



**HAL**  
open science

## Historique du travail, lien social et stratégie des acteurs

Martial Razafindralambo

► **To cite this version:**

Martial Razafindralambo. Historique du travail, lien social et stratégie des acteurs. Kabaro, revue internationale des Sciences de l'Homme et des Sociétés, L'Harmattan; Université de La Réunion, 2010, Construction identitaire et interculturalité dans le monde indo-océanique, V (6-7), pp.57-67. hal-03538410

**HAL Id: hal-03538410**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-03538410>**

Submitted on 21 Jan 2022

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

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

# HISTORIQUE DU TRAVAIL, LIEN SOCIAL ET STRATEGIE DES ACTEURS

MARTIAL RAZAFINDRALAMBO  
MAITRE DE CONFERENCES A LA FACULTE DE DROIT,  
D'ECONOMIE, DE GESTION ET DE SOCIOLOGIE  
UNIVERSITE D'ANTANANARIVO

## Résumé

Le travail s'est transformé avec le temps et a pris différentes formes et dimensions. Pour les clans et lignages, le travail faisant partie du système productif a pour finalité non la production en général mais la production et la reproduction du système social existant.

Différentes catégories d'emplois indépendants puis salariés sont apparues sous les royaumes et dans le cadre des concessions et des entreprises coloniales. La politique au service de l'économie néolibérale a chassé bon nombre d'individus des campagnes pour servir de main-d'œuvre non qualifiée aux entreprises ou exercer des petits métiers dans les villes.

À l'échelle de la mondialisation des économies et de la globalisation des échanges, la politique de relance des exportations a suscité la floraison d'entreprises franches et le recrutement d'ouvriers dans l'environnement immédiat de leurs zones d'implantation.

Si le travail dans ces zones franches permet aux ouvriers de tisser un lien social (mais à un degré moindre), ils se sentent tout de même isolés face au refus de dialogue par le patronat, à l'immobilisme de l'Etat et à la faiblesse des actions des syndicats.

**Mots-clés :** Rapport au travail – salariat – mobilité sociale – échange culturel – culture.

Depuis des siècles, la question d'identité a toujours été au centre d'un débat entre intellectuels et chercheurs face à l'hégémonie d'un mode de vie et d'un modèle culturel à Madagascar. Diverses tentatives ont été entreprises pour reconstituer la « culture Malgache » et faire ressortir ses spécificités. Mais dans le contexte de la mondialisation, force est de constater que les modes de structuration des milieux sociaux n'ont produit qu'une hétérogénéité d'identités et accentué les différences culturelles à tous les niveaux.

La question est de connaître quelle est la meilleure manière de favoriser l'intégration et la création d'une « culture malgache » et cela invite à ne pas se cantonner à quelques éléments de spécificités culturelles et savoirs traditionnels afin de favoriser le développement des échanges culturels avec l'extérieur en général et dans l'océan Indien en particulier.

La présente communication essaie d'apporter quelques réponses sur les aspects culturels du rapport du travail au cours du processus historique malgache. Nous avons privilégié l'approche historique parce que nous avons constaté des corrélations entre certaines phases du développement urbain et de l'industrialisation, et les stratégies d'intégration ainsi que l'évolution culturelle. Il importe aussi de resituer les travailleurs dans leurs dimensions sociales réelles. Le fait de lier « le travail et le hors travail » nécessite de mener une approche multidisciplinaire. Ainsi cette approche historique reconnaît le passé des travailleurs et leurs pratiques qui mettent en interaction différents facteurs, sociaux, culturels et économiques.

C'est dire l'importance de la perspective historique pour les connaissances de l'évolution du travail, de l'emploi comme du chômage, tout comme il faut souligner le développement des organisations et du marché de l'emploi à des moments historiques favorables.

Dans sa définition la plus simple, le travail est une activité de l'homme consistant à mobiliser de l'énergie pour produire un bien ou délivrer un service, laquelle est imposée par un cadre social et technique.

Pour Maurice Godelier<sup>1</sup>, le travail se définit comme étant diverses manières inventées par l'homme pour agir sur son environnement naturel et en extraire les moyens matériels de son existence sociale.

Dans l'entreprise, le travail a non seulement une fonction de production mais aussi de répartition. Le travail est une source de revenus ainsi qu'une fonction d'insertion sociale car il contribue à définir la position sociale de l'individu dans la société.

