

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

PREMIERE PARTIE : La société malgache et l'emploi, à l'heure de la mondialisation

Chapitre 1 : Approche scientifique du travail

Chapitre 2 : Etat des lieux sur la situation socioéconomique et du travail

Conclusion partielle

DEUXIEME PARTIE : La rupture du lien social comme conséquence de l'organisation du travail

Chapitre 3 : Les conditions socio-économiques de travail

Chapitre 4 : Les conditions techniques de travail

Chapitre 5 : Les stratégies pour affronter la pauvreté

Conclusion partielle

TROISIEME PARTIE : Les tentatives de promotion des conditions de vie

Chapitre 6 : Le monde du travail et ses évolutions à travers la mondialisation : perspective d'avenir

Chapitre 7 : Prospectives pour une amélioration du niveau de vie

Conclusion partielle

CONCLUSION GENERALE

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURES

ANNEXES

INTRODUCTION GENERALE

INTRODUCTION GENERALE

Généralités

Depuis les années 90, l'Etat ne constitue qu'une entité abstraite, presque lointaine, qui n'arrive pas à protéger ses ressortissants. Les organes juridiques qui devraient constituer un rempart pour les salariés tendent à devenir des institutions qui les dépouilleraient presque. De l'autre côté, l'Entreprise leur prend leur force de travail. Cette situation est vécue comme une fatalité à laquelle il faut se résigner, puisqu'il n'y a rien d'autre à faire. Le fait est que ces salariés paraissent avoir été déterminés à vivre ces conditions (cela étant valable quand on considère leurs origines sociales, leurs parcours de vie, etc.). Il est entendu que tout cela n'ambitionne pas une généralisation abusive. En guise de contre partie à cette assertion, il faut dire que les efforts déployés par ces individus sont très louables, et les manières avec lesquelles ils vivent les difficultés de la vie, relèvent presque du miracle.

D'ores et déjà, il faut dire que le monde du travail, surtout celui de l'ouvrier est empreint de « dysfonctions » qui méritent une attention particulière. Il semble que le Malgache patine : il travaille beaucoup, mais il n'arrive pas à satisfaire ses besoins et à avoir une vie décente. Le marché est inondé de produits qui sont à priori à bas prix, mais tout le monde ne peut pas se les procurer. La classe dirigeante arbore et impose même des modèles de vie qui sont hors de portée de la population qui, pour avoir un peu de dignité, se rue vers des « sous produits », presque des déchets de la société de consommation (les friperies, les appareils électroménagers d'occasion, etc.). Ces éléments constituent en soi des preuves de la volonté d'atteindre la « modernité ». Nous nageons donc en pleine société de consommation de masse (une société de consommation de masse de « produits de seconde zone »¹). Pourtant, Selon M. PARODI² « le développement d'une consommation de masse est parallèle à l'expansion de la classe moyenne et à l'accroissement de son importance politique ». Il faut alors constater sur le terrain l'affirmation ou l'infirmité d'une telle assertion.

¹ Une réflexion très personnelle

² M. PARODI, « croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers », Marcel Rivière, Paris, 1962

Choix du sujet

Le travail est au centre de la vie sociale. Chaque individu, pour exister, doit d'une manière ou d'une autre produire pour satisfaire ses besoins. Si nos sociétés connaissent des malaises, il faudrait poser des questions sur « les moyens et les manières de satisfaire ces besoins ».

Par ailleurs, il y a le fait selon lequel le travail est un enjeu du lien social. L'accent est mis aussi sur les axes clés du développement, un concept tant réitéré depuis longtemps, mais qui a trouvé un autre souffle pour le Malgache, depuis les événements de 2001 - 2002. L'acte de « produire » étant au centre des débats. Dans un monde rempli de technologies virtuelles, dans lequel les intérêts personnels fusent au détriment de la communauté, par quel moyen pourrions-nous atteindre le développement tant espéré, alors que les bases même de notre société tendent à s'effacer devant des « concepts de mondialité », pour lesquels nous ne nous sommes pas préparés ?

Choix du terrain

Dans nos recherches, nous avons choisi deux lieux d'enquêtes, à savoir la JIRAMA et la Brasserie STAR de Madagascar, ayant chacun des caractéristiques particuliers qui méritent d'être approfondies, et dont les traits essentiels seront élagués au cours de notre étude.

A ce stade de l'étude, nous allons seulement présenter les raisons qui nous ont poussé à choisir ces deux Entreprises. Tout d'abord, il nous a fallu mener une étude comparative, c'est-à-dire une étude qui vise à connaître les phénomènes, sur deux ou plusieurs possibilités d'angles de vue. La JIRAMA et la STAR nous ont paru être assez « visibles » socialement, mais aussi que le phénomène de travail qui en découle est assez singulier. Pour le prouver, il n'y a qu'à considérer le nombre de fois où ces deux Sociétés sont mentionnées dans les médias, au cours d'une journée. Par ailleurs, leurs modes d'organisation et de gestion du personnel sont complexes.

Ensuite, il y a des questions de proximité qui nous ont tenus à cœur. Nos moyens étant limités, il a fallu trouver des terrains d'enquête, pour lesquels il serait plus commode de se déplacer. Enfin, il y a aussi le fait qu'à la tête de ces deux Entreprises, il

y a deux expatriés (et même dans quelques rouages de ces deux Entreprises) : il s'agit d'une des clés de notre étude, focalisée sur les réalités de la mondialisation et à la culture. En somme, à un revirement important de notre société actuelle.

Problématique

Notre souci dans cette étude est centré sur les concepts de développement. La situation actuelle permet-elle une réelle perspective sur l'amélioration de la vie ? En d'autres termes, notre politique sociale actuelle est-elle apte à survivre dans la mondialisation ? De ces questionnements découlent d'autres logiques qui semblent inhérentes aux faits mentionnés précédemment. La lecture des œuvres de MARX³ indique que les phénomènes actuels qui ont trait aux situations actuelles ont été analysés et d'une certaine manière prévue. Par exemple, sur le fait du « soulèvement » de la masse laborieuse en la personne du prolétariat.

Dans une optique plus précise, étant donnée la pauvreté actuelle, il faut se demander comment les salariés s'y conforment. Quelles sont les stratégies qui sont déployées de part et d'autres des acteurs en jeu, à savoir le patronat et les salariés. Il convient aussi de se demander quel est le mécanisme qui entraîne le « démantèlement du social⁴ » actuel. Par conséquent, les réalités sociales actuelles nous permettent-ils de sauvegarder notre identité nationale, face à une mondialisation envahissante ? Et aussi, notre manière de vivre actuelle convient-elle à notre volonté d'atteinte du développement ?

De là découle un nécessaire approfondissement des concepts de motivation dans le travail : La destruction des solidarités communautaires : par exemple, le « hors-travail » attire l'individu dans son mouvement d'intégration sociale. Il convient alors d'établir une relation entre les régulations perturbées, des ruptures dans les systèmes de valeurs culturelles et des attitudes au travail, et aussi d'articuler motivations individuelles et action sociale.

³ www.humanist.mg, dans un dossier dédié à MARX

⁴ Une théorie des « communautaristes ».

Il existe aussi la problématique marxiste selon laquelle « payer la force de travail au-dessous de sa valeur veut dire en accélérer l'usure normale ». Tout travail consacré à la production d'un surplus est de par son existence la condition même d'une usure anormale de la force de travail, il s'agit d'un épuisement des forces vitales, d'un raccourcissement de la durée de vie d'un travailleur. Ceci étant dit, qu'en est-il des réalités actuelles à Madagascar ?

Hypothèses

Dans un monde où « l'identité », conjuguée avec l'« unité » est le dernier rempart capable d'assurer la survie, la division et la fermeture de toutes les catégories prévaut. Chacun agit pour ses propres intérêts, ce qui remet en cause les traditions et les valeurs locales, au détriment de l'argent. Chacun se démène à s'imposer sur la scène sociale : les uns y arrivent (puisqu'ils possèdent une base de départ : le capital, le savoir, ...), les autres échouent (puisqu'ils sont isolés, pauvres, ignorants, ...). Le fait est que nous patinons : les riches ne pourront profiter pleinement de leur richesse puisque au-delà de leur possession, il y a une « force productive écrasée et opprimée » qui risque chaque fois d'exploser et de créer une situation d'anarchie. Et les pauvres ne peuvent se défaire de leurs situations, sans les actions menées par les premiers, si ces actions sont louables et acceptées par tous.

La volonté d'accéder à la modernité amène vers des comportements nouveaux, munis de caractères particuliers. Il convient d'étudier ces comportements, qui font partie de la dynamique de la société malgache actuelle. L'identité culturelle est malmenée par la mondialisation, en la personne des Entreprises étrangères (A ce propos, la Société Brasserie STAR de Madagascar prend des allures de multinationales, quant à considérer le fait qu'elle est affiliée à "The Coca-Cola Company", qui ont mainmise sur les richesses Nationales, qui est premièrement constituée par la force de travail. Le développement tant réitéré ne peut se concevoir en dehors d'une volonté interne, puisque entre autres causes, les Multinationales ne chercheront que leurs intérêts propres.

Objectifs

Notre visée consiste en la décortication de quatre points importants : le contexte mondial, les réalités locales, l'Etat et les législations, et enfin, les contributions qu'une telle étude apporte. Tout cela débouche sur une théorisation et une « nomothétisation » des phénomènes, qui toutefois sont susceptibles d'être dépassées rapidement, à cause de l'évolution fulgurante de la situation mondiale. Ainsi, par-dessus tout, cette étude veut-elle montrer que des actions rapides et concrètes doivent être Entreprises, pour éviter le fait que nous ne soyons que des marionnettes, des pions aux mains des Multinationales, étrangers à nous-mêmes parce que dépossédés de notre « essence » (l'identité, les valeurs et la morale malgache). Tous ces itinéraires doivent déboucher sur la connaissance du milieu salarié, et la proposition de possibilités efficaces et durables qui viseront au rehaussement des conditions de vie.

Méthodologie

Approche globale

Notre investigation s'est faite avec deux méthodes que nous avons espéré être complémentaires : dans un premier temps, il y a eu une partie consacrée à l'approche qualitative, prenant en compte l'aspect individuel des conditions de vie des salariés (la biographie, les récits de vie). Ensuite, une partie quantitative, comportant les questionnaires standardisés qui ont pour but de quantifier le phénomène pour dégager les stratégies, les attitudes et les opinions d'un échantillon plus large. Un sondage par quotas s'est avéré être nécessaire et plus approprié : il s'agit de reprendre les caractéristiques fondamentales de la population mère.

Dans la même portée, nous nous sommes basé sur les méthodes observatrices : cette méthode est pertinente, dans la mesure où le temps consacré aux interviews est très réduit, les enquêtés étant toujours en activité. Nous nous sommes inspirés de l'observation participante, en ce sens que nous avons essayé, dans les limites de la possibilité de suivre le rythme de vie de nos enquêtés.

Le questionnaire et les entretiens

Le recours à un questionnaire structuré nous a paru essentiel. En effet, cette méthode a permis d'avoir une vue générale sur les problèmes à étudier. En relation avec le thème du mémoire, ces questions ont gravité autour du monde du travail et de la vie intime de chaque enquêté. Ce qui a fourni une régularité tendancielle. Dans la même visée, nous avons organisé des focus groupe par lesquels nous avons tenté d'instaurer une ambiance décontractée. En effet, les enquêtés ne se «prêtent pas au jeu » d'une manière satisfaisante pendant les heures de travail, et même pendant les arrêts de travail. Les personnes enquêtées sont conformistes quant à leurs réponses. En bref, dans une perspective ethnométhodologique, et une optique "quantificative", nous avons tenté de vérifier nos hypothèses par tous les angles possibles. Du point de vue des enquêtés en premier lieu, ensuite une vérification de la plupart de leurs dires. Les discussions se sont toujours déroulées en langue malgache.

Le questionnaire : Nous avons utilisé des questions ouvertes, non directives, pour donner libre cours à l'expression des salariés. Des questions semi directives, pour ne pas sortir des sentiers du thème à traiter, mais aussi pour gagner du temps et faciliter la compréhension des enquêtés. Enfin, des questions directives qui proposent des questions fermées, facilitant la vérification des hypothèses. Nous avons essayé de simplifier au maximum nos questions, pour la compréhension des enquêtés, avec un éventail de réponses ne nécessitant pas de réflexion profonde. Les réponses stéréotypées, conformistes ou « snobées » ont été évitées.

Le focus groupe sert à évoquer les non-dits et les frustrations refoulées, permettre à poser des questions directes et sans ambiguïtés sur les réalités existantes et instaurer une ambiance intimiste qui mette l'enquêté à l'aise.

Le déroulement de l'enquête

Notre enquête s'est déroulée du mois de janvier au mois de juin de l'année 2006. Nous avons tout d'abord procédé par la récolte des données concernant la société STAR, et pendant la dernière moitié de notre période d'enquête, nous nous sommes focalisés sur la JIRAMA.

La phase de pré enquête : Etant donné la complexité du sujet et du social lui-même, nous avons dû procéder à des tests et des « pré vérifications » concernant nos hypothèses et notre questionnaire. Certains de ces éléments se sont avérés être superflus

ou hors de portée de notre étude, il a fallu s'en défaire. Auparavant, nous avons déjà eu l'occasion de nous pencher sur les problèmes du travail et de la condition ouvrière. Cela représente en soi des éléments de pré-enquêtes précieux, même si elles ont été informelles. Ces périodes d'observations empiriques nous ont permis d'affiner nos conceptions et d'ajuster notre orientation. En outre, cette étape a permis d'élaborer un nouveau questionnaire, adapté aux réalités du terrain, d'une part, et compréhensible par les enquêtés d'autre part. Donc, il s'agissait de préparer le « terrain » proprement dit. Concernant les médias, la télévision et la radio nous ont aidés à compléter nos connaissances et à élargir notre façon de voir, notamment à propos des informations touchant les conditions ouvrières, sans omettre bien entendu les autres dimensions du social. L'Internet s'est avéré d'une aide précieuse : Tous les récents travaux de sociologues de par le monde ont pu y être consultés, mais c'est le temps et les moyens qui ont constitué un obstacle majeur dans la collecte des données.

La phase d'enquête : Les diverses approches se sont effectuées d'une manière très progressive. Il a fallu s'adapter aux emplois du temps des salariés, et trouver du temps pour faire d'autres investigations en parallèle. Les ouvrages, les revues, les journaux et documents divers, concernant la sociologie en générale, le travail, et les autres aspects du social qui auraient pu être utiles ont été exploités, depuis la phase primaire d'élaboration de l'étude, jusqu'à la fin de l'investigation, cela s'étant fait automatiquement, puisque la recherche idéale est celle qui se base seulement sur les études antérieures pour pouvoir trouver d'autres aspects du problème et d'autres solutions. Ces éléments ont donc constitué une source d'inspiration.

L'échantillonnage

Au total, nous avons enquêté 60 individus faisant partie des deux Entreprises. Nous avons pris le soin de prendre un nombre constant de simples salariés, c'est à dire que pour les deux Entreprises, nous avons sélectionné 30 personnes dont les postes sont équivalents (de simples employés de bureaux). La proportion des cadres, des simples employés de bureaux et des « techniciens de surfaces ⁵ » a été gérée de façon à avoir une représentativité satisfaisante, au niveau de chaque poste de travail.

⁵ Terme technique officielle, qui sert à désigner les préposés au nettoyage, aux entretiens (mécaniciens, entretiens des machines, etc.)

La proportion des femmes est largement inférieure à celle des hommes. Pour cause, elles ne sont pas très accessibles, mais aussi parce que chaque Entreprise connaît une faible représentativité féminine, par rapport aux hommes, du moins concernant l'effectif global. Ainsi, nous avons approché 08 femmes et 22 hommes de l'Entreprise JIRAMA ; et 09 femmes et 21 hommes de l'Entreprise STAR.

Tableau n°1 : Tableau de l'échantillon d'enquête :

Catégorie socioprofessionnelle	JIRAMA			STAR			Total selon le sexe
	cadres	Employé de bureau	TS et OS*	cadres	Employé de bureau	TS et OS*	
Population féminine	03	05		02	07		17
Population masculine	02	10	10	03	08	10	43
Total	05	15	10	05	15	10	60

(*) TS et OS Techniciens de Surface et Ouvriers Spécialisés

Source : nos propres investigations, 2005

Problèmes rencontrés et limites de l'étude

Notre démarche a été ardue à cause du fait que nous avons dû appréhender deux Sociétés à la fois. Par ailleurs, la déontologie de la Sociologie réclame que le sociologue se défasse des prénotions et des préjugés, faisant quand même partie de la société malgache, il nous a fallu déployer des stratégies personnelles pour avoir un recul scientifique et un regard objectif sur le thème. S'ajoutent à cela les tendances pessimistes et négativistes qui nous ont assaillis, devant les faits, et qu'il a fallu corriger au fur et à mesure des travaux, surtout pendant l'étape de rédaction. Cette étude a comme principale limite le fait que l'application de l'observation participante n'ait pas été possible, étant donnée le manque de moyens d'une part, et le temps imparti à l'étude d'autres parts. Pourtant, cette méthode est très efficace, pour éviter les regards trop extériorisés et aussi pour une implication plus objective de l'enquêteur.

Ceci étant dit, il nous reste à énoncer le plan de, notre étude. En premier lieu, nous allons parler de la société malgache et les problèmes de l'emploi à l'heure de la mondialisation. En second lieu, nous aurons une partie consacrée à la rupture du lien social comme conséquence de l'organisation du travail. Enfin, nous verrons un aperçu de la logique de survie et des tentatives pour la promotion des conditions de vie.

**PREMIERE PARTIE : La société
malgache et les problèmes de l'emploi à
l'heure de la mondialisation**

PREMIERE PARTIE : La société malgache et les problèmes de l'emploi à l'heure de la mondialisation

La crise de 2002 a beaucoup affecté le marché du travail à Madagascar. Selon l'INSTAT⁶, 385 400 sont au chômage au cours de cette année. Aucun milieu n'a pu échapper à cette montée du chômage. Les femmes ont été les principales victimes de ce phénomène. Etant donnée cette situation, il nous a paru opportun de mener une étude sur l'état général du travail à Madagascar, mais surtout, sur les conditions de vie des salariés malgaches. Pour ce faire, il a fallu élaborer des démarches que nous avons voulu être scientifiques, dans le cadre de notre cursus dans le Département de Sociologie. Ainsi, cette première partie va traiter d'une part de la façon dont le phénomène de travail va être appréhendé, et d'autre part, la présentation de quelques aspects de la réalité concernant le travail. Dans la modernité, nous ne pouvons plus nous référer à des certitudes établies pour régler les conflits de valeurs. Le problème des limites et du fondement des limites des comportements individuels fait surgir un besoin de droit. Faute d'une conception unanimement acceptée du bien social, c'est en terme de justice que se pose le problème du lien social. La conception libérale de la société donne la priorité au juste sur le bien.

Pour les théories communautaristes⁷ de la société, l'individu est toujours socialisé, membre d'une communauté de vie intersubjective. Les individus sont constitués et pénétrés par la culture, les traditions et les institutions de la société à laquelle ils appartiennent. La liberté doit donc avoir un caractère communautaire. Son lieu n'est pas l'individu isolé, mais la société qui est le médium de l'individuation. La liberté réside dans les structures, les institutions, les pratiques et les traditions d'un tout social plus vaste que l'individu.

Ainsi, pour chercher sa subsistance, l'homme doit renoncer à une partie de sa vie, et l'offrir à l'Entreprise. Cette perspective amène à demander quelle partie de sa vie l'homme serait prêt à sacrifier et pour combien de temps.

⁶ Enquête EPM 2002/DSM

⁷ A.MacIntyre, *after virtue. A study in moral theorie*. University of Notre Dame Press, 1981

Chapitre 1 : Approche scientifique du travail

Le phénomène du travail ne peut être appréhendé sans mensuration, c'est à dire qu'il doit y avoir une quantification, pour pouvoir peser la profondeur d'un sujet donné. Selon des sociologues et des théoriciens, le temps de travail est l'élément le plus à même de rendre compte du phénomène de travail⁸. Toutefois, l'évolution de la sociologie en général accorde une place plus importante aux considérations qualitatives, qui sont sensées rendre compte des phénomènes, avec plus de précision. Quoi qu'il en soit, la bataille entre les tenants de ces deux méthodes est encore d'actualité. Depuis les années 80, une série de travaux⁹ ont souligné l'ambiguïté inhérente à l'individualisme des sociétés démocratiques. D'une part, l'individu y est émancipé du poids des traditions et de la tutelle des hiérarchies ; il y gagne une liberté d'indépendance. Mais d'autre part, là où chaque individu tente de poursuivre ses buts en toute indépendance, il y a de moins en moins de tissu social, de plus en plus de conflits entre les intérêts particuliers. On assiste à une atomisation du social ou à ce que Durkheim nommait « l'anomie », c'est-à-dire la carence des institutions à fournir des normes assurant la coopération et le lien social.

1.1- Instruments d'analyse

Pour notre part, nous avons choisi de condenser ces deux éléments, afin d'obtenir plus de précision dans notre investigation. Voilà ce qui justifie l'existence des entretiens par questionnaire standardisé d'une part, des entretiens directs avec les enquêtés d'autre part, mais aussi les focus de groupe qui sont très importantes, dans la mesure où il existe plus d'interaction entre le chercheur et l'enquêté (ou les enquêtés).

Tout ceci pour dire que notre vision s'est voulue être très élargie, sans trop basculer vers des considérations qui nous dépassent encore. Alors, dans une perspective socio anthropologique, nous avons mené une étude comparative entre deux grandes sociétés malgaches (du moins en raison de leur implantation dans l'île.

Par ailleurs nous verront plus loin qu'à la tête de ces deux géants, il y a des étrangers) qui sont des leaders dans leurs domaines respectifs.

⁸ Voir les études de Michel MESSU « *les assistés sociaux, analyse identitaire d'un groupe social* », Privat, Toulouse, 1991

⁹ Par exemple, les travaux de François Laruelle, « *Principes de la non-philosophie* », PUF, 1997

Puisque notre domaine d'étude concerne le travail, les méthodes utilisées par la sociologie du travail, la sociologie des organisations (ce sont deux disciplines complémentaires) et la sociologie de l'Entreprise ont été exploitées. C'est ainsi que nous avons procédé par une analyse des institutions (l'Etat, la société civile, les syndicats, etc.), des systèmes (le mode de gestion, les relations, etc.) et aussi les opinions (les sollicitations, les critiques, etc.). Il s'agit ici d'une démarche structuro fonctionnaliste qui tente de cerner tous les éléments qui ont trait à la vie d'une société.

L'individualisme méthodologique est aussi un instrument très prisé. Il permet une approche plus « intimiste », et donc plus réaliste, puisque les gens sont analysés dans leur subjectivité, c'est à dire que le chercheur doit faire en sorte que la spontanéité des enquêtés se mette en scène. Par ailleurs, cela ne nous a pas empêché de porter un regard holistique sur le problème. Procéder par « le tout » pour atteindre « le particulier » constitue encore un moyen de connaître certains traits des faits sociaux. Ces points de vue croisés vont former nos analyses dans la présente étude.

Enfin, il y a la psychosociologie, très usitée dans la sociologie du travail, en ce sens qu'elle traite d'un groupe social restreint. Ce qui dans notre cas est très pratique, parce que étant donnée les moyens à notre disposition, de même qu'à notre niveau intellectuel, il n'est pas encore possible d'appréhender un groupe social plus vaste. N'oublions pas les éléments d'analyse de MARX qui selon nous est un grand précurseur dans l'étude du travail humain.

1.2- Concept sociologique de la problématique

1.2.1- La « sociologie de l'assistance »

Selon Georg SIMMEL¹⁰, Une « sociologie de la pauvreté » est condamnée à verser dans l'appréciation idéologique. Seule une « sociologie de l'assistance » peut s'entendre. Ce point de vue d'un grand sociologue nous dit que mener une étude sur la pauvreté avec une « sociologie de la pauvreté » risque de mener le chercheur vers des considérations idéologiques, qui au terme ne peuvent être substantifiques.

