

Université de Montréal

Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest-africain : analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones

Par

Komi Mawunam Viagbo

École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Thèse de doctorat présentée en vue de l'obtention du grade de PhD en relations industrielles

Janvier 2024

© Komi Mawunam Viagbo, 2024

Université de Montréal

École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Cette thèse intitulée

Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest-africain : analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones

Présenté par

Komi Mawunam Viagbo

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes

Gregor Murray

Président-rapporteur

Ian MacDonald

Directeur de recherche

Brice Adanhoume

Membre du jury

Sid Ahmed Soussi

Examineur externe

Résumé

Cette thèse part du constat que les cadres théoriques explicatifs des relations d'emploi sont plus adaptés au contexte occidental et ne permettent pas d'expliquer les réalités des pays en développement en général et de l'Afrique subsaharienne en particulier. Elle s'appuie sur les pratiques d'informalisation des emplois miniers par l'externalisation au Ghana et en Côte d'Ivoire pour proposer une théorie appropriée au contexte de l'Afrique de l'Ouest. La question principale de la recherche est la suivante : quelles logiques orientent les acteurs dans leur positionnement face au processus d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest ? De cette question principale ont découlé les questions secondaires à savoir : que comprendre de l'option des entreprises minières pour les pratiques d'informalisation des emplois? Comment expliquer les stratégies gouvernementales dans l'encadrement ou non de ces pratiques? Et que dire des stratégies de l'acteur syndical ou des communautés locales (autorités/chefferies traditionnelles) face à ces pratiques?

Pour répondre à ces questions, la thèse s'est appuyée sur une comparaison des contextes coloniaux anglophone et francophone de l'Afrique de l'Ouest pour s'interroger sur l'influence des trajectoires et traditions institutionnelles sur les logiques des acteurs contemporains des relations d'emploi. Elle a mobilisé des ressources théoriques complémentaires issues de l'institutionnalisme historique, des variétés de capitalismes, de l'histoire des pays et des théories du système monde et du capitalisme périphérique. La méthodologie est quant à elle basée sur un devis qualitatif, avec une analyse multiniveau et des études de cas comparatives d'entreprises minières au Ghana et en Côte d'Ivoire. Au total, quatre entreprises minières à raison de deux par pays (une entreprise originaire du Canada et une autre originaire de l'Inde dans chacun des pays hôtes) ont été étudiées. Des entrevues ont été réalisées auprès de 33 personnes ressources identifiées au sein de ces entreprises et dans les institutions sectorielles et nationales des relations industrielles. Cette approche méthodologique a permis d'appréhender les contextes nationaux des relations d'emploi dans les deux pays étudiés, mais aussi les logiques mobilisées

par les acteurs, aux échelles nationales et des entreprises, face aux pratiques d'externalisation des emplois.

L'analyse des données collectées a permis de constater qu'au niveau des acteurs gouvernementaux des deux pays, la logique a évolué de l'organisation juridique autour de l'emploi formel à durée indéterminée comme norme à la déréglementation et à l'intégration des pratiques d'externalisation grâce aux réformes introduites dans le cadre des programmes d'ajustement structurel. Dans les deux pays, l'influence des organisations internationales notamment le FMI et la BM est déterminante dans l'adoption de cette posture idéologique de la régulation flexible des relations d'emploi. Les logiques patronales d'informalisation des emplois dans les deux pays s'inscrivent, quant à elles, dans des dynamiques de rationalisation de la gestion et donc de maximisation des profits. Toutefois, la thèse a permis de mettre en évidence un effet « pays d'origine de la mine » qui peut affecter la forme de la pratique d'externalisation adoptée, particulièrement en Côte d'Ivoire où les mécanismes de suivi de l'application de la loi ne sont pas aussi contraignants qu'au Ghana. Enfin, les logiques syndicales s'inscrivent davantage dans le cadre institutionnel national d'organisation de l'action syndicale. Au Ghana, la nature décentralisée de l'organisation syndicale est plus favorable à l'exclusion des travailleurs externalisés alors que le cadre centralisé ivoirien se prête davantage à l'unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

