

Nouvelles perspectives en sciences sociales



Réinventer le salariat Reinventing Wage-Earning

Jaurès Barnabé Kouin

Volume 16, numéro 2, mai 2021

Sur le thème : les sciences sociales interpellées par la question de la reconnaissance au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1077094ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1077094ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Prise de parole

ISSN

1712-8307 (imprimé)

1918-7475 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Kouin, J. B. (2021). Réinventer le salariat. *Nouvelles perspectives en sciences sociales*, 16(2), 83–115. <https://doi.org/10.7202/1077094ar>

Résumé de l'article

L'exercice du travail rémunéré a beaucoup évolué en ce début du vingt et unième siècle avec une inversion des tendances. Le marché de l'emploi est résolument soumis au diktat d'un capitalisme effréné où une faible offre d'emploi toujours exigeante conditionne une demande en croissante évolution dans un environnement socio-économique fragilisé par un chômage massif. Trouver un emploi aujourd'hui est un véritable supplice qui infère un coût physique et psychique où les conditions ne garantissent pas sa permanence. On assiste à une précarisation du travail rémunéré où l'employé est à la quête permanente de la reconnaissance dans et par l'activité que les conditions de travail ne cessent de détériorer. Les modèles de développement économique proposés ne parviennent plus à convaincre la collectivité qui perd la confiance en l'efficacité des politiques économiques enveloppées dans un libéralisme débridé qui érode constamment la construction des identités et le lien social. Cette décadence du salariat affecte profondément les individus et la société en relançant à la fois le débat sur l'avenir du travail salarié et la problématique de la dynamique sociale. Le présent article restitue une enquête effectuée sur le salariat dans les villes du sud du Bénin.

Réinventer le salariat

Jaurès Barnabé Kouin

Université d'Abomey-Calavi (UAC), Abomey-Calavi, Bénin

Introduction

Il est ordinairement reconnu que le travail joue plusieurs rôles dans nos sociétés. Selon la philosophie morale, il est l'agent humanisateur et dans ce sens il « transforme le monde et permet à l'homme de satisfaire des besoins¹ ». Dans leur réflexion sur le capitalisme, Karl Marx et Friedrich Engels ont vu dans le travail le facteur d'aliénation et d'ennoblissement de l'individu². En sociologie, on considère le travail comme le régulateur et le contrôleur des apprentissages, le diviseur et l'organisateur de la société, l'agent de conflit et l'intégrateur dans les groupes sociaux. Alors que Pierre Dandurand retient que le travail est un transmetteur culturel³, Philippe Bernoux estime que le travail structure

¹ Georg Wilhelm Friedrich Hegel, *Phénoménologie de l'esprit*, traduit de l'allemand par Jean-Pierre Lefebvre, Paris, Flammarion, coll. « GF », 2012 [éd. Allemande, 1807], p. 453.

² Karl Marx et Friedrich Engels, *Manifeste du parti communiste*, Paris, Flammarion, coll. « GF », 1998 [1848] ; Karl Marx, *Le capital*, Livre 1, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2014 [1890].

³ Pierre Dandurand, « Dynamique culturelle en milieu scolaire. Une étude diachronique de manuels de l'école élémentaire française », *Revue française de sociologie*, vol. 13, n° 2, 1972, p. 193-212. L'auteur souligne dans cet article que par le travail, on transmet la culture de la société par l'œuvre de l'éducation.

l'action collective lorsqu'il transcrit : « [...] dans leur activité de travail, les ouvriers constatent et revendiquent une rationalité tout aussi rationnelle que celle de l'organisation de l'entreprise. Ils contournent celle-ci, créent leur organisation clandestine dans un but de performance. Leur rationalité leur apparaît et est de fait tout aussi légitime et efficace que celle que l'organisation leur impose⁴ ». Les psychologues comme Christophe Dejours⁵ et comme Éric Brangier et ses collaborateurs⁶ retiennent du travail l'agent de stress et de souffrance dans les organisations alors que Maurice Thévenet le prend comme le facteur de gaieté, le réducteur de l'oisiveté et l'élévateur social⁷. Pour les économistes comme Adam Smith, il est le seul facteur qui crée la richesse. Partant, le travail fait *ad nauseam* l'objet de nombreuses recherches en tant que le substratum des rapports sociaux. L'évolution actuelle du monde active le débat sur la place et la fonction sociales du travail en ce début du vingt et unième siècle marqué par de « profondes mutations caractérisées par une crise généralisée de travail⁸ ». Une nouvelle conception de l'activité humaine est alors induite avec pour corollaires l'introduction de la compétitivité dans les sphères économiques et d'un nouveau code d'accès au marché du travail. Aujourd'hui, l'accès à l'emploi est parsemé d'innombrables *impedimenta* qu'endurent les demandeurs. Le travail rémunéré apparaît comme un véritable supplice pour les employés enrôlés dans les espaces de production *scellés* par un capitalisme effréné. *De facto*, les relations professionnelles se trouvent légitimées par l'imposition des employeurs, astreints par la rentabilité, aux employés essorés par une souffrance et un malaise diffus où la reconnaissance dans et par le travail perd consi-

⁴ Philippe Bernoux, *Mieux-être au travail : appropriation et reconnaissance*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et activité humaine », 2015, p. 113.

⁵ Christophe Dejours, *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 1993 [1980].

⁶ Éric Brangier, Alain Lancry et Claude Louche (dir.), *Les dimensions humaines du travail. Théories et pratiques en psychologie du travail et des organisations*, Nancy, PUN, 2004.

⁷ Maurice Thévenet, *Le plaisir de travailler*, Paris, Éditions d'Organisation, coll. « Institut Manpower », 2004.

⁸ Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « NRF essais », 1999, p. 139.

dérablement de son droit de cité. Dans les relations de travail, il faut distinguer :

deux types d'individus en formation : les premiers, « par excès », grands « gagnants » (du point de vue économique du moins) des transformations en cours, qui s'enfermeraient dans la culture de leur subjectivité, et les seconds, « par défaut », entraînés dans une dynamique de désaffiliation, et privés ce faisant des ressources leur permettant de conduire les projets qu'ils sont pourtant enjointés à mettre en œuvre⁹.

Ainsi, dans les espaces de production des biens et services, les employés sont soumis à des conditions de travail peu attrayantes qui affaiblissent continûment leur volonté et leur envie productives et où le syndicat apparaît à leurs yeux comme la seule voie susceptible de les aider à sortir de l'ornière du libéralisme économique. Les propriétaires d'entreprises, obnubilés par la maximisation de bénéfices et profitant de la présence sur le marché d'une main-d'œuvre qualitative sans cesse croissante mais déprimée par une longue attente d'emploi, soumettent leurs employés à une sorte de torture morale et économique ayant comme toile de fond un style managérial dirigiste du type « taylorien » qui, selon Jean-Pierre Citeau et Brigitte Engelhardt-Bitriand, « ne peut plus promouvoir l'organisation¹⁰ » du vingt et unième siècle. Dans ces conditions de travail peu favorables à leur saine émulation, les salariés ne parviennent pas à construire véritablement leurs identités professionnelles et sociales dispensatrices des liens sociaux qui assurent leur intégration. Les liens familiaux se fragilisent de plus en plus donnant lieu à des cellules sociales fragmentées et parcellaires. C'est ainsi que la situation du travail aujourd'hui fait émerger chez les salariés des ethos et des états mentaux allant de l'acceptation d'un moi inférieur au renoncement de soi afin de sauvegarder désespérément l'emploi. Du coup, le travailleur est amené à développer, au prix d'engagement et d'abnégation, une forte employabilité pour se maintenir dans l'espace productif et sur le

⁹ Robert Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections et statut de l'individu*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 2009, p. 93.

¹⁰ Jean-Pierre Citeau et Brigitte Engelhardt-Bitriand, *Introduction à la psychosociologie. Concepts et étude de cas*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2005 [1999], p. 243.

marché de l'emploi. Dès lors, les modèles de développement économique que proposent les décideurs ne parviennent plus à convaincre la collectivité qui perd la confiance de l'efficacité des politiques économiques enveloppées dans un capitalisme débridé qui érode constamment la construction des identités et le lien social. On se rend alors à l'évidence que les administrations publiques et privées sont devenues des lieux de redéfinition de soi et par là perdent de leurs responsabilités sociales à l'égard des travailleurs. Le salariat est devenu décadent. Telle est la situation de travail rémunéré qui s'observe précisément dans les villes du sud du Bénin où le salariat est en déclin. On en arrive à une dépréciation du travail salarié au point où on est amené à s'interroger sur le sens et le devenir de l'emploi dans ce contexte de mutations caractérisées par une crise de travail sans précédent. Face à cette alerte, nous avons réalisé une enquête dans des entreprises (pâtisseries, banques, imprimerie, bar, quincaillerie, etc.) et des administrations publiques et parapubliques sur le devenir du salariat dans la conurbation du sud du Bénin. Pour y parvenir, nous nous sommes interrogé sur le devenir du salariat dans un environnement dominé par le capitalisme effréné où le salarié croupit sous le poids de la précarité de l'emploi. Autrement dit, le travail rémunéré continue-t-il d'assurer toutes ses fonctions sociales de construction d'identités et de rapports sociaux ?