¹⁰ Georg SIMMEL « *the poor* », 1908, dans « *Georges Simmel on individuality and social forms* », University of Chicago Press, 1971, p. 175-176

Nous adhérons à l'intention de cette assertion, puisque pendant notre période de recherche, il nous a fallu nous démunir de notre pessimisme et du fatalisme qui semble avoir pris le pas sur la scientificité de l'étude. Comme le dit l'auteur le suggère, nous avons préféré porter notre intérêt vers une « sociologie de l'assistance ». Le fait est que notre pays est pauvre. Mener une étude sur un domaine quelconque tendra toujours vers cette conclusion désolante et improductive. Par exemple, notre étude sur les conditions de vie des salariés de l'Entreprise STAR et ceux de la JIRAMA (mais aussi n'importe quel autre étude sur le travail) ne peuvent se défaire de l'existence d'une pauvreté et de phénomènes qui en résultent.

1.2.2- La notion de pauvreté

La pauvreté ne peut être elle-même définie comme un état quantitatif, mais seulement dans les termes d'une « réaction sociale » résultant d'une situation spécifique. Selon Michel SESSU¹¹, « Une personne est appelée pauvre lorsqu'elle reçoit assistance, ou lorsqu'elle pourrait le recevoir, étant donnée sa situation, même si par hasard, elle ne reçoit rien ». Dans cette optique, peut-on dire que les salariés malgaches sont concernés par cette assertion ? D'emblée, il faut dire que généralement, étant donnée le fait que la plupart des Entreprises privées florissantes de l'Ile appartiennent ou sont gérées par des étrangers, cette idée est facilement acceptable. Une question se pose alors : Pourquoi n'arrivons-nous pas à nous structurer en autosuffisance ? La réponse qui peut venir tout de suite à l'esprit est la situation de domination que nous subissons (depuis la colonisation, après la colonisation, et sûrement dans le contexte de la globalisation actuel et futur).

1.2.3- L'attrait du développement et la modernité

De ces faits, il convient d'interroger la société globale sur sa manière de vivre et les raisons qui la poussent à vivre ainsi. Plus subtilement, dans ce contexte de pauvreté, de dépendance, et de domination, nous devons nous demander comment chacun gère sa vie quotidienne et à quelles perspectives d'avenir tout le monde croît. Le lien social est au centre du travail. Ce sont des éléments interactifs. Certains sociologues¹² annoncent

¹¹ MESSU (Michel) « les assistés sociaux, analyse identitaire d'un groupe social », Privat, Toulouse, 1991

¹² Par exemple DURKHEIM (Emile), « *La division du travail social* », Alcan, Paris, 1893 ; ou plus récemment SUE (Roger) « *Se renouer le lien social : Liberté, Egalité, Association* » Odile Jacob, Paris, 1999 ; « *temps et ordres social* », Seuil

leur déclin, et ce, surtout dans les pays développés. Si de telles constatations sont faites dans des pays développés, riches, avec une structuration que le Tiers-monde envie (pour preuve, le phénomène d'immigration clandestine qui « secoue » l'Europe et les Etats-Unis depuis quelques temps), comment un pays comme Madagascar, avec une part encore importante d'analphabètes et de miséreux, et dont la structure étatique est le terrain de jeux de personnalités détachées de la réalité, peut-il espérer se relever (ou tout simplement se lever) ?

1.2.4- Le concept identitaire

La dimension identitaire au travail connaît une instabilité importante. Les analyses marxistes¹³, par exemple nous ont démontré le phénomène d'« aliénation au travail ». C'est à dire que globalement (et en des termes plus simples), il peut être dit que le travailleur est dépouillé de son humanité. De même, les études de FRIEDMANN¹⁴, tendent souvent à basculer vers le fait que le travail soit déshumanisé.

SESSU¹⁵ quant à lui adopte une analyse comme la suivante : Le travail (en général) connaît une crise des valeurs importante. Il se justifie en donnant un exemple suggestif. Selon lui, « Il existe des stratégies de retrait qui peuvent signifier une perte d'intérêt pour le travail. Cela traduit une recomposition des valeurs culturelles ». La place du travail dans l'ensemble des occupations humaines perd de son importance : « L'implication dans le travail se dégrade, à cause de la concurrence d'autres activités (non productives)¹⁶ ». Il s'agit d'une crise des valeurs, liées au travail. « L'identité sociale de l'assisté est à construire, et bien souvent à reconstruire »¹⁷. L'on peut dire que Madagascar se trouve en pleine construction, mais aussi que cet Ile possède cette « identité de l'assisté ». Dans cette perspective, il y a réclamation de la mise en œuvre de modalités pratiques et idéologiques.

¹³ Voir « *introduction au non marxisme* », Collection Actuel Marx Confrontation, PUF, Série Philosophie Septembre 2000, 150 pages ; « *Principes de la non philosophie* », PUF, 1997 de François LARUELLE

¹⁴ FRIEDMANN (Georges) et NAVILLE (Pierre), « *traité de sociologie du travail* », Tome I, Armand Collin, Paris, 1962

¹⁵ MESSU (Michel) « *les assistés sociaux, analyse identitaire d'un groupe social* », Privat, Toulouse, 1991

¹⁶ Claude LEVY-LEBOYER, cité dans « *les assistés sociaux, analyse identitaire d'un groupe social* » de MESSU (Michel), Privat, Toulouse, 1991, p. 21

¹⁷ MESSU (Michel) Op. Cit.

Ces quelques lignes se situent dans le cadre de la confrontation entre le temps de travail et de non-travail, et du fait que ce dernier (donc le temps hors-travail et les activités qui en découlent) tend à attirer le travailleur, plus que l'activité de production. Il y a en cela des causes intrinsèques que nous ne voulons pas approfondir davantage. Soulignons seulement que la fatigue causée par le travail et les autres désagréments qu'il cause ont tendance à détourner l'individu de l'acte de produire, alors qu'il ne possède que cet élément pour survivre, subvenir à ses besoins et à sa famille.

Ce qui nous intéresse dans tout ce qui a été dit, c'est l'élément culturel dans le travail. Cet élément conditionne la notion d'identité. La situation du problème est vaste :

a) les impératifs de la globalisation

Dans le cadre de la mondialisation (l'avancée technologique, le développement des marchés, etc.) il semble que les gens portent plus d'intérêts vers des éléments qui ne leur sont pourtant pas vitaux (par exemple la mode, la possession d'une belle voiture, alors qu'une autre, plus simple et plus pratique est à portée de la bourse, etc.). Nous parlons alors ici de la société de consommation, qui pour certains esprits signifie « la civilisation du jetable ».

b) une culture conditionnée

La culture est conditionnée de façon à ce que les gens travaillent et consomment par rapport à « l'air du temps », c'est à dire que ne pas posséder certaines choses à l'époque où nous vivons, est considéré comme un signe de « stagnation » (le non développement) ou pire, d'une « régression ».

c) une cassure à tous les niveaux de la société

Il s'ensuit alors un phénomène de sentiment d'exclusion et de marginalisation. Pour l'éviter, les gens, au lieu de travailler pour vivre simplement, travaillent pour obtenir ces objets, afin de pouvoir s'« intégrer » et de faire comme les autres. La poursuite de ce but est un élément essentiel, par lequel la motivation au travail des salariés peut être analysée. MARX¹⁸ distingue le travail utile et le travail social. Ces deux notions représentent les deux versants de l'aliénation. Le travail qui n'a pas pour but la marchandise n'a pas de raison d'être. Le travail a pour principal objectif l'échange monétaire. Si on demande à un salarié les motifs qui l'ont poussé à travailler, il y a à la base la question financière, avant les autres considérations, qui se réfèrent à

¹⁸Cité dans « *la marchandise sociale* » sur le site www.skyminds.org

des commodités psychologiques. Alors que le patronnât semble tirer plus de bénéfice au produit du travail.

d) impacts dans le monde du travail

Dans le monde du travail, ces éléments s'amplifient, du fait de la proximité des travailleurs et des relations sociales qui s'y tissent. Il existe comme une réaction en chaîne qui fait en sorte que l' « un » soit le miroir de l' « autre ». Ce qui est admis par la majorité est permis, et devient une obligation. Cela sort de ce contexte et s'applique dans la société globale. Ceux qui s'y soustraient ou qui n'y arrivent pas, sont alors incapables de nouer des relations avec le reste de la population, et connaissent des difficultés. MONTESQUIEU¹⁹ a dit que l'homme est un « animal social ». Partant de ce postulat, il apparaît évident que ceux qui n'arrivent pas à s'intégrer dans la société globale sont condamnés à la solitude, ce qui ne réussit pas très à l'homme. Le concept de « socialisation » trouve alors son importance le plus aiguë dans le travail.

e) la logique d'assistance

Dans un domaine plus vaste, il faut revenir au concept d'assistance mentionné dans nos analyses précédentes. Il s'agit d'une logique qui tend à faire en sorte que notre pays doit se fier à l'aide étrangère pour structurer son industrialisation, son économie, sa technologie, etc. En fait, il s'agit en général tout ce qui doit constituer la base d'une Nation. Dans ce contexte, il est fort probable que le monde du travail est à l'image de la situation de domination. Le phénomène de complaisance devient alors un concept axiomatique. Il existe un adage populaire qui dit : « l'homme ne mord pas la main de celui qui le nourrit ». Cette situation nous paraît effective à Madagascar, quand bien même celui qui « nourrit » exerce son autorité et son pouvoir, de telle sorte que les droits humains soient bafoués et les lois contournées (nous en aurons de plus amples analyses dans nos prochaines rubriques). Ce qu'on peut dire c'est qu'il existe un affrontement entre deux cultures : celles des dominants et celles des dominées. La situation actuelle nous pousse à dire d'emblée que la société malgache se trouve dans la deuxième catégorie.

¹⁹ Cité dans « *Place de l'homme dans la civilisation technique* » de VILLE (Georges), éditions de l'Entreprise Moderne, Paris 1960

En guise de contraction de ce qui vient d'être cité, il faut dire que le rapport au travail, lorsqu'on le considère dans une logique d'acteurs, met en œuvre des modalités culturelles. Ces dernières supposent des représentations de soi qui engagent à un titre ou à un autre, une morale, une forme de devoir être ou une force d'appel. Ainsi, l'identité entre en jeu et il est possible qu'elle subisse des phénomènes extérieurs. Elle peut se perdre, se structurer, se restructurer, ou encore s'assimiler à une autre. En somme, le contexte de mondialisation actuelle, de même que les conditions de vie de la population en générale, et plus particulièrement des travailleurs influe sur la notion de l'identité culturelle. Il convient alors d'explorer les mécanismes qui conditionnent ce phénomène, et aussi de présenter des possibilités efficaces, pour faire en sorte que l'harmonie sociale existe, au niveau National et International.

Chapitre 2 : Etat des lieux sur la situation socioéconomique et du travail

La problématique de l'emploi réside entre autres, dans le fait que les diplômés ne correspondent pas toujours à l'emploi, mais il existe aussi d'autres implications qui méritent d'être considérées. Par exemple, l'exiguïté du marché du travail : les offres d'emplois (nous parlons ici d'emplois formels) sont rares. Si le contraire existe, il ne faut pas oublier que cela est accompagné de conditions diverses (années d'expérience, formation particulière, etc.). Ce qui n'est pas à la portée de tout un chacun. Tout ceci pour présenter quelques éléments sommaires de la situation de l'emploi à Madagascar. Cela va nous permettre d'effectuer une confrontation entre les théories concernant le travail, la réalité au niveau National et enfin le vécu des salariés que nous avons pris comme population d'enquête. La relation entre notre enquête se situe sur le point où nos enquêtés ont subit, subissent ou subiront les situations que nous allons présenter. Il s'agit alors, dans une certaine manière, de peindre la situation ambiante, afin de connaître les phénomènes qui subsistent et enfin de dégager les régularités tendancielle que nous allons formuler en forme de loi.

2.1- Madagascar et le processus de développement :

2.1.1- La pauvreté

Pour rendre compte de la situation de Madagascar, nous avons pris en compte la réalité dans sa dimension socio-économique avec une approche qui traite à la fois des aspects synchroniques et diachroniques.

La situation économique mondiale actuelle partage le monde en deux. D'un côté, les pays avancés avec une population estimée à 1 286 000 000 propriétaires de 80% de la richesse mondiale. De l'autre, les pays sous-développés avec une population égal à 40 860 000 000 possédant seulement 20% de la richesse mondiale et sont situés géographiquement pour la plupart dans l'hémisphère Sud.

Ces pays dépendent des pays riches pour subvenir aux besoins de leurs populations et pour amorcer le développement, d'où une intégration forcée dans le cadre de la mondialisation.

Tableau n°2 : tableau classificatoire par IDH (Indicateur de Développement Humain) dans le monde en 1995 :

Pays	IDH	Rang par IDH
Pays avancés :		
Canada	0.960	1
France	0.946	2
Norvège	0.943	4
Etats-Unis	0.942	4
Island	0.942	5
Japon	0.940	7
Pays en voie de développement :		
HongKong	0.909	22
Maurice	0.833	61
Chine	0.650	106
Zimbabwe	0.507	130
Cote d'Ivoire	0.368	148
Madagascar	0.348	153
Ethiopie	0.252	169
Niger	0.202	173
Sierra Leone	0.185	174

Source : rapport sur le développement humain, 1998

D'après ce tableau, Madagascar est à la 153ème position sur 174 pays classés par ordre de pauvreté et même si ce résultat date de quelques années précédentes, la situation socio-économique n'est point meilleure.

La pauvreté est évaluée par rapport à : l'alimentation, la santé, l'habitat et l'instruction. La Banque Mondiale a limité le seuil de la pauvreté à Madagascar 284 400 fmg et le seuil de l'extrême pauvreté 197 460 fmg par personne par an. Selon les données de l'INSTAT en 1993/94 70,3% des malgaches sont pauvres et 59,2% extrêmement pauvres.

2.1.2- Répartition de la pauvreté à Madagascar

a) La pauvreté est inégalement répartie à Madagascar :

-86% avec 2/3 de la population dans les zones rurales

-14% dans les zones urbaines

b) L'évaluation par province est la suivante :

- Tuléar, 80% de sa population vivent sous le seuil de la pauvreté
- Toamasina et Fianarantsoa, 72%
- Antananarivo, 64% de sa population et la plupart dans les zones rurales.
- Mahajanga et Antsiranana, seulement 62% de sa population. Ces deux provinces sont les mieux positionnées dans ce classement.

c) Dans les zones urbaines ; les pauvres sont composés des chômeurs et de ceux qui ne subviennent pas à leur besoins et n'assument pas leur responsabilités vis-à-vis de leurs familles et au niveau de la société.

d) Dans les zones rurales, la pauvreté est liée aux valeurs de la société. Ce sont les marginaux qui sont appelés pauvres. C'est à dire, ceux qui ne participent pas aux dépenses liées aux mœurs.

Madagascar est dans une position assez délicate par l'accroissement du nombre des pauvres, l'élargissement du fossé entre riche et pauvre, l'endettement excessif et enfin par la dévaluation de la monnaie.

2.2- Des tentatives de planification du développement et de l'amélioration de la vie

L'intérêt de cette partie est de rendre compte de tout ce qui a été fait en matière de développement. Il peut en être fait un sérieux constat d'évidence : quoi qu'il ait pu être programmé, la vie de la population n'en a pas moins progressé. La pauvreté reste une constante. Pire même, elle s'aggrave. En somme, nous pouvons dire que les beaux discours et les belles présentations de tel ou tel programme de développement n'a pas encore trouvé ses aboutissements. Au contraire, ils ont seulement servi à des fins politiques. Cette situation se pérennise et ne sera pas encore résolue de si tôt.

Tableau n°3 : Tableau représentant les différents types de programme de développement à Madagascar

Epoque	Système de production	Explication
1960-1972	Le néocolonialisme	Techniques utilisé par les colons pour détourner à leur profit l'économie des pays des pays anciennement colonisés
1975-1984	Le socialisme	-nationalisation dans tous les domaines de production -plan de développement établi par le Président de la République
1984-1990	Investissement à l'étranger	Implantation massive d'industrie avec des fonds empruntés
1990-1998	Politique d'ajustement structurel	Mondialisation, libéralisation des échanges selon les principes de la Banque Mondiale
1996-1998	DCPE (Document Cadre de Politique Economique)	Suivant les principes de la Banque Mondiale avec pour axes stratégiques : instauration de l'Etat de droit, séparation des pouvoirs désengagement de l'Etat aux secteurs productifs égalité de traitement des citoyens développement de proximité par la décentralisation et la déconcentration, bonne gouvernance
2003-2006	DSRP	Idem

Source : nos propres investigations, 2005

Dernièrement, l'Etat à lancé le MAP (Madagascar Action Plan) comme programme de développement pour l'horizon 2007-2012. Ce programme est aussi appelé « Malagasy Am-Perin'Asa ». Il contient entre autres choses des éléments qui visent la bonne gouvernance et la revalorisation de l'agriculture.

2.3- Problématique de développement et effets pervers

« *Les investisseurs étrangers boudent Madagascar* »²⁰. Voici une autre facette de la réalité qui entoure la problématique de développement à Madagascar. Les investisseurs étrangers, en apportant leur capital créent de l'emploi, et fait « *tourner* » l'économie Nationale. Les options que nous avons prises sont telles que nous ne pouvons pas nous défaire de l'assistance étrangère, presque dans tous les domaines. Alors, si les investisseurs hésitent à venir chez nous, nous sommes dans l'embarras.

2.3.1- Les investissements étrangers

Avec un taux d'investissements directs étrangers (IDE) très faible, notre pays n'est pas attractif. De 1998 à 2001, la hausse des IDE était continue, de 11, 9 millions DTS jusqu'à 73.1 M DTS en 2001. Malheureusement, la crise et ses effets désastreux dans la tête des investisseurs étrangers ont douché les enthousiasmes. Seules des prévisions sont disponibles pour les trois années passées : 8 millions d'euros en 2002, 11.2 en 2003 et 20 M€ en 2004, selon la dernière livraison de la lettre économique de l'Ambassade de France. Ces chiffres sont à replacer dans leur contexte. Tout d'abord, l'Afrique en général et Madagascar en particulier n'attirent pas les investisseurs. L'année dernière, La Chine était le pays qui avait attiré le plus d'IDE, juste devant ... la France. Ensuite, les chiffres actuels comprennent le fruit des privatisations récentes. Enfin, même comparés aux pays les moins avancés (PMA), les IDE à Madagascar sont très faibles.

2.3.2.- Les facteurs de blocage

Le document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) est clair sur les ambitions : Madagascar doit attirer des investisseurs étrangers pour que le pays se développe. Il faut dire que les IDE sont devenus aujourd'hui indispensables pour le développement d'un pays. Ils apportent de la croissance, de l'emploi, des exportations, des recettes fiscales etc. Qu'a fait le nouveau pouvoir pour rendre Madagascar attractif ? La plupart des investisseurs saluent l'initiative de la création du GUIDE, ou Guichet Unique des Investissements et de Développement des Entreprises. C'est un service du ministère de l'industrie et du commerce qui facilite les démarches d'implantation des entreprises malgaches ou étrangères. Certains souhaiteraient un véritable organisme de

²⁰ Une assertion vue dans le journal l'Express de Madagascar, le 14/01/2005

promotion des investissements, qui reste à créer. Car une chose est de faciliter les investissements, une autre est d'aller les chercher. Il existe plusieurs causes à cette situation : le coût de l'énergie, la main d'œuvre bon marché mais mal formée, le manque d'infrastructures et l'instabilité monétaire.

2.4- La crise de 2002 et ses séquelles

2.4.1- Insertion des pauvres sur le marché de l'emploi

Exercer un emploi constitue la seule principale issue pour les pauvres, pour sortir de leur mauvaise situation financière. L'insertion sur le marché du travail est plus fréquente chez les pauvres. Le taux d'activité est passé de moins de 60% chez les plus riches, à plus de 67% chez les plus pauvres²¹. Le comportement vis-à-vis du marché de travail n'est pas très différent entre les pauvres et les riches en milieu rural. Les analyses de l'INSTAT précisent que « les pauvres se sentent victimes du mauvais fonctionnement du marché du travail survenu après la crise de 2002. »

2.4.2- La structure des emplois selon les milieux

L'architecture des emplois, en fonction des catégories socioprofessionnelles n'a pas subi des grands changements après la crise de 2002. Une bonne partie des emplois salariés ont disparu²². Le taux de salarisation est en baisse. C'est en milieu urbain que ce phénomène est le plus visible. En milieu rural, le taux de salarisation n'a pas bougé.

La structure des emplois selon le milieu annonce une forte dissension entre les couches de la population. Il existe une claire différence entre les riches et les pauvres, en ce qui concerne les emplois exercés. La quasi-totalité des actifs les plus pauvres (97%) se trouvent dans l'agriculture. Cela diminue jusqu'à moins de 42% chez les plus riches. Plus de 15% de ces derniers exercent des activités industrielles et 14% des activités commerciales.

Il existe par ailleurs un phénomène de frustration générée par la crise de 2002. Etant donnée l'étendue de ladite crise, la population est fortement stigmatisée par la pauvreté et les conséquences. Il y a par exemple la peur de nouvelles vagues de chômages techniques, la peur d'un nouveau mouvement de rue qui paralyserait encore

²¹ INSTAT/DSM/EPM/2002

²² INSTAT/DSM/EPM/2002

la Nation entière. De ces faits, chacun tente de vivre au mieux, et de « faire avec ce qu'on a ». Cela implique différents comportements au quotidien, dont les caractéristiques seront plus approfondies au cours de notre enquête.

Tableau n°4 : Tableau de la structure des emplois selon les milieux

Branches d'activités	Capitale	AGCU	CUS	Rural	Madagascar
Agriculture	8,1	29,8	62,1	85,3	78,0
Industrie alimentaire	5,0	4,3	1,8	0,8	1,2
Industrie textile	9,9	5,6	1,6	1,7	2,2
BTP	3,3	4,4	1,0	0,5	0,8
Autres industries	8,0	7,8	3,3	2,0	2,6
Commerce	18,2	15,5	9,9	3,6	5,2
Transport	7,0	6,9	2,2	0,7	1,3
Santé privée	1,0	0,5	0,4	0,1	0,2
Education privée	3,2	2,1	2,1	0,5	0,8
Administration publique	13,4	6,6	6,3	1,4	2,5
Autres services	23,0	16,5	9,4	3,4	5,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM, 2002

2.5- Les implications de la mondialisation

La colonisation européenne introduit de nouveaux produits agricoles en Afrique, et l'exploitation des minerais entraîne un développement de l'émigration régionale. De nouvelles voies de communication sont construites (routes, chemins de fer), l'introduction de techniques modernes et de produits européens permet l'essor de l'économie d'échange. Les industries de transformations se développent. La coexistence d'une économie de subsistance et d'une économie « informelle » (échanges traditionnels non mesurables par les méthodes d'investigation habituelles) devient l'apanage des populations.

Le développement économique représente alors un problème majeur dans l'économie mondiale en crise. Plusieurs Etats africains détiennent des ressources naturelles importantes, mais seule l'Afrique du Sud possède les moyens financiers pour se développer. Les Entreprises privées étrangères considèrent souvent l'investissement dans ces régions sous-développées comme trop risqué, ce qui se vérifie dans des cas nombreux, par exemple, l'existence des instabilités politiques qui créent des guerres civiles.

2.5.1- Vivre la mondialité

Le niveau de vie des populations africaines est tombé considérablement au cours des années 1990. La récession à l'échelle mondiale du début des années 1980 a multiplié les difficultés provoquées par l'augmentation du prix du pétrole. Le règlement de la dette extérieure et les économies imposées par la Banque Mondiale et le FMI (Fond Monétaire International) attisent un mécontentement. Les famines et les sécheresses s'abattent et se développent, de même que des maladies telles que le paludisme ou le VIH/SIDA. Madagascar ne s'écarte pas de ces situations alarmantes et désolantes.

L'endettement constitue une entrave à la poursuite du développement. Outre le fait que les sommes consacrées au remboursement de la dette soient détournées, les pays endettés sont contraints de privilégier les secteurs économiques tournés vers l'exportation, au détriment de la satisfaction des besoins internes, notamment en ce qui concerne l'agriculture.

Depuis 1983, en raison du remboursement de la dette, les flux financiers entre le Nord et le Sud se sont inversés. Les pays en voie de développement transfèrent en moyenne vers leurs créanciers du Nord une somme nette de 40 milliards de dollars par an. En 1996, ils consacrent un cinquième de leurs recettes d'exportation au service de la dette²³.