L'individu cherche en travaillant à satisfaire des besoins, surtout les besoins fondamentaux mais cela devient de plus en plus problématique face aux difficultés de la vie actuelle.

Le salarié qui intègre une entreprise doit se positionner par rapport aux règles en vigueur dans l'entreprise, face aux autres salariés, aux représentations, à l'organisation et aux valeurs véhiculées dans l'entreprise. Ce faisant, il ressent un besoin d'accomplissement qui se traduit par une bonne relation de travail et un bon climat professionnel qui doit être favorisé par le responsable hiérarchique.

Mais le travail s'est transformé avec le temps et a pris différentes formes et dimensions.

Dans le processus historique malgache, le travail est une intervention faisant partie du système productif dont la finalité n'est pas la production en général mais la production et reproduction de la vie matérielle des hommes. C'est-à-dire la production et reproduction du système social existant (société clanique et lignagère).

Dans le cadre de la prépondérance des clans et lignages, on ne peut isoler le rôle de l'individu en raison de la place particulière qu'il occupe et

---

<sup>1</sup> Professeur à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) Paris.

du travail particulier qu'il fournit mais ce qui est primordial c'est l'organisation de la force de travail de tout le groupe dont l'objet est d'assurer par-delà la subsistance, la cohésion et l'intégrité du groupe.

La force de travail et l'importance des travailleurs sont créées par la structure, l'organisation de la société et par l'ensemble des rapports existants. Tout se passe comme si l'individu agit en tant que membre du groupe et applique, sans contestation aucune, les valeurs du Fihavanana et accorde une grande importance à la conscience collective.

Les règles de solidarité impliquent l'entraide et l'affection mutuelle entre les membres du groupe. Ce qui a préfiguré les modes d'entraide qui se pratiquent encore dans le monde rural : on reçoit du groupe une assistance à la mesure de ses besoins ; en échange on donnera une assistance à la mesure de ce que l'on pourra. La réciprocité des prestations contribue à resserrer les liens de parenté. D'ailleurs, l'assistance consiste non seulement en un apport matériel et une présence effective de l'assistant mais aussi et surtout à donner des conseils judicieux et opportuns. Mais les activités de Fihavanana relèvent du rôle social. Ce rôle distingue entre aîné et cadet : l'aîné est qualifié de « *ela nihetezana* » tandis que le cadet est désigné par l'expression « *iray ranonorana* »<sup>2</sup>. D'après les proverbes et les *hain-teny*, les aînés disposent d'une sagesse et d'une expérience de par leur âge, privilège dont ne bénéficient pas les cadets : « *antitra mampiadys kalo, ka ny antitra antitra ihany* ». Ce sont les *rayamandreny* qui assument la transmission sociale des normes et valeurs du « *Foko* »<sup>3</sup> dont le contenu s'articule autour du respect et de la soumission aux aînés, aux anciens sur le chemin et sert à reproduire les rapports de parenté et la hiérarchie basée sur l'âge. Il en est résulté une permanence de l'influence de la parenté à toutes les époques. Mais les limites de la pratique du Fihavanana ont toujours existé et plus particulièrement dans le cadre de la modernisation.

Différentes catégories d'emplois indépendants puis salariés sont apparues sous les royaumes à la faveur du développement des relations avec l'extérieur (évolution des techniques et méthodes agricoles, apparition d'activités culturelles conduisant à des transformations sociales). Ainsi, apparurent des individus assimilés à des serfs qui étaient chargés de travaux domestiques mais aussi de production ainsi que des corps de métiers sous le règne du roi Andrianampoinimerina à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, Boiteau (1958)<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Immature (littéralement « né de la dernière pluie »).

<sup>3</sup> Clan.

<sup>4</sup> « Andrianampoinimerina organisa les premières corporations et fixa les règles de corps de métiers. Ce furent les *mpanety trano* (couvreurs en chaume), les *mpiandry omby* (gardiens des troupeaux royaux), les *mpajakaray* (fabrique de poudre à la méthode malgache, procédé repris des Arabes) et enfin les *fitonjato-lahy* (bûcherons et charpentiers), au total 934 maîtres et compagnons », in « Contribution à l'histoire de la nation malgache », Éditions sociales, Paris, 1958, p. 73.

On peut souligner que dans le cadre des royaumes, les esclaves ont été qualifiés de « ankizy »<sup>5</sup>, ce qui témoigne d'un double rapport à la fois de pouvoir et d'affection.