Une réponse efficace à cette interrogation fondamentale invite à s'intéresser aux préoccupations spécifiques ci-après : Dans les relations professionnelles, que devient la personne du travailleur aux yeux des acteurs ? Comment s'apprécie la construction des identités et des liens sociaux dans les nouveaux rapports de travail ?

Le présent article restitue les résultats d'une enquête qui vise à apprécier le sens et la réalité sous-jacents du salariat au regard des mutations sociales et économiques qui affectent les espaces productifs. De façon spécifique, il s'agit de décrire la perception des acteurs du salariat et d'identifier les facteurs d'inertie qui plombent la construction des identités et des liens sociaux à l'occasion de l'exercice du travail rémunéré.

1. Approche méthodologique

Après une phase exploratoire et une recherche documentaire, l'enquête a été effectuée suivant une orientation méthodologique qui intègre l'observation *in situ* et l'entretien directif avec la collecte de données à partir de récits de vie sur le vécu de la situation de travail décrit par les salariés eux-mêmes. Sur la base de la technique du choix raisonné des informateurs, nous avons sélectionné et interrogé soixante-quinze (75) enquêtés pendant les dix (10) mois qu'a duré l'enquête. Le champ d'investigation couvre essentiellement les entreprises privées (boulangeries, supers marchés, bars, restaurants, boutiques, imprimeries, quincailleries, banques) et des structures parapubliques installées dans la conurbation du sud du Bénin. Des critères tels que la connaissance du marché de l'emploi de 1970 à 2020, l'exercice d'un travail rémunéré dans l'espace d'enquête, la nature du travail rémunéré exercé, le périmètre d'activités, l'ancienneté dans le travail, la situation matrimoniale du travailleur, etc. ont été définis pour le choix des enquêtés. Les données collectées portent sur les conditions de travail des salariés, le salaire perçu, le climat de travail, la nature des tâches exécutées, la relation travail-travailleur et société, les fonctions sociales du travail, les dynamiques sociales qui soutiennent l'exercice du salariat. La démarche méthodologique est fondamentalement qualitative et a permis la mise en perspective du rapport entre la reconnaissance et l'identité au travail. L'analyse des récits de vie des salariés a conduit à construire une grille de lecture sur le lien entre reconnaissance et identité au travail. Certains usagers/clients ont été également interrogés en fonction de leurs connaissances du marché de travail, de l'étroitesse de leurs relations avec des salariés et des employeurs afin de mieux apprécier les déclarations reçues auprès des informateurs potentiels.

2. Présentation et analyse des résultats

2.1. Perception de l'emploi entre 1972 et 1990 au Bénin : une prégnance de l'identité au travail

La stabilité politique qu'a connue le Bénin pendant la période allant de 1972 à 1990 sous le marxisme-léninisme ayant pour fondement idéologique le « socialisme » a particulièrement favorisé l'éclosion d'une « situation socioéconomique attrayante » au cours de la décennie 1975-1985 où l'État était le seul pourvoyeur d'emplois. Tous les secteurs d'activités appartenaient à l'État central. Ainsi, l'éducation, la santé, l'agriculture, le commerce, l'industrie, le transport, etc. relevaient exclusivement des compétences de l'État avec l'absence de la propriété privée des moyens de production. Cette période a été un tournant qui a marqué la vie sociale et économique où l'accès à l'emploi était pratiquement gratuit et sans effort substantiel. Les postes de travail attendaient les diplômés à leur sortie des universités et des écoles de formations. Dans tous les secteurs, l'État recrutait des employés et des agents pour travailler soit dans les fermes d'État, les entreprises publiques, les administrations centrales, les hôpitaux, les établissements d'enseignement primaire, secondaire et supérieur, les collectivités territoriales, les camps et les régiments militaires, la douane, les impôts etc. Le travail était fortement valorisé et l'individu qui exerçait un emploi se voyait attribuer une place sociale et une reconnaissance personnelle. On assistait à une collectivisation de l'activité humaine qui favorisait le renforcement de la cohésion sociale et la construction des identités. L'individu avait une obligation de rendement pour l'entreprise et pour la collectivité afin de mériter son « statut social ». On retient à cet effet de Richard Banégas ce qui suit :

De 1972 à 1990, le régime de Kérékou connut toutefois des métamorphoses importantes, liées à l'évolution des luttes factionnelles [...]. En 1974, sous l'influence de jeunes révolutionnaires – les « Ligueurs » – le gouvernement adopta le marxisme-léninisme comme idéologie officielle et engagea un vaste programme de « révolutionnarisation » de la société que devait symboliser le changement de nom du pays, devenu république

populaire du Bénin en novembre 1975. Nationalisation de tous les secteurs de l'économie, réforme du système éducatif, mise en place de coopératives agricoles et de nouvelles structures d'administration locale (comités révolutionnaires locaux)¹¹...

L'octroi d'emploi était l'objectif premier d'une volonté politique transcendante pour la reconstruction du pays avec un engagement patriotique caractériel de toutes les strates de la société éprises d'équité, de paix et de stabilité. *De facto*, les gouvernants ont fait de l'embauche une préoccupation politique avec un fond nationaliste qui transparaisait clairement dans les discours, les actes et les comportements, et même les chansons.

La main dans la main, nous marchons gaiement, prêts pour la révolution, nous bâtirons plus haute notre patrie le Bénin qui grandira, grandira dans la paix. Au travail, au travail, peuple béninois, au travail, au travail, nous sommes engagés pour construire le pays. [Il y a eu plusieurs autres chansons qui véhiculent l'engagement de l'État relatif à la promotion de l'emploi.]¹²

Cette chanson révolutionnaire rappelle la verve qui soutenait cette détermination légendaire à offrir du travail aux citoyens et illustre toute l'importance accordée à l'activité humaine qui a été au service de la cohérence sociale à travers une conception formalisée du « vivre ensemble », une assignation et une articulation des rôles sociaux, la constitution de représentations idéologiques et de statuts d'individus ou de collectifs, pour lesquels les travailleurs recevaient la reconnaissance et la considération. De façon plausible, cette période est considérée véritablement comme celle de la construction du nouvel État¹³ indépendant meurtri par l'instabilité politique ensanglantée du fait des coups d'État répétés.

¹¹ Richard Banégas, « Bénin », *Encyclopædia Universalis*, <https://www.universalis.fr/encyclopedie/benin/3-le-regime-revolutionnaire-de-mathieu-kerekou/>.

¹² Chant fredonné par Davito Casimir, agent des Forces Armées Populaires à la retraite, propriétaire d'une buvette à Cotonou, âgé de 71 ans, au cours d'un entretien le 30 octobre 2019. Transcription. Il s'agit d'une chanson populaire de la période révolutionnaire que nous avons retrouvée sur YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=agwCYTctkhw>.

¹³ Le pays a changé de nom, de la république de Dahomey, il est devenu République Populaire du Bénin le 30 novembre 1975.

Les données collectées laissent entrevoir que le Président de la république venu au pouvoir le 26 octobre 1972 s'est rendu à l'évidence que le pays avait besoin de ses hommes et femmes pour renaître de ses cendres. Le travail était donc une nécessité vitale pour la nation béninoise où chaque citoyen était engagé et s'investissait dans son secteur d'activité. Tout le pays était alors en chantier avec la prégnance du salariat où les fonctionnaires de l'administration centrale, les enseignants, les employés des sociétés d'État, les médecins, les agents du développement rural dans les fermes d'État, chacun à son niveau était résolument engagé dans l'œuvre de la reconstruction nationale par une véritable affirmation de soi et une reconnaissance dans et par le travail. *A fortiori*, les rapports sociaux étaient fortement consolidés par le travail. La solidarité et le collectivisme constituaient les fondamentaux du lien social qui s'établit et se consolide à travers un chauvinisme clairement exprimé dans les actes et les comportements des collectivités à l'œuvre de la reconstruction nationale. Fortement attaché à l'idéologie socialiste, « l'exploitation de l'homme par l'homme » était bannie dans les relations professionnelles qui ont pris une considération importante pour l'édification de la nation. Les élans de supériorité dans les rapports sociaux étaient recalés dans les pensées, les comportements et les actions de sorte que tous les citoyens étaient socialement égaux et considérés comme des « camarades¹⁴ », ce qui facilitait visiblement la construction du « vivre ensemble » soutenu par une offre de travail à toutes les strates sociales comme l'ont fait savoir Philippe Hugon et Naïma Pagès :

Au lendemain de la seconde guerre mondiale jusqu'aux années soixante-dix, on avait observé une croissance de l'offre de travail, due à la croissance démographique, à l'urbanisation et à l'activité féminine, et une amélioration de la qualification dans les pays francophones d'Afrique de l'Ouest. Il était estimé qu'un rythme de croissance rapide, lié à un taux d'investissement élevé, permettrait d'absorber le surplus de main-d'œuvre provenant du secteur rural et de la croissance démographique.

