. C., "Feuds and legacies: conflict and inheritance in Chinese family businesses", *International Sociology*, n° 20-1, 2005.
- KURUVILLA S., DAS S., KWON H. and KWON S., "Trade union Growth and Decline in Asia", *British Journal of Industrial Relations*, 40-3, 2002, pp. 431-461.
- LALLEMENT M., *Temps, travail et modes de vie*, PUF, 2003.
- LALLEMENT M., « Comparer, traduire, bricoler », in Barbier Jean-Claude (coord.), Letablier (coord.)- *Politiques sociales : enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*.- Bruxelles : Peter Lang, 2005.- 169-190.
- LINDBERG A., *Experience and identity: A historical account of class, caste, and gender among the cashew workers of Kerala, 1930-2000*, Malmö, Lund University, 2001.

MARTIN D., METZGER J.-L. et PIERRE P., *Les métamorphoses du monde. Sociologie de la mondialisation*, Seuil, 2003.

*idem*, « Le travail dans le monde : quels apports d'une sociologie de la mondialisation ? », *10èmes Journée de sociologie du travail*, novembre, 2005, volume III, pp. 559-574.

*idem*, « The Sociology of Globalization : Theoretical and Methodological Reflections », *International Sociology*, 21(4), July 2006, pp. 499-522.

MARTINSON M. G., "Transforming China", *Communication of the ACM*, avril 2005, vol. 48, n°4, pp. 44-48.

MAUSS M., *Œuvres, tome III*, Minuit, 1969.

METZGER J.-L., « Pour une sociologie de l'objet-mondialisation », *Revue européenne de sciences sociales*, Tome XLI, n° 127, 2003, pp. 173-192.

METZGER J.-L. et PIERRE P., « En quoi le concept d'élite peut-il aider à analyser le processus de mondialisation ? », *Recherches sociologiques*, XXXIV, 1, 2003, pp. 95-115.

NANPING Y., « Les jeunes diplômés chinois en butte au chômage », *Perspectives chinoises*, n°80, novembre-décembre 2003, p. 4-12.

PANG L., de BRAUW A. and ROZELLE S., « Working until you drop: the elderly of rural China », *The china Journal*, n° 52, july 2004, pp. 73-94.

PAIRAULT T., « Emploi et formation en Chine : un état des lieux », *Mondes en développement*, 34, 134-2, 2006, p. 13-32.

PARRY J. P., "Introduction", in Parry J. P., Breman J. and Kapadia K., *The Worlds of Indian Industrial Labour*, New Delhi, Vedams Books, 1999, pp. IX-XXXVI.

PENG Y., "Chinese Villages and Townships as Industrial Corporations: Ownership, Governance and Market Discipline", *American Journal of sociology*, 106, 5, 2001, p. 1338-70.

PENG Y., "Kinship networks and entrepreneurs in China's transitional economy", *American Journal of sociology*, 109, 2004.

POUCHEPADASS J., « Le monde rural », in C. Jaffrelot (ed.), *L'Inde contemporaine de 1950 à nos jours*, Fayard, Ceri, 2006, pp. 420-458.

PRABHU K. S., *Socio-Economic Security in the Context of Pervasive Poverty: A Case Study of India*, SES Paper Series, International Labour Organisation, Geneva, Mai 2001.

PRASAD M., « International capital on "Silicon Plateau": Work and control in India's company », *Social Forces*; 77, 2; Dec 1998, pg. 429-452.

SCRASE T. J., « Precarious production: globalisation and artisan labour in the Third World », *Third World Quarterly*, 24, 3, 2000, pp. 449-461.

TAYLOR B., « Privatization, Markets and Industrial Relations in China », *British journal of industrial relations*, vol. 37-2, 1999.

TAYLOR P. and BAIN P., « India calling to the far away towns. The Call Center Labour Process and Globalization », *Work, Employment and Society*, vol. 19, 2, 2005, pp. 261-282.

WARSCHAUER M., *Technology and social inclusion. Rethinking the digital divide*, The MIT Press, Cambridge Massachusetts, London, 2003.

ZHOU X., "Economic transformation and income inequality in urban China: evidence from panel Data", *American journal of sociology*, 105, 1999.