²³ Informations recueillies sur le site Internet WWW.humanist.be

2.5.2- la mondialité et la stratégie des pays riches

L'objectif géopolitique des gouvernements des pays riches comporte un versant politique et un versant économique. Les pays riches cherchent à conserver leur domination politique et culturelle à l'échelle mondiale. Ceci se traduit par des voix à l'ONU ou un espace linguistique élargi. Ils cherchent aussi à s'assurer une importation stable de matières premières. La stratégie des pays occidentaux depuis la décolonisation est la stabilisation politique des pays d'Afrique par le renforcement de l'ethnie au pouvoir. Ceci génère beaucoup de corruption et de logiques clientélistes, mais aussi des règles économiques stables à moyen terme. Un système de taxes se met spontanément en place, où chaque petit chef se sert sur le travail des autres. Ce système freine l'économie mais ne l'anéantit pas. Aussi peu satisfaisant qu'il soit, il est donc préférable à la guerre civile.

2.5.3- Quid de la sécurité sociale

Pour promouvoir son économie, Madagascar tente l'action de s'intégrer dans des ensembles régionaux comme la SADC. Le problème est que pour pouvoir y avoir une place, il faut être conforme à certaines conditionnalités, dont notre pays n'est pas encore en mesure de satisfaire.

Les pays de la SADC ont ratifié un accord sur la sécurité sociale. Cette notion est prise comme fondamentale pour une vie sociale équilibrée pour les travailleurs, et même pour ceux qui sont invalides. Les sociétés développées possèdent un apanage impressionnant d'effectivité en matière de sécurité sociale (assurance chômage, assurance maladie, assurance vieillesse, etc.). tout récemment, l'AISS (Association Internationale de la Sécurité Sociale), parallèlement et conjointement avec les prérogatives de la SADC, a tenu une réunion importante à Madagascar, dont les aboutissements, si ils trouvent échos, peuvent être très bénéfiques pour les travailleurs malgaches.

En effet, à part la CNAPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) il n'existe pas officiellement d'institutions œuvrant dans ce domaine. Alors que la CNAPS s'occupe essentiellement de la retraite.

Les salariés du secteur privé, en dépit maintenant de 46 ans d'affiliation à la CNAPS, n'ont que peu bénéficié d'un aménagement conséquent de leurs prestations sociales. Pour n'évoquer que les régimes des retraites, puisque parler des autres prestations frise le ridicule, tant leur valeur n'est que symbolique, les pensions sont jugées insuffisantes, par rapport à la conjoncture actuelle. Au fil des ans, les cotisants ne font plus confiance à la CNAPS qui a perdu de sa crédibilité.

Le fait est que la mise en place d'une politique de sécurité sociale valable dépend à la base d'un dialogue social et d'« une coopération tripartite²⁴ ». Cette dernière notion manque cruellement à Madagascar, ou du moins ses prérogatives datent d'au moins 50 ans, et ne s'adaptent pas avec les réalités actuelles. Il s'agit ici de l'axe clé de l'instauration d'un climat social sécurisé. La vie des salariés actuels relève du miracle. Les étrangers s'étonnent du fait qu'il n'y ait pas officiellement de politique de prévoyance sociale à Madagascar.

2.6- La logique de terrain : les deux Entreprises leaders dans leurs domaines respectifs

Comme il a été dit auparavant, nous avons choisi deux Entreprises, en guise de terrains d'enquête. Nous allons les présenter sommairement, afin de donner une idée des réalités qui sévissent.

2.6.1- La JIRAMA ou « Jiro sy RAno Malagasy »

La JIRAMA, Jiro sy Rano Malagasy, issue de la fusion de la SMEE, de la SEM et de la GNE œuvre depuis 1975 pour la réalisation des objectifs gouvernementaux en matière d'alimentation en eau potable et d'électrification dans tout Madagascar. Depuis 1999 et la libéralisation du secteur de l'électricité, la Jirama n'est plus seule dans la production électrique. Elle conserve toutefois le monopole du transport et de la distribution et est appelée à rester le relais de l'Etat malgache dans la mise en place des infrastructures électriques du pays.

²⁴ « La coopération tripartite se définit comme étant le dialogue social entre le Ministère chargé du travail qui représente le gouvernement, les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives. » in « Etude sur le dialogue social et la coopération tripartite à Madagascar » de Gisèle RABESAHALA, consultante auprès du programme régional pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF), BIT

Ses principales activités sont la production, le transport et la distribution d'énergie électrique ainsi que la production, le traitement et la distribution d'eau potable. La mission de la JIRAMA consiste principalement à satisfaire les besoins en eau potable et en électricité des ménages et entreprises malagasy, conformément aux besoins de lutte contre la pauvreté et au développement rapide de la nation.

Ces besoins se montrent sous différents aspects selon les catégories de population qui n'ont pas les mêmes niveaux de développement :

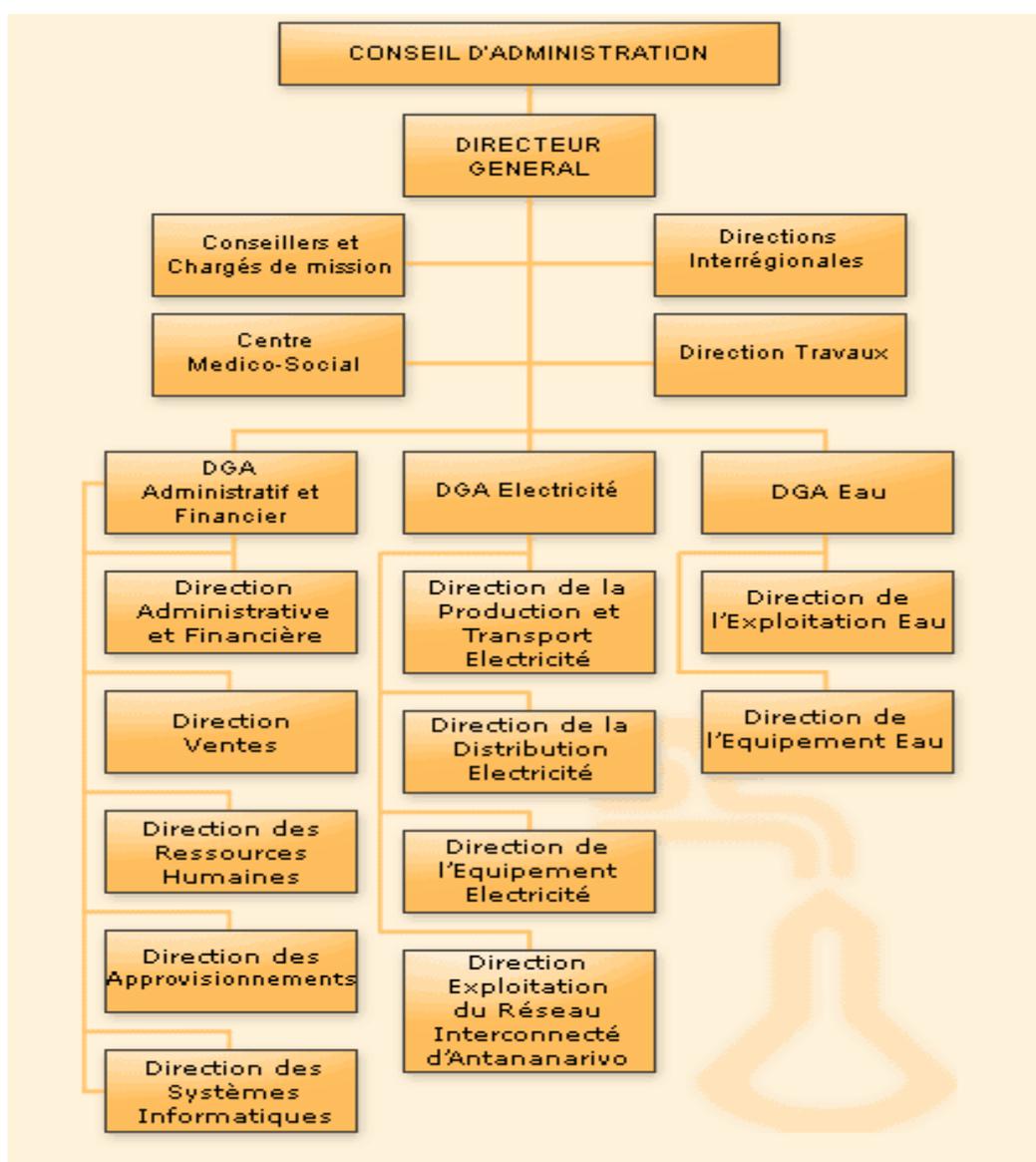
- population urbaine mieux équipés et mieux instruite, relativement facile d'accès aux services de l'électricité et l'eau potable, mais à majorité pauvre
- population rurale, à très faible accès à l'électricité et l'eau potable, disséminée dans des zones difficiles d'accès, rendant difficile la rentabilisation des investissements
- catégories industrielles et services en plein essor.

Les grandes agglomérations, jusqu'au niveau des chefs lieux de Firaiana ont tous été électrifiées. Il reste les couches les plus pauvres de ces villes et les zones rurales. De même l'accès à l'eau potable dans les villes alimentées avoisine les 100%. Le gros du travail restant consiste à alimenter les zones rurales et à améliorer la qualité de service. Son capital est d'environ 17,53 milliards d'Ariary (87,6 milliards de Fmg) est détenue entièrement par l'Etat Malagasy, tout en étant régie par le droit commun des sociétés anonymes. La Jirama produit, transporte et distribue l'électricité à Madagascar, en même temps qu'elle assure l'alimentation en eau potable et industrielle à travers le pays. Elle assure ainsi la quasi-totalité du service public d'eau et d'électricité, avec près de 340.000 abonnés dans 114 localités pour l'électricité et près de 110.000 abonnés dans 65 centres pour l'eau (données 2002). En tout, la Jirama rassemble 6 569 agents, hommes et femmes, dont 6269 permanents, 18 temporaires et 282 contractuels (données nov. 2004).

Nous avons fait le choix de considérer l'agence de la JIRAMA Sise à Soanierana. C'est dans cet endroit que nous avons pu rencontrer toutes les catégories socioprofessionnelles qui nous ont été nécessaires pour notre étude. Cette agence s'occupe de : l'entretien du matériel éparpillé dans la Ville, notamment des réparations d'urgences, etc.

Elle est aussi le bureau chez lequel les gens vont pour les demandes d'abonnements, d'installation ou de devis estimatif d'installations, il y a aussi un bureau réservé à l'acquittement des factures de l'électricité et de l'eau. Il y a en tout 236 personnes qui œuvrent dans cet endroit, dont les femmes sont assez minoritaires, et elles sont rattachées à des emplois de bureaux. Les employés sont âgés entre 19 et 59 ans (voir tableau des employés des Entreprises, selon leurs âges et leurs catégories socioprofessionnelles).

Figure 1 : Organigramme de l'Entreprise JIRAMA



La Jirama est une société anonyme de droit commun détenue entièrement par l'Etat Malagasy. Elle est dirigée par un Conseil d'administration auquel répond le Directeur général. Le Conseil d'administration est composé des représentants de l'Etat - notamment des ministères de tutelle - et des représentants des employés. Le Directeur général est nommé par le Ministère chargé de l'énergie.

L'organisation de la Jirama reflète ses deux grandes activités que sont l'eau et l'électricité. L'entreprise déploie aussi parallèlement une organisation géographique faite de directions interrégionales dans chacune des six provinces de Madagascar. Il a été décidé qu'elle sera mise sous contrat d'affermage²⁵ au cours de l'année 2007. La firme acquéreuse n'a pas encore été communiquée, toutefois, il est sûr que sera une Entreprise étrangère.

2.6.2- La « Brasseries STAR de Madagascar »

Cette Entreprise a trois usines : celle d'Antsiranana, celle d'Antsirabe et celle d'Antananarivo. Elle est spécialisée dans la fabrication de boissons (Coca Cola, Fanta, Eau Vive, etc...). Cependant, elle a une renommée particulière, grâce à la bière THB (Three Horses Beer), qui possède quatre variantes (Fresh, Gold, Queen, et Lite), sans mentionner la bière produite en cannette, qui est récente. Tout ceci pour mettre en valeur le fait que l'Entreprise STAR cherche à couvrir toutes les catégories de consommateurs possibles.

La fabrication de boissons²⁶ : Coca, Fanta, et Sprite est sous licence, donc sous la tutelle de « The Coca Cola Company ». Le reste de la liste de produits (Crystal, Eau Vive, Caprice, Bonbon anglais, La Source) se veut être local, c'est-à-dire qu'ils résultent d'une prospection d'inspiration malgache.

Le produit Coca-Cola, embouteillé par les Brasseries STAR Madagascar, est distribué depuis 1953 sur l'ensemble du territoire malgache à travers 17 agences commerciales de la STAR. Coca-Cola, qui est une marque de renommée mondiale, est à

²⁵ Selon le dictionnaire Le Petit Larousse illustré, édition 2001, « action d'affermier un bien rural », donner ou prendre un bien rural à bail.

²⁶ Le langage vulgaire les appelle des « softs locaux »

la fois le numéro un à Madagascar et le numéro un mondial sur le marché des boissons gazeuses. Par ailleurs, Coca-Cola est cité comme étant la marque préférée des Malgaches. Les deux usines de mise en bouteille à Andraharo et à Diégo produisent des produits de qualité suivant les normes internationales pour assurer la qualité reconnue mondialement depuis plus de 100 ans. THB, c'est LA bière malgache depuis les années 60, reconnaissable à son étiquette jaune ornée de trois têtes de chevaux. En 1956, un brasseur développe 17 recettes de bière et fait le tour des 22 provinces de la grande île pour découvrir celle qui plaira le plus aux Malgaches. Un an plus tard, la THB, une bière blonde et légère, est née. Elle est devenue depuis un symbole national avec comme slogan en malgache : « *Soa Ny Fiarahantsika* » (« le plaisir d'être ensemble »).

Nous avons choisi l'Usine de Tanjombato à Antananarivo, comme terrain d'enquête. Soulignons qu'il n'y a pas de brasserie à Antananarivo : uniquement une production de boissons gazeuses.

Figure 2 : Organigramme de l'Entreprise Brasseries STAR de Madagascar

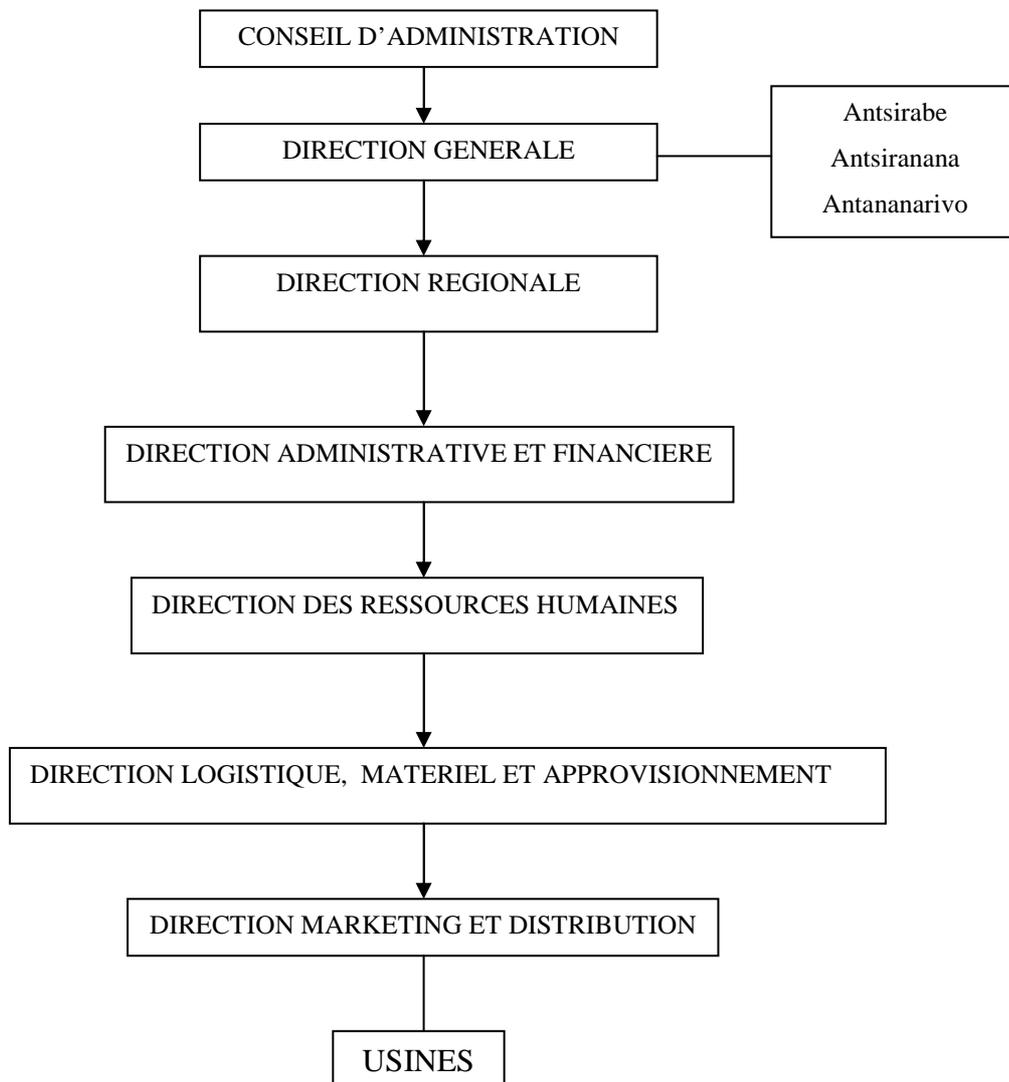


Figure 3 : Icône de la marque THB



Photo : icône représentant la marque THB sur le site Internet dédié à la bière : WWW.Skoll.com²⁷

Les Brasseries STAR de Madagascar est une Société Anonyme dont voici les principaux actionnaires : SA Fraise (traders français installés à Madagascar) : 65.0% Actionnaires Etat: 35.0%. Elle a son siège social au Rue Dr. Joseph Roseta, Andranomahery, BP 3806-101, Antananarivo. Les Brasseries Star, emploient 1 500 personnes.

La marque THB domine largement le marché. « *On peut vraiment dire que c'est l'un des fleurons de la culture malgache, qui rayonne dans tout l'Océan indien* », explique Estelle Rakotoanosy, du service commercial de la société. Les raisons principales de cet engouement, selon ses promoteurs, tiennent dans ses secrets de fabrication : l'eau très pure et faiblement minéralisée de la région d'Antsirabe, à 1 500 m d'altitude. L'orge, cultivé en partie dans les régions d'altitude de Betafo, Antsirabe et Fianarantsoa, et le maïs, cultivé dans la région ensoleillée de Tuléar, qui apporte « moelleux et légèreté » à la boisson.

²⁷ Skoll. Com est un site spécial de la bière pour le monde entier. On y retrouve des informations sur les produits à travers le monde.

Conclusion partielle

Nous venons de retracer le climat « chaotique » qui entoure le monde du travail à Madagascar, de même que les manières de possibles de les prendre en compte. Le développement passe par la mise en place de systèmes qui sont aptes à faciliter la production. C'est en cela que le travail est un axe essentiel. Les conditions de son accomplissement déterminent l'amélioration de la vie quotidienne. Pourtant, il apparaît que notre pays n'en est encore à qu'un tâtonnement, concernant sa politique (que ce soit dans le domaine économique ou social). Par conséquent, la population doit s'adapter pour survivre et essayer de se promouvoir. C'est exactement dans ce cadre que notre étude sur l'identité prend son essence, puisque le climat social qui règne influe grandement sur la culture. Dans le monde du travail, cela prend des formes particulières qu'il convient d'explorer. Dans le contexte de mondialisation actuelle, mais aussi devant la domination des Entreprises Multinationales, et enfin par le fait que notre pays est très dépendant de l'étranger, il faut s'interroger sur les réalités et les chemins que l'on doit prendre, pour faire en sorte que la dignité humaine soit respectée. Voyons alors comment vivent les salariés des Entreprises privées, à travers les éléments d'enquêtes que nous avons recueillis.

**DEUXIEME PARTIE : la rupture du
lien social comme conséquence de
l'organisation du travail**

DEUXIEME PARTIE : la rupture du lien social comme conséquence de l'organisation du travail

D'emblée, il faut avancer le fait que le monde du travail et le lien social sont des éléments en relation. Les conditions du premier déterminent les termes de l'autres, et inversement, selon le point de vue par lequel on se place. Les conditions actuelles du travail créent une montée de l'individualisme. Chacun s'enferme sur soi et ne considère que ses propres intérêts. Nos enquêtes révèlent que le plus important pour notre échantillon, c'est de pouvoir parvenir à vivre dignement, « peu importe ce que cela implique ». Les raisons invoquées tournent autour de l'injustice sociale, de la montée de la corruption et de l'irresponsabilité des politiciens. Cet exemple nous montre déjà les objets mis en cause par les salariés. Notre enquête nous amène à dire que les Entreprises dominent la sphère sociale, en imposant ses règles et ses besoins. Ainsi, pour pouvoir s'acquitter de ses obligations auprès de la société, l'individu doit compter sur elles. Pourtant, les relations sociales sont modifiées par les modalités de travail. L'individu doit négliger une partie de sa vie. D'après notre enquête, notre échantillon consacre la majeure partie de son temps à l'Entreprise, c'est-à-dire que, par exemple à leurs domiciles, ils doivent se ménager pour pouvoir travailler le lendemain. Cela implique le délaissement de certaines obligations. Voilà en résumé ce qui constitue l'essentiel de notre domaine d'étude. Entrons dans le vif du sujet, notamment concernant les conditions de travail.

Chapitre 3 : Les conditions socio-économiques de travail

Au cours de notre investigation, nous avons remarqué que les salariés sont repliés sur eux-mêmes. Nous y décelons plusieurs causes, qui sont fonctions de variables telles que le salaire, les aléas du temps du travail, etc. En somme, les conditions de travail ne permettent guère un réel épanouissement. Nous sommes partis de la base selon laquelle, les conditions de travail et la vie sociale sont deux éléments inséparables. En effet, les changements de l'un influent sur l'autre, et vis versa. Etant donnée la situation que nous avons constatée sur le terrain, ces salariés ont une vie sociale assez restreinte. Les relations sociales tournent autour de l'Entreprise, à part pour les salariés de la JIRAMA qui connaissent une liberté assez satisfaisante. Il peut être avancé que cela est causée par le fait que cette Entreprise a gardé les séquelles du temps où elle avait été étatique (les employés de l'Etat sont très célèbres pour leur « laxisme » dans le travail : les retards, l'incompétence, etc.). Cet état de chose d'autres domaines que nous allons approfondir au cours de la seconde moitié de notre étude. Pour l'heure, nous allons explorer les facettes des différents éléments qui contribuent à la condition de vie des salariés.

3.1- Le salaire

La rémunération est une fonction croissante du niveau scolaire, de l'ancienneté dans l'Entreprise et de l'expérience professionnelle. Chaque année d'étude correspond à peu près à 7% d'un gain de salaire.²⁸ Il convient d'explorer la véracité de ces affirmations de l'INSTAT. Par ailleurs, selon STOLERU²⁹, « *les besoins naturels tels que la nourriture, les vêtements, le chauffage, et l'habitation diffèrent suivant le climat et les autres particularités physiques d'un pays* ». De ce fait, par quel moyen on peut dire que les salariés sont rémunérés par rapport à ces bases, d'autant plus que les employeurs de nos deux Entreprises sont des étrangers, habitués au mode de vie des sociétés développées ? Nous y décelons encore l'effet de consultance : intellectuels locaux établissent et calculent le taux de salaire des travailleurs, conformément aux réalités internationales, et selon les possibilités de le faire. Comment se fait-il alors que

²⁸ INSTAT Op. Cit.

les salariés que nous avons approchés prétendent être mal payés ? La réponse à cette question requière des études qui relèvent d'autres disciplines. Quoi qu'il en soit, nous pouvons évaluer comment le salaire est distribué, selon quels critères, et comment il est dépensé. Tout cela pour converger vers les conditions de vies globales des travailleurs.