¹⁴ Pendant la révolution, tous les citoyens sont égaux dans les rapports sociaux et cela s'exprimait dans les comportements et les actions : pour appeler le nom de son ami quel que soit son âge on le précède du mot « camarade ».

L'accent prioritaire a été mis sur le développement de la scolarisation. Il y a eu alors forte croissance de l'emploi salarié, principalement dans les secteurs public et parapublic.¹⁵

Le corpus recueilli fait retenir que dans les années 1970 et 1980 une valeur remarquable fut attribuée au travail qui a joué dans toutes les communautés un rôle fédérateur dans les rapports sociaux en Afrique subsaharienne en général et au Bénin en particulier où la jeunesse était résolument sollicitée et prenait activement part à l'édification de l'État-nation. L'organisation du travail dans les secteurs (enseignement, santé, transport, commerce, industrie, petites et moyennes entreprises, artisanat, agriculture...) mettait l'homme au centre des activités sans aucune contrainte. Étant la seule voie du salut, le travail apparaissait aux yeux des citoyens comme une « sinécure » loin de toutes considérations tayloriennes avec un rejet catégorique de l'aviilissement de l'homme au travail. « L'exploitation de l'homme par l'homme » en situation de travail est prohibée. Pour les enquêtés, les fonctionnaires étaient incités au travail par des mécanismes de motivation tels que l'encouragement, la reconnaissance de l'effort individuel, les félicitations... Dès lors, on assiste à la matérialisation d'une solidarité populaire pour l'édification de la nation et la restructuration des différents compartiments du pays grâce à une incarnation d'un moi supérieur des travailleurs.

Pendant la période révolutionnaire, c'était la démocratie populaire où l'État s'est aligné sur le bloc socialiste d'antan avec une coloration du communisme, une idéologie qui répugnait la propriété privée et privilégiait le collectivisme. Le travail était rendu obligatoire et l'État se faisait le devoir de l'offrir aux citoyens pour bâtir un Bénin nouveau. Le discours programme de 1975 soulignait cette volonté politique et l'État s'était engagé à créer des coopératives agricoles pour mettre tous les agriculteurs et les cultivateurs au travail dans le secteur primaire. Les agents agricoles étaient recrutés pour former et encadrer les paysans et les exploitants

¹⁵ Philippe Hugon et Naïma Pagès, « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », *Cahiers de l'emploi et de la formation*, n° 28, Genève, Bureau International du Travail, 1998, p. 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120327.pdf.

agricoles dans les villages et les fermes. Les animatrices étaient embauchées pour assurer la formation et l'encadrement des groupements féminins pour leurs activités génératrices de revenus. Les jeunes diplômés nouvellement sortis des collèges étaient orientés dans le secteur de l'éducation après des missions d'enseignement. Des bourses d'études étaient octroyées aux étudiants excellents pour aller se faire former à l'étranger, surtout à Moscou et les pays de l'Est, afin de mieux servir le pays à leur retour selon l'emploi de leur choix. Des usines et des entreprises ont été créées pour employer les cadres et les grands diplômés. La délinquance était réprimée avec la dernière rigueur. La maltraitance dans le travail et l'exploitation de l'homme par l'homme, quelle que soit la forme, étaient découragées. Chaque citoyen était identifiable par sa profession qui avait une reconnaissance importante dans la communauté. Le chômage n'existait pratiquement pas.¹⁶

Le mode de gouvernance politique fondé sur un nationalisme féru de la cohésion et de la stabilité sociale accordait à l'emploi une nécessité pour la relance économique et faisait naître une nouvelle conceptualisation de l'activité humaine dans les rapports sociaux. Cette volonté politique qui s'exprimait ouvertement par la mise au travail de toutes les couches sociales a instauré un nouvel ordre social qui véhiculait les valeurs intrinsèques du travail à travers, d'une part, la construction de soi et une forte reconnaissance du travail et, d'autre part, une consolidation des liens sociaux dans l'édification de la nation.

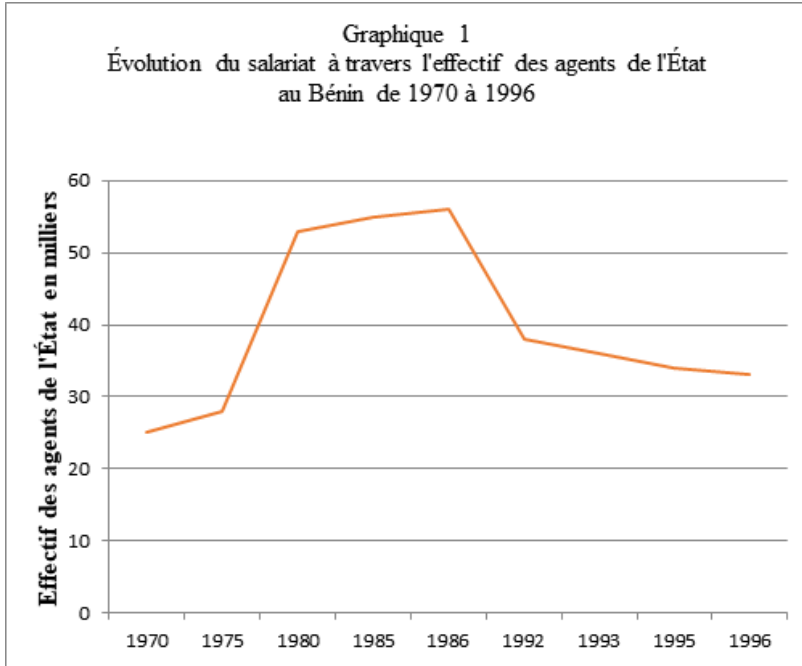
Selon les informateurs, le salariat faisait l'objet de convoitise des travailleurs indépendants ou des personnes qui œuvraient dans les professions libérales. La régularité des salaires renforçait l'ardeur au travail des fonctionnaires et des employés des entreprises d'État élevés au premier rang des bâtisseurs du pays. Pour ce faire, les travailleurs intériorisaient aisément les modèles comportementaux que leur imposait leur sphère d'activité et s'identifiaient aux valeurs, aux normes et aux croyances de la reconstruction nationale. En assimilant la culture des services d'État, les agents de l'administration centrale et ceux de l'administration territoriale ou des entreprises publiques parvenaient à

¹⁶ Ainsi s'exprimait le 27 juillet 2019 Monsieur D. A. Biao, un enseignant à la retraite, propriétaire d'un bar restaurant, âgé de 63 ans, membre du comité local dans les années 1980. Transcription.

construire et à affirmer leur identité professionnelle par l'activité qu'ils exerçaient. En d'autres termes, ils se socialisaient facilement dans le métier qu'ils exerçaient et construisaient leurs identités sociales et professionnelles sans une autre forme de procès. En tant qu'axe majeur du fonctionnement de l'administration, la construction de l'identité des salariés était l'un des résultats de leur socialisation qui s'opérait à travers l'apprentissage et l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-être et d'un savoir-faire de leurs métiers. Dans cette optique, la socialisation professionnelle des fonctionnaires et des employés des entreprises d'État apparaît comme l'émanation de l'exécution du travail salarié vêtu de toutes les considérations sociales ainsi que l'expriment certains enquêtés. Une meilleure intériorisation de la culture des services publics par les fonctionnaires les conduisait, *ceteris paribus*, à s'identifier au métier et à offrir de meilleurs services aux usagers. *De facto*, le paradigme de la socialisation morale et professionnelle d'Émile Durkheim est référencé et permet de mieux apprécier les comportements et les pratiques des salariés pendant ce lustre¹⁷.

La courbe ci-dessous traduit l'évolution de l'emploi à partir des données collectées.

¹⁷ Émile Durkheim, *Éducation et sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1922].