En somme, la thèse soutient que pour comprendre les logiques d'acteurs syndicaux et gouvernementaux face aux pratiques d'informalisation des emplois, il convient de considérer le degré d'autonomie des États par rapport à l'influence des institutions internationales notamment la BM, le FMI et l'OIT. Au-delà de ces organisations, il importe aussi de savoir la façon dont le facteur colonial continue d'influencer les pratiques et logiques d'acteurs de ces pays notamment par le maintien des modèles juridiques hérités, l'utilisation par les tribunaux de la jurisprudence des anciennes puissances colonisatrices et l'alignement des pratiques institutionnelles contemporaines sur les modèles de ces anciennes puissances. Pour ce qui est des entreprises, les données de la thèse appuient l'idée que les pratiques d'externalisation s'inscrivent dans une logique de maximisation des profits, mais elles sont modulées en fonction du contexte national d'implantation des entreprises. Dans un environnement où il y a un mécanisme de suivi rigoureux

de l'application des lois, toutes les entreprises ont tendance à avoir des pratiques similaires. En revanche, dans un contexte où le mécanisme de suivi est moins efficace et moins rigoureux on a tendance à observer des comportements d'entreprises qu'on peut relier à leurs pays d'origine.

Finalement, les niveaux de responsabilités et la place accordés aux autorités locales dans les contextes nationaux peuvent entraîner l'implication plus ou moins importante de ces dernières dans les pratiques d'emploi.

Mots clés : Pratiques d'entreprises, Informalisation/externalisation des emplois, logiques d'acteurs.

Abstract

This thesis starts from the observation that the theoretical frameworks explaining employment relations are more adapted to the Western context and make it difficult to explain the realities of developing countries in general and sub-Saharan Africa in particular. It draws on the practices of informalization of mining jobs through outsourcing in Ghana and Côte d'Ivoire to propose an appropriate theory to the West African context. The main question of the research is the following: what logic guides the actors in their positioning facing the process of informalization of mining jobs in West Africa? From this main question arose secondary questions, like: What to understand from the practice of jobs informalization in the mining companies? How can we explain government strategies regarding the regulation or lack of regulation of these practices? And what can we say about the strategies of the union actor or local communities (traditional authorities/chiefdoms) regarding these practices?

To answer these questions, the thesis relied on a comparison of the English-speaking and French-speaking colonial contexts of West Africa to question the influence of trajectories and institutional traditions on the logics of contemporary actors of employment relations. It mobilized complementary theoretical resources from historical institutionalism, varieties of capitalism, the history of countries and theories of the world system and peripheral capitalism. The methodology is based on a qualitative estimate, with a multilevel analysis and comparative case studies of mining companies in Ghana and Côte d'Ivoire. A total of four mining companies, two companies per country one from Canada and another one from India in each of the two countries, were studied. Interviews were conducted with 33 individuals selected within these companies and in sectoral and national industrial relations institutions. This methodological approach made it possible to understand the national contexts of employment relations in the two countries studied, but also the logics mobilized by the actors at the national and company levels, relating to jobs outsourcing.

The analysis of the data collected has shown that at the level of the government actors of the two countries, the logic has evolved from the legal organization around formal permanent employment to deregulation and the integration of outsourcing practices through reforms

introduced under structural adjustment programs. In both countries, the influence of international organizations, particularly the International Monetary Fund and the World Bank, is decisive in the adoption of this ideological posture of flexible regulation of employment relations. The employers' logic of jobs informalization in the two countries is more in line with the dynamics of rationalization of management and therefore maximization of profits. However, the research has revealed a "country of origin effect" in those mining companies. This effect affects the form of the outsourcing practice adopted, particularly in Côte d'Ivoire where the mechanisms for monitoring the application of the law are not as restrictive as in Ghana. Finally, Union logics are aligned with the national institutional framework, which organize union action. In Ghana, the decentralized nature of union organization is more favorable to the exclusion of outsourced workers, while the Ivorian centralized framework lends itself more to unity of action between outsourced workers and workers from the mining company.