Mais cela n'a pas fait disparaître la solidarité clanique ou lignagère tandis que la domination des aînés qui sont à la fois organisateurs de l'exploitation du patrimoine foncier et gestionnaires des rapports sociaux juridico-politiques et idéologiques persiste dans le cadre du Fihavanana (rapport de parenté). Le Fihavanana a été transposé au niveau du Fokonolona, communauté traditionnelle dans laquelle les paysans ont su créer de multiples liens de solidarité, d'actions collectives pour faire face à l'économie de marché.

Dans le cadre de la domination et l'exploitation coloniale, pour satisfaire le besoin de terre et de main-d'œuvre des colons, l'état colonial a dû instituer l'impôt et le travail forcé qui ont rendu possible l'utilisation de milliers de travailleurs chaque année et ont abouti à la mise en valeur des concessions, constructions des routes, canaux, chemins de fer, ports, etc.

Le recrutement concernait tous les individus, mais, en général les individus se montrèrent solidaires en toutes circonstances face aux maîtres coloniaux et leurs dépendants, excepté une minorité d'asservis qui ne cherchaient que faveurs et considérations.

Les Fokonolona, devenus auxiliaires de l'administration, étaient utilisés comme intermédiaires dans le recrutement des travailleurs tandis que les chefs et les notables en tiraient profit et honneur.

Dans les années 1950, l'effectif total des salariés n'a cessé de s'accroître, ces travailleurs étaient soumis à un régime de bas salaire qui permettaient aux sociétés coloniales « d'accroître encore leurs profits » Boiteau (1958)<sup>6</sup>.

De la libération de la main-d'œuvre au profit du colonat et afin de généraliser les rapports marchands, il en est résulté un clivage urbains/ruraux accompagné d'éclatement des clans et lignages dans les zones proches des villes et une certaine mobilité sociale<sup>7</sup> axée sur la recherche de travail salarié ou d'activités rentables (culture de rente, de haricot ou arachide). Une pluralité de modèles de vie s'est imposée vers la fin des années 50 et le début des années 60. Si le syndicalisme a existé, le mouvement n'a guère connu de succès malgré la formation de centrales

---

<sup>5</sup> Enfants. Étant donné que les propriétaires d'esclaves doivent leur fournir gîte et couvert, ils les élèvent au même titre que leurs propres enfants. De la sorte à la mort de ceux-ci, ils sont ensevelis à côté du tombeau ancestral de leur maître.

<sup>6</sup> *Op. cit.*, p. 262.

<sup>7</sup> Certains individus, recherchant le profit personnel et voulant se libérer de l'emprise des groupes familiaux, sont partis dans les zones de concession dont beaucoup ont été abandonnées par les colons pour s'adonner à la spéculation agricole : « *mila ravinahitra* ».

syndicales telles que la FISEMA<sup>8</sup> et la SEKRIMA<sup>9</sup>, en raison des manœuvres policières de division et des persécutions des dirigeants syndicaux. Si on a pu noter une adhésion des travailleurs à des partis ou groupements politiques, ceux-ci ont subi durement des pressions et des tracasseries administratives, mais, les mouvements ouvriers dans leur lutte n'ont jamais remis en cause l'ensemble du système social qui reposait sur l'exploitation du travail ouvrier. On peut dire que la conscience de classe a régressé après l'indépendance et les revendications ouvrières se sont portées sur l'amélioration des niveaux de vie et celle des conditions de travail. Ainsi les nouveaux enjeux sont devenus culturels : relation inégale homme et femme, logement et confort, préservation des identités locales, ... Du fait du développement de la mobilité sociale, les liens et les rapports familiaux ont tendance à se distendre.

Il importe de préciser que la conséquence la plus importante de l'urbanisation à la fois des années 50 et 60 fut l'apparition d'une certaine culture urbaine.

Elle se manifesterait sur le plan psycho-social par l'apparition d'un nouveau type de personnalité qui disposait d'une vision particulière du monde et des relations humaines : mise en œuvre d'une stratégie d'accumulation à travers la fonction de cadre du public ou du privé, détachement progressif de l'emprise de la famille élargie et constitution de petites entreprises familiales. Mais il faut aussi souligner que ces individus devaient leur réussite à l'aide des réseaux sociaux ou familiaux : valorisation de leur part d'héritage (rizières, forêts...) et ravitaillement en denrées et ressources en bois ou charbon, etc.