Source : Les données de l'enquête, octobre 2019

Le travail rémunéré avait donc une importance considérable faisant l'objet d'une attention particulière. Ce contexte socioéconomique justifie la position de Dominique Méda qui fait distinguer que le XVIII^e siècle était la période où le travail est valorisé comme facteur de production, le XIX^e siècle est celui où le travail est consacré comme « l'essence de l'homme » et le XX^e siècle, quant à lui, était le siècle où le travail est devenu la clé de voûte du système de distribution des revenus, des droits et des protections dans l'évolution historique de la situation de travail. Ainsi, le travail apparaît clairement comme le cordon ombilical qui liait l'individu à son groupe social qui, en retour, lui accordait un crédit et une reconnaissance qui facilitaient la construction de son identité professionnelle. En cela, toute activité susceptible de générer revenu, service ou bien prenait une proportion considérable dans la socialisation où la construction de soi dépendait foncièrement des interactions et des interrelations entre le travailleur, l'autrui et la société. Elle participait à cet égard à la

structuration des rapports sociaux. Dans cette perspective, le travail constituait un instrument à mobiliser dans le processus de validation des identités des acteurs.

La volonté politique de collectivisation du travail affichée par le gouvernement révolutionnaire a reçu l'assentiment des acteurs sociaux. Les données de l'Institut national de la statistique et de l'analyse économique sur l'évolution sociodémographique indiquent :

La répartition de la population active béninoise est, pour le moins, singulière en Afrique. Le secteur tertiaire (petits commerçants et fonctionnaires) est hypertrophié : 43 % contre 13 % pour le secteur industriel et 44 % pour le secteur agricole. Ce dernier a contribué en 1985 pour 46,8 % au PNB (en termes courants). La production de coton, relancée depuis 1983, a atteint le chiffre record de 107 000 tonnes en 1986, mais les cours mondiaux ont chuté. Le budget de 1987, d'une hauteur de 47,83 milliards de francs CFA, est utilisé à 80 % pour le paiement des fonctionnaires, dont le nombre dépasse 40 000¹⁸.

Seulement, on se rend malheureusement compte que dans la ferveur politique qui caractérisait le gouvernement fondé sur l'idéologie marxiste-léniniste de 1975 à 1990, la démarche prospective et l'aspect prévisionnel ont échappé aux décideurs à telle enseigne qu'on a assisté, à la fin des années 1980, à un sureffectif d'employés dans les services publics et les entreprises où l'État s'était retrouvé dans une situation d'incapacité de payer le salaire à ses agents. La stabilité sociale est alors affectée, la paix sociale a pris un coup sérieux et les mouvements sociaux ont commencé à émerger selon les informateurs.

Après seize ans de pouvoir « marxiste », le général Mathieu Kérékou affirme... vouloir « mettre le marxisme dans la poche », c'est-à-dire en veilleuse. La situation économique désastreuse l'a obligé à dire oui aux diktats du FMI : annonce d'un impôt spécial de 10 % sur les salaires de base, réduction de 50 % des indemnités et accessoires de solde, départs forcés à la retraite, gel des embauches. Malgré cela, les salaires des quelques 55 000 fonctionnaires sont payés avec quatre à cinq mois de retard, et par à-coups.

¹⁸ Rapport de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique, 1992, p. 7, <https://databac.fr/pdf/benin-1986-1987/>.

La situation de travail amorce à cet effet une dégradation et les fonctionnaires croupissent sous le poids de plusieurs maux au point où « le 9 janvier 1989, étudiants, enseignants et fonctionnaires se sont mis en grève pour le paiement des arriérés de salaires et de bourses¹⁹ ». C'est la crise socio-économique qui a bouleversé l'ordre social et qui a conduit à la détérioration des rapports sociaux et l'altération du fonctionnariat révolutionnaire avec ses multiples conséquences.

2.2. La situation de l'emploi au dernier quinquennat de la décennie 80 : une dépréciation des rapports sociaux et de l'identité au travail

Le Bénin a connu une période de stagnation du marché du travail à partir de 1987 où l'État a gelé le recrutement de ses agents pour servir l'administration publique. La manne financière nationale ne parvenait plus à couvrir les dépenses liées au paiement des salaires des fonctionnaires et autres agents. Ce fut une crise économique et financière qui a généré une conflagration sociale sans précédent caractérisée par la cristallisation des attitudes et la fragilisation des rapports sociaux. Les normes et les valeurs sont remises en cause donnant lieu à une perte des identités où les citoyens se retrouvaient seuls face à eux-mêmes dans la recherche de la reconnaissance sociale et individuelle. Les fonctions sociales du travail ont volé en éclat. La stabilité et la cohésion sociales ont pris un coup et la société tend vers une « anomie sociale » dénoncée par Émile Durkheim²⁰. L'activité humaine dominante de cette période était l'agriculture qui avait également été affectée par la crise à travers le non-écoulement des vivres et denrées alimentaires. La politique nationale d'emploi a révélé au grand jour ses insuffisances que traduit une absence notoire de planification et de prévision. *In senso*, la gouvernance des affaires publiques a amorcé une descente aux enfers vers 1988, la disette et la famine

¹⁹ Olivier Bain, « Analyse du pays de 1982 à 1997 », *Afrique. Histoire, économie, politique*, 1998-2001, <http://afriquepluriel.ruwenzori.net/benin1.htm>.

²⁰ Émile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1893].

se sont emparées du pays. Dans ce contexte de crise sociale généralisée où l'année scolaire et universitaire 1988-1989 a été déclarée blanche dans les écoles et à l'université nationale, l'État a été obligé de se référer aux institutions de Bretton Woods qui ont exigé un dégraissage des effectifs des fonctionnaires. Ce qui a conduit à une dévalorisation du travail avec à la clé la libéralisation économique des années 1990. Les informations recueillies font noter que les conditions imposées par les institutions internationales pour la gestion de la crise ont été contraignantes. Les programmes d'ajustement structurel ont engendré le licenciement systématique de milliers de fonctionnaires et d'employés sans un minimum de plan social.

Les propos d'un enquêté sur la situation de travail des années 1990 sont illustratifs :

Les programmes d'ajustement structurel ont profondément affecté l'économie nationale avec une dépréciation du travail et des termes de change. On a noté un arrêt de travail de beaucoup d'employés (licenciement, départ volontaire, départ ciblé, débauchage), la dévaluation du franc CFA, la chute de la valeur vénale des biens et des services. À cela, il fallait ajouter une accentuation de la misère sociale, la fuite des cerveaux et la libéralisation financière qui s'est accompagnée de la privatisation des entreprises d'État. Les employés recrutés pour servir ces entreprises privatisées sont astreints à des conditions de travail dégradées alors que les partenaires techniques et les volontaires envoyés par les institutions financières internationales pour servir leurs intérêts exerçaient dans des conditions décentes avec des salaires mirobolants. L'incitation à l'auto-emploi est devenue une condition de mise en œuvre du programme d'ajustement structurel dans un environnement où les citoyens ont été habitués au salariat. Dans le temps, les frais liés à création d'entreprise privée et le fisc ne favorisent pas véritablement le développement de l'entrepreneuriat.²¹

La crise économique de la fin des années 1980 a fondamentalement bouleversé les données du marché de l'emploi dont l'accès est devenu difficile et parsemé d'embûches. Au plan social, le programme d'ajustement structurel a créé beaucoup plus de

²¹ Ainsi s'exprimait Monsieur Afangni N. Léonard, déflaté de la banque commerciale du Bénin, âgé de 69 ans, aujourd'hui PDG d'une boulangerie à Cotonou. Propos recueillis le 19 octobre 2019. Transcription.

problèmes qu'il n'en a résolus avec de nombreuses pertes d'emplois et des crises sociales généralisées dans les contrées béninoises. Deux modes opératoires ont été retenus pour la mise en chômage de près de vingt-cinq mille fonctionnaires et agents de l'État. Avec la formule du « départ volontaire²² » de la fonction publique liée à la mesure de la restructuration de l'administration publique imposée par le Fonds monétaire international, près de vingt mille fonctionnaires et autres agents de l'État ont été mis en chômage entre 1992 et 1994 sans aucune mesure d'accompagnement pour une réinsertion professionnelle. Le « départ ciblé²³ » a débauché environ treize mille agents de l'État des entreprises publiques et sociétés d'État. Ces nombreuses pertes d'emplois ont été pour les victimes un « véritable choc » dans un contexte où aucun plan social n'a été formellement envisagé pour favoriser une réinsertion professionnelle ni un reclassement des intéressés. L'activité humaine a perdu de sa valeur et les relations de travail se sont effritées. Les rescapés de ces mesures de licenciement ont connu, quant à eux, un abattement de leurs salaires et indemnités. Ces multiples débauchages et mesures de restriction ont pour corollaires une déconstruction des rapports sociaux suivie d'une perte de statut social et une dégradation continue de l'identité sociale après la démolition de l'identité professionnelle. Ainsi, le champ de considérations qui entourait le travail s'est estompé pour donner lieu à des exclusions des « sans-emplois » désormais exposés à un déclassement social et professionnel. Dès lors, on assiste à un effritement des liens sociaux accentué par une course effrénée derrière des emplois logés à l'encontre de déqualification et de souffrances professionnelles. Dans cette situation, ceux qui ont eu la chance de trouver un emploi sont soumis à des conditions très contraignantes.