Ultimately, the thesis argues that to understand the logics of union and government actors faced with the practices of informalization of mining jobs through outsourcing, it is appropriate to consider the degree of autonomy of countries in relation to the influence of international institutions, notably the WB, the IMF and the ILO. Beyond these organizations, it is also important to know the way in which the colonial factor continues to influence the practices and logic of actors, particularly through the maintenance of inherited legal models, the use by courts of case law of the former colonizing powers and the alignment of contemporary institutional practices on the models of these former powers. As for companies, the data from the thesis supports the idea that outsourcing practices are part of a profit maximization logic, but they are modulated according to the national context in which the companies are established. In an environment where there is a rigorous monitoring mechanism for law enforcement, all companies tend to have similar practices. On the other hand, in a context where the monitoring mechanism is less effective and less rigorous, we tend to observe behaviors of companies that can be linked to their countries of origin. Finally, the levels of responsibilities and the place granted to local authorities in national contexts can lead to more or less significant involvement in employment practices.

Keywords: Business practices, Informalisation/jobs outsourcing, logics of actors.

Table des matières

Résumé.....	3
Abstract	6
Table des matières	8
Liste des tableaux.....	13
Liste des sigles et abréviations	14
Dédicace.....	18
Remerciements	19
Introduction générale.....	21
I- Mise en contexte	21
II- Problématique	21
III- La question de recherche et la méthodologie.....	23
IV- L’ancrage théorique et l’organisation de la thèse	28
Chapitre 1 – Pourquoi le recours au concept d’informalisation des emplois?.....	31
I- Informalité, précarité et externalisation de la force de travail.....	31
I.1- Lien entre les concepts d’informalité et de précarité.....	31
I.2- L’externalisation de l’emploi	33
II- Que retenir en définitive du concept de l’informalité des emplois?	35
II.1- Origine et évolution du concept de l’informalité des emplois.....	35
II.2- Lien entre mondialisation et informalité	41
III- Le droit du travail au service de l’informalisation et de son extension	44
Chapitre 2 – Cadre théorique des logiques d’acteurs en contexte africain	49
I- Les limites du cadre des variétés de capitalismes en contexte ouest-africain	50

II-	Les limites de quelques études sur les logiques d'acteurs en contexte africain.....	56
III-	Les ressources de l'histoire et de l'économie politique : implications pour la compréhension des logiques d'acteurs des relations d'emploi en contexte ouest-africain	57
III.1-	Les ressources de l'institutionnalisme historique.....	58
III.2-	Les ressources de l'économie politique.....	74
III.3-	L'ancrage national.....	84
IV-	Dualité du système économique africain : une réalité historique à intégrer	86
V-	Cadre général de compréhension des logiques d'acteurs face aux pratiques d'emploi en contexte africain subsaharien.....	90
V.1-	L'histoire des institutions avant pendant et après la colonisation	91
V.2-	Les particularités des acteurs de relations d'emploi en contexte africain.....	94
V.3-	La forme d'intégration au système monde	94
Chapitre 3 – Modèle d'analyse et méthodologique		96
I-	Modèle d'analyse, propositions et hypothèses de recherche.....	96
I.1-	Le modèle et les principales variables	96
II-	Devis de recherche.....	114
II.1-	Prémises méthodologiques.....	114
II.2-	Type d'étude et devis de recherche : recherche essentiellement qualitative basée sur une analyse multiniveau et des études de cas comparatives	115
III-	Échantillonnage, collecte de données et analyse empirique.....	125
III.1-	Échantillonnage : représentativité et choix des pays à l'étude.....	125
III.2-	Échantillonnage spécifique : le choix des cas à l'étude.....	129
III.3-	Les matériaux, la collecte et l'analyse de données.....	129
Chapitre 4- Contextualisation régionale et nationale de l'étude, présentation des données et des cas à l'étude		140

I-	Le contexte anglophone ouest-africain : le Ghana	141
I.1-	Le cadre macro	141
I.2-	Le cadre micro	151
II-	Le contexte francophone ouest-africain : la Côte d'Ivoire	164
II.1-	Le cadre macro	164
II.2-	Le cadre micro	175
Chapitre 5 : Analyse des cas à l'étude – le Ghana.....		187
I-	La dynamique de l'informalité au Ghana	187
II-	Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois	189
III-	Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois	190
IV-	L'autonomie de l'État.....	192
V-	Les logiques syndicales d'informalisation	193
VI-	Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle	194
Chapitre 6 : Analyse des cas à l'étude – la Côte d'Ivoire.....		198
I-	La dynamique de l'informalité en Côte d'Ivoire	198
II-	Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois	199
III-	Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois	201
IV-	L'autonomie de l'État.....	205
V-	Les logiques syndicales d'informalisation	206
VI-	Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle	208
Chapitre 7 : Analyse comparée entre le Ghana et la Côte d'Ivoire : retour sur les propositions et les hypothèses de recherche		212
I-	La dynamique de l'informalité au Ghana et en Côte d'Ivoire	212

II- Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois..	214
III- Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois	219
IV- L'autonomie de l'État	220
V- Les logiques syndicales d'informalisation.....	222
VI- Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle	224
VII- Synthèse des principales logiques mobilisées par les acteurs.....	230
VII.1- Les acteurs gouvernementaux	230
VII.2- Les entreprises	231
VII.3- Les syndicats	232
VII.4- Les communautés locales.....	232
VIII- Retour sur les propositions et hypothèse.....	235
VIII.1- Le facteur colonial	235
VII.2- Origine du colonisateur et modèle de droit	238
VII.3- Le contexte national et la forme d'intégration au système monde.....	239
VII.4- L'autonomie de l'État	242
Chapitre 8 : Discussion : principales contributions de la thèse et conséquences sur la recherche et sur la pratique	247
I- Évaluation des différentes théories mobilisées pour la compréhension des logiques d'acteurs.....	247
I.1- Le cadre des variétés de capitalismes.....	247
I.2- Importance du contexte institutionnel.....	249
I.3- L'institutionnalisme historique et l'économie politique	249
I.4- Que retenir du modèle d'analyse testé avec les données?	250
II- Retour sur la problématique et la portée analytique de la recherche	251

III- Portée analytique de la recherche doctorale	253
IV- Contributions méthodologiques, limites de la recherche et conséquences sur la pratique et sur les acteurs	256
VI-1. Contributions méthodologiques.....	256
VI-2. Principales limites de la recherche	257
VI-3. Conséquences sur la pratique et sur les acteurs	259
Conclusion générale	261
- Les faits saillants	261
- Les contributions de la recherche	264
- Quelques pistes de recherche future	265
Références bibliographiques	266
Annexes.....	286

Liste des tableaux

Tableau 1: Encadrement des contrats à durée déterminée dans les pays anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest en 2018	27
Tableau 2: Typologie de l'informalité	39
Tableau 3: Typologie de reproduction institutionnelle dans le path-dependency	63
Tableau 4: Les variables et principaux indicateurs	111
Tableau 5: Propositions et hypothèses de l'étude.....	112
Tableau 6: Nombre de personnes interviewées par structure dans chaque pays	131
Tableau 7: Les principales similarités et divergences envisagées pour l'étude des variables dans les pays.....	133
Tableau 8: Principales variables et types de collecte et d'analyse de données y relatives	134
Tableau 9: Répartition du produit intérieur brut (au prix de base) par activité économique au Ghana	154
Tableau 10: Synthèse des principaux résultats.....	228
Tableau 11: Synthèse des logiques mobilisées	234

Liste des sigles et abréviations

AGPAICI : Association générale professionnelle des agents indigènes de la Côte d'Ivoire (AGPAICI)

AICI : Association interprofessionnelle des employeurs de Côte d'Ivoire

APERP : Programme d'appui à la promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté (APERP)

ASLCI : Association des syndicats libres de Côte d'Ivoire

BM: Banque Mondiale

CASL : Confédération Africaine des Syndicats libres

CDD : contrats à durée déterminée

CEDEAO : Communauté économique des états de l'Afrique de l'Ouest

CGECI : Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire

CGT : Confédération générale du travail

CIST : Conférence internationale des statisticiens du travail

CIWA : Council of Informal Workers' Associations

CNRCT : Chambre nationale des rois et chefs traditionnels

CNTCI : Centrale Nationale des Travailleurs croyants de Côte d'Ivoire

CPP : Convention People's Party

CRIMT : Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

CSA : Civil Servants' Association

CTATDA : Co-operative Transport Association et le Tailors and Dressmakers' Association

EMC : Économies de marché coordonnées

EML : Économies de marché libérales

EPA : Environment Protection Agency (EPA)

FESACI : Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire

FIDES : Fonds d'investissement pour le développement économique

FIPME : Fédération des petites et moyennes entreprises de Côte d'Ivoire

FISMECA : Fédération ivoirienne des syndicats des mines, métaux, carrières et connexes