Après l'indépendance, les mêmes conditions de travail ainsi que les mêmes rapports de pouvoir se sont reproduits. Comme la bourgeoisie nationale se trouvait selon certains dans l'incapacité de prendre la direction de l'entreprise de modernisation et de pouvoir se comporter en bourgeoisie industrielle véritable, ce sont des investisseurs étrangers qui se sont empressés de mettre en place des unités industrielles modernes en particulier dans le textile (exemple : Cotona, Sotema) ainsi que des entreprises de divers types : industriels, commerciaux, prestataires de service et plus tard entreprises franchises.

Mais si les moyens mis en œuvre se sont accrus, force est de constater qu'il n'y a pas eu une véritable industrialisation comme dans les pays développés.

À signaler que le secteur informel a pu connaître une grande ampleur après l'échec de la tentative de construction du socialisme dans les années 80.

---

<sup>8</sup> FISEMA : Fivondronan'ny Sendika Malagasy. Union des syndicats malgaches qui entretenait des relations avec la C.G.T et fut membre de la FSM (Fédération Syndicale Mondiale).

<sup>9</sup> SEKRIMA : Sendika Kristianina Malagasy relié au mouvement catholique des travailleurs.

Le chômage s'ajoutant à la politique de bas salaires, qui s'est poursuivie, les effets de l'inflation amenant une dégradation continue du pouvoir d'achat, tout ceci combiné à l'évolution culturelle favorisée essentiellement par la diffusion d'idées et pratiques nouvelles par les médias et les moyens de communication de masse, peut expliquer ce décrochage par rapport aux secteurs formels et permettait dans une certaine mesure d'échapper au fisc. L'organisation des activités informelles qui existaient parallèlement à tous les secteurs légaux, était des plus simplifiée : matériel rudimentaire, local fait de matériaux de récupération la plupart du temps, lieu d'apprentissage pour les jeunes ruraux issus de l'exode rural, absence de comptabilité et non application de la législation du travail, personnel limité à deux ou trois individus en plus du propriétaire chef d'atelier, qui pouvait être diplômé ou non ; en tout cas, ancien travailleur du secteur public ou de celui du privé qui avait acquis suffisamment d'expérience. La prolifération de petits métiers dans les villes pouvait être imputée essentiellement à des problèmes découlant des modalités de la croissance économique et aux politiques de développement.

D'une façon générale, les facteurs qui poussaient les paysans surtout les jeunes à migrer en ville pouvaient être de deux ordres. D'une part, ils quittaient le monde rural dans le but d'améliorer leur situation sociale (leur représentation de la ville les amenait à considérer celle-ci comme un monde attirant où il est facile de gagner de l'argent) et pour l'acquisition de valeurs urbaines (mode de vie, culture, symbole). D'autre part, il s'agissait pour certains d'échapper à la société traditionnelle avec ses limites et ses contraintes, à la désorganisation de l'économie traditionnelle et enfin à l'ampleur de la pauvreté.

En fait le secteur informel, en recrutant ces apprentis auprès de leurs parents restés à la campagne, a bénéficié dans un premier temps d'un coût de production allégé et tendait à reproduire indirectement la solidarité familiale. De leurs côtés, ces jeunes cherchaient à apprendre à travers leurs pratiques sociales et d'autres valeurs et d'autres habitudes pour s'adapter graduellement au rythme de la vie moderne.

Pour certains jeunes voulant se libérer de la tutelle des anciens, leur stratégie devait en même temps qu'elle introduisait des ruptures, proposer des substitutions et des translations. Mais à supposer qu'ils réussissent dans leur poursuite d'autonomie, il faut s'interroger s'ils pouvaient, dans le cadre des entreprises, reconnaître assez facilement les manières de se comporter et comprendre l'identité collective qui s'y élabore.

Pour d'autres qui entendaient ignorer la destruction sociale et le vide de valeurs qui l'accompagne, il s'agissait même de s'expatrier et de briguer des postes de travail à l'extérieur (cas des travailleurs au Liban ou dans d'autres pays).