Tableau n°5 : Tableau des salaires³⁰ par catégorie socioprofessionnelle

Entreprises	JIRAMA		Brasseries STAR de Madagascar	
	<i>maximum</i>	<i>minimum</i>	<i>maximum</i>	<i>minimum</i>
CSP				
Cadres	400.000	195.000	500.000	200.000
Employés	190.000	125.000	180.000	120.000
Techniciens de surface et Ouvriers Spécialisés	80.000	60.000	90.000	70.000

Source : nos propres enquêtes, 2005

Les questions touchant les rémunérations sont souvent sujettes à tabou. Nous avons donc dû nous conformer à certaines éthiques, quant à l'appréhension de ce thème. Le tableau ci-dessus informe sur l'échelonnement des salaires, selon un ordre hiérarchique basé sur la catégorie socio professionnelle. Il s'agit d'une estimation de la part de nos enquêtés. Il nous est nécessaire, pour se représenter le niveau de vie de chaque catégorie, mais aussi pour établir une démarche comparative entre les deux Entreprises.

Tout d'abord, remarquons un léger décalage entre la fluctuation des salaires pour les deux Entreprises. Cela s'explique par le fait que les domaines dans lesquels les deux Sociétés œuvrent ne sont pas les mêmes, et n'ont pas la même catégorie. Ensuite, les personnes que nous avons approché semblent tous toucher une somme supérieur au SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) qui est de 233.000 fmg (environ Ariary 48.000). Enfin, il est noter que les salaires susmentionnés sont comparables à ceux des Entreprises de la Zone Franche, dans lesquelles les employés perçoivent entre 300.000 et parfois 1.000.000 de fmg.

²⁹ STOLERU « vaincre la pauvreté dans les pays riches », Paris, Flammarion, « textes politiques », 1974

³⁰ Salaire en Ariary

D'emblée, il faut dire qu'en général, ces salaires ne peuvent pas couvrir tous les besoins de la vie. Les enquêtés nous le confirment, en argumentant qu'ils doivent se débrouiller pour avoir un surplus de salaire. Pour les employés de la STAR, cette débrouillardise se traduit par des heures supplémentaires. Il y a donc une certaine insatisfaction des salariés dans ce contexte.

Parallèlement à cela, il est bien confirmé que le salaire octroyé par les Entreprises ne fait que maintenir la survie des salariés, en ce sens que cela ne permet pas réellement une prospection et un épanouissement (nous verrons dans nos prochaines rubriques, comment sont dépensés les salaires). Au contraire, cela crée des pratiques qui ne sont pas toujours avantageuses (vols, détournements, corruptions, etc.). C'est dire que les salariés sont justes contents de ne pas être des indigents, et préfèrent de loin leurs conditions actuelles, qu'autre chose. Selon un de nos enquêtés : « *aleoko miasa ato toy izay mangalatra ...* » (ce qui littéralement veut dire « *je préfère travailler ici que voler* »).

3.1.1- La détermination du salaire

Selon le décret n°2004-517 du 04 mai 2004, suivant un Protocole d'accord des Partenaires Sociaux sur l'amélioration de la productivité au travail, il y a adoption, entre autres, de :

- l'adaptation des catégories de classifications professionnelles, aux différents niveaux de classification dans les Entreprises.
- L'adaptation de la grille indiciaire des salaires minima aux compétences requises des différents niveaux de qualification, et élargissement progressif de l'écart de salaire minimum d'embauche de la main d'œuvre non qualifiée.

Depuis le premier février 2004, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) (salaire minimum d'embauche de la catégorie M1, secteurs non agricoles) est porté de 197 075 fmg à 230 000 fmg par mois.

Voyons alors une ébauche de la détermination du salaire, par l'aide de cette grille indiciaire :

Tableau n°6 : Tableau de la grille indiciaire des salariés (secteur non agricole)

Valeur point d'indice : 1,334 Volume horaire mensuel : 173,33 heures						
CSP	SALAIRE D'EMBAUCHE			SALAIRE D'ANCIENNETE		
	indice	Salaire horaire	Salaire mensuel	indice	Salaire horaire	Salaire mensuel
M1-1A	995	1327	230.009	1020	1361	235.902
M2-1B	1025	1367	236.942	1080	1441	249.769
OS1-2A	1090	1454	252.022	1145	1527	264.675
OS2-2B	1150	1534	265.888	1220	1627	282.008
OS3-3A	1225	1634	283.222	1310	1747	302.808
OP1A-3B	1315	1754	304.021	1430	1907	330.540
OP1B-4A	1440	1921	332.967	1570	2094	362.953
OP2A-4B	1580	2108	356.380	1780	2374	411.485
OP2B-5A	1835	2448	424.312	2105	2808	486.711
OP3-5B	2160	2881	499.364	2370	3161	547.896

Source : Ministère de la Fonction Publique et des Lois Sociales, 2003

Ce tableau nous montre génétiquement comment le salaire est déterminé. En effet, pour nos deux entreprises, il existe les mêmes situations et les mêmes phénomènes. Toutefois, les écarts vont se ressentir, quand nous parlerons du temps de travail (les heures supplémentaires), les primes diverses, ou encore l'organisation des Entreprises.

3.1.2- Le paiement du salaire

Pour les deux entreprises, il existe quatre façons de présenter le paiement du salaire. Selon nos enquêtés, la manière de percevoir la rémunération leur importe peu. En effet, ils sont une bonne majorité à considérer que tant qu'il y a quelque chose à « se mettre sous la dent », il n'y a pas à se plaindre. La classe des cadres, quant à eux, sont plus conformistes, à propos de cette question. Quoi qu'il en soit, tout le monde est d'accord sur le fait que quoi que l'on fasse sur le paiement du salaire, tant que ce dernier ne couvre pas les besoins, il y a toujours un malaise. Et c'est important qu'ils reconnaissent qu'il existe un malaise :

- il y a ceux qui perçoivent leur salaire vers la vingtaine du mois,
- il y a ceux qui effectuent un virement bancaire (surtout ceux qui sont plus avantagés dans les Entreprises). Ces derniers disposent en fait d'un capital qui leur permet de

ne pas disposer directement de leurs salaires, pour s'en servir à des fins d'investissements personnels, ou d'autres cas, que nous verrons plus loin. Nos enquêtés quant eux ne sont pas très nombreux à se déclarer appartenir à cette catégorie.

- Il y a ceux qui perçoivent leurs salaires à la fin du mois. Ceux-là sont constitués en majorité d'ouvriers, de manutentionnaires, de manœuvres, ou encore de chauffeurs.
- Enfin, il y a ceux qui prélèvent une avance sur salaire. Cela se fait surtout vers la moitié du mois. Beaucoup d'entre notre population d'enquête disent que le salaire ne couvre pas les besoins en entier, et aussi que parfois, il y des situations qui réclament la possession de liquidité : les cas de maladies, les cas de décès, ou d'autres urgences qui ont été citées pêle-mêle.

Chaque catégorie socioprofessionnelle ne perçoit donc pas leur salaire, de la même façon, et à la même date. C'est l'administration de chaque entreprise qui détermine la répartition de la perception des salaires. Soulignons que la prise d'avance sur le salaire est très dangereuse : il y a toujours le risque d'accumulation de dettes, qui va opprimer le travailleur. Heureusement que les entreprises n'accèdent pas toujours à de telles demandes, sauf en cas d'urgences avérés. Par ailleurs, nos enquêtés sont presque unanimes sur le fait qu'ils ne devraient pas en abuser, selon le risque que nous avons énoncé précédemment.

3.1.3- Des avantages divers

Les employés de la Brasserie Star de Madagascar, et ceux de la JIRAMA bénéficient d'avantages divers.

Les premiers peuvent avoir un rabais important, concernant les boissons (ils peuvent les avoir avec un prix d'usine). Seulement, d'après nos enquêtés, il s'agit d'une acquisition à usage familiale, et non à but commerciale. Il y a aussi les distributions de cadeaux à chaque fin d'année (des jouets, des primes sur le salaire, etc.).

Les seconds quant à eux ont aussi les mêmes caractéristiques. Les fins d'années se voient sanctionnées de cadeaux divers. Seulement, les cadres de la JIRAMA ne payent pas leurs factures d'eau et d'électricité, comme le reste de la population. En réalité, ils paient largement en dessous de la moyenne de la population. Par exemple, un de nos enquêtés cadre affirme que chez lui, il y a presque tout le confort désiré (frigorifère, télévision, chauffe eau, four électrique, etc.), et que lui et sa famille ne s'en prive pas. Pourtant, il ne paie qu'environ 25 000 fmg (Ar 5 000) par mois. Donc, là où tout le monde dépense environ 150 000 fmg (Ar 30 000) par mois (il s'agit de la consommation moyenne en eau et en électricité à Antananarivo), les employés de la JIRAMA sont assez aisés.

3.1.4- Les dépenses des ménages

Notre population d'enquête est constituée d'environ 80 % de personnes mariées, de 10% de divorcés et le reste est constitué par des célibataires. Ils ont une moyenne d'âge de 26,6 ans, et ont entre 18 et 45 ans et plus.

Ceux qui ont des enfants constituent 90 % de l'ensemble. Quant au nombre d'enfants, cela va de 1 à 6 enfants par ménage, la moyenne étant de 3 enfants par ménage. Ceux qui sont en âge d'aller à l'école le font, mais beaucoup sont ceux qui, n'ayant pas terminé leurs études commencent à travailler.

Les travailleurs dépensent leur salaire, selon les besoins immédiats et à long terme, qui leurs concernent. Nos enquêtes montrent que la majeure partie de la somme perçue est allouée à la nourriture et les choses que cela implique : le combustible, les ustensiles, ... Viennent ensuite le loyer et l'électricité (selon les cas), et enfin les autres obligations sociales, telles que la scolarité des enfants, les diverses cotisations, ou encore les petits investissements (l'achat de semences, de volailles,...). Ce qu'il faut souligner, c'est que le salaire ne couvre pas totalement les besoins. Les salariés s'adonnent souvent à des emprunts ou à des crédits, qu'ils déduisent de leur rémunération à la fin du mois. Cela se passe entre voisins, entre amis ou encore entre les familles. Ce qui leur laisse encore moins d'argent et quelque part, cela constitue un cercle vicieux qui ne leur permet pas de voir à long terme. Pour plus de précision dans

ce domaine, voici un tableau qui résume les principales dépenses d'un salarié, tous postes confondus.

Tableau n°7 : Tableau des dépenses des ménages

Utilisation du salaire	Pourcentage des dépenses de l'échantillon
L'alimentation :	55 %
le riz	25 %
les combustibles	13 %
le « <i>laoka</i> »	17 %
Le fonctionnement du foyer :	25 %
l'eau et l'électricité	10 %
le loyer	15 %
Habillements et divers objets :	03 %
vêtements	01 %
appareils électroménagers	02 %
Les obligations :	07 %
la scolarité des enfants	05 %
les obligations diverses	02 %
Les autres dépenses :	06 %
les dettes	04 %
les imprévus (maladies, les problèmes divers, etc.)	02 %

Source : nos propres enquêtes, 2005

Nous avons essayé de réunir en un seul tableau les éléments qui constituent les principales sorties d'argent pour chaque individu salarié. Evidemment, il faut prendre en compte les variables qui caractérisent les salariés : par exemple, leurs situations familiales, leurs statuts dans l'Entreprise, le fait qu'ils soient locataires ou propriétaires de maisons, ou encore le fait qu'ils utilisent de l'électricité ou d'autres énergies. Cependant, une vision globalisante peut permettre de démontrer que le salaire perçu par les travailleurs, ne peut pas suffire à combler les besoins d'un ménage, pour vivre « décentement ».

Nous pouvons constater que l'alimentation est l'objet qui ponctionne le plus le salaire. Etant donné les prix des denrées alimentaires, cette proportion nous paraît conforme à la réalité. Ensuite, il y a le combustible utilisé, qui est constitué par le charbon de bois. Une infime partie de l'échantillon prétend utiliser du bois, mais seulement dans les cas où le combustible habituel (le charbon) venait à manquer. Toutefois, il est remarqué que quelques réponses des salariés cadres des Entreprises font mention de l'utilisation du gaz, comme combustible. Les Employés de la JIRAMA quant à eux n'ont aucun problème à utiliser les réchauds électriques.

La proportion exceptionnelle allouée au loyer indique aussi qu'une forte majorité d'entre eux sont des locataires. Par contre, il n'y a pas de budget réservé aux imprévus, tels les cas de maladies, les urgences en cas de catastrophes naturelles, etc. En somme, la majorité des salariés ne peuvent pas s'adonner à l'épargne. D'après les dires des salariés, ce qu'ils peuvent gagner est très vite dépensé (prouvant cela, la proportion réservée aux dettes), ou en malgache « *izay tonga dia lany* ». Alors qu'il peut être affirmé avec certitude que l'Entreprise fait des profits très importants.

3.2- Le temps de travail

Selon l'enquête effectuée par MADIO³¹ entre 1997 et 1998, soixante pour cent (60%) des salariés travaillent environ quarante-huit heures (48 h) par semaine. Notre propre recherche indique que ce temps est largement dépassé, surtout pour une poignée d'individus qui vont au-delà des 50 heures par semaine (environ 12% de notre échantillon). Ce qui fait que leur vie sociale est très perturbée.

3.2.1- Les temps de « non travail »

Les temps hors-travail ou temps de non-travail sont l'ensemble des temps qui sont passés en dehors de l'Entreprise d'une part, et en dehors des occupations de travail d'autre part. Ils servent généralement à la réparation des forces. MARX³² parle de « compensation de l'usure physiologique ». Pour lui, il s'agit d'une notion qui doit être évaluée au jour le jour, puisque c'est au jour le jour que l'homme doit reconstituer ses

³¹ INSTAT/MADIO, Enquête Emploi 1997 – 1998 ; données disponibles auprès du bureau de l'INSTAT à Anosy

capacités productives. Pour notre part, nous prenons la position selon laquelle, le temps hors-travail détermine dans une certaine mesure les aspects culturels d'une société. Par exemple, il est parlé de la « civilisation du loisir », qui caractérise les sociétés développées. Notre société n'est pas comparable avec cela. En effet, il existe trop de différences entre les conditions de travail et les systèmes sociaux qui déterminent le mode de vie des travailleurs. Au cours de nos enquêtes dans les deux Sociétés, nous avons pu constater que le temps de travail n'est qu'une ouverture vers d'autres activités qui se veulent être lucratives.

Les périodes chômées constituent un aspect crucial de la vie, dans le monde du travail. Ce sont, pour la plupart de nos enquêtés, des moments pour lesquels ils se reposent. Certains d'entre eux préfèrent toutefois s'en servir pour des activités lucratives, ou encore consacrent leurs temps à des obligations sociales (les affaires de famille, les devoirs envers la Nation). La connaissance de ces activités permet d'approfondir les états d'esprits des salariés, tout comme cela permet aussi de voir en eux d'autres talents et d'autres aspirations. C'est surtout pendant ces temps non travaillés que les ouvriers sont en relation avec l'entourage (la famille, les gens du quartier, ...).

Tableau n°8 : Le temps de travail par catégorie socioprofessionnelle

Types d'activités	Pourcentage des pratiquants
Activités lucratives	65 %
Tâches domestiques	90 % des femmes
Autres passes temps (jeux, sports, etc.)	15 %
Ne font rien de particulier	09 %

Source : non propres enquêtes, 2005

³² cité dans « *introduction au non marxisme* », de LARUELLE (François), Collection Actuel Marx Confrontation, PUF, Série Philosophie Septembre 2000, 150 pages

Concentrons-nous sur la façon dont les repos de fins de semaine sont utilisés :

En premier lieu, il y a les salariés qui exercent d'autres activités lucratives, à part leur travail dans l'Entreprise. Ainsi, notre échantillon est constitué de 65% de personnes ayant un petit commerce tenu par des pairs, une petite plantation, ou un petit élevage. Les revenus qui en découlent servent à combler les besoins quotidiens, tels que le riz, le sel, le sucre, ou encore d'autres urgences qui requièrent de l'argent liquide, très vite (les maladies, les décès, ...). Pour cette catégorie de personnes, le salaire sert surtout à couvrir les essentiels de la vie (la nourriture, le loyer, ...).

En second lieu, il y a ceux qui sont accaparés par les tâches domestiques, les obligations familiales ou encore les obligations sociétales. Cela concerne surtout les femmes de notre échantillon. Leurs activités permanentes consistent à tenir leur foyer (faire le ménage, préparer la nourriture, ...). Selon les cas, elles s'occupent des enfants ou du nourrisson. 95% des femmes de notre échantillon ont au moins un enfant. Elles se prononcent toutes sur le fait que c'est seulement le dimanche après-midi qu'elles peuvent vraiment se reposer un peu, mais seulement selon les conjonctures. Les obligations familiales concernent les autres tâches qui touchent le foyer de la famille. Il y a par exemple les réparations de mobiliers et les réparations des infrastructures (WC, douches,...).

En troisième lieu, il y a ceux qui profitent vraiment des repos hebdomadaires, mais aussi des autres jours où ils ne travaillent pas. Ils occupent leurs temps par le sport (le football constitue l'essentiel du divertissement de tous nos enquêtés mâles), les jeux (jeux de cartes, jeux de dominos, ...), certains d'entre eux préfèrent même ne rien faire, puisqu'ils sont très fatigués. Cette dernière situation est assez conséquente, à en juger la proportion de nos enquêtés, qui déclarent ne plus pouvoir rien faire pendant les jours de repos. En effet, ils sont 09 % qui déclarent ne faire rien.

Ces trois modes recouvrent l'essentiel des activités hors travail de notre échantillon. Il faut comprendre qu'il est possible que les activités se mélangent et se produisent simultanément. Toutefois, il s'agit ici de présenter les activités les plus pratiquées. Elles servent à analyser les implications sociales du travail sur l'individu, mais surtout, nos analyses ultérieures se focaliseront sur les effets des façons de dépenser les temps de repos.

3.2.2- Les congés et les autres périodes d'arrêt du travail

Les salariés bénéficient d'un congé de un mois par an, qui est payé. Ils sont libres de jouir de leur congé au moment où ils le veulent, d'autant plus qu'ils sont cumulables, c'est à dire qu'ils peuvent agréger plusieurs mois de congés, cela étant un gage terrible, quant à considérer les rythme de travail et les conditions de vie.

En plus, ils prennent leur période de congé de façon éparpillée : ils ne prennent pas leur congé d'un seul trait, mais à des périodes et des conjonctures particulières (obligations familiales, décès, etc.). Ce qui fait qu'à la fin de l'année, ils aient consommé les 30 jours de repos.

Notre investigation par questionnaire indique que les congés sont surtout utilisés par les salariés dans les cas de maladies, de décès ou d'autres événements importants : les naissances, les catastrophes naturelles, ... Quoi qu'il en soit, les congés sont toujours des périodes occupées, selon notre enquête. Nos entretiens libres avec un cadre de l'Entreprise JIRAMA fait ressortir qu'il y a des salariés qui ne manquent pas de prendre leurs congés dans une proportion moindre, mais aussi il y a ceux qui n'en prennent qu'en des cas très urgents.

Les Entreprises semblent être en conformité avec la loi et les règles. Dans le meilleur des cas (des événements prévisibles), les salariés sont tenus d'informer la direction quelques jours à l'avance, pour qu'elle puisse fournir un peu d'argent au demandeur, s'il en veut. Dans les conjonctures imprévisibles, si les faits sont avérés, l'Entreprise n'accorde qu'un délai de permission qui dure au maximum deux jours qui seront comptés et payés huit heures par jours, soit seize heures au total. Les autres jours

chômés seront déduits du droit de congé, toutefois, les salariés qui ne respectent pas les délais de permissions vont écoper d'un avertissement.

Chapitre 4 : Les conditions techniques de travail

Les conditions techniques du travail sont assez distinctes, pour les deux Entreprises. Cela dépend surtout du poste occupé et des fonctions au sein de l'Entreprise. Quoi qu'il en soit, étant donnée la « renommée » de la JIRAMA et de la STAR, ceux qui œuvrent dans les bureaux sont assez avantagés, par rapport à ceux qui sont sur le terrain (les chauffeurs, les techniciens, etc.). Les normes du travail sont assez respectées. Il y a un souci important concernant l'environnement, que ce soit en dehors ou à l'intérieur des Entreprises. Les postes de travail sont bien équipés, plus même, la majorité des employés bénéficient d'outils modernes derniers cri.

Généralement, les employés ne se plaignent pas, concernant l'environnement du travail. Comme nous le verrons plus loin, leurs revendications tournent surtout autour de sollicitations salariales. La communication dans les deux Entreprises semble être fluide, c'est à dire qu'il n'existe pas beaucoup de friction entre le patronat et les salariés. Du moins, ce ne peuvent être des événements significatifs. Ce chapitre vise à élaguer les conditions techniques du travail. Conformément aux recommandations de Georges FRIEDMANN, mener une étude sur le travail doit passer par l'étude du poste de travail. Pour y adhérer totalement, nous avons mené cette exploration dans le but de déterminer certaines variables qui font partie de la vie quotidienne des salariés (le facteur physiologique, le facteur psychologique, etc.)

4.1- L'environnement du travail et l'hygiène³³ :

Une étude sur les conditions de travail en Entreprise doit comporter une partie consacrée aux conditions techniques de travail. Nous nous sommes donc intéressés à l'ergonomie et la technologie présente dans les Entreprises, ainsi, qu'à la structure du poste de travail et les dispositions sécuritaires que cela implique. Nous parlerons surtout

³³ Voir ARRETE N°889 du 20 Mai 1960 fixant les Mesures Générales d'Hygiène et de Sécurité du Travail
(J.O.R.M. du 04 Juin 1960, page 934)

des conditions de travail en général, qui concernent les locaux de travail, son environnement et les dispositifs y afférent.

4.1.1- Le nettoyage et la propreté dans l'usine STAR de Tanjombato

Il est très caractéristique des industries étrangères, de sauvegarder une propreté (presque) impeccable. Cela est tout à fait logique pour la STAR, dans la mesure où elle produit des marchandises destinées à la consommation. Il est certain qu'un scandale sur quelqu'un qui se serait intoxiqué par leurs produits, n'arrangerait pas ses affaires. Elle a donc intérêt à ce que tout soit bien en ordre... Notre passage dans ledit endroit nous a permis de mesurer comment l'ergonomie est maintenue.

Ce qui nous importe dans cette étude, c'est la condition ouvrière ou plus subtilement la condition salariale (pour éviter de se concentrer sur la catégorie des ouvriers seulement). En effet, notre échantillon d'enquête comporte trois catégories essentielles, que nous avons présentées au cours de notre introduction. Pour l'heure, nous allons passer en revue les postes de travail de chaque catégorie socioprofessionnelle que nous avons considéré, de même que leurs opinions sur la question :

- Concernant les cadres, ils sont «casés» dans des bureaux climatisés, meublés «dernier cri», et évidemment dotés de technologies de pointe (ordinateurs, pointage électronique, etc.). Leurs seules réprimandes sont retournées vers les personnes chargées du nettoyage quotidienne des locaux, qui selon quelques-uns d'entre eux sont souvent en retard, ou font mal leurs travail. Bien sur, il s'agit dans ces cas là de revendications non officielles. Nous avons constaté plutôt que les «techniciens de surface» sont en fait des «boucs émissaires», des souffres douleurs d'une bourgeoisie (ou d'une petite bourgeoisie) qui trouve toujours à redire...
- Concernant les simples employés, (secrétaires, coursiers, etc.), leur promiscuité avec la première catégorie leur confèrent un certain avantage. Toutefois, ils n'en disposent pas à leurs grès : ils sont sous les ordres de leurs supérieurs.

- Enfin, pour ceux qui travaillent à l'usine de fabrication de boisson, ces personnes sont assez satisfaites de leur environnement de travail. Dans ce cas-ci, il est superflu de parler de «satisfaction» : nous avons constaté une certaine indifférence sur la question. Ces gens n'ont pas vraiment le temps de se soucier de la conformité du lieu de travail, du moment qu'ils peuvent espérer recevoir leurs salaires, à la fin du mois. C'est en tout cas l'impression qu'ils nous ont laissée, au cours de notre investigation.