²² C'est la formule de débauchage des années 1990 qui consistait pour le fonctionnaire de l'État à négocier volontairement son départ de la fonctionnaire publique avec paiement de ses droits.

²³ C'est le mode de licenciement des agents des entreprises publiques qui consistait à identifier des employés à mettre à la porte suivant des critères établis.

Le modèle d'organisation du travail, ou le paradigme productif renvoie aux formes que prend la division du travail au sein des entreprises et entre les entreprises de même qu'aux obligations de production. Il précise en fait les normes de production du régime d'accumulation. Le mode de régulation réfère à l'ensemble des lois, normes et routines, incarnées dans des institutions, qui assurent la reproduction du régime d'accumulation, en contraignant ou en incitant les divers acteurs à adopter les comportements appropriés.²⁴

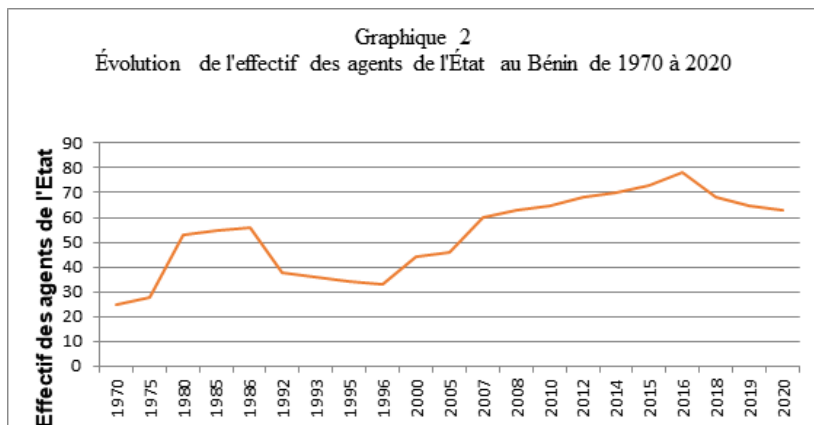
Le travail salarié a pris un véritable coup qui le relègue au second rang dans une grande proportion dans les entreprises privées. L'auto-emploi, quoique plus disant, n'est pas très reluisant au regard des triturations et des fissures sociales liées à l'exercice d'activité génératrice de revenu.

Le licenciement des agents de l'État à travers le départ volontaire et le départ ciblé qui a eu lieu entre 1992 et 1995 a laissé de graves répercussions au niveau des victimes et de la communauté : problèmes de réinsertion professionnelle et de réintégration sociale, perte d'identité et de reconnaissance, incapacité de satisfaire les besoins vitaux, ennuis de santé et stress, des abandons de familles et des cas d'instabilité conjugale et de décès, instabilité dans les occupations... Moi, j'ai dû quitter le pays pour aller travailler au Gabon pour faire des économies et me lancer dans l'enseignement privé. J'ai fondé une école primaire que je dirige depuis quinze ans.²⁵

La courbe ci-dessous renseigne sur l'évolution du salariat à travers l'effectif des agents entre 1970 et 2000.

²⁴ Alain Lipietz, *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI^e siècle*, Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 1989, cité par Paul R. Bélanger *et al.*, « Transformations et innovations sociales dans les entreprises. État de la situation au Québec et en France pour les décennies 1980 et 1990 », *Cahiers du CRISES*, Centre de recherche sur les innovations sociales, collection internationale, n° IN0201, février 2002, p. 3, <https://depot.erudit.org/handle/001343dd>.

²⁵ Propos recueillis chez V. Kossou-Gbéto, âgé de 67 ans, instituteur victime de départ volontaire aujourd'hui fondé d'un complexe scolaire à Pahou. L'entretien a eu lieu le 12 septembre 2019. Transcription.



Source : Les données de l'enquête, octobre 2019

2.3. Perte des fonctions sociales du travail et comportements et états mentaux induits par la situation de travail

La précarité de l'emploi et le chômage massif des dernières années ont engendré la perte totale des fonctions sociales du travail et l'amenuisement des conditions de vie des salariés. Les relations professionnelles sont profondément ébranlées, les employés sont exposés aux souffrances que leur imposent les employeurs. Les conditions d'exercice du travail ne favorisent plus la construction des identités ni la structuration des rapports sociaux. Cette situation a induit chez les employés un coût physique, physiologique et psychique lourd en termes de stress, de souffrance, d'angoisse, de résignation, d'ennuis de santé, de désespoir, de dépression, etc. En effet, la recherche et l'exercice d'emploi sont devenus un véritable calvaire pour les travailleurs désormais exposés à des maladies du fait de l'exercice de leur activité. Comme l'a souligné Christophe Dejours, les effets pervers de l'exercice d'activité accablent le travailleur : souffrance, psychose, épuisement professionnel, stress.

[L]es fréquences de certains types d'atteintes à la santé sont liées non seulement à de facteurs physiques, chimiques ou de contraintes objectivables – horaires, cadences, etc. –, du travail, mais aussi de facteurs dits psychosociaux du travail qui réfèrent à l'organisation du travail, tels

la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le support social et les possibilités d'entraide dans le travail²⁶.

À la lueur de cette clarification, on comprend mieux les propos des employés de l'Imprimerie Presse Seconde qui ont déclaré avoir enduré des souffrances et des traitements à la limite humiliants à travers des décisions prises par les responsables en matière d'organisation du travail, le style autoritaire et exploiteur qui caractérise le mode de gouvernance de l'entreprise. Des informations recueillies, il ressort que les employés de cette imprimerie sont soumis à des conditions de travail déplorables : absence d'hygiène sur les lieux de travail, la déqualification professionnelle, salaire dérisoire, inexistance de prise en charge sanitaire en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, durée excessive de travail, invectives et menaces de licenciement dans les propos des responsables, hantise de perte de travail...

Nous travaillons dans des conditions pénibles. Vous voyez ici, la dalle suinte en période de pluie et nous vivons un sérieux problème d'étanchéité. Les latrines sont contiguës avec le lieu de travail et nous respirons de mauvaises odeurs tout le temps mais personne n'ose en parler de peur de recevoir des injures et des menaces du patron. J'ai un diplôme de technicien industriel avec sept ans d'expériences professionnelles mais je suis payé en-dessous de mes qualifications. Nous ne bénéficions pas d'assurance maladie ni même d'une prise en charge réelle en cas d'accident de travail. Nous travaillons du lundi au samedi, nous n'avons pas de congé et s'il arrivait qu'un collègue ne vienne pas au boulot même sur autorisation du patron, à la fin du mois, il subit une défalcation de son salaire. Cette année, le patron a déjà licencié trois employés et le règlement du conflit de travail est en cours devant l'inspection générale de travail. Et là nous vivons en permanence le stress et la hantise de licenciement. Je travaille au-delà de mon cahier de charge. Vraiment, ce n'est pas facile de travailler ici.²⁷

²⁶ Francis Derriennic et Michel Vézina, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler*, n° 5, p. 8.

²⁷ Déclaration de Tognon H. Augustin, technicien industriel, âgé de 43 ans, marié et père de quatre enfants, lors de l'entretien le 07 septembre 2019 à Calavi. Transcription.

Ainsi, tel que les chefs d'entreprises conçoivent le salariat au Bénin, ce début du troisième millénaire relance la problématique de « l'humanisation du travail ». En effet, les travailleuses et les travailleurs des restaurants, des buvettes, des petites boutiques, des quincailleries, des pharmacies, des kiosques sont pratiquement à la merci des patrons et des employeurs. Ils subissent la souffrance, la colère et les tortures morales infligées par les propriétaires des entreprises. La souffrance naît parfois à partir du choc émotif lié à la rigidité du mode de gouvernance incompatible avec l'être du salarié qui veut un peu de flexibilité qui favorise les initiatives personnelles, l'éclosion de projets individuels et la saine émulation. Dans ce contexte professionnel très instable, les questions relatives à la santé et à la qualité de vie au travail, à l'accompagnement professionnel, à la prise en charge de salariés fragilisés méritent beaucoup d'attention. En outre, la rigidité opposée aux salariés compromet les possibilités d'initiatives et étrie la marge de manœuvre du travailleur en matière d'imagination et de créativité. Comme le note si bien Christophe Dejours, « la souffrance, de nature mentale commence quand le rapport Homme-Travail est bloqué, c'est-à-dire quand la certitude que le niveau atteint d'insatisfaction ne peut plus diminuer²⁸ ». Les employés de maison, des buvettes, des pâtisseries et des boutiques interrogés ont affirmé qu'ils vivent la misère, subissent des menaces et des intimidations de la part de leurs employeurs. Les travailleuses sont surtout harcelées régulièrement par les patrons sur les lieux de travail. L'espace productif est devenu *ipso facto* un « enfer » pour les employés dans leur majorité qui se résignent lorsqu'ils n'ont pas encore trouvé un autre emploi meilleur ou finissent par démissionner lorsqu'ils n'en peuvent plus. Dans ce contexte de détérioration continue des conditions de travail avec le prisme du culte de la personne des responsables, les employés adoptent sur les lieux de travail des comportements tels que la soumission, la résignation, le silence...