Ainsi, la politique au service de l'économie néolibérale s'est soldée par la multiplication des entreprises et de nouvelles formes de travail,

organisation calquée sur ce qui existe dans les pays développés. À l'échelle de la mondialisation des économies et de la globalisation des échanges et par suite de la délocalisation, la politique de relance des exportations a suscité la floraison d'entreprises franches et a placé au devant de la scène diverses revendications ayant essentiellement pour finalité la construction d'identités sociales : revalorisation de certains éléments culturels comme le Fihavanana et la cohésion ; revitalisation de certains groupes sociaux tels que l'association de descendants de tel ou tel ; regroupement des natifs d'un village ou d'une région.

On peut dire que l'espace social fonde les identités individuelles et collectives ; c'est ce que constate Eugène Henriquez<sup>10</sup>,

le lien social se présente d'emblée comme un lieu tragique. Il nous permet de comprendre que les autres existent, non comme objet possible de notre satisfaction, mais comme sujet de leurs désirs, autrement dit comme susceptibles de nous rejeter plus que de nous aimer, de manifester des volontés contradictoires aux nôtres, de présenter des dangers permanents, non seulement pour notre narcissisme, mais également pour notre survie.

R. Sainsaulieu<sup>11</sup> (1977) après avoir mené des observations au sein d'organisations privées et publiques, est parvenu à dégager une typologie qui permet d'amalgamer modèle culturel et action collective : si les relations entre les membres de l'organisation en particulier et ceux de la main-d'œuvre non qualifiée accordent de l'importance à la solidarité, à la camaraderie qui représentent les valeurs partagées (modèle fusionnel), par contre d'autres membres se soumettent volontiers à la hiérarchie instituée en ne visant que la réussite personnelle et par conséquent refusent les groupes et les relations d'ensemble ou entretiennent des relations privilégiées avec le chef hiérarchique qui incarne l'organisation à leurs yeux et ne se soucient pas trop des relations sociales de travail.

Force est de constater qu'avec de telles stratégies, ces deux derniers groupes de membres ne sont pas particulièrement portés vers des actions collectives et peuvent être à l'origine de la dégradation du climat social dans l'entreprise.

En quelque sorte dans le cadre de la société post-industrielle, les cadres et les techniciens forment une élite nouvelle : les technocrates se posent en animateurs du changement d'une part en instaurant la programmation des activités sur le moyen et long terme (formulation des projets industriels ou publics) afin de valoriser la compétence technocratique et d'autre part accordent une place de choix au débat d'idées, lequel constitue une mise en application des structures démocratiques. Il

<sup>10</sup> Professeur émérite de l'Université de Paris VII Jussieu.

<sup>11</sup> In « *L'identité au travail* », Presse de la FNSP, Paris, 1977.



apparaît alors la nécessité de développer la communication entre les acteurs pour un bon déroulement des relations internes aux organisations.

De plus le fonctionnement de l'organisation qui repose sur un équilibre entre des stratégies concurrentes se doit d'éliminer les failles et toute source de désordres techniques ou sociaux afin d'atteindre le maximum d'efficacité.

Eu égard aux conditions de travail dans les entreprises franches (bas salaire, horaire avoisinant les 50 heures par semaine, aucune perspective de carrière, insécurité de l'emploi, sans sécurité sociale, ...), la majeure partie du salariat adopte des attitudes allant dans le sens de la réhabilitation de certaines valeurs et pratiques socio-culturelles (entretien de lien étroit avec les parents restés à la campagne, aide ponctuelle à des travaux agricoles lors des jours de congé, préférence régionale voire ethnique, ...).

Dans leur esprit, les solidarités familiales lignagères, voire ethniques, fonctionnent relativement comme mécanisme de soutien à l'individu confronté à l'inflation galopante ou au chômage ou à la marginalisation.

Il arrive que des échanges de biens (produits de première nécessité et ustensiles de ménages, produits cosmétiques, ...) ou de services ou de prestations, soient pratiqués entre collègues de travail et cela peut être qualifié à la fois d'échanges économiques et d'échanges pénétrés d'affectivité.

Cependant il faut signaler que les groupes informels peuvent se constituer du fait de la procédure du travail et dont la formation serait encouragée par la direction de l'entreprise elle-même, mais cela ne débouche aucunement sur l'entraide et la cohésion sociale véritable (ex : association, ...).