FMI: Fonds monétaire international

FRQSC : Fonds de recherche du Québec société et culture

GEA : Ghana Employers' Association

GFL : Ghana Federation of Labour

GFL : Ghana Federation of Labour

GMWU : Ghana Mineworkers' Union

GNAT : Ghana National Association of Teachers

GPMCI : Groupement professionnel des miniers de Côte d'Ivoire

GRH : Gestion des ressources humaines

GRNA : Ghana Registered Nurses Association

GRNA : Ghana Registered Nurses' Association

ICU : Industrial and Commercial Workers Union

IDE : investissements directs étrangers

IGF : Industrial Global Federation

INTEFP : Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

ITIE : Initiative pour la transparence dans les industries extractives

JUSAG : Judicial Staff Association of Ghana (JUSAG),

MMDA : Metropolitan Municipal and District Assemblys

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OIT: Organisation internationale du travail

ONG : Organisation non gouvernementale

PAS: Programmes d'ajustement structurel

PDCI : Parti démocratique de Côte d'Ivoire

PIB : Produit intérieur brut

RH : Ressources Humaines

RI : Relations industrielles

RSE : Responsabilité sociale des entreprises

RT : Relations du travail

SAA : Syndicat agricole africain

SACCAWU : South African Commercial, Catering, and Allied Workers Union

SODEMI : Société pour le développement minier de Côte d'Ivoire

SST : Santé et sécurité au travail

TGLEU : Textile, Garment and Leather Employees' Union

TUC : Trades Union Congress

UAPICI : Union amicale des postiers indigènes de la Côte d'Ivoire

UEMOA : Union économique et monétaire ouest africains

UFOCI : Union fraternelle des originaires de Côte d'Ivoire

UGTCI : Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire

UNIWA: Union of Informal Workers' Associations

UNTCI : Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire

Dédicace

À tous les travailleurs précaires de ce monde.

Remerciements

Cette recherche doctorale a pu se réaliser grâce à l'apport de plusieurs personnes à qui je tiens à témoigner ma reconnaissance.

Je voudrais en premier lieu remercier Ian MacDonald, mon directeur de thèse dont la très grande disponibilité, les échanges et conseils ont été déterminants dans l'achèvement de ce projet. Ian a été présent depuis le début de mon parcours doctoral et a été un guide important dans le choix de mon sujet, dans les premières orientations à donner au travail et dans l'encadrement durant tout le processus de rédaction de ma thèse.

Je voudrais ensuite remercier les membres du comité de thèse notamment Messieurs Gregor Murray et Brice Adanhoume dont les orientations et conseils, lors des séances d'évaluation de l'avancement de la recherche et de la défense du projet de thèse, ont permis d'enrichir et de mieux circonscrire ce travail de recherche. Vous n'avez, par ailleurs, pas cessé de partager avec moi des articles et travaux pertinents pour mon sujet de recherche durant tout le processus de rédaction. Je vous suis très reconnaissant! Merci à Monsieur Sid Ahmed Soussi, pour le temps consacré à l'évaluation de ce travail et les contributions pour l'amélioration de la version finale de la thèse.

À Patrice Jalette, responsable du programme doctoral, je te suis reconnaissant pour ta présence constante, tes conseils et suivis durant tout le processus. Merci aussi à Vincent Rousseau qui a pris la relève de Patrice à la tête du programme doctoral et à tous les professeurs de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal pour la qualité de la formation offerte.

Je tiens à mentionner aussi le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et le Fonds de recherche société et culture du Québec dont les appuis financiers ont permis la réalisation de cette thèse.

Merci à tous les acteurs rencontrés au Ghana et en Côte d'Ivoire et merci spécial à Faustin Amoussou-Kouétété, Spécialiste principal en administration du travail et dialogue social au Bureau de l'OIT à Dakar qui m'a été d'une grande aide pour le contact avec le terrain de recherche. Je tiens à mentionner Ézéchiel GAOU en Côte d'Ivoire qui m'a préparé le terrain, la révérende

sœur Adéline Bouglouga et la communauté des sœurs de la providence qui m'ont hébergé durant mon séjour en Côte d'Ivoire.