En général, l'entreprise prend vraiment en compte le fait que l'environnement du travail influe sur la productivité. L'usine elle-même est structurée d'une manière tellement précise, que chaque mouvement des travailleurs est calculé et mesuré, de façon à ne pas perdre une cadence de travail, par rapport aux objectifs voulus. C'est alors dans ce cadre que nous avons pu déceler une forme de l'organisation scientifique du travail, dont il est sur que ce sont des techniques «importées». Il ne faut pas oublier les dispositifs de sécurité qui sont mis en œuvre :

- Chaque couloir est doté d'extincteurs pour prévenir les incendies (notre interlocuteur et guide nous a affirmé leurs bon état)
- Chaque personne a une tenue qui dépend de sa fonction (le service de sécurité, les mécaniciens, les chauffeurs/livreurs, etc.) ; seulement, ceux qui travaillent n'en ont pas besoin. Par ailleurs, il existe aussi les outils de protection des travailleurs, tels que les issues de secours, les gants, les chaussures de sécurité, les masques pour ceux qui travaillent dans la manipulation de matériaux délicats, etc. (ces matériels sont fournis par l'Entreprise)

4.1.2- L'environnement du travail pour les salariés de la JIRAMA

Pour les cadres et les simples employés de l'agence de Soanierana de la JIRAMA, il n'y a pas vraiment de différence avec ceux de la STAR. Seulement, nous avons remarqué que certains bureaux sont remplis à ras bord de dossiers et de matériels mal entretenus. C'est sans doute à cause du fait de l'héritage : la JIRAMA a hérité des années où elle a été totalement sous tutelle de l'Etat. Et nous savons quels genres de laxisme et de laisser aller il existe dans certains établissements étatiques.

Questionnés sur cette situation, notre échantillon d'enquête avance le fait qu'un bon fonctionnement de cette Entreprise ne peut se faire que progressivement, « *il ne faut pas bousculer les choses* », selon l'un d'entre eux. Par ailleurs, les anomalies qui peuvent exister sur leurs lieux de travail ne les touchent pas trop.

Ceux qui sont voués à des déplacements fréquents ont par contre des contestations à formuler. Ces personnes sont ceux qui sont affectées au service de maintenance des infrastructures, dans la ville d'Antananarivo. En effet, leur situation est assez précaire : pour aller dans un site d'urgence, ils n'ont pas de confort concernant le transport. Ils sont parfois obligés de se tasser dans un camion ou dans un véhicule tout terrain, avec le matériel (échelle, rouleaux de fils, etc.). 4 de nos enquêtés en font partie. Ils nous ont affirmés que ces conditions les poussent à faire des choses qui ne sont pas permises. Par exemple, ils n'hésitent pas à soutirer de l'argent à des usagers qui ont des problèmes d'installation. Nous découvrons ici une forme de corruption, et l'avantage pécuniaire qu'ils en tirent passent dans l'alcool, les cigarettes, ou d'autres futilités (c'est ce qu'ils nous ont laissé entendre...).

4.1.3- La cantine

L'existence d'une cantine dans une usine est importante, dans la mesure où cela confère une certaine dignité aux salariés : dans un monde civilisé, manger à l'intérieur et sur des mobiliers décentes sont des critères essentiels dans les rapports sociaux.

Les salariés ne sont pas angoissés sur ce qu'ils vont consommer à midi, l'Entreprise ayant déjà prévu des dispositions à cet effet. Ils n'auront pas non plus à se déplacer pour manger. Cela peut profiter aux rendements des travailleurs, et ainsi, à l'Entreprise elle-même.

Les dépenses liées à l'alimentation sont réduites largement. Malgré ces éléments qui sont à peu près avantageuses, notre échantillon n'adopte pas le choix de se servir de la cantine pour le déjeuner. D'une part, il y a le caractère évasif du dehors, et d'autre part, il y a toujours une timidité quand il s'agit de mettre au grand jour, devant tout le monde le peu que l'on a préparé à la maison. Il vaut mieux donc se trouver des amis,

des collègues qui sont de la même affinité, pour ne pas être gêné par les regards. Ces opinions sont caractéristiques, à la fois des hommes et des femmes.

Cela implique qu'à la maison, il faut aussi se soucier de ce que le salarié va consommer à midi. Il y a donc un temps supplémentaire dédié à la préparation de ce dernier. Pour cela, il faut se lever très tôt, vers 4h ou 4h 30mn du matin.

4.1.4- Le transport

Ce domaine préoccupe beaucoup nos enquêtés. Ils doivent prévoir à chaque fin de mois un budget réservé aux frais de déplacement. En effet, les deux Entreprises n'ont pas de transport du personnel. Les frais de déplacement sont cependant chers de jours en jours. Un de nos enquêtés de l'usine STAR nous dit qu'il est parfois obligé de parcourir une longue distance à pied, jusqu'à Tanjombato, faute de frais de transport. Pourtant, l'existence d'un transport du personnel pourrait aussi porter bénéfice au rendement des travailleurs, et aux Entreprises.

Cependant, ils peuvent parfois compter sur des collègues chauffeurs des mêmes entreprises, qui les emmènent avec eux, alors que cela est prohibé et par les Entreprises, et par la Loi. Il y a aussi l'utilisation des bicyclettes, qui peuvent rendre beaucoup de services à ses possesseurs. Notons que 14 personnes de notre échantillon déclarent en posséder un (toutes Entreprises confondues). Certains cadres, quant à eux ont des voitures de fonctions qui leur facilitent la vie.

4.1.5- La médecine du travail

La médecine d'Entreprise est fournie par des Services Médicaux du Travail³⁴. Les salariés de la STAR bénéficient d'un service médical, à l'intérieur de ses locaux. Cela est conforme à son statut de Société privée. Les salariés de la JIRAMA quant à eux ont un accès assez facile dans les services santé de l'Etat.

Par ailleurs, à l'embauche, la STAR effectue une visite médicale systématique. Tous nos enquêtés s'y sont soumis. Toutefois, il existe une lacune : la loi précise qu'il doit aussi être effectué des visites médicales périodiques³⁵.

³⁴ Selon le décret n° 2003-1162 du 17 décembre 2003, organisant la médecine d'entreprise, titre 1, dispositions générales.

³⁵ Selon le décret n° 2003-1162 du 17 décembre 2003, organisant la médecine d'entreprise, titre 2, prestations délivrées par la médecine d'Entreprise.

4.2- La communication et la structure de dialogue dans les Entreprises

L'étude systématique des liens sociaux et affectifs tissés par les travailleurs est l'un des aspects les plus originaux de la sociologie du travail. Ce réseau joue un rôle considérable, et dans la vie intra – Entreprise, et dans la vie extra Entreprise. Une Entreprise ne peut fonctionner et être efficiente, que quand deux organisations s'adaptent mutuellement :

- l'organisation hiérarchique, qui englobe les formes de commandements et les « façons » de commander,
- la « solidarité » entre les salariés, qui est constituée de formes de coopération ou de concurrences, qui mènent vers l'accomplissement de l' « humanité ».

Nos enquêtés considèrent en général que le dialogue dans l'entreprise se passe plutôt bien. Cela est compréhensible, dans la mesure chacun cherche à trouver ses intérêts : l'intérêt pour les « patrons » de faire tourner la machine, et par conséquent de faire des bénéfices, mais aussi l'intérêt pour les travailleurs qui peuvent trouver une source de revenu, ne serait-ce que modeste.

4.3- La législation du travail : le tribunal du travail les syndicats et l'inspection du travail

Dans ses études³⁶, E. DURKHEIM avance la thèse selon laquelle l'absence de règles et la disparition du cadre de conduite de la société créent des individus anoniques. Dans cette perspective, et par une transposition simpliste, nous pouvons dire que l'absence de solidarité sociale dans le milieu du travail est conséquente à l'absence de règles bien définies pour chaque entité en jeu. Toutefois, cela ne suffit pas. Le monde du travail malgache est doté d'une éthique et d'un code qui le régit. C'est seulement l'application de ces règles qui pose problème : elles sont toujours à l'avantage de ceux qui savent la manipuler d'une part, et d'autre part, elles constituent des formalités auxquelles il faut se conformer, de la part des Entreprises, en vue de pouvoir s'établir et être en activité.

³⁶ par exemple le livre « *De la division du travail social* », Alcan, Paris, 1897 (treizième édition)

Nos entretiens avec un responsable syndical indiquent que les affaires menées, sous l'égide des syndicats, auprès du tribunal du travail, obtiennent un verdict favorable aux salariés, à un taux de 90%. Notons bien qu'il s'agisse d'affaires portées au tribunal, avec l'appui des syndicats.

Cela traduit qu'en dehors de ce groupement, les salariés sont vulnérables, et comme nous l'avons mentionné, ils n'osent pas s'adonner à une telle aventure tout seul.

Le tribunal du travail a pour rôle de régler les différends entre les salariés et les employeurs. Il a pour fonction de faire appliquer les dispositions légales concernant le travail. Concernant notre exemple d'infractions sur les horaires de travail, un responsable compétent du tribunal du travail nous informe qu'en absence de plaintes de la part des salariés sur les irrégularités, ils ne peuvent rien faire. Plus encore, ces Entreprises bénéficient parfois d'appuis de hautes personnalités au niveau de l'Etat, qui font que la balance de la justice penche vers elles. Tout ceci pour dire que le tribunal du travail malgache n'est pas exempt des aléas de la corruption et des pressions influentes. Par ailleurs, en l'absence de plaintes de la part des salariés ou d'autres entités, ni le tribunal du travail, ni l'inspection du travail ne peuvent réellement pas accomplir leur devoir.

L'inspection du travail est chargée par l'Etat de rendre compte de l'application des diverses dispositions légales concernant le travail. Les conditions techniques de travail, les conditions socio-économiques et le respect de la loi sur le travail sont ses prérogatives. Son travail consiste entre autres à visiter les lieux de travail (les Entreprises), à formuler des recommandations auprès de la direction et à rendre compte auprès de l'Etat, des réalités existantes. Ses visites sont selon les cas improvisées ou prévues à l'avance. Eventuellement, ils peuvent réunir les délégués du personnel, en vue d'une séance d'informations.

Cette fonction est très susceptible d'être corrompue. Nos entretiens avec différentes personnes (responsables syndicaux, fonctionnaires de l'Etat, etc.) informent que parfois, les inspecteurs du travail sont soudoyés par les Entreprises pour « fermer les yeux » sur certaines irrégularités. Cela constitue en soi une limite importante au rôle

de cette institution, à part le fait que parfois, ce sont des personnes inaptes à faire un tel travail qui en sont chargés. De plus, les inspecteurs du travail ne sont qu'une dizaine à Madagascar. Cela réduit considérablement les résultats attendus pour leurs fonctions. Par contre, il y a des contrôleurs de travail, cependant les attributions et les prérogatives ne sont pas les mêmes pour ces deux fonctions.

En général, nos enquêtés sont très partagés sur la question syndicale. Il y en a peu qui pensent qu'ils ont intérêt à être affilié à un quelconque groupement de travailleurs. Ils y voient surtout un domaine de dépense d'argent (les cotisations) et d'efforts (les réunions de syndicats se passent souvent vers la fin de l'après-midi, vers les heures où chacun va rentrer chez soi). Par ailleurs, ils considèrent pour une large part que l'action syndicale est souvent assimilée à l'action politique à Madagascar, et elle est souvent reprise par cette dernière, comme arme de déstabilisation. Cette vision singulière informe que les syndicats sont à leurs yeux des institutions qui ne peuvent pas les aider dans leurs vies, et donc n'a pas vraiment de raison d'être.

Chapitre 5 : Les stratégies pour affronter la pauvreté

Nous avons rapporté des éléments des conditions socio-économiques et techniques du travail. Il nous reste maintenant à approfondir le côté social de la vie des travailleurs. Les deux conditions que nous avons énumérées précédemment « pèsent » sur le travailleur. Sa condition de vie en général en dépend. Nous allons voir alors comment ils s'adaptent et quels moyens ils déploient pour vivre. Connaître ces choses est important, pour avoir une vue globale des aspirations de ces personnes, mais aussi de pouvoir cibler le déterminisme qui les fait agir. D'emblée, nous pouvons dire qu'à l'instar de leurs homologues des Entreprises Franches, notre échantillon d'enquête est mieux considéré, que ce soit à l'intérieur, ou à l'extérieur de l'Entreprise dans laquelle ils évoluent. Mieux encore, ils sont assez stables, puisque le marché est assez juteux pour les deux sociétés, et le revenu est assuré, sauf en cas de crise. A ce propos, les salariés redoutent les crises politiques et crises sociales. Certains d'entre eux ont connu les pires moments que notre Nation a traversé. Ils veulent surtout éviter de tels dégâts et espérer une vie sociale plus confortable. C'est dans ce cadre que nous pouvons parler de complaisance salariale, puisque les salariés, quel que soit les conditions de travail semblent ne pas vouloir intervenir et préfèrent se soumettre. Ce qui est loin du concept du syndicalisme, la meilleure arme protectrice des travailleurs, jusqu'à nos jours.

5.1- Généralités sur les conditions de vie

5.1.1- la satisfaction au travail

Les notions de réalisations de soi par le travail, c'est-à-dire la satisfaction personnelle tirée du travail, en dehors des avantages pécuniaires, ne sont pas de mise. Cela étant justifié, puisque, par exemple, dans la vie sociale, ils ne reconnaîtront pas leurs ouvrages parce qu'ils seront confondus dans une masse plus dense de produits identiques à ceux pour lesquels ils ont contribué à la fabrication. Nous rejoignons ici les idées de G. FRIEDMANN³⁷, sur l'absence de marque personnelle dans les produits d'usines, puisqu'ils sont standardisés, contrairement à l'artisanat ou aux œuvres artistiques, qui reflètent les personnalités de leurs détracteurs.

³⁷ Cf. G. FRIEDMANN, « *le travail en miettes* », idées, Paris, 1964, page 50

Sont étroitement liés les caractéristiques du milieu de travail, du poste individuel de travail et les attitudes des salariés. En effet, la fatigue et le « manque de contact social libre » générées par le travail, créent des personnes hypertendues et nerveuses. Dans nos propres observations, nous avons constaté que les salariés sont toujours un peu tendus.

5.1.2- Complaisance salariale et stratégies de survie

Il faut mentionner que nous avons tenté une mesure de la participation de ces salariés dans les affaires de la nation. Nous avons pu constater que les travailleurs sont assez sceptiques, concernant les prérogatives étatiques : l'histoire et les cours des évènements successifs à Madagascar font en sorte que le niveau de patriotisme est presque absente, plus même, c'est une notion très négligée.

Alors, nous avons essayé de sonder ce qui tend à « faire société » entre ces individus. Du premier abord, il s'agit pour eux du réel besoin de trouver la subsistance : « Il faut travailler pour gagner de l'argent et combler ses besoins ». Ensuite, de par les relations au travail, nous avons constaté l'existence d'une forme de cloisonnement qui s'opère entre les groupes : les cadres et les ouvriers, selon les différents échelons et les postes occupés. Cela traduit une forme de « contrainte sociale » qui s'impose à l'individu, et devient un phénomène collectif. Pour finir, le sentiment d'appartenance commune, en tant que citoyen malgache, reste très fort, et se trouve même revendiqué. Ainsi, dans un monde dépouillé de son essence (la liberté individuelle, les droits fondamentaux, etc.) la conscience d'appartenance à une Nation, la revendication identitaire et l'espoir d'un futur plus clément, constituent le ciment qui maintient ensemble cette partie de la population malgache.

5.2.- Le problème de l'endettement

La confédération syndicale FISEMA dit que le salaire minimum par mois qui devrait prévaloir est de 1 400 000 fmg, pour qu'un individu puisse vivre de façon à affronter les réalités économiques et sociales actuelles. Dans les conditions actuelles, atteindre ce taux nécessiterait plus de 50 heures de travail par semaine à un ouvrier en zone franche. Ce qui est impossible, puisque le salaire le plus élevé qu'un salarié peut percevoir est de 1 000 000 de fmg. Encore faut-il qu'il ait travaillé sans relâche, en

négligeant certains éléments qui le lient à la société et à lui-même, à savoir : les obligations familiales, les devoirs civiques (en cas d'élections, de travaux communautaires, etc.).

Comme logique de survie, il existe donc aussi le fait que le salarié emprunte de l'argent par-ci et par-là, en ayant beaucoup de difficultés à rembourser ses créanciers, puisque l'argent qu'il gagne doit premièrement combler des besoins qui lui sont vitales. Et cette situation est l'image de ce qui se passe au niveau National, notamment sur l'attente d'aides étrangère, et même la sollicitation d'une assistance.

5.2.1- Temps de travail et travail fourni

SISMONDI, dans son analyse sur « *la balance des consommations avec les productions* »³⁸ avait analysé que le système marchand tourné vers le profit ne permet pas de subvenir aux besoins des plus défavorisés. Considérant cela, et étant donnée que quelles que soient les conditions, l'Entreprise gagne toujours du profit, et d'ailleurs, tout est calculé de façon à s'y conformer, les salariés de notre échantillon d'enquête n'échappent pas à la règle.

En effet, les travailleurs vendent leurs forces de travail à des Sociétés qui font un profit considérable. Les analyses de MARX nous montrent les aléas du temps nécessaire à la production, du temps réel nécessaire à une telle production, et du phénomène de surtravail, qui est la base de la richesse du capitalisme, par la création de la plus value. Il pousse même ses affirmations jusqu'à la notion d' « usure prématurée de la force de travail naturel ».

Ce dernier propos nous a paru assez intéressant, dans la mesure où la durée de vie moyenne d'un travailleur à Madagascar est comprise dans une fourchette de 15 à 45 ans³⁹. Nos enquêtés quant à eux travaillent en moyenne depuis 20 ans pour les plus anciens et 02 à 03 ans pour les plus récents. Etant données les conditions de travail et les conditions de vie en général, leur chance d'atteindre une quinzaine d'année dans la société paraît assez minime. En effet, dans leur majorité, nous avons constaté une

³⁸ SISMONDI « Sur la balance des consommations avec les productions », in « *Nouveaux Principes de l'économie politique* », Calmann-Lévy, pp. 343-369.

³⁹ D'après une évaluation personnelle

absence de perspective d'avenir qui soit rattachée à chaque Entreprise respective. Toutefois, cela connaît une différence significative de la part des cadres, qui pour la plupart sont satisfaits de leurs vies. C'est assez naturel, dans la mesure où leurs postes sont munis de conditions de travail qui leur permet une certaine liberté quant au temps de travail. Ils peuvent par exemple bénéficier de repos qui servent à réparer les forces. Ceci étant un peu inutile, comparé à la force de travail dépensée par les autres catégories d'employés.

Dans la réalité, selon G. VILLE⁴⁰ le travailleur a produit non seulement des valeurs en quantité suffisante pour rembourser son salaire, mais aussi des valeurs supplémentaires pour le compte du capitalisme. De ce fait, une des stratégies utilisée par l'Entreprise (surtout la STAR) est d'augmenter au maximum le temps de travail, pour pouvoir accumuler plus de capital. En effet, elle a intérêt à le faire, si elle veut conserver sa suprématie, et étendre ses activités et sa présence dans l'Ile. Toutefois, nous y décelons le concept de « pauvreté choisie », qui est valable dans deux sens :

Premièrement dans le sens des salariés qui sont « maintenus dans le besoin », afin de pouvoir toujours bénéficier d'une force de travail. Ce qui constitue l'essence du capitalisme.

Deuxièmement, il y a le travailleur démuné qui se plaint dans sa situation, au risque de « se trouver dans la rue » et de mendier son pain. Alors, quelles que soient les conditions de vie et de travail, il faut s'y conformer et tenter de survivre.

Se dessine alors dans ce cas une identité de « dominé » qui n'a pas le choix. De l'autre côté, il y a le dominant qui offre du travail, et qui semble trouver sa nécessité dans la sphère sociale, mais au prix de beaucoup d'enfreintes aux règles de l'humanité. Selon toujours G. VILLE⁴¹, « ce décalage entre la valeur que la force de travail possède et la valeur qu'elle peut créer n'est plus le surplus accidentel, il est le but visé par le capitaliste : but qu'il faut atteindre dans les rapports d'équivalences qui servent à mesurer les valeurs produites et par le droit bourgeois qui prétend servir à conforter cette égalité toute formelle ». Ceci dans le cadre de l'analyse de la valeur de la marchandise, selon les idées de MARX. Ce qu'il faut voir dans cette image, c'est l'intérêt et le bénéfice que possède le capitalisme, dans le système de production.

⁴⁰ G. VILLE « *Place de l'homme dans la civilisation technique* », éditions de l'Entreprise Moderne, Paris 1960

⁴¹ Op. Cit.

5.2.2- les relations sociales dans le travail et hors-travail : Le processus de socialisation dans le travail

Le travail et sa mesure sont des processus de socialisation, ayant trois conséquences principales :

L'échange fait des travailleurs des êtres socialisés : « l'échange forme la société »⁴². Il y a les échanges d'expériences, d'opinions, des échanges marchands, etc. Nos enquêtés, bien que nous ayons constaté un certain comportement de confinement chez eux, semblent être plus ouverts et plus « compatissants ». L'existence de différentes formes d'échanges et différentes formes de relations indique que le climat social dans le travail et hors-travail est assez satisfaisant.

L'égalité est une notion qui semble ambiguë, dans sa forme que nous allons présenter. En effet, un cadre d'Entreprise (ou un diplômé) ne voudrait et ne pourrait être assimilé à un simple salarié, ou à tout autre catégorie qui lui est inférieure. Il s'agit d'une réaction assez normale. Alors, dans quelle mesure peut-on parler d'égalité ? Il peut être parlé d'égalité, dans le sens où chacun est à sa place, selon ses mérites. De même, chacun gagne selon le travail qu'il a fourni. Cette forme de hiérarchisation enclenche une forme de concurrence entre les travailleurs qui voudront optimiser leurs conditions. Alors, pour gagner plus, « il faut travailler plus ». Notons qu'à l'intérieur de ce système, l'Entreprise trouve toujours son compte.

Le travail abstrait⁴³ : il s'agit en quelque sorte de la dépersonnalisation du travail. L'ouvrier d'usine (ou encore le technicien en électricité) n'aspire pas à revendiquer tel ou tel produit qu'il aurait produit. Etant donnée les effets de la standardisation et de la parcellisation des tâches⁴⁴, le seul mérite que les salariés que nous avons approchés est d'avoir pu se délester de leurs obligations (la scolarité des enfants, les taxes, etc.), quand bien même, il y a des sacrifices qui en découlent. Pire encore, pour certains, il s'agit du « prestige social » qu'ils peuvent retirer d'avoir acquis des marchandises : la télévision, une minichaîne, d'avoir ouvert un petit commerce, etc. tout ceci dans le but de s'élever socialement, avec des choses visibles et constatables par tous.

⁴² A. SMITH, cité WWW. Humanist. be

⁴³ Selon une analyse marxiste

⁴⁴ Voir « *le travail en miettes* » de G. FRIEDMANN

Conclusion partielle

A la fin de cette deuxième partie, nous pouvons dire que les conditions de travail ne favorisent pas un réel épanouissement pour les travailleurs. En dehors des considérations des salaires, il y a aussi le temps de travail qui est très prenant, sans oublier les relations au travail qui tendent vers l'ignorance du « voisin », mais surtout les relations sociales qui sont défaites, ne serait-ce qu'à parler du peu de temps passé avec la famille. K. MARX⁴⁵ a déjà analysé le phénomène selon lequel, le salarié serait seulement maintenu en vie par le patronat, dans le but de faire en sorte que le rythme de travail ne soit pas rompu. Notre enquête a vérifié une partie de cette assertion. Une partie seulement, parce que dans leurs analyses, les marxistes ne prennent pas vraiment en compte la dynamique interne qui conduit les comportements individuels. Ainsi, nous avons pu constater que la pauvreté et la « dé-sociation » du social sont des phénomènes voulus : d'une part par les détenteurs des moyens de production (afin de pouvoir détenir une force de travail constante et régulière), et d'autre part par les travailleurs eux-mêmes (pour survivre). Consécutivement à cela, la mondialisation n'arrange pas les choses. Il faut certains critères pour pouvoir y évoluer. La « culture internationalisée » préconise par exemple le pouvoir d'être au courant de l'actualité mondiale. Le concept d'intégration en dépend, et c'est dans ce contexte que se joue la puissance de la technologie. Cependant, il apparaît que l'accès à ses vertus est très limité, de même, le fait qu'il y a une course frénétique qui fait qu'une technologie soit dépassée par une autre. Alors, le salarié malgache, préoccupé à chercher sa subsistance d'aujourd'hui ne peut que se contenter. Toutefois, il y a de l'espoir : selon nos enquêtés, les difficultés actuelles les conduisent à instruire leurs progénitures, en sorte qu'ils puissent vivre mieux. Par ailleurs, au quotidien, ils espèrent toujours un « miracle ». Ce qui explique sans doute le recours à la religion (contribution au développement des confessions « en marges »), à des activités productrices de revenus secondaires (contribution au développement du secteur informel), aux jeux de hasard (à la source de dépenses supplémentaires), etc. De prime abord, nous pouvons dire que l'identité malgache actuelle prend des allures d'illusions. Le combat pour l'accès à la modernité mène vers un terrain pour lequel les « non intégrés » ne sont pas préparés.