Si les immigrés anciens se sont montrés mieux adaptés à la vie urbaine, les immigrés récents ont éprouvé plus de difficulté et il semble que la situation professionnelle soit nettement fonction du temps de résidence en ville et des possibilités diverses dont ont bénéficié les individus au moment de l'intégration à la vie économique. Si au départ, les motivations paraissent les mêmes tels que désir de changement, attrait de la ville, désirs d'amélioration du niveau de vie, des différences apparaissent par rapport à l'attitude à l'égard du travail. Ces derniers éprouvent un sentiment de répulsion dès les premiers contacts avec le travail urbain : manque de respect entre les acteurs des entreprises dans la façon de se comporter, manque d'estime du point de vue communicationnel et relationnel. De l'autre côté, le contremaître ou le chef d'équipe et d'une manière générale, les dirigeants de l'entreprise disposent de méthodes bien déterminées pour atteindre leurs fins et appliquent sans ménagement les sanctions les plus diverses : abus d'autorité et injustice, style de commandement assorti de menaces de renvoi, rare rappel à l'ordre, menace de licenciement et mise à pied pour ceux qui récidivent. Pour le management, il est important de

prendre en compte les relations entre acteurs sociaux (entre ouvriers et entre ces derniers et les supérieurs) et de renforcer le sentiment d'appartenance à une même organisation. Mais en fait pour les ouvriers, le sens de l'organisation n'existe pas bien souvent, surtout pour le personnel d'exécution qui n'a qu'à faire les mêmes gestes tout au long des journées de travail. Ils ont été tout juste formés à la manipulation des machines et ignorent tout de l'organisation de l'entreprise. D'ailleurs, si des associations existent, elles ne peuvent regrouper que ceux qui se sont déjà connus ailleurs ou sont originaires d'une même zone.

Certes des liens sociaux sont tissés, la proximité et la similitude des tâches se présentant dans l'entreprise comme une source de relations, en allant au travail ou à travers la multiplicité des relations informelles de travail.

Pendant, les associations fournissent des occasions de rencontres entre anciens ruraux qui ont ainsi la possibilité d'échanger leurs impressions, d'élargir leurs horizons culturels ou même de trouver de meilleurs emplois. Quant aux syndicats, les ouvriers se sont montrés intéressés au début, mais très vite, ils se sont contentés d'en être les spectateurs passifs, considérant qu'ils ne jouent pas correctement leur rôle d'intermédiaires entre les dirigeants d'entreprise et l'Etat d'une part et les travailleurs d'autre part. Ces derniers auraient dû œuvrer pour la formation de l'opinion des travailleurs avec des méthodes d'actions de négociation et de dialogue en vue de protéger les droits des travailleurs contre un quelconque abus du patronat et aussi une amélioration significative des conditions de vie des salariés.

La mobilité des ouvriers, question capitale qui demande à être étudiée en détail, tend à prédominer surtout pour les travailleurs non qualifiés. Avec ce qu'ils gagnent, leur quotidien est vécu avec austérité, l'immédiateté et le lot de leurs quotidiens et leurs conditions de vie actuelle altèrent tout projet d'amélioration pour le futur. Leur revenu ne pouvant couvrir les dépenses ordinaires, ils manquent de concentration au travail, et sont obligés d'aller au travail à pied. Tout cela entraîne des conséquences néfastes sur leur capacité de production. Aussi, il leur est difficile de suivre la cadence de production et en même temps de garder définitivement leur travail.

Se sentant diminués face aux conditions de travail médiocre, duquel ils n'attendent aucun avantage en dehors des services qu'ils fournissent, ils utilisent leurs loisirs à rechercher des ressources supplémentaires dans le secteur informel. En cas de licenciement ou de mise à pied, il s'avère difficile de trouver un autre emploi car leur compétence est limitée et la concurrence s'annonce rude, à moins d'avoir des relations. Deux solutions peuvent être prises : intégrer les activités informelles ou retourner à la campagne, perspective la plus plausible.

L'urbanisation et l'industrialisation ayant nécessité une main-d'œuvre abondante et du fait que le régime de régulation de travail des entreprises

est déterminé dans les conditions actuelles par le contexte économique et social mondial, il appartient à l'Etat de promouvoir le dialogue social sur le mode tripartite qui reste un droit dans le contexte de liberté syndicale et de renforcement de l'application des normes internationales de travail (Madagascar ayant signé des conventions avec l'OIT).

L'entreprise a des droits mais elle a aussi des obligations dont celles de créer des conditions permettant à ses membres d'agir de façon responsable. Mais la participation, condition actuelle du développement des entreprises, requiert un véritable engagement envers les objectifs de l'organisation parce que c'est pour les membres, la meilleure voie pour la réalisation de leurs buts individuels, étant donné que ceux-ci sont liés aux besoins fondamentaux et aux besoins sociaux ou aux besoins de réalisation de soi-même.