Je voudrais aussi remercier tous les collègues du doctorat notamment Jonathan Michaud avec qui j'ai suivi tous les séminaires de doctorat, préparé mon examen de synthèse et poursuivi des échanges de ressources en lien avec nos travaux de recherche respectifs. Une pensée pieuse à feu Sabrina Gobardham qui nous a laissés en cours de route.

Merci enfin à tous les parents, amis et proches qui m'ont soutenu et encouragé durant ce processus. Mention spéciale à mes enfants Nathanaël, Marie-Aleth et Élias. Vous êtes la principale raison ainsi que la source de ma motivation et de mes efforts. À Jeanne d'Arc et à ses enfants Ralis et Olympe, merci pour votre présence.

Introduction générale

I- Mise en contexte

D'après une étude de l'OCDE (OECD, 2019), la majorité de la population mondiale soit 2 milliards de travailleurs représentant 61% de l'ensemble des travailleurs (y compris l'agriculture, et 50% hors agriculture) est occupée à un emploi informel. Les travailleurs occupant des emplois temporaires ou à temps partiel dans des micros et petites entreprises sont particulièrement exposés à l'informel, même si l'emploi informel représente aussi une part importante de l'emploi dans les grandes entreprises formelles. Alors que l'informalité ne touche qu'environ 18% de l'emploi total des pays développés, il représente 70% de l'emploi total des pays en développement et les pays émergents (OECD, 2019). Dans ces pays et particulièrement en Afrique, les travailleurs atypiques ont toujours constitué une proportion substantielle de la population active (International Labour Office, 2016).

Des données d'une étude couvrant 60 pays en développement sur la période 2005-2010 estiment le travail informel non agricole à 70% de l'emploi en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, alors qu'il se situait à 58% en Amérique latine. Les niveaux d'informalité varient considérablement d'un pays à l'autre et au sein des régions: en Asie, la part de l'emploi informel non agricole varie de 26% en Mongolie à 86% au Népal; en Amérique latine et dans les Caraïbes, il varie de 42% (Brésil) à 75% (Honduras); en Afrique subsaharienne, la fourchette varie de 33% (Afrique du Sud) à 96% (au Bénin) (Stuart et al., 2018). De façon générale, l'Afrique détient le record le plus élevé de taux d'emplois informel (OECD, 2019).

II- Problématique

Alors que l'emploi informel se retrouvait essentiellement dans le petit commerce, la production à petite échelle de l'économie traditionnelle des pays en développement, les pratiques des entreprises vont faire émerger de nouvelles catégories de travailleurs informels dans de nouveaux secteurs d'activité. Par exemple, la déréglementation des marchés du travail, qui visait à accroître la flexibilité et la concurrence, ou à réduire les coûts de main-d'œuvre et de

production, a entraîné une précarisation accrue de la main-d'œuvre, les entreprises formelles externalisant la production au profit de travailleurs informels (Stuart et al., 2018).

L'effet de la mondialisation et de la libéralisation va orienter les entreprises vers des politiques de réduction des coûts par le transfert et l'implantation des pratiques de flexibilisation dans le système de relation de travail des pays africains. L'utilisation de formes flexibles et temporaires d'emploi permet aux entreprises de faire face aux pressions croissantes de la minimisation des coûts de production, de l'incertitude sur les marchés internationaux et surtout de la propension à maximiser les profits. Les organisations sont de plus en plus susceptibles d'employer par exemple des travailleurs temporaires qui leur offrent une flexibilité numérique sans coûts permanents pour leur permettre de rester compétitives (Glaister et al., 2014). Ces pratiques rendent informels les emplois du secteur formel, car, dans bien de pays africains, la sous-traitance, le travail à temps partiel, le travail temporaire d'agences, l'intérim et l'externalisation du travail sous d'autres formes sont introduits généralement dans des contextes où ils viennent « *sérieusement remettre en cause le Code du travail et les conventions collectives trop rigides* » (A. Adanhounme, 2016, p. 285).

Ces pratiques sont courantes dans le secteur minier de l'Afrique subsaharienne qui est investi par les grandes entreprises multinationales activement impliquées dans l'implantation de nouvelles relations d'emploi dans le secteur formel. Ces multinationales qui étaient essentiellement du Nord (France, Grande Bretagne, États-Unis, Canada) cohabitent désormais avec d'autres, originaires de pays émergents comme la Chine et l'Inde en particulier (Huchet & Ruet, 2008).