⁴⁵ K. MARX « Le Capital », Minuit, 1975

**TROISIEME PARTIE : Logique de
survie et tentative de promotion des
conditions de vie**

TROISIEME PARTIE : Logique de survie et tentative de promotion des conditions de vie

L'agriculture, notre première source de bien et de richesse tend à être délaissée, au profit de moyens de production plus palliatifs et plus immédiats, quant à leurs façons de combler les besoins. Dans cette troisième partie, nous verrons comment va évoluer cette situation, premièrement sur le plan International, et ensuite sur le plan National. Les solutions existent, seulement, il faut prendre le temps, les moyens et l'audace de les adopter. L'accès à la modernité n'est pas une chose mauvaise en soi. Seulement, il faut vérifier à quelles fins on cherche à aboutir, mais aussi, de faire en sorte que cet accès soit collectif, et non l'affaire d'une poignée de gens. Pour cela, il y a des réformes à entreprendre, que nous verrons à travers cette troisième partie. D'ors et déjà, il faut annoncer que le développement est l'affaire de tous. Notre place à l'intérieur du Village Planétaire en dépend fortement. Il existe des pays sur lesquels nous pouvons prendre exemple : l'Ile Maurice, qui a démarré son processus de développement après notre pays se trouve aujourd'hui très loin de nous. De même que le Japon qui a su allier modernité et valeurs traditionnelles : ce pays est actuellement un axe incontournable sur le plan International. Et il peut être cité beaucoup d'autres exemples. Les Entreprises Nationales, qui sont sources de beaucoup d'emplois, affrontent souvent des difficultés qui proviennent en premier du laxisme et de la corruption. Pour ne citer que la JIRAMA, une Entreprise qui règne seule dans son domaine, il est inconcevable qu'elle soit aussi endettée, et qu'elle connaisse autant de problèmes. Nous avons trouvé assez aberrant les termes du Ministre malgache de l'Energie et des Mines, au cours du deuxième trimestre de l'année 2005, selon lequel : «... le problème de la JIRAMA est d'ordre structurel... ». Avec toute une flopée d'ingénieurs, de diplômés internationaux, et d'autres célébrités sur modes de gestions, comment en est-on arrivé à cette conclusion ? Et comment se fait-il que nous en soyons arrivés à recourir au model de consultance pour se redresser ? Nous répondrons à ces questions, après avoir élagué le devenir du monde du travail à Madagascar et dans le monde, mais aussi la proposition d'alternatives qui contribuent à l'amélioration des conditions de vie.

Chapitre 6 : Le monde du travail et ses évolutions à travers la mondialisation : perspective d'avenir

Nous faisons actuellement face à un monde qui se transforme constamment. Nos préjugés et nos certitudes du passé semblent être désuets, devant les concepts de mondialités et de modernité, qui assaillent nos vies et structurent nos comportements. Concrètement alors, comment peut-on analyser l'engouement actuel pour la modernité, alors que certaines études et certaines paroles lui confèrent des qualités qui sont effrayant ? Il est clair que ces questions intéressent avant tout ceux qui peuvent avoir un recul (ou une avance, c'est selon) par rapport à leurs contemporains, et qui peuvent prendre des repères qui servent à faire évoluer les choses. Par contre, ceux qui sont en plein travail, qui se trouvent à l'intérieur de l'engrenage social qui constitue notre société, ils ne peuvent pas vraiment y réfléchir. Les vicissitudes de la vie et les impératifs de la survie tend à détourner les consciences des chemins à prendre. Il est alors opportun de porter un regard « futuriste » sur la situation, pour essayer de prévenir les déviations prochaines et de mettre en place la base des nouvelles perspectives sociales viables pour tout le monde.

6.1- Les déterminismes de la modernité

Nous assistons à la réduction des multiples rapports que l'homme entretenait avec la nature (rapports d'écoute, de contemplation, d'action) à une seule : la production consommation. Dans cette société de travailleurs, où la vie se passe à reproduire les conditions de la vie, nous sommes privés de ce qui fait l'essence de l'homme : la pensée, l'action, l'art, l'œuvre. L'homme s'est mutilé, son humanité se dégrade, sa dignité n'est pas sauvegardée.

Le caractère aliénant du travail peut-il disparaître du fait de l'appropriation collective des moyens de production et de la fin du salariat ? Non, car le problème n'est pas seulement la propriété des moyens de production, mais le caractère même du travail aujourd'hui, le fait que l'efficacité productive reste son but, afin d'accroître toujours les richesses. L'abolition du salariat ne suffit pas à rendre le travail autonome. Les nouvelles formes que prend le travail (service, surveillance de processus, gestion de flux d'informations, ...) peuvent-elles permettre l'autonomie ? Si l'organisation du travail aujourd'hui laisse quelque peu de place à la personnalité et qu'elle permet un minimum d'expression de soi, elle ne le permet pas pour autant par nature, mais par accident. Une

vraie autonomie et expression de soi consistent à se donner sa loi à soi-même, à se fixer des objectifs et les moyens de les atteindre.

6.2- Modernité, identité et travail

Le monde moderne a privilégié le lien social qui se crée dans le travail. Ce lien s'étant défait, du fait des caractères propres aux modes de production, à l'exemple de la compétition qui veut que le travail soit vite fait et bien fait. C'est-à-dire que les individus sont en compétition entre eux d'une part, et pour la productivité d'autre part.

D'un autre côté, les conceptions habituelles prétendent que le travail est source de lien social. Pourtant, il est aussi admis que le travailleur est « au service » de l'Entreprise. C'est-à-dire que toutes les dispositions sont prises, pour faire en sorte que ce soit l'Entreprise qui trouve plus d'avantage. C'est ainsi que les questions des salaires, de la durée de travail et du degré de travail fourni, sont généralement calculées en faveur de l'Entreprise, en général.

Notre pays (Madagascar) n'échappe pas à ce schéma. Cela est d'autant plus flagrant, quand on considère, par exemple, les situations des salariés en zones franches. Notre enquête nous amène à dire que la situation, pour les salariés malgaches est encore plus dure que pour les autres pays. En effet, l'absence d'actions collectives légales, la faible participation de l'esprit syndical et le laxisme étatique, s'ajoutent aux conditions de travail harassantes : salaires bas, temps de travail dépassant les normes admises, etc.

6.3- Les retombées sociales

Selon Marx⁴⁶ : « le développement historique est tel que la monétarisation de la force de travail devient la base du rapport de classe dans les sociétés capitalistes et le travail prend la forme de la marchandise. » Les impératifs du système de production sont devenus indifférents au monde vécu du travailleur. Car c'est de la production elle-même que doit procéder la vie en commun. Ainsi, les valeurs familiales de base et les autres formes de collectivités et de dimension humaine sont négligées : l'éducation des enfants, les entraides, l'aspiration artistique, etc.

⁴⁶ - WWW.revues.org

6.3.1 Le délaissement de certaines obligations sociales

Le salaire sert à combler les besoins : des besoins individuels, et les besoins de la famille. La rémunération dans ces Entreprises peut, certes à la limite, couvrir les besoins individuels des travailleurs. Toutefois, quand il s'agit de parler de la famille, c'est tout autre chose. Notre enquête fait ressortir que l'argent alloué aux besoins de la famille dépasse largement le montant des salaires perçus.

Tout ceci pour dire que le temps passé avec la famille ou les amis, les moyens de satisfaire les besoins tournent autour de l'argent. Cependant, les avantages tirés de ces activités sont très faibles et ne peuvent présenter que des moyens de survie au quotidien. Dans tout ce schéma, c'est l'Entreprise qui est gagnante.

6.3.2- La crise des liens sociaux

Ces faits nous amènent à une constatation d'une crise du lien social : il y a une limite et peut-être un épuisement des énergies utopiques, c'est-à-dire que les consciences collectives sont hachurées et on voit le développement d'une conscience d'appartenance qui tend vers la différenciation de « l'idéal type » sociétal. Comme solution à ce problème, il pourrait être envisagé un retour à la tradition communautaire et un refus de l'individualisme libéral : faire en sorte que tout ne se résume pas à l'économie. Pour cela, une activité communicationnelle, structurée dans un nouvel espace public, sera un moyen de lutter contre la colonisation du monde vécu par les systèmes de l'argent et du pouvoir (l'associationnisme, les corporations d'ordre artistiques, etc.). C'est-à-dire que les règles de conduite discutées ensemble, la promotion d'autres valeurs non économiques et la refonte de la scène sociale, par les modifications du mode de production, seront des tâches nécessaires, si l'on veut instaurer une société harmonique et pacifique.

6.3.3- La possession de gadgets, une façon de vivre la modernité

Les indices ostensibles de la stratification sociale sont reconnaissables par leurs valeurs. Les valeurs en question sont à la fois monétaires et culturelle. Pour la strate des « économiquement faibles », l'accès à des objets somptueux semble impossible ; par contre l'exhibition de certains éléments haut de gamme reflète le statut social des nantis. Ci – dessus, si on affirme que le téléphone portable n'est plus un luxe, c'est à dire devenu objet populaire, il faut cependant noter que la variété des marques et des

modèles divisent toujours les couches sociales aisées et celles des démunies ou celles des moyennes.

De nos jours, si on parle de téléphone portable, l'essentiel pour certains individus n'est seulement pas d'en avoir un, mais, d'en posséder une telle marque ou un tel modèle. Aujourd'hui, on a remarqué d'un côté que la modernisation de l'appareil se fait au niveau de sa forme et de l'autre côté l'évolution ou la sophistication sans cesse de sa fonction. Dans ce sens, les formes plus miniaturisées et flexibles sont à la mode. Les marques qui ont ces modèles affichent pourtant des prix trop élevés par rapport au pouvoir d'achat du plus grand nombre. De plus, les modèles qui ont à la fois de système polyphonique d'appareil photo, stockage de son MP 3 etc. ne sont accessibles qu'à des prix très importants. Par conséquent, ces modèles en raison de leurs prix trop considérables restent exclusivement pour la classe sociale des nantis.

De ce fait, on peut s'aligner avec la notion de stratification sociale décrite par P. BOURDIEU et F. BOURICAUD⁴⁷, en expliquant les éventuels attributs de la stratification sociale, ces deux sociologues Francophones font intervenir les idées des penseurs Anglophones comme Davis K. et Moore W. Par conséquent, ils ont déduit dans ce dictionnaire que c'est la division du travail social – cause primordiale de la différence des revenus – engendre la stratification hiérarchisée de la société. A travers cette optique, les gens qui ont des revenus stables et assez importants par rapport aux coûts de la vie peuvent accéder facilement à des objets hauts de gammes.

Selon notre investigation, il apparaît que le budget des ménages ne couvre pas ces éléments, que nous qualifierons de « *rendrarendra* » (futilités). Toutefois, nos enquêtés paraissent y accorder beaucoup d'importance. Pour certains, il s'agit de vivre le cercle vicieux de l'alcool, de la mode ou encore des modes de vie qui ne correspondent pas à ce que doit être la culture malgache, même si celle-ci doit s'ouvrir à la modernité.

Les images véhiculées par les médias contribuent beaucoup en la pérennisation de ce phénomène : elles sont prises comme valeurs de base, alors qu'elles ont surtout comme matrice le mode de vie occidental.

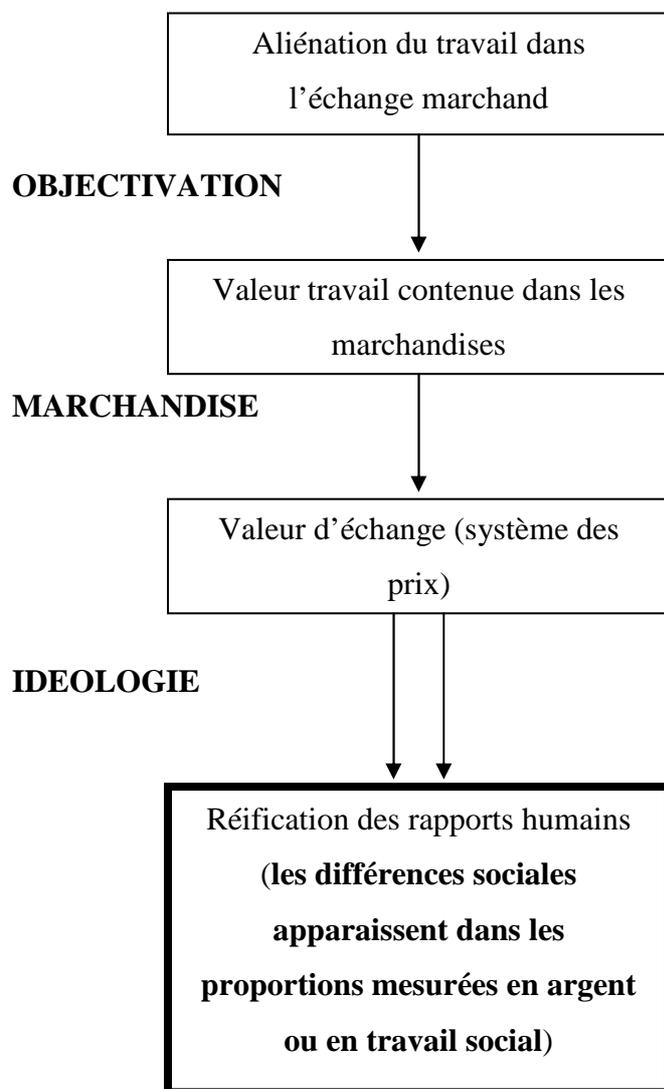
⁴⁷ In « *dictionnaire critique de la sociologie* », éditions PUF, 1982.

Enfin, cette situation est très profitable, pour ceux qui peuvent l'exploiter (les Entreprises en l'occurrence, mais aussi ceux qui constituent les « *mahitahita* »). La situation est telle que les salariés tendent à rechercher un « confort » qu'ils n'atteindront probablement pas (puisque certains ne leurs sont pas conformes) et les Entreprises bénéficieront toujours d'individus prêts à sacrifier une bonne partie de leurs vies à travailler (et quelle partie !). En somme, les salariés ne constituent que des engrenages qui font tourner la structure économique, et dont les opinions sont facilement influençables, de même que le mode de consommation. Ainsi s'efface l'essence de la valeur de la société, qui est remplacé par des besoins et des consommations calquées sur des modèles abstraits, qui constitueront par la suite un mode de vie particulier qui comme nous l'avions dit, donne avantage au patronat.

6.4- Le travail source de dissension sociale

Voyons, à l'aide de ce schéma qui représente l'idée de MARX, comment le travail peut constituer une source d'inégalité pour les individus, et voyons ensuite ce que cela représente pour l'avenir.

Figure 4 : Schéma du phénomène de la perpétuation des inégalités selon une analyse Marxiste



Dans le fonctionnement de l'économie marchande, la circulation de la marchandise fait des individus des « portes valeurs », qui ne sont représentés que par la part du travail social qu'ils détiennent, soit parce qu'ils travaillent (force de travail), soit parce qu'ils tirent profit de l'exploitation du travail d'autrui (le produit de la force du travail). Selon une théorie marxiste, « Le travail est la mesure et le but de toutes choses, c'est lui qui fonde l'échange ». Dans ce cas, étant donnée que les « nantis » doivent s'adonner de plus en plus au travail pour survivre, il est naturel que les propriétaires des

moyens de production, ou ceux qui sont à la tête de la production s'enrichissent encore plus.

Par ailleurs, à travers la circulation de marchandises (entendons par la notion de marchandise tout ce qu'elle suggère), le détenteur de capitaux cherche seulement à s'approprier un surplus de valeur (ou une « plus-value », selon les marxistes). De cette constatation, l'état actuel du capitalisme nous semble aller dans ce sens (il est parlé de capitalisme sauvage, de capitalisme à outrance, etc.). L'exploitation capitaliste ne saurait encore être prête de s'arrêter de si tôt. C'est pour cela que nous aurons besoin d'une politique sociale et marchande qui se base sur nos valeurs et notre identité, si nous voulons prendre une place dans la mondialisation.

De ce fait, nous devons revoir sérieusement notre notion de marchandise, et voir à ce que le mode de pensée capitaliste ne soit pas la seule voie qui puisse mener vers le développement. En effet, nos sociétés primitives avaient leurs moyens de dépasser les inégalités intra sociétales, mais aussi des stratégies qui leur ont servi d'une part à subvenir à leurs besoins, et d'autre part à maintenir un niveau de production suffisant dans le temps.

6.5- l'exclusion et la marginalisation :

Les faits cités précédemment tendent à la création d'une forme de « culture en marge ». En effet, il se crée un mode de vie différent d'une part de la conception traditionnelle de la vie (par exemple, il y a une sagesse malgache qui dit : « *aleo very tsikalakalam-bola, toy izay very tsikalakalam-pihavanana*. », ce qui d'une manière littérale veut dire qu'il vaut mieux perdre de l'argent que rompre ses liens affectifs), et d'autre part, les considérations humaines sont généralement négligées dans le travail (à en constater les conditions qui sont de mises).

Ces faits nous amènent à une constatation d'une crise du lien social : il y a une limite et peut-être un épuisement des énergies utopiques, c'est-à-dire que les consciences collectives sont hachurées et on voit le développement d'une conscience d'appartenance qui tend vers la différenciation de « l'idéal type » sociétal. Comme solution à ce problème, il pourrait être envisagé un retour à la tradition communautaire et un refus de l'individualisme libéral : faire en sorte que tout ne se résume pas à l'économie. Pour cela, une activité communicationnelle, structurée dans un nouvel

espace public, sera un moyen de lutter contre la colonisation du monde vécu par les systèmes de l'argent et du pouvoir. C'est-à-dire que les règles de conduite discutées ensemble (à l'image des conventions collectives), la promotion d'autres valeurs non économiques et la refonte de la scène sociale, par les modifications du mode de production, seront des tâches nécessaires, si l'on veut instaurer une société harmonique et pacifique.

De ces paroles plutôt idéalistes et philosophiques, il faut surtout entendre quelques affirmations qui sont à la base de la situation qui prévaut actuellement :

L'Etat interventionniste (à l'image des régimes qui se sont succédés à Madagascar) ne dispose pas d'un pouvoir suffisant pour maîtriser le système économique dans le sens de son programme. Ses manœuvres s'avèrent trop étroites, face à la mondialisation de l'économie : il se heurte à la résistance des investisseurs privés. Enfin, notre enquête fait ressortir que l'Etat n'est pas maître de l'économie, il ne peut garantir la sécurité de l'emploi comme droit civique, il peut voir lui échapper sa base sociale (les salariés des Entreprises franches par exemple) qui, chercheront à rejoindre la trame de la classe moyenne : Vouloir défendre ses intérêts, contrairement à ceux qui sont défavorisés (pour notre étude, il s'agit des travailleurs en Entreprise).

Chapitre 7 : Perspectives pour une amélioration du niveau de vie

Dans notre marche pour le développement, il est primordial de porter un regard intéressé vers ceux qui produisent, à savoir les travailleurs. Ils sont à la base de tout avancé social. Cela nécessite des réformes concernant la politique de l'emploi, la proposition de solutions alternatives aux problèmes actuels, et la mise en place d'un climat de travail propice à la survivance de la société. Considérant les faits actuels, il nous paraît que la société va en se fissurant (l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de se creuser), il n'existe pas à vraiment parler de planification pour les générations à venir (tout le monde est occupé à chercher sa subsistance d'aujourd'hui), ou encore que les paroles des démunis et des reclus de la société ne sont entendues que par ceux qui prétendent à leurs voix aux élections... De ces faits, il est nécessaire de planter (ou de replanter) une solidarité et une cohésion sociale qui soit apte à conjuguer notre identité à l'intérieur de la mondialisation, ainsi que l'espoir et l'effectivité d'un développement qui profite à tous.

7.1- La politique de l'emploi

La lutte pour la réduction du temps de travail est importante. Elle doit permettre d'augmenter le développement des forces productives, de plus l'économie du temps de travail signifie plus de loisirs, épanouissement personnel.

7.1.1- les fondations d'un travail juste

C'est le travail qui doit être récompensé et non le capital; le travail étant collectif, c'est le collectif qui doit recevoir rémunération. Le travail apparaît comme une liberté dont chacun dispose et dont l'exercice doit pouvoir être assuré et récompensé. Le droit à la vie se confond avec le droit au moyen de pouvoir gagner sa vie et donc le droit au libre exercice d'un travail Il est demandé à l'Etat de prendre sous sa protection l'ensemble des personnes ne disposant que de leurs corps pour vivre.

7.1.2- La reconnaissance du droit au travail

La reconnaissance du droit au travail signifie que l'individu dispose d'une créance sur la société et qu'il va pouvoir obliger celle-ci à lui fournir du travail. Il faut dénoncer la pseudo liberté de l'ouvrier obligé de vendre son corps-travail. La vraie

liberté du travail ne peut prendre sens que si elle est appuyée sur le droit au travail, sinon les conditions sont toujours inégales.

7.1.3- Le temps social

Par ailleurs, une « politique des temps » nous paraît essentielle pour la société malgache actuelle. Une sérieuse concertation sur les questions entourant le temps du travail est utile, pour définir (ou redéfinir) l'organisation de la société.

Le travail n'est pas la seule manière pour l'individu de se réaliser et de mettre le monde en valeur. Il y a aussi des éléments tels que les activités artistiques ou les activités pratiquées en famille. Ce dernier exemple nous intéresse fortement, puisque le temps passé en famille devient très rare, ce qui crée des lacunes graves dans la socialisation de la progéniture. Ainsi, les réformes du travail devraient prendre en compte le fait que la réduction du temps de travail doit permettre d'affermir les liens sociaux et d'en créer d'autres.

Augmenter le temps passé avec les enfants, dans une société où les couples sont devenus « bi actifs » est la base d'une éducation visant à produire des individus « accomplis » (« olom-banona » en malgache). Cela signifie qu'il faut que la société se représente sa richesse autrement qu'à travers le seul indicateur de croissance, qui ne disent pas grand-chose sur l'état de la société (les frustrations, les sentiments d'exclusions, etc.).

Enfin, il faut signaler que les pays développés dont les taux de chômage sont très bas (par rapport aux autres catégories de pays), ont une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35 heures. Ce sont aussi les pays où la réduction du temps de travail s'est opérée au nom de la qualité de vie globale et de l'égalité hommes-femmes, et qui ont manifestement obtenu des avantages en la matière (du moins selon les apparences).

7.2- De la libération du travail au plein emploi

Il faut rendre supportable la réalité du travail. Les actions doivent aboutir à consolider le rapport salarial qui est au centre des nos critiques. Plutôt que de supprimer le travail, il vaut mieux le tourner au profit des salariés. L'intérêt du travail réside dans sa capacité à garantir des revenus décents et un pouvoir de consommation toujours plus grand.

Puisque le travail est à l'origine d'avantages et de la participation aux fruits de la croissance, l'Etat Providence, pourra facilement substituer à l'utopie socialiste d'un travail libéré, une visée plus simple qui consiste à fournir au travailleur, en échange de son effort, une somme croissante de bien-être et à lui garantir le plein emploi. On passe du travail à l'emploi que l'Etat doit garantir; l'emploi c'est le travail salarié dans lequel le salaire n'est plus seulement la stricte contrepartie de la prestation de travail, mais aussi le canal par lequel les salariés accèdent à la formation, à la protection, aux biens sociaux. L'essentiel est donc que chacun ait un emploi. Cependant, en développant la productivité, on a de moins en moins besoin de travail humain, donc on s'oblige à inventer de plus en plus d'emplois. Il y a contradiction entre l'impératif de développer la productivité et l'impératif de garantir le plein emploi pour tous car le travail structure la société.

7.3- Les rôles des institutions publiques et privées

7.3.1- L'Etat et les collectivités décentralisées

Il serait judicieux de mettre en place des programmes qui ne tendent pas à faire en sorte que le pays (Madagascar) ne se confine dans l'attente d'aides extérieures et d'assistances étrangères. Pour cela, le rôle de l'Etat est de faire en sorte que le citoyen puisse participer aux actions citoyennes. Les ruptures traditionnelles et les cassures doivent donc être enlevées, grâce à la démocratisation de l'éducation et la possibilité pour tous d'accéder aux informations diverses.