Théoriquement, elle apparaît comme une façon d'intégrer le participant en créant des liens entre lui et l'organisation et réciproquement à travers les discussions, l'information, l'entraide et style de management. Par ce biais, les aspirations personnelles des travailleurs y sont conciliées avec les exigences de l'entreprise. C'est alors un processus d'intégration par lequel les travailleurs se réconcilient et retrouvent leur solidarité.

Le monde du travail et son rôle dans la politique de développement est agité de diverses contradictions : appel à la solidarité des travailleurs face à l'extorsion de plus en plus grande de plus-value, revendication collective et promotion individuelle, participation des travailleurs sollicitée (élaboration de stratégie de rentabilité, intéressement) et législation défendant le seul profit du patronat et l'arbitraire de l'Etat ainsi que conflits sociaux larvés.

Mais la construction du social exige une prise en compte des caractéristiques à la fois des éléments du système (social) et des fonctions de celui-ci ; il en va de même pour la rationalité et l'intentionnalité de l'acteur social.

Le monde du travail dans la réalité des pays sous-développés comme Madagascar est caractérisé par la prédominance de la bureaucratie, seule autorité rationnelle et légale qui représente dans l'entreprise comme dans l'administration le seul facteur d'efficacité et en même temps le facteur de changement et de développement. Il n'est donc pas étonnant si depuis la colonisation et dans le cadre des républiques successives, l'on accorde toutes les faveurs aux cadres et aux dirigeants. Quant aux ouvriers et à la main-d'œuvre dépourvue de qualification, la parcellisation des tâches les empêche de connaître les tenants et aboutissants de la production et par là même d'élargir leur compétence, étant donné que leur formation s'est effectuée sur le tas et aucun recyclage n'est envisagé quel qu'en soit l'évolution. Cette dernière catégorie de travailleurs ne peut d'ailleurs mettre sur pied une organisation syndicale spécifique mais doit s'intégrer dans la branche syndicale du secteur d'appartenance. Tout au plus, ces dits

travailleurs issus des milieux populaires communiquent entre eux, en tirent une analyse et une vision de leur situation de travail. Ils se trouvent toujours au bas de l'échelle sociale en tant qu'acteurs aussi bien dans l'entreprise que dans leur environnement.

En bref, l'analyse du rapport de pouvoir au travail et des stratégies des acteurs constituent un phénomène du temps long, ce qui nécessite de rassembler toute une documentation et de mener des enquêtes concernant plus particulièrement la période contemporaine.

Il existe trois modes de production sociale de la culture :

- la transmission par les anciens
- l'apprentissage
- la prescription idéologique

Il est indispensable de prendre en compte les acquis du passé et de se référer aux expériences d'un présent récent en vue de la création de la culture au niveau national. Du reste, il convient de mentionner que la culture d'entreprise constitue un élément clé du développement. Ainsi, le débat n'est pas clos : le travailleur salarié ne peut maîtriser les valeurs issues de la société traditionnelle qui constitue un fonds culturel pour l'épanouissement de sa personnalité socio-culturelle ni assimiler les valeurs véhiculées par la modernisation.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOITEAU, P., *Contribution à l'histoire de la nation malgache*, Éditions sociales, Paris, 1958.
- BOUDON, R., *La logique du social*, Éd. Hachette, Paris, 1979.
- CROZIER, M., Friedberg, E., *L'acteur et le système*, Contraintes de l'action collective, Éd. Seuil, Paris, 1977.
- DE VILLERS, G., *Phénomènes informels et dynamiques culturelles en Afrique*, Éd. Les Cahiers Africains n°19-20, Paris/Bruxelles, 1996.
- RAJEMISA-RAOLISON, R., *La culture Malgache*, Bulletin de l'académie Malgache 49/2, Antananarivo, 1971.
- SAINSAULIEU, R., *L'identité au travail*, Ed. Presse de la FNSP, Paris, 1977.
- TOURAINÉ, A., *Production de la société*, Ed. Le Seuil, Paris, 1973.
- TOURAINÉ, A., *Le retour de l'acteur*, Ed. Fayard, Paris, 1984.
- WOLTON, D., *L'autre mondialisation*, Ed. Flammarion, 2003.