²⁸ Christophe Dejours, *op. cit.*, p. 95.

Par ailleurs, les outils et les mécanismes de régulation manquent d'efficacité pour corriger les dérapages comportementaux de certains chefs d'entreprise qui font souffrir leurs employés. Les instruments de régulation en matière de droit de travail perdent de leur finalité et les dispositions protégeant les droits du travailleur sont « royalement » transgressées par certains employeurs qui se complaisent dans la misère et la souffrance de leurs employés. Les emplois tels que le service de vente dans les restaurants, les bars, les buvettes, les petites boutiques, les pharmacies, les quincailleries ou les travaux d'entretien de maison, etc. s'exercent sans contrat de travail surtout dans un contexte où la demande est nettement supérieure à l'offre. L'employeur utilise l'employé dans l'informel ou dans l'illégalité et profite de sa position pour l'exploiter. L'analphabétisme aidant, ces salariés ignorants de leurs droits sont vertement soumis aux desiderata de leurs « patrons ». On peut alors considérer comme Marie-France Hirigoyen que « la soumission consentie, le silence, le harcèlement et la résignation sont les lots quotidiens de cette catégorie de salariés dépourvus de droits de travail et condamnés à subir l'humiliation et les humeurs des chefs²⁹ ».

[L]a soumission consentie est le prix à payer pour renoncer à se révolter, s'indigner, contester ou tout simplement exposer un point de vue personnel, tant le risque est grand d'être pénalisé toujours davantage, de passer du statut de victime, notamment du pouvoir arbitraire des petits chefs, à celui d'exclu du monde du travail. Les médecins sont de plus en plus consultés pour des dépressions et des maladies psychosomatiques qui touchent les victimes d'injustices, de cruauté, d'hypocrisie et de chantage.³⁰

Les institutions de régulation telles que les services d'inspections de travail et les directions départementales de travail sont submergées par les dossiers du contentieux de travail dans les

²⁹ Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, Syros, 1998, p. 139.

³⁰ Annie Gille, « Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien de Marie-France Hirigoyen, Syros, Paris 1998, 214 pages », *Communication et organisation*, n° 16, 1999, <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2302>, site consulté le 07 décembre 2020.

principales villes comme Cotonou, Porto-Novo et Ouidah. En l'absence d'un conseil de Prud'hommes, les salariés croupissent dans la maltraitance, la souffrance et la psychose sur leurs lieux de travail.

On m'a recruté pour vendre dans cette boutique selon ce que ma patronne a dit au départ. Mais quand j'ai commencé le boulot, mon cahier de charges s'est élargi à l'approvisionnement, au nettoyage des pièces de la maison, au lavage du linge de la famille et toutes autres tâches que ma patronne et ses enfants me demandent. Malgré toutes ces charges mon salaire n'a pas changé. Je rentre au-delà des heures réglementaires de sortie. Si par mégarde une bouteille de boisson se casse lors d'une vente, on défalque systématiquement son prix de mon salaire. À la moindre erreur, ma patronne me gronde et m'injurie alors que son mari ne cesse de me harceler sexuellement. Vraiment, je vais démissionner...³¹

Sur un autre plan, la disette qui a affecté les rapports économiques et sociaux les trois dernières années a conduit plusieurs entreprises à revoir leur mode d'organisation fonctionnelle à défaut de fermer les portes. Les entreprises les plus vulnérables ont fermé leurs portes et celles qui sont de grande taille avec des agences, des annexes ou des succursales ont fermé plusieurs de leurs agences ou annexes mettant ainsi plus de quinze mille employés au chômage. L'Ecobank a fermé plusieurs de ses agences, d'autres banques ont licencié plusieurs de leurs employés. La situation du salariat est devenue alors critique.

Le gouvernement de la « Rupture³² » a pris une série de lois et de textes réglementaires qui affaiblissent les relations professionnelles au Bénin. Les politiques managériales servies par les nouvelles législations constituent l'un des principaux enjeux auxquels les syndicats béninois sont confrontés. Les organisations syndicales qui sont censées lutter pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés ont été muselées et réduites pratiquement au silence avec le vote de la loi n° 2018-34 du

³¹ Propos de A. Adjouavi Adeline, mère de trois enfants, âgée de 28 ans, servante d'une boutique de divers à Ouidah lors de l'entretien le 15 septembre 2019. Transcription.

³² La rupture est la dénomination du régime du Président Talon exprimée dans son discours d'investiture.

05 octobre 2018 modifiant et complétant la loi n° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin et de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation de contrat de travail en République du Bénin. De façon substantielle, la loi n° 2018-34 du 05 octobre 2018 dispose en ses articles 11 et 13 que :

Toute grève qui ne respecte pas les dispositions de la présente loi est illégale et ses auteurs sont passibles de révocation ou de licenciement de plein droit. (art. 11)

Lorsque les procédures sont respectées, le droit de grève s'exerce dans certaines conditions de durée qui ne peut excéder :

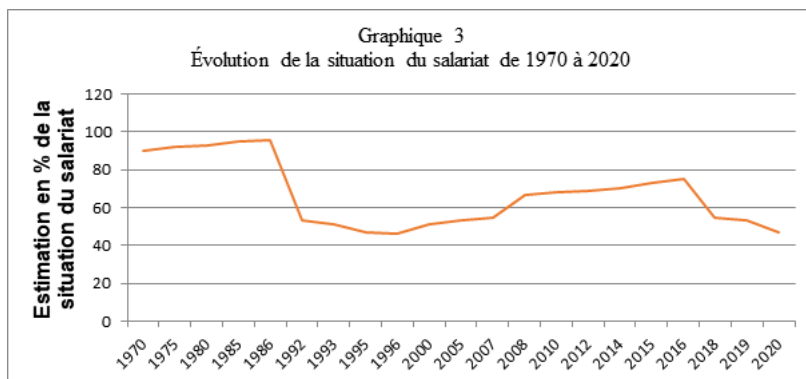
- dix (10) jours au cours d'une même année ;
- sept (07) jours au cours d'un même semestre et ;
- deux (02) jours au cours d'un même mois. (Art. 13).

Dans un environnement de travail où les organisations syndicales sont réduites à leur plus simple expression par une loi si scélérate alors que le pays a ratifié les conventions de l'Organisation internationale du travail qui interdisent les atteintes aux libertés syndicales, les conditions de travail des employés ne peuvent que s'aggraver et se dégrader sans commune mesure. Le cadre légal a accentué la précarité de l'emploi et les salariés croupissent sous le poids de la détérioration chronique des conditions de vie et de travail. Le comble se confirme par la teneur de la disposition de l'article 30 de la loi n° 2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main -'œuvre et de résiliation de contrat de travail en République du Bénin.

Art.30.- Tout licenciement abusif du travailleur donne lieu à réparation. La juridiction compétente peut constater l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances du licenciement. En cas de contestation, la preuve de l'existence du motif légitime incombe à l'employeur. Le montant de la réparation est fixé compte tenu de tous les éléments qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice. Toutefois, le montant de la réparation, ne peut être inférieur à trois mois de salaire brut ni excéder neuf mois.

La législation du travail n'offre pas de beaux jours aux employés béninois qui sont réduits au silence, à la peur, à la soumission parce qu'ils sont faibles et impuissants dans le rapport de force qui les lie à l'employeur. La loi les considère comme des agents précaires et essentiellement révocables à tout moment et leur contrat qui reste indéfiniment à durée déterminée. Les quelques agents rescapés de Bénin Télécoms SA, après le licenciement de plus deux cents employés, sont astreints à la précarité où leur contrat à durée déterminée du travail se renouvelle à la fin de chaque mois. Aujourd'hui au Bénin, le régime juridique d'emploi ne permet plus aux salariés d'avoir un emploi permanent puisque le contrat de travail à durée indéterminée est en voie de disparition. Le stress, l'angoisse, la phobie de licenciement constituent le prix que paient quotidiennement les salariés. On se rend alors à l'évidence que les actions publiques en matière d'emploi et les changements apportés à l'organisation du travail ont accru la vulnérabilité des travailleurs, le licenciement et les différentes formes de pressions qui s'exercent constamment sur eux. On pourrait donc dire que les changements intervenus sur le marché du travail ont fragilisé les rapports sociaux.