Ce genre de discours est souvent tenu sans une prise en compte réelle de la situation qui prévaut généralement. En effet, il y lieu de s'interroger sur la part de plus en plus prépondérante prise par les technologies dans l'appropriation et l'exploitation privée des savoirs scientifiques. Au stade actuel de leur développement, elles sont en voie de générer une nouvelle forme d'exclusion sociale et culturelle, si ce n'est déjà fait.

Le rôle de l'Etat serait donc de faire en sorte que l'accès aux supports de connaissances soit aisé pour tous. De plus, il devrait encourager les citoyens à s'en servir. Par exemple, il faudrait amplifier la dotation en matériels informatiques des collectivités décentralisées. Cela peut faire en sorte que les informations circulent très vite et ainsi de prendre des mesures efficaces, en cas de problèmes (cyclones ou autres catastrophes). Mais plus proche de notre domaine d'étude, cela permet une mise en

place de la démocratie de proximité, un des garants de la liberté citoyenne, du progrès et de l'amélioration des conditions de vies, en englobant une action participative.

Ceci ayant son importance, quand on considère que le manque d'éducation et d'information (en somme de connaissances) est très profitable aux « rapaces »⁴⁸ des pays développés.

7.3.1- Les organismes privés et les Eglises

Les organismes privés sont tenus de jouer leurs rôles qui sont définis dans leurs statuts. Le fait est qu'il existe une confusion concernant la place que les personnes qui sont à leur tiennent dans la société. Par exemple, les ONG sont sensés être des Organismes à but non lucratives, alors que certaines personnes y adhèrent, dans l'espoir et le but de faire des profits et d'accumuler des richesses.

Dans le monde du travail, ces organismes pourraient jouer un rôle assimilable à celui des groupes de pressions. En effet, de par leur indépendance, ils ont le libre mouvement de surveiller les différentes affaires nationales (les méfaits des Entreprises, les lacunes de la législation, etc.). Ensuite, ils peuvent en rendre compte à l'Etat, qui souvent est une institution qui se fait dépasser par les réalités.

Dans la même foulée, mis à part le confort spirituel apporté par la religion, les Eglises ont aussi un rôle de pression sur l'Etat. Étant donné qu'à Madagascar, l'Eglise (Le FFKM) a toujours joué un rôle prépondérant dans les affaires nationales, elles peuvent donc influencer sur le déroulement de l'histoire. A cet effet, il serait aisé de penser que son poids (qui est aussi un poids empreint de mondialité) peut agir en faveur des travailleurs et la société malagasy en générale.

7.4- Développement participatif et approche participative

Avec le Document stratégique pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP), qui soulignons-le a été remplacé par la MAP (Malgache Action Plan), le principal leitmotiv c'est la lutte pour la réduction de la pauvreté. L'approche participative est le fil ayant soutenu le processus tout entier pour la confection de ce document mais la participation n'est pas limitée à cette stratégie Nationale. Avec la mise en place de la structure des régions, nous assistons à la volonté et la recherche d'un développement pour des actions

⁴⁸ Le rapace est une espèce d'oiseau redoutable auxquelles les hommes d'affaires sont assimilés. Un exemple cité sur le site WWW.humanism.be

de proximité plus près des hommes nécessiteux et à une véritable mobilisation communautaire pour un partenariat avec le système en place.

Le plan national de développement (PND), est la transcription des actions des développements exprimées par les entités locales même ; ce n'est que l'expression de ce que veulent les gens pour le devenir de leur communauté. En d'autre terme, cette forme de participation exprime le développement des notions de cohésion et de solidarité qu'on retrouve dans le « fihavanana » car en fait, rien ne fait rapprocher les gens que le fait de participer à une activité commune.

La communauté est l'acteur de son propre développement. Pour aborder dans ce sens avec l'approche participative pour l'élaboration de PCD (le Plan Communal de développement), on peut espérer avoir :

- des échanges d'expériences et des transferts de compétences entre les malgaches
- un développement et renforcement de capacité (évaluation des besoins, activité de planification et de programmation), de même qu'une amélioration du capital formation.
- un investissement des ressources humaines plus localisé.

Même si les résultats ne seront perceptibles qu'à terme le fait est que ces processus participatifs choisis comme instrument de travail à tous les niveaux de la vie Nationale aura ses effets positifs dans le développement futur du pays.

Aujourd'hui le développement est au centre de toute préoccupation. Le quotidien est l'accès sur cette notion aussi subtil que complexe. Nous vivons aussi dans une société de participation où l'implication de chaque individu ou groupe est sollicitée à quelque niveau qu'il soit. Le processus participatif est d'actualité. Les bailleurs de fonds ou partenaires financiers tout comme les pouvoirs publics à différents niveaux requièrent désormais la participation de la population, des bénéficiaires des projets de développement.

Dans la même rangée d'idée que le concept de participation, il faut aussi remarquer le fait que les deux Entreprises que nous avons choisi comme terrain

d'enquête vont bientôt être détrônées de leurs piédestaux. En effet, concernant la JIRAMA, l'essor des énergies de substitutions (l'énergie solaire, l'énergie nucléaire, etc.) deviendra presque une mode. Mais il existe des propositions de concurrence qui va faire en sorte que les factures à payer pour les usagers de l'eau et de l'électricité soient réduites considérablement. Cela représente tout de même un risque important pour l'Etat qui détient des une large part d'actions dans cette Entreprise, et qui y puise aussi des ressources, en cas de difficultés. La STAR, quant à elle fera face à des concurrents d'ici quelques années. Il est annoncé l'implantation de deux autres brasseries à Madagascar, dont une d'entre elles est chinoise.

Premièrement, il est à déplorer qu'aucun projet ou offre n'implique pas directement les ressortissants malgaches. Ensuite, il faut remarquer que l'implantation des Entreprises étrangère contribue grandement à l'économie locale. Vouloir y déroger serait donc du suicide. Que reste-il alors à entrevoir ? Le développement participatif induit une idée selon laquelle tout le monde est responsable de la prospérité. La concurrence constitue alors une bonne alternative dans ce sens, dans la mesure où les Entreprises ne règnent pas seules dans leurs domaines, mais qu'il y ait une variété de produits et de productions, qui feront éviter la mainmise de quelques personnalités sur les richesses collectives. Enfin, comme nous avons dit qu'il n'existe pas, à proprement parler de projets locaux qui incluent les nationaux, il est clair que les personnes concernées doivent se constituer en un front capable de faire face aux manipulations des dirigeants. Nous énonçons cela dans l'idée d'un renforcement du syndicalisme, de l'instauration de nouveaux contrats sociaux, mais aussi de la sensibilisation des gens sur leurs intérêts à se regrouper.

7.5- Démocratie représentative et démocratie participative

Nous prendrons l'exemple de l'étude effectuée par J.L. LAVILLE⁴⁹ , un sociologue français qui a analysé le fait que la Déliaison sociale, en France se manifeste par la substitution de la démocratie représentative, par la démocratie participative. C'est-à-dire que huit français sur dix s'impliquent dans les associations diverses. Les liens traditionnels s'étant rompus, ou du moins ont connu des difficultés, ils ressentent le besoin de s'impliquer dans les actions de la société.

⁴⁹ Cité sur le site Internet WWW skyminds.net

Sans vouloir prétendre à une quelconque assimilation abusive de deux réalités différentes (les réalités sociales françaises et malgache), nous voulons juste démontrer à quel point les associations sont utiles et bénéfiques, pour amortir les effets d'une mondialisation « destructrice » et envahissante.

Tout ceci pour dire que notre société, en passe d'être réellement démantelée doit prendre comme mesure de s'unir et de faire front commun. Il existe certes des « congrégations » (associations) œuvrant dans le domaine social, cependant, comme nous l'avons dit, elles n'ont pas encore atteint leurs buts : celui de faire en sorte que l'individu puisse trouver un milieu dans lequel il peut évoluer en toute sérénité.

« L'association constitue la forme contemporaine du lien social, il faut faire émerger un associationnisme politique, car la démocratie représentative, telle qu'elle a été pensée et pratiquée pendant des décennies, n'est plus adaptée : il faut intégrer l'idée d'une multiplicité des représentations, dans laquelle chaque citoyen puisse être à la fois représentant et représenté. » Cette assertion est de R. SUE⁵⁰. Elle nous démontre la nécessaire promotion du concept d'association. Il s'est basé sur les réalités françaises, cependant, le fond de l'idée peut nous être utile, puisque notre société cherche tellement à s'occidentaliser (du moins une partie de la population). Par ailleurs, la société malgache n'échappe pas aux conséquences de l'industrialisation : les conditions de travail précaires, les risques pour l'environnement, l'exploitation capitaliste, etc.

Une citation de W. SOFSKY⁵¹, sociologue allemand : *"La démocratie suppose une population qui sache lire et écrire, une classe moyenne qui paie les impôts, une administration capable de fonctionner - et la pacification de la guerre civile. Si ces conditions préalables ne sont pas remplies, les élections générales minent bien souvent la cohésion sociale (...)"*

De plus : une démocratie, outre un président et une opposition, suppose un ensemble de représentants locaux et régionaux qui témoignent de la participation des citoyens à l'échelle locale. « Une élection présidentielle ne fait pas la démocratie⁵² ».

⁵⁰ Propos recueillis sur le site WWW.colophon.be

⁵¹ Sociologue cité sur le site Internet WWW.visio2000.org

⁵² Id.

Conclusion partielle

A la fin de cette troisième partie, il faut dire que le moteur essentiel d'un vrai développement réside dans un contexte « endogène ». C'est à dire que la dépendance à l'étranger ne peut suffire à amorcer un décollage. Il existe alors des réformes institutionnelles, à l'image de la bonne gouvernance, de l'Etat de Droit, et du processus de développement participatif. Il faut enrailler certaines pratiques qui en somme n'arrangent que les intérêts de quelques personnalités (la corruption, la complaisance envers les étrangers, etc.). Tout ceci, bien sûr, sans vouloir verser vers le radicalisme et le fanatisme, des concepts que l'histoire a prouvé a prouvé l'inefficacité (en Allemagne, au cours de la deuxième mondiale ; au Liban avant les événements du 11 septembre 2001 ; etc.). La bonne gestion des richesses Nationales (les ressources matérielles et humaines Nationales) est la meilleure façon d'affronter la mondialisation. Pour cela, il faut renforcer la protection des travailleurs, accroître les revenus et ouvrir un climat propice à l'épanouissement individuel. Beaucoup de nos collègues apprentis sociologues ont préconisé la promotion de l'industrie agroalimentaire, de par ses avantages diverses, à commencer par les agriculteurs, jusqu'aux consommateurs. Il est certain que d'autres personnalités, spécialisés dans d'autres domaines ont aussi avancé cette idée. Il y a un modèle français de développement qui se nomme « éco-développement⁵³ », qui tend vers une production qui préserve l'environnement. Ceci est à l'image actuelle des sociétés développées qui n'ont pas su maîtriser leurs essors, et qui doivent maintenant freiner. Avant que nous accédions à notre développement, nous devrions prendre en compte ces faits, afin de se préserver des aléas du monde moderne actuel.

⁵³ Voir Label France N° 40, Mai 2001

CONCLUSION GENERALE

CONCLUSION GENERALE

Puisque le monde du travail et les liens sociaux sont des éléments qui s'imbriquent dans la sphère sociale, nous pouvons dire que les conditions de travail et les conditions de vie actuelles de nos enquêtés, ne permet pas une réelle cohésion sociale. Les problèmes posés par le revenu, le temps de travail et les conditions générales par lesquelles il s'accomplit sont très précaires. Puisque la sociologie doit aussi procéder par la nomothétisation, et par conséquent une forme de généralisation, il faut dire que la situation est identique pour les autres domaines d'actions, et forcément pour la société malgache, dans sa globalité. Par exemple, nous pouvons citer les Entreprises en Zones Franches qui ne tarissent pas de critiques, quant à leurs modes de gestions, et leurs façons de gérer les travailleurs. Pire encore, leur existence est actuellement remise en question : des « industries de passage » et des gestionnaires véreux doivent-ils constituer la base du développement ?

A titre d'information, une enquête de l'INSTAT⁵⁴ précise que les Entreprises de la Zone Franche traitent mieux leurs salariés que leurs homologues du secteur industriel formel privé⁵⁵ ; ceci concernant les salaires, sans mentionner les différences qui se constatent dans les conditions de travail. Pour notre part, il apparaît que nos enquêtés (les salariés de la JIRAMA et de la STAR) n'ont pas beaucoup à se plaindre, par rapport à leurs homologues du secteur franc. Toutefois, les problèmes sont les mêmes et proviennent des mêmes sources : le non respect des droits, les revenus insuffisants, l'absence de réelle perspective, etc. Nos enquêtés nous ont semblé renfermés sur eux-mêmes et continuent quand même à espérer une remontée supposée de l'économie Nationale, pour pouvoir se défaire de leurs quotidiens actuels.

La Déliasion sociale est la rupture qui s'opère en ce qui concerne les relations sociales : les liens sociaux de base et identitaires. En fait, il s'agit des repères dont se servent les individus pour optimiser leurs prises de décisions, en vue de promouvoir la vie personnelle. Ces repères (valeurs ancestrales, traditions, modes de pensées, etc.) sont largement bousculés par le mercantilisme et l'identité capitaliste libérale. En

⁵⁴ INSTAT/DSM/EPM/2002

⁵⁵ INSTAT Op. Cit.

somme, il s'agit des caractéristiques essentielles de la mondialisation actuelle et de ses implications (exclusion, marginalisation, esclavage moderne, etc.). Le seul moyen d'envisager des améliorations est la prise en compte de notre identité nationale. Pour cela, il faut faire en sorte que la solidarité sociale naisse et pousse vers une réforme des actions et des prérogatives : par exemple, cela permettrait de mieux contrôler les agissements des décideurs qui se cachent derrière le statut d'hommes d'Etat, mais qui en fait ne considèrent que leurs propres intérêts.

L'entrée en Entreprise est toujours présentée (par les intellectuels) comme l'initiation à la vie sociale : en être tenu écarté équivaut à l'exclusion sociale. L'Entreprise communique, gère des ressources humaines, les faits communiqués, assurant ainsi la cohésion, la sociabilité des salariés. Or si l'Entreprise a pour fonction de produire, elle n'a pas pour objectif de réaliser une communauté de travail; il peut y avoir Entreprise sans travail humain, c'est ce que tend à chercher la globalisation, car le travail est source de coût. Enfin l'organisation de l'Entreprise est l'antithèse d'une organisation démocratique, elle n'est pas une communauté d'égaux. Les licenciements mettent en évidence le caractère conjoncturel du lien entre le salarié et l'Entreprise qui n'est pas affectée par le départ de ceux-ci. Dans le système capitaliste, La vocation de l'Entreprise est de produire et non pas de réaliser une quelconque communauté, un lieu démocratique où s'épanouiraient des salariés.

Quelles que soient les avancées en matière de droit collectif du travail, le contrat de travail reste fondamentalement un acte individuel, entre le travailleur et le patron. Le travail reste considéré comme une marchandise vendue par un individu à un autre et comme l'objet d'un échange. Il n'est donc pas un acte collectif. De plus, le travail humain est imbriqué dans un ensemble de machines et de systèmes qui rendent difficile l'évaluation de la part du travail humain. Il semble devenu de plus en plus difficile de mesurer scientifiquement la contribution du travail humain à la production, sinon par un raisonnement tautologique consistant à dire que cette contribution est mesurée par l'ensemble des salaires ! Sur quoi est fondée la hiérarchie sociale ? Qui a décidé qu'un cadre devait avoir un salaire supérieur à un ouvrier spécialisé ? Conserver l'idée d'une contribution et d'une rétribution proportionnelle au travail accompli, au diplôme, au mérite, c'est garder l'idée de l'incitation au travail, de l'aiguillon individuel, de la peur de

la faim. Pour les mêmes raisons, la protection sociale a été gagnée contre ceux qui pensaient qu'elle dé-inciterait les travailleurs.

La guerre économique est aussi une guerre sociale. Le rapport espace / temps est modifié et la mobilité est le facteur fondamental de cette évolution. Les hiérarchies humaines sont impliquées dans ce processus : le pouvoir s'est dégagé de ses obligations, en même temps qu'il s'est émancipé des contraintes liées au territoire. Il existe une dissymétrie entre le pouvoir délocalisé et le reste du monde. La notion de distance est liée aux technologies sociales à un moment donné. Ici l'élite mondiale s'est dégagée des difficultés qui existent entre le proche et le lointain, cette distinction pour eux n'existe plus. Si on considère les moyens de transport comme une totalité sociale, l'accélération de la vitesse de l'information permet de se dégager des contraintes des langues différentes, du corps et de la mémoire.

Il existe deux façons de vivre le temps dans ce monde, celui des ordinateurs et des personnes qui y ont accès, le second temps étant celui des personnes qui n'ont pas accès à la vitesse et à l'immédiateté de l'information. Cette coupure renforce la différence entre ces deux mondes. Ceci touche à l'attachement au territoire et à la vitesse, la rapidité des déplacements. D'un côté, celui de l'élite mondiale donne la possibilité de se détacher des significations et de l'autre cela conduit à la perte du sens. La différence entre ces deux mondes est marquée par l'architecture qui crée des espaces d'interdiction.

Nous sommes pris dans une stratégie de la différenciation, qui met en rapport la fin des espaces publics de discussion qui auparavant ont permis l'échange et la mise au point de normes collectives. Il est évident que le pouvoir mondialisé cherche à contrôler l'espace. La modernité a eu affaire avec l'ennemi externe, ici nous sommes dans une lutte contre l'ennemi intérieur. La survie implique une séparation/exclusion. Cette séparation permet d'éviter le contact avec le différent social et de ne pas avoir à se confronter aux pauvres.

La politique est toujours territoriale, et de ce fait elle a toujours un temps de retard sur l'économie fluide. L'économie s'est arrachée des contingences liées au principe de gravité. Les politiques de lutte contre le chômage et les efforts de créations

d'emplois sont-ils pertinentes, quand on considère le fait que les multinationales délocalisent massivement. La mondialisation s'impose à nous beaucoup plus que nous la choisissons. L'Etat n'a plus le droit ni la possibilité de toucher à la sphère économique : il n'a plus la force de faire face à la spéculation financière :

- Les pauvres sont décrits comme responsables de leur destin (en gros c'est de leur faute s'ils ou elles sont pauvres);
- La pauvreté est toujours présentée sous l'angle de la faim, le reste est caché, oublié, les conditions de vie, le travail local, la production de ces pays n'est pas montrée. Il s'agit de couper le lien entre la pauvreté et la destruction du travail local par la mondialisation. Le lien entre les riches mondiaux et les pauvres locaux n'est jamais analysé, ni montré.
- Il y a systématiquement une connotation entre la violence et ces pays. Le thème du danger est immédiatement associé à ces contrées, le besoin de forteresse est ainsi présenté pour se protéger de leur violence. L'association entre cette pauvreté et la violence est perpétuellement faite, un amalgame qui attise le sentiment d'insécurité lié au Sud. L'évidence s'impose toujours, il faut bloquer le mouvement des autres, des populations potentiellement dangereuses.

Enfin, il faut préciser que « toujours plus de richesse » implique, si l'on ne veut pas travailler plus longtemps, de faire tourner toujours plus vite la machine économique afin d'obtenir les gains de productivité attendus. Avec les conséquences que l'on sait sur les conditions de travail (flexibilité, intensification pour les secteurs exposés à la concurrence). Au moment où le réchauffement de la planète se confirme, où l'on voit le pays le plus riche (les Etats-Unis) du monde s'engager dans une guerre pour le pétrole destinée à conforter son modèle de production, il apparaît de plus en plus que ce progrès est condamné, car, il dévore de ressources rares. On imagine mal qu'il puisse durer encore plus d'un demi-siècle : nos campagnes se rasent de ses forêts, elles se vident de sa population, en plus, notre force productive est tiraillée par l'exploitation des Entreprises étrangères et l'absence de solidarité locale.

L'intervention du pouvoir politique est-elle la bonne méthode ou, pour le dire autrement : la politique peut-elle changer la vie ? Le but de l'Etat est de réformer les conditions de vie des salariés dans le sens d'une plus grande justice sociale. Mais cette intervention dans le monde vécu a des effets pervers, elle se manifeste par un réseau toujours plus dense de normes juridiques, de bureaucraties étatiques et paraétatiques qui finit par recouvrir la vie quotidienne des usagers potentiels et effectifs. Les moyens juridico administratifs destinés à appliquer le programme de l'Etat ne constituent pas un objet « passif » et « anodin » : normalisation et surveillance accompagnent ce processus. Le monde vécu est alors réglementé, viviséqué, contrôlé et surveillé.

Pour clore notre étude, il faut dire que, le système qui différencie les riches et les pauvres se perpétue, de façon à préserver des avantages qui sont visibles dans les « prestiges sociaux ». L'accès à la modernité, par les marques de reconnaissance sociale (la possession, les avoirs, etc.) qui sont affichées par la population aisée se répand dans la société globale, en tant que « model de vie ». La classe défavorisée se croît obligée d'atteindre les mêmes situations et agit de façon à atteindre des modèles et des idéaux qui se propagent entre les communautés. De ce fait, l'identité culturelle actuelle est motorisée par cette dynamique.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux :

1. ARON (Raymond), « leçons sur la société industrielle », NRF, Paris, 1962 ; « Le développement de la société industrielle et la stratification sociale » (cours ronéotypés)
2. BAUMAN (Zygmunt), « Le coût humain de la mondialisation » chez Hachette, collection Pluriel poche, Paris, Février 2000.
3. BELLEVILLE (Pierre), « une nouvelle classe ouvrière », Julliard, Paris, 1963
4. CHEVALIER (L.) « Classes laborieuses et classes dangereuses », Plon 1958
5. CLARK (Collin), « l'avenir du prolétariat », dans « Diogène », Gallimard, Paris, 1953,
6. CROZIER (Michel), « le phénomène bureaucratique », Le Seuil, Paris, 1964
7. DURKHEIM (Emile), « La division du travail social », Alcan, Paris, 1893 ;
8. « Les règles de la méthode sociologique », Alcan, Paris, 1893
9. FOURASTIE (Jean), « la répartition de la main-d'œuvre au niveau national », dans « traité de sociologie du travail » de G. FRIEDMANN et P.NAVILLE, Tome I, Armand Collin, Paris, 1962
10. FRIEDMANN (Georges) et NAVILLE (Pierre), « traité de sociologie du travail », Tome I, Armand Collin, Paris, 1962
11. GORZ (André), « stratégie ouvrière et néo-capitalisme », Le Seuil, Paris, 1964
12. LE PLAY (F), « l'organisation du travail », A. Mame, Tours, 1870
13. MARX Karl « Le Capital », Minuit, 1975
14. MELINE (Jules), « le retour à la terre et la surproduction industrielle », Hachette, Paris, 1910
15. NONJON (Alain) « La Mondialisation », les questions du programme, traitées sous forme de dissertation, Editions SEDES, 1999, 335 p.
16. PARODI (Maurice), « croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers », Marcel Rivière, Paris, 1962
17. SAINSAULIEU (Renaud) « sociologie de l'Entreprise organisation culture et développement » Ed. Presse Science Po et Dalloz, 1995

18. SAREL (Bruno), « Industrie et classe ouvrière », dans « recherches de sociologie du travail », n°5, Ecole et Société, Marcel Rivière, Paris, 1959
19. TOURRAINE (Alain) « la conscience ouvrière », Le Seuil, Paris, 1966
20. VILLE (Georges) « Place de l'homme dans la civilisation technique », éditions de l'Entreprise Moderne, Paris 1960
21. WEBER (Max) « l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme », Traduit en français par J.CHAVIS, Plon, Paris, 1967

Ouvrages spécialisés :

22. BOUDON (Raymond) « la place du désordre », Paris PUF, collection Sociologies
23. BOURDIEU (Pierre) « ce que parler veut dire », Fayard, Paris, 1982
24. CLAVEL (Solange) « professions féminines sociales » les carrières et la vie, PUF 1963 158 p.
25. FOUCAULT (Michel) « l'ordre du discours, leçon inaugurale au Collège de France », Gallimard, Paris, 1971
26. Georg SIMMEL « the poor », 1908, dans « Georges Simmel on individuality and social forms », University of Chicago Press, 1971, p. 175-176
27. GRISEZ (Jean), « méthodes de la psychologie sociale », le psychologue, PUF 1975,177 p.
28. LARUELLE (François), « introduction au non marxisme », Collection Actuel Marx Confrontation, PUF, Série Philosophie Septembre 2000, 150 pages ; « Principes de la non philosophie », PUF, 1997
29. LENOIR (René) « Les exclus », Seuil, 1974
30. Mac INTYRE (A.), After virtue. A study in moral theory. University of Notre Dame Press, 1981
31. MAISONDIEU (Jean) « La fabrique des exclus » Paris, PUF, 1977
32. RONGERE (Pierrette), « méthodes en sciences sociales », mémentos Dalloz, Paris, 1979, troisième édition.
33. SESSU (Michel) « les assistés sociaux, analyse identitaire d'un groupe social », Privat, Toulouse, 1991
34. STOLERU « vaincre la pauvreté dans les pays riches », Paris, Flammarion, « textes politiques », 1974

35. SUE (Roger) « Se renouer le lien social : Liberté, Egalité, Association » Odile Jacob, Paris, 1999 ; « temps et ordres social », Seuil
36. SUPIAU (Alain) « Critique du Droit du Travail », PUF, 1994.

Autres sources de données :

37. BIT. « La durée du travail », Rapport N° 08, Conférence Internationale du Travail, 42ème session, Genève 1958 ;
38. . « Le monde moderne face à l'âge nouveau », Genève 1965 ;
39. . « Les normes internationales de travail, relevant de la compétence de l'inspection du travail », Genève, 1990 (première édition) ;
40. . « Les normes internationales du travail, manuel d'éducation ouvrière », Genève, 1992 (troisième édition)
41. Ecole pratique des hautes études – centre d'étude des communications de masse « communications : Culture supérieure et culture de masse » Seuil, Paris 1965
42. Les Guides Industrielles « Guide d'organisation industrielle », Delagrave, 2001, Paris
43. GOYAT (Michel) et MOURIC (René) « Le code du travail malgache et son application pratique », Les presses de la Société Lilloise d'impression de Tananarive, 1962
44. INSTAT/DSM/EPM/2002
45. J.O.R.M. (Journal Officiel de la République de Madagascar) du 04 juin 1960, page 934
46. Journal MIDI Madagasikara du 25/11/06, n° 7080
47. « *Etude sur le dialogue social et la coopération tripartite à Madagascar* » de Gisèle RABESAHALA, consultante auprès du programme régional pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF), BIT

Sites Internet

48. WWW.univ-st-etienne.fr
49. WWW.unesco.org
50. WWW.skyminds.net
51. WWW.colophon.be
52. WWW.cerlis.fr
53. WWW.revues.org
54. WWW.humanist.be
55. WWW.visio2000.org

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	5
INTRODUCTION GENERALE	1
Généralités	1
Choix du sujet	2
Choix du terrain	2
Problématique	3
Hypothèses	4
Objectifs	5
Méthodologie	5
Approche globale	5
Le questionnaire et les entretiens	6
Le déroulement de l'enquête	6
L'échantillonnage.....	7
Problèmes rencontrés et limites de l'étude	8
PREMIERE PARTIE : La société malgache et les problèmes de l'emploi à l'heure de la mondialisation	10
Chapitre 1 : Approche scientifique du travail	11
1.1- Instruments d'analyse	11
1.2- Concept sociologique de la problématique	12
1.2.1- La « sociologie de l'assistance »	12
1.2.2- La notion de pauvreté	13
1.2.3- L'attrait du développement et la modernité.....	13
1.2.4- Le concept identitaire	14
Chapitre 2 : Etat des lieux sur la situation socioéconomique et du travail	18
2.1- Madagascar et le processus de développement :	18
2.1.1- La pauvreté	18
2.1.2- Répartition de la pauvreté à Madagascar.....	19
2.2- Des tentatives de planification du développement et de l'amélioration de la vie.....	20
2.3- Problématique de développement et effets pervers	22
2.3.1- Les investissements étrangers.....	22
2.3.2.- Les facteurs de blocage.....	22
2.4- La crise de 2002 et ses séquelles.....	23
2.4.1- Insertion des pauvres sur le marché de l'emploi.....	23
2.4.2- La structure des emplois selon les milieux	23
2.5- Les implications de la mondialisation.....	24
2.5.1- Vivre la mondialité	25
2.5.2- la mondialité et la stratégie des pays riches	26
2.5.3- Quid de la sécurité sociale	26
2.6- La logique de terrain : les deux Entreprises leaders dans leurs domaines respectifs.....	27
2.6.1- La JIRAMA ou « Jiro sy RAno Malagasy ».....	27
2.6.2- La « Brasseries STAR de Madagascar »	30
Conclusion partielle	34
DEUXIEME PARTIE : la rupture du lien social comme conséquence de l'organisation du travail	35
Chapitre 3 : Les conditions socio-économiques de travail	36
3.1- Le salaire	36
3.1.1- La détermination du salaire	38
3.1.2- Le paiement du salaire.....	39
3.1.3- Des avantages divers	40
3.1.4- Les dépenses des ménages.....	41

3.2- Le temps de travail.....	43
3.2.1- Les temps de « non travail ».....	43
3.2.2- Les congés et les autres périodes d'arrêt du travail	46
Chapitre 4 : Les conditions techniques de travail	47
4.1- L'environnement du travail et l'hygiène :.....	47
4.1.1- Le nettoyage et la propreté dans l'usine STAR de Tanjombato	48
4.1.2- L'environnement du travail pour les salariés de la JIRAMA	49
4.1.3- La cantine	50
4.1.4- Le transport.....	51
4.1.5- La médecine du travail	51
4.2- La communication et la structure de dialogue dans les Entreprises	52
4.3- La législation du travail : le tribunal du travail les syndicats et l'inspection du travail	52
Chapitre 5 : Les stratégies pour affronter la pauvreté.....	55
5.1- Généralités sur les conditions de vie	55
5.1.1- la satisfaction au travail.....	55
5.1.2- Complaisance salariale et stratégies de survie.....	56
5.2.- Le problème de l'endettement.....	56
5.2.1- Temps de travail et travail fourni	57
5.2.2- les relations sociales dans le travail et hors-travail : Le processus de socialisation dans le travail	59
Conclusion partielle	60
TROISIEME PARTIE : Logique de survie et tentative de promotion des conditions de vie.....	61
Chapitre 6 : Le monde du travail et ses évolutions à travers la mondialisation : perspective d'avenir.....	62
6.1- Les déterminismes de la modernité.....	62
6.2- Modernité, identité et travail.....	63
6.3- Les retombées sociales.....	63
6.3.1 Le délaissement de certaines obligations sociales	64
6.3.2- La crise des liens sociaux	64
6.3.3- La possession de gadgets, une façon de vivre la modernité	64
6.4- Le travail source de dissension sociale.....	66
6.5- l'exclusion et la marginalisation :.....	68
Chapitre 7 : Prospectives pour une amélioration du niveau de vie.....	70
7.1- La politique de l'emploi.....	70
7.1.1- les fondations d'un travail juste.....	70
7.1.2- La reconnaissance du droit au travail	70
7.1.3- Le temps social	71
7.2- De la libération du travail au plein emploi	71
7.3- Les rôles des institutions publiques et privées	72
7.3.1- L'Etat et les collectivités décentralisées	72
7.3.1- Les organismes privés et les Eglises.....	73
7.4- Développement participatif et approche participative.....	73
7.5- Démocratie représentative et démocratie participative	75
Conclusion partielle	77
CONCLUSION GENERALE.....	78
BIBLIOGRAPHIE.....	83
TABLE DES MATIERES	86
LISTE DES TABLEAUX.....	i
LISTE DES FIGURES	ii
ANNEXES	iii

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau n°1 : Tableau de l'échantillon d'enquête :.....</i>	<i>8</i>
<i>Tableau n°2 : tableau classificatoire par IDH (Indicateur de Développement Humain) dans le monde en 1995 :</i>	<i>19</i>
<i>Tableau n°3 : Tableau représentant les différents types de programme de développement à Madagascar.....</i>	<i>21</i>
<i>Tableau n°4 : Tableau de la structure des emplois selon les milieux.....</i>	<i>24</i>

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1 : Organigramme de l'Entreprise JIRAMA.....</i>	<i>29</i>
<i>Figure 2 : Organigramme de l'Entreprise Brasseries STAR de Madagascar.....</i>	<i>32</i>
<i>Tableau n°5 : Tableau des salaires par catégorie socioprofessionnelle.....</i>	<i>37</i>
<i>Tableau n°6 : Tableau de la grille indiciaire des salariés (secteur non agricole).....</i>	<i>39</i>
<i>Tableau n°7 : Tableau des dépenses des ménages</i>	<i>42</i>
<i>Tableau n°8 : Le temps de travail par catégorie socioprofessionnelle</i>	<i>44</i>
<i>Figure 4 : Schéma du phénomène de la perpétuation des inégalités selon une analyse Marxiste.....</i>	<i>67</i>

ANNEXES

ANNEXE I : Guide d'entretien

ANNEXE II : Un extrait de la constitution du 18 septembre 1992 de la République de Madagascar

ANNEXE III : **Les réglementations qui régissent la JIRAMA : Années 70**

ANNEXE IV : Document produite par Skoll.com sur les brasseries du monde entier : THB, 4 litres par an et par personne (pour les malgaches)

ANNEXE I : Guide d'entretien

1. Anarana (fiantsoana) : _____ vavy €/ lahy €
Prénom usuel homme / femme
2. Taona : _____
Age
3. Asa iandraiketana : _____
Poste de travail
4. Toerana fihaviana :
Lieux d'origine
5. Manambady €/ (raha manam-bady) Miasa ve ny vadinao? _____
Marié(e) si vous êtes marié(e), que fait votre conjoint ?
- Mpitovo €/ Nisara-bady €/ Hafa €: _____
Célibataire Divorcé Autres cas
6. Manan-janaka : Eny €/ isany: _____/ mianatra €/ miasa €/ hafa : _____
J'ai des enfants Oui nombre scolarisation actifs autres
Tsia €
Non
7. Hafiriana izay no niasànao tato amin'ny orin'asa ? : _____
Cela fait combien de temps que vous travaillez dans l'entreprise ?
8. Taona faha firy no nianaranao farany ? : _____
A quelle niveau d'étude vous êtes vous arrêté ?
9. Inona no nanosika anao hiasa ? :

Qu'est-ce qui vous a poussé à travailler?
10. Inona no hitanao fa mametraka olana indrindra eo amin'ny asanao ? : _____
Qu'est-ce qui constitue le plus un obstacle dans votre travail ?
- _____

11. Mieritreritra ny hijanona ela ato amin'ny orin'asa ve ianao? _____
Pensez-vous travailler pendant longtemps dans cette entreprise ?
12. Inona avy ireo vinavinan-kevitra tianao ho tanterahina any aoriana any ? :
Quels sont vos projets pour le futur?

13. Inona no eritreritrao mikasika ny fizotran'ny asa eto amin'ity toerana ity ?:
Que pensez-vous de la condition générale du travail dans cette entreprise ?

- Mahafa-po €
satisfaisantes
- Tsy mahafa-po €
aberrantes
- Azo hatsaraina €
peuvent être améliorées
- Hafa €:
autres

14. Inona no tena mandany ny karamanao amin'ireto zavatra ireto ?
Qu'est-ce qui vous prend le plus votre salaire, parmi les choses suivantes ?

- Ny sakafo €
l'alimentation
- Ny fiainana an-davan'andro €
les besoins quotidiens
- Ny fananana ao antokan-trano €
les meubles et autres avoirs dans le foyer
- Ny adidy €
les obligations
- Hafa €:
autres

15. Manao asa hafa (na fidiram-bola hafa) ve ianao ankoatra ity asa ity ?
Avez-vous d'autres occupations rémunératrices ?

- Eny €
Oui
- Tsia €
Non
- hafa :
autres

16. Manao ahoana ny fifandraisanao amin'ny :
Comment qualifieriez-vous vos relations avec :

- 16. 1- Ny fiaraha-monina ? :
la société globale
- Mahafa-po €
satisfaisantes
- Tsy mahafa-po €
aberrantes
- Azo hatsaraina €
peuvent être améliorées
- Hafa €:
autres

16. 2- Ireo mpiara miasa sy ireo namana ? :

Les amis et collègues de travail

- Mahafa-po €
satisfaisantes
- Tsy mahafa-po €
aberrantes
- Azo hatsaraina €
peuvent être améliorées
- Hafa €:
autres

16. 3- Ireo mpitantana ny orin'asa ?

Les cadres de l'entreprise?

- Mahafa-po €
satisfaisantes
- Tsy mahafa-po €
aberrantes
- Azo hatsaraina €
peuvent être améliorées
- Hafa €:
autres

17. Inona avy ireo olana mateti-pitranga miseho eto amin'ny orin'asa, mikasika ny fiaraha-miasa ? :

Quelles peuvent être les conflits qui sont très fréquents concernant les relations au travail ?

18. Inona avy ireo adidy sy asa hafa mety ho sahaninao ? (any antokan-trano, any mpiangonana, ets.):

Quelles peuvent être vos obligations extérieures ? (au foyer, dans les églises, etc.)

19. Mahatsapa ve ianao fa voasahanao an-tsakany sy an-davany ireo adidy ireo ?:

Sentez-vous que vous arrivez à bien cerner ces obligations ?

Eny €:

Oui

Tsia €:

Non

hafa :

autres

20. Firy ora ny fotoana tena iasanao isan'andro ?:

Quelle est votre réel horaire de travail journalier ?

22. Inona no ataonao indrindra rehefa tsy miasa ? :

Quels sont vos passe-temps favoris pendant les périodes chômées ?

23. Nisy tanteraka ve ireo filanao sy ireo faniriana, hatramin'ny niasanao tato ?:

Vos besoins et aspirations ont-ils été satisfaits pendant le temps que vous avez passé ici ?

Eny €

Oui

Tsia €

Non

hafa :

autres

24. Ahoana no fandinihanao ny zava-misy ankehitriny, eo amin'ny lafin'ny fiainana andavan'andro ?

comment jugeriez-vous les évènements qui sévissent actuellement dans le quotidien ?

25. Manao ahoana ny fandinihanao ny ho avin'ny firenentsika ? :

quelles sont vos inspirations sur l'avenir de notre pays?

ANNEXE II

- Un extrait de la constitution du 18 septembre 1992 de la République de Madagascar

PREAMBULE

« Considérant que l'épanouissement de la personnalité et de l'identité de tout un chacun, s'avère le facteur opérant du développement intégré harmonieux et durable, ... »

- Extrait du code du travail malagasy : LOI N° 94-029 du 25 août 1995, portant Code du travail (J.O.n°2324 du 25.9.95, p.2564)

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES.

Article premier. - La présente loi est applicable à tous les travailleurs dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécutée à Madagascar. A ce titre, est assujetti aux dispositions de la présente loi, tout employeur quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est pas tenu compte du statut juridique de l'employeur.

Sont également considérés comme travailleurs au sens de la présente loi, les personnes rétribuées à la tâche ou aux pièces, exécutant habituellement pour le compte d'une entreprise le travail par elles-mêmes, sans qu'il y ait lieu de chercher s'il existe entre elles et leur employeur un lien de subordination juridique, ni si elles travaillent sous la surveillance immédiate et permanente de l'employeur ou de ses préposés, ni si le local, la matière mise en œuvre ou l'outillage qu'elles emploient leur appartiennent. Si ces travailleurs se font aider par leur conjoint ou leurs enfants mineurs, ces derniers n'acquièrent pas la qualité de travailleur au sens de la présente loi. Dans tous les cas, il est interdit d'employer des enfants de moins de quatorze ans, même en qualité d'aide familiale.

Article 2. – Sont considérés comme employeurs au sens du présent Code du travail, toute personne physique ou morale, publique ou privée et toute entreprise, publique ou collective, qui, assurant les risques financiers, engage, rémunère et dirige le personnel qui prête ses services.

TITRE IV : DU SALAIRE.

CHAPITRE PREMIER : DE LA DETERMINATION DU SALAIRE.

Article 64. – A même qualification professionnelle, à même emploi et à rendement égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut, dans les conditions prévues au présent chapitre.

TITRE V : DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

CHAPITRE PREMIER : DE LA DUREE DU TRAVAIL.

Article 85. – Sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessous dans tous les établissements assujettis au Code du travail, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou aux pièces, ne peut excéder quarante heures par semaine.

ANNEXE III

Les réglementations qui régissent la JIRAMA :

Années 70

- **Ordonnance N°74-002** du 04 Février 1974 portant orientation de la politique de l'eau et de l'électricité.
- **Ordonnance N°74-003** du 09 Février 1974 portant réorganisation des secteurs de l'eau et de l'électricité.
- **Ordonnance N°75-024** du 17 Octobre 1975 créant la Jiro sy Rano Malagasy.
- **Ordonnance N°75-032** du 31 Octobre 1975 portant la dissolution de SMEE et confiant à la JIRAMA ses anciennes attributions.

Années 80

- **Instruction inter-ministérielle de 1986** concernant les taxes et surtaxes sur l'eau et l'électricité.

Années 90

- **Arrêté N° 7800-92** du 31 Décembre 1992 portant modalités de révision des tarifs de vente de l'électricité.
- **Instruction inter-ministérielle de 1998** réglementant les modalités de fixation et de gestion des taxes communales et surtaxes sur l'eau et l'électricité.
- **Loi N°98-029** du 20 Janvier 1999 portant Code de l'eau.
- **Loi N°98-032** du 20 Janvier 1999 portant réforme du Secteur de l'Électricité.

Années 2000

- **Décret N°2001-849** du 26 Septembre 2001 portant les conditions et modalités de fixation des prix de l'électricité.
- **Décret N°2001-173** du 29 Février 2001 fixant les conditions et modalités d'application de la Loi N°98-032 du 1999 portant réforme du Secteur de l'Électricité.
- **Décret N°2001-803** du 19 Septembre 2001 précisant l'organisation et le fonctionnement de l'Organisme régulateur des Secteur de l'Électricité.
- **Arrêté N°4634-2001** du 13 Avril 2001 fixant La composition de la commission d'Appel d'Offres, la procédure de dépouillement et les modalités d'évaluation des offres pour la production et la distribution d'énergie électrique.
- **Arrêté N° 6678-2001** du 19 Juin 2001 relatif aux déclarations et autorisations d'auto production d'énergie et électrique.
- **Loi N°2002-001** du 07 Octobre 2002 portant création du Fonds National de l'Électricité (FNE).

- **Loi N°2002-1550** du 07 Octobre 2002 instituant l'Agence de Développement de l'Électrification Rurale (ADER).
- **Décret N°2003-194** du 04 Mars 2003 modifiant le Décret N°2001-803 du 19 Septembre 2001 précisant l'organisation et le fonctionnement d'Organisme Régulateur du Secteur de l'Électricité.
- **Décret N°2003-510** modifiant le Décret N°2002-1550 du 03 Décembre 2002 instituant l'ADER.

ANNEXE IV

Document produite par Skoll.com sur les brasseries du monde entier : THB : 4 litres par an et par personne (pour les malgaches)

La THB est produite par les Brasseries Star Madagascar, qui détiennent la seule brasserie nationale (une des plus grandes d'Afrique) à Antsirabe, au centre du pays, et en possèdent une autre dans le nord. Les Malgaches ne sont pas de gros consommateurs de bière, la consommation moyenne est de « 4 litres par an et par individu » indique L'Express de Madagascar : « Une quantité quelque peu dérisoire en comparaison avec les 40 litres de l'île Maurice ou des 95 litres de la Belgique ». Le marché malgache de la bière est évalué à 800 000 hectolitres par an et les Brasseries Star Madagascar en produisent 700 000 (dont 550 000 dans la brasserie d'Antsirabe)... « Nous avons le monopole de la bière à Madagascar. Il y a très peu d'importateurs et les autres marques sont marginales. C'est très compliqué de s'installer dans l'île à cause de l'état des infrastructures : c'est un pays très grand avec de mauvaises routes... », explique un autre responsable commercial.

La THB est quasiment la seule sur le créneau des bouteilles de 75 cl, avec deux autres marques produites par la Star, Gold et Queen. Sur le marché des bouteilles 33 cl, il y a un peu plus de concurrence. On trouve Amstel, Heineken ou encore Kronenbourg mais leur prix est très élevé en comparaison (la THB 33 cl est vendue autour de 2 700 francs malgaches, contre 8 500 pour Amstel Beer, 10 000 pour Heineken et 12 900 pour Kronenbourg).

Le « Bonbon anglais »

« Bonbon anglais », porte bien son nom ! La société fait aussi des eaux minérales, tirées des sources des hauts plateaux malgaches, comme Eau Vive, la première eau minérale à avoir été commercialisée dans l'île en 1970, et leader du marché depuis. « Nous vendons 200 millions de bouteilles par an, toutes marques confondues », indique le responsable commercial.

Fin 2005, le brasseur s'est doté d'une ligne d'embouteillage en canettes pour l'exportation et compte s'attaquer ainsi à d'autres marchés. « Pour l'Océan Indien, notamment la Réunion, Mayotte et les Comores, nous recherchons des distributeurs car, pour le moment, les exportations de nos boissons sont maîtrisées par nos grossistes et non par nous ! Il y a une vraie fuite des produits car il existe une demande sur place », précise Estelle Rakotoanosy. Présente à Paris lors du 6e World Food Market (14-15 juin), elle poursuit : « Nous sommes aussi en pourparlers avec des distributeurs en France, où la demande existe aussi. Notre cœur de cible est la diaspora mais nous souhaitons aussi nous positionner sur le segment de l'alimentation ethnique. »

RESUME

Nom: ANDRIAMPARANY

Prénom: Robinson

Date et lieu de naissance: 16 Février 1980 à Befelatanana

Rubrique épistémologique: Sociologie du travail

Titre: *Identité culturelle et mythe d'accès à la modernité, cas des salariés de la JIRAMA (Jiro sy RAno MAlagasy) et de la Brasserie STAR de Madagascar.*

Nombre de page: 87 pages

Nombre de tableaux: 04

Nombre de figures: 04

Nombre des annexes: 04

Nombre de références bibliographiques: 55 dont 21 ouvrages généraux; 15 ouvrages spécialisés; 11 autres sources de données et 8 sites internet.

L'écart entre riches et pauvres est d'abord d'ordre économique, mais cela se creuse surtout dans le phénomène culturel. Il existe en effet une culture de riche et une culture de pauvre. La complexité de la société globale se trouve imbriquée dans cette dichotomie. Les actions, les idéologies, les manières de vivre et la façon de maintenir la survie en sont dépendantes. Dans le monde du travail, cela prend une forme particulière qu'il convient d'étudier. La vie quotidienne des gens se trouve bousculée par la mondialisation, la modernité et l'assaut des nouvelles technologies, pour lesquelles, l'accès s'effectue en fonction du pouvoir d'achat, des besoins divers et de la capacité intellectuelle. Tout le monde ne possède pas ces vertus. Il existe donc des « manœuvres d'évitements » qui sont déployées afin de pallier aux manques et de pouvoir évoluer en société. Le travail et les efforts au quotidien sont donc évalués en fonction de ces éléments. Les entreprises de leur côté sont prospères. Elles sont au centre de la vie sociale. Tout est calculé de façon à ce qu'elle survive, en dépit des droits humains et de la morale Nationale. D'ailleurs, ce ne sont pas des nationaux qui siègent à leurs têtes, ce sont des occidentaux, entraînés au mode de production capitaliste. L'Etat quant à lui ne peut que s'y complaire, au risque de se trouver sans bailleurs et perdre des « investisseurs ». Dans ce climat, le travailleur doit suivre le rythme et accepter ce qui arrive, sans pouvoir revendiquer ses droits. Cette étude a été élaborée selon ce climat. Elle tente de démanteler le mécanisme qui détermine notre condition de vie actuelle, mais elle essaie aussi d'entrevoir l'avenir, par une analyse qui se veut être scientifique, selon les méthodes sociologiques.

Mots clés : *Exclusion, marginalisation, pauvreté choisie, déliaison sociale, temps de travail/salaire, consommation ostentatoire, modernité, mondialisation, capitalisme, capital travail, capital humain, entreprise, exploitation*

Directeur du mémoire: Monsieur SOLOFOMIARANA Rapanoël B. A.

Adresse de l'auteur: Lot IAC 25 A Andramahavola Ambohidrapeto Itaosy Tana 102.

Contact : Tel: (261) (0) 33 13 611 13

Courriel: mparany.sage@yahoo.fr

Nombre de tirage: 08 exemplaires

Nombre de CD: 02