La courbe ci-dessous décrit l'évolution *decrescendo* de la situation du salariat dont les conditions d'exercice ont commencé à se dégrader depuis les années 1990 selon les données collectées. En résumé, on retient que les conditions de travail étaient estimées très bonnes à plus de 95 % entre 1970 et 1986 : facilité d'accès au travail, meilleures conditions de travail (bonne rémunération, joie dans le travail, absence de résignation, d'angoisse, d'anxiété, de psychose, de maltraitance chez le salarié...). Mais à partir des années 1990 et jusqu'en 2000, les bonnes conditions ont chuté pour connaître une amélioration entre 2005 et 2016 avant de se détériorer à nouveau de 2018 en 2020 avec tous les comportements et états mentaux des salariés sus-énumérés.



Source : Les données de l'enquête, octobre 2019

Tout porte à croire qu'on tend vers un néo-taylorisme où le travailleur est maltraité et chosifié au nom de la loi qui est en train de sonner le glas du travail rémunéré. À juste titre, Robert Boyer et Michel Juillard ont fait remarquer l'existence de quatre séries de facteurs qui expliquent les mutations qui secouent le monde ces dernières années et qui ont impacté négativement les marchés de travail. Il s'agit de :

- l'émergence en Asie du Sud-Est des nouveaux pays industrialisés à bas salaire qui exerceraient de fortes pressions concurrentielles sur le marché mondial ;
- la phase actuelle de l'intégration européenne qui n'est pas sans effet sur l'évolution du rapport salarial ;
- l'ampleur du chômage qu'on observe dans la majorité des pays européens ;
- « la libéralisation de la plupart des systèmes financiers nationaux », la déterritorialisation de certains marchés et la multiplication des nouveaux instruments financiers conduisent à des modes de régulation originaux...³³

³³ Robert Boyer et Michel Juillard, *Mondialisation et construction européenne : le rapport salarial et les ajustements du marché du travail tendent-ils à converger ?*, Contribution au contrat finalisé, Commissariat du Plan-CEPREMAP, juillet 1998, p. 1-2, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/994000424.pdf>.

3. Interprétation

De 1970 à 2016, le salariat a évolué de façon sinusoïdale au Bénin avant d'amorcer une chute à partir de 2017. Partant, les conditions de travail des salariés aussi bien dans les entreprises privées que parapubliques sont abîmées. Les travailleurs subissent désespérément les affres d'un libéralisme économique étrange qui a ébranlé les espaces productifs et les données recueillies au cours de l'enquête expriment éloquemment l'apparition du phénomène de la précarisation pérenne de l'emploi au grand bonheur du capitalisme qui ne peine guère à sonner la fin de l'humain dans le travail. Une telle situation conforte la position de Max Weber qui a fustigé les effets déshumanisants du capitalisme inspiré du modèle taylorien. « [L]a rationalisation sur la base d'un calcul rigoureux est l'une des caractéristiques fondamentales de l'économie capitaliste individuelle, dirigée avec prévoyance et circonspection vers le résultat escompté³⁴ ». Les travailleurs béninois sont soumis ces dernières années à une révolution malencontreuse en matière d'emploi ainsi que le déclarent la majorité des informateurs pour qui le contenu du travail rémunéré a beaucoup évolué au Bénin depuis la crise socio-économique des années 1990 et s'est sérieusement détérioré avec le nouveau cadre juridique mis en place par le vote et la promulgation des lois scélérates sur l'embauche. Ce cadre juridique a plongé l'emploi dans la précarité de sorte que les salariés vivent en permanence des situations pénibles qui les mettent hors de penser à un avenir radieux. Les employés des buvettes, des kiosques, des boutiques, des pharmacies, des restaurants, des bars, des quincailleries et même des entreprises publiques ou parapubliques ou de certaines banques sont exposés à une vie professionnelle essentiellement précaire étant donné que le nouvel arsenal juridique les considère comme des employés précaires essentiellement révocables. Le monde du travail salarié devient une véritable question sociale dans la conurbation du sud du Bénin pour donner raison à Robert Castel qui a fortement martelé « la montée des

³⁴ Max Weber, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964 [1905], p. 48-49.

incertitudes » avec un nouveau code d'accès à l'emploi. Les mutations juridico-institutionnelles opérées au Bénin ont impacté négativement « le salariat en engendrant son effritement ». À l'analyse, la « compromission sociale » liée à la perte des fonctions sociales du salariat actuellement observable dans les contrées béninoises nécessite qu'il soit mis en place un système de protection sociale des travailleurs et un nouveau dispositif juridique qui bannit la précarité du travail rémunéré mais qui place le salarié dans de meilleures conditions. Une telle « protection sociale ne se réduit pas à un système d'assurance obligatoire contre certains risques liés plus ou moins directement à l'activité professionnelle, mais constitue au-delà une véritable collectivisation de cette protection – la « consistance de la condition salariale qui dépend foncièrement de l'inscription de ses membres dans des collectifs qui placent la condition salariale au centre de la société³⁵ ». Il est question d'une réforme dirigée vers le bien-être et le mieux-être des employés en vue d'un retour à l'ordre social. Cette réforme doit intégrer en effet une gestion régulée des inégalités dans les espaces de travail où les individus et groupes s'échelonnent désormais dans un continuum de positions avec une prise en compte entière des aspirations des salariés. Dans cette perspective, si nous prenons fait et cause pour la conception d'Adam Smith pour qui le travail est le seul facteur qui produit de la richesse, nous dirons que nul ne peut devenir riche s'il ne travaille et, dans cette optique, dans la relation employeur-employé, le travail devrait profiter à la fois à l'employeur et à l'employé et ainsi chacun y trouvera son compte : « Donnez-moi ce dont j'ai besoin, et vous aurez de moi ce dont vous avez besoin vous-même³⁶ ». Une telle relation serait égalitaire et s'équilibrerait si toutes les parties prenantes s'y mettaient avec équité et bonne foi sans chercher à se torpiller

³⁵ Robert Castel, *op. cit.*, p. 22.

³⁶ Adam Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, traduit de l'anglais par Germain Gamier et Adolphe Blanqui, Paris, Guillaumin, 1843 [1776], https://fr.wikisource.org/wiki/Page:Smith_-_Recherches_sur_la_nature_et_les_causes_de_la_richesse_des_nations,_Blanqui,_1843,_I.djvu/107.

l'un et l'autre. Malheureusement, la réalité est tout autre. Selon un adage « le propriétaire de la farine de blé est le patron du pain ». En effet, la relation de production des biens et services n'est pas aussi juste et égalitaire qu'on puisse penser. On assiste plutôt à une relation d'assujettissement puisque les ouvriers qui fabriquent le pain utilisent la farine et le four du propriétaire et vendent à celui-ci leur force de travail pour recevoir en retour une rémunération ne serait-ce que pour renouveler leurs forces de travail. Cette approche capitaliste a conduit à l'érosion des conditions de vie et de travail des employés. Le travail devient alors déshumanisant alors que Georg Wilhelm Friedrich Hegel prônait déjà depuis le XIX^e siècle l'humanisation du travail en faisant de ce dernier l'essence de l'homme, ce qui transforme et humanise la nature, ce qui permet à l'individu de se réaliser et de devenir ensuite le support de la relation salariale, des droits et des protections qui lui sont attachés. Tel n'est pas le cas aujourd'hui au Bénin où la dimension humaine tend à disparaître et le travail se conçoit désormais comme un instrument d'assujettissement, de subordination et se définit par une logique de rentabilité ou de productivité qui profite uniquement à l'employeur. On offre en contrepartie une rémunération qui ne permet pas au travailleur d'accéder à la consommation ou à l'acquisition des biens ou services pour son mieux-être et son bien-être. La misère et l'asservissement des employés augmentent sans cesse. Tout porte à croire qu'il faille aujourd'hui transformer les espaces productifs devenus lieu de peine et de mal-être et faire de la qualité du travail un objectif à atteindre. Un tel projet s'inscrit dans la perspective du sommet européen de Laeken de 2001 qui a défini des indicateurs pour mesurer la qualité de travail. *In senso*, il importe de réinventer le salariat qui est aujourd'hui décadent au regard des maux qui minent la saine émulation des employés. Dès lors, il s'agit d'offrir aux salariés la formation nécessaire au développement des compétences dont ils ont besoin pour mieux servir, de les motiver par un salaire décent, de leur garantir la santé, la protection sociale. Il est également nécessaire de mettre en place un nouveau dispositif législatif qui assure la sécurité et

l'équité au travail et qui intègre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Réinventer le salariat, c'est atténuer la teneur des lois et textes relatifs à l'embauche en octroyant du travail décent à tous, en conciliant le quantitatif et le qualitatif. À cet égard, le travail doit, en tout état de cause, devenir « soutenable » et plus enrichissant et cesser de provoquer l'épuisement des salariés et les difficultés d'insertion des primo-demandeurs ou de réinsertion professionnelle des chômeurs. C'est donc un nouveau modèle de développement du salariat qui est à réinventer dans une perspective plus humaine. En se fondant sur la reconnaissance de la valeur centrale du travail dans les rapports sociaux, il est « nécessaire à tous les membres de la société d'accéder à un travail décent ou soutenable » et que « l'ensemble de la gamme des activités soient plus amicales », « politiques, parentales ou de développement personnel qui constituent le bien-être individuel et social au regard de la dégradation continue que subit le travail du fait du capitalisme³⁷ ». Aux fins de la réinvention du salariat, il est également important de considérer les principaux déterminants du travail qui agissent et interagissent sur l'homme au travail.

Conclusion

Au demeurant, on peut retenir à partir des données du terrain que l'exercice du travail rémunéré est devenu une véritable question sociale. L'offre d'emploi est apparue très exigeante devant une forte demande sans cesse croissante dans un contexte où le chômage massif prend de l'ampleur et fragilise les liens sociaux. Ces mutations invitent à « revoir les modèles institutionnels et organisationnels de la société industrielle³⁸ ». Les modèles de développement économique proposés ne parviennent plus à convaincre la collectivité qui perd la confiance en l'efficacité des politiques économiques enveloppées dans un libéralisme qui

³⁷ Dominique Méda, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, coll. « Alto », 1995, p. 358.

³⁸ Dominic Roux (dir.), *Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Vierge*, Québec, Presses de l'Université de Laval, coll. « Travail et emploi à l'ère de la mondialisation », 2014, p. 2.

érode constamment la construction des identités et le lien social. Le salariat est en décrépitude et mérite d'être réinventé à travers une offre plus décente d'emploi qui permet aux employés de s'épanouir et de construire leurs identités par et dans le travail. Réinventer le salariat, c'est reconstruire le droit du travail sur la valeur de la personne et, qui plus est, sur les conditions d'emploi ; c'est accorder plus de droits aux salariés à travers des conditions de travail plus attrayantes et motivantes. À cet égard, plusieurs défis se présentent cependant à la recherche sociologique face à des actions publiques qui effritent vertement les rapports sociaux. Il s'agit pour les chercheurs en sciences sociales de faire des interventions sur les problèmes qui se posent actuellement au salariat. Ces interventions éclaireront davantage la méthodologie à suivre pour la réinvention du salariat en vue de soulager les employés exposés à de nouveaux risques sociaux qui se sont développés depuis une vingtaine d'années et qui ont pour noms la précarisation de l'emploi, la massification du chômage, la désintégration et la désarticulation sociale, les disparités dans les relations sociales dues à l'assujettissement des employés. La réinvention du salariat s'impose en urgence face à « la montée des incertitudes » pour reprendre l'expression de Castel afin de trouver désormais plus de place au social, à l'humain dans les rapports du travail. Il est question d'instaurer une communauté juste de travail plus sociale où seront bannis l'assujettissement et l'avilissement du travailleur. Et comme l'a si bien souligné Castel « il n'est pas évident que dans l'intérêt bien compris du capitalisme le plus moderne, l'instrumentalisation la plus cynique de la force de travail soit la plus rentable³⁹ ». Somme toute, il importe de mettre en place des mécanismes de régulation à travers lesquels la vie sociale pourra, comme l'a noté Castel, « se reproduire, se reconduire et se reconstruire⁴⁰ ». Pour y parvenir, la recherche fondamentale en sciences sociales, en gestion et en droit a un rôle névralgique à jouer dans la compréhension de ces phénomènes économiques et sociaux et des modes de régulation qui y sont

³⁹ Robert Castel, *op. cit.*, p. 302.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 302.

associés. « Ces éclairages peuvent aussi aider les acteurs engagés dans le renouvellement des formes institutionnelles et organisationnelles en matière de travail et d'emploi⁴¹ ».

Bibliographie

- Bain, Olivier, « Analyse du pays de 1982 à 1997 », *Afrique. Histoire, économie, politique*, 1998-2001, <http://afriquepluriel.ruwenzori.net/benin1.htm>.
- Banégas, Richard, « Bénin », *Encyclopædia Universalis*, <https://www.universalis.fr/encyclopedie/benin/3-le-regime-revolutionnaire-de-mathieu-kerekou/>.
- Bélanger, Paul R. *et al.*, « Transformations et innovations sociales dans les entreprises. État de la situation au Québec et en France pour les décennies 1980 et 1990 », *Cahiers du CRISES*, Centre de recherche sur les innovations sociales, collection internationale, n° IN0201, février 2002, p. 3, <https://depot.erudit.org/handle/001343dd>.
- Bernoux, Philippe, *Mieux-être au travail : appropriation et reconnaissance*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et activité humaine », 2015.
- Boltanski, Luc et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « NRF essais », 1999.
- Boyer, Robert et Michel Juillard, *Mondialisation et construction européenne : le rapport salarial et les ajustements du marché du travail tendent-ils à converger ?*, Contribution au contrat finalisé Commissariat du Plan-CEPREMAP, juillet 1998, p. 1-2, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/994000424.pdf>.
- Castel, Robert, *La montée des incertitudes. Travail, protections et statut de l'individu*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées », 2009.
- Citeau, Jean-Pierre et Brigitte Engelhardt-Bitrian, *Introduction à la psychosociologie. Concepts et étude de cas*, Paris, Armand Colin, coll. « U », 2005 [1999].
- Dandurand, Pierre, « Dynamique culturelle en milieu scolaire. Une étude diachronique de manuels de l'école élémentaire française », *Revue française de sociologie*, vol. 13, n° 2, 1972, p. 193-212.

⁴¹ Dominic Roux, *op. cit.*, p. 2.

- Dejours, Christophe, *Travail. Usure mentale*, Paris, Bayard, 1993 [1980].
- Derriennic, Francis et Michel Vézina, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler*, n° 5, p. 7-22.
- Dominic Roux (dir.), *Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Vierge*, Québec, Presses de l'Université de Laval, coll. « Travail et emploi à l'ère de la mondialisation », 2014.
- Durkheim, Émile, *Éducation et sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1922].
- Durkheim, Émile, *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2013 [1893].
- Gilles, Annie, « Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien de Marie-France Hirigoyen, Syros, Paris 1998, 214 pages », *Communication et organisation*, n° 16, 1999, <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/2302>, site consulté le 07 décembre 2020.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, *Phénoménologie de l'esprit*, traduit de l'allemand par Jean-Pierre Lefebvre, Paris, Flammarion, coll. « GF », 2012 [éd. Allemande, 1807].
- Hirigoyen, Marie-France, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, Syros, 1998.
- Hugon, Philippe et Naïma Pagès, « Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone », *Cahiers de l'emploi et de la formation*, n° 28, Genève, Bureau International du Travail, 1998, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120327.pdf.
- Lipietz, Alain, *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXI^e siècle*, Paris, La Découverte, coll. « Cahiers libres », 1989.
- Marx, Karl, *Le capital*, Livre 1, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Quadrige », 2014 [1890].
- Marx, Karl et Friedrich Engels, *Manifeste du parti communiste*, Paris, Flammarion, coll. « GF », 1998 [1848].
- Méda, Dominique, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, coll. « Alto », 1995.
- Rapport de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Économique, 1992, <https://databac.fr/pdf/benin-1986-1987/>.
- Roux, Dominic (dir.), *Autonomie collective et droit du travail. Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Vierge*, Québec, Presses de l'Université de Laval, coll. « Travail et emploi à l'ère de la mondialisation », 2014.
- Smith, Adam, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Trad. de l'anglais par Germain Gamier et Adolphe Blanqui, Paris, Guillaumin, 1843 [éd. Anglaise, 1776], <https://fr.wikisource.org/wiki/>

Page:Smith_-_Recherches_sur_la_nature_et_les_causes_de_la_richesse_des_nations,_Blanqui,_1843,_I.djvu/107.

Weber, Max, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964 [1905].

Thévenet, Maurice, *Le plaisir de travailler*, Paris, Éditions d'Organisation, coll. « Institut Manpower », 2004.