Ainsi donc, plus que jamais dans les mines des pays de l'Afrique subsaharienne, les conflits entre employeurs et syndicats vont essentiellement tourner autour de bas salaires et de la précarisation générale du travail résultant de pratiques d'informalisation (Lee, 2017).

Les réactions gouvernementales à ces pratiques peuvent largement varier d'un pays à un autre. Il peut s'agir simplement d'une attitude de laisser-faire sans aucune intervention, soit un certain encadrement pour limiter les abus de précarisation associés, ou encore une incorporation intégrale de ces pratiques dans l'arsenal juridique national sur l'emploi pour correspondre aux besoins des entreprises. De leur côté, l'acteur syndical et les chefferies traditionnelles

(institutions précoloniales) impliqués dans les relations d'emploi peuvent développer des stratégies d'acceptation ou de rejet de ces pratiques patronales qui fragilisent la situation des travailleurs.

III- La question de recherche et la méthodologie

La question essentielle à laquelle cette recherche essaie de répondre est la suivante : quelles logiques orientent les différents acteurs dans leur positionnement face au processus d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest? Pour répondre à cette question principale, il convient de répondre aux questions secondaires suivantes : que comprend de l'option des entreprises minières pour les pratiques d'informalisation des emplois? Comment expliquer les stratégies gouvernementales dans l'encadrement ou non de ces pratiques? Et que dire des stratégies de l'acteur syndical ou des communautés locales (autorités/chefferies traditionnelles) face à ces pratiques?

La thèse s'appuie essentiellement sur les pratiques d'externalisation des emplois en comparant les logiques d'acteurs en contextes anglophone et francophone de l'Afrique de l'Ouest. Les contextes anglophone et francophone sont utilisés dans le cadre de cette thèse non pas pour traduire les différences linguistiques, mais les institutions et pratiques héritées des contextes coloniaux français et anglais. Les études de cas dans le secteur minier au Ghana et en Côte d'Ivoire sont réalisées pour comprendre les déterminants des stratégies mises en œuvre par les acteurs gouvernementaux, syndicaux et autorités traditionnelles pour faire face à l'adoption de cette pratique par les entreprises.

Il faut préciser que l'histoire du travail salarié en Afrique subsaharienne a connu une longue période de servitude et d'exploitation. La période d'avant deuxième guerre mondiale est essentiellement caractérisée par l'esclavage et les pratiques de travail forcé. Depuis 1500 au moins, les marchés du travail de l'Afrique précoloniale avaient principalement pris la forme d'esclavage plutôt que de travail salarié (Austin, 2008). L'abolition de la traite des esclaves a entraîné une mutation de l'organisation de la production avec la promotion des cultures d'exportation. Deux régimes de main d'œuvre sont alors apparus dans les colonies : le travail forcé et le travail libre.

Jusque dans les années trente, le travail forcé apparaît dominant du fait de la mansuétude de l'administration disposée à procurer aux entrepreneurs privés une main-d'œuvre très bon marché et de surcroît contrainte de travailler dans des conditions inhumaines (Fall, 1993, p.1).

Parmi les moyens utilisés par les puissances coloniales pour conquérir le territoire africain, on note, en plus de la signature de traités de protectorat, la conquête par la guerre. Toutes les armées coloniales avaient alors besoin non seulement de recrues volontaires (y compris des esclaves fugitifs et des auxiliaires espérant partager le butin de la conquête), mais aussi de porteurs pour transporter le matériel de guerre ainsi que la nourriture. La plupart de ces porteurs ont été recrutés par la contrainte. Certains ont été recrutés dans des villages qui abritaient des esclaves « libérés », sauvés d'ennemis africains et stratégiquement situés le long des routes que les armées empruntaient. Ainsi, le fondement même des colonies reposait en grande partie sur le travail forcé (Fall & Roberts, 2019).

Après les périodes de conquêtes coloniales, les Africains ont dû être forcés de quitter leurs occupations rurales pour travailler pour un salaire. Ces contraintes ont eu lieu dans les zones rurales sous la pression des chefs de village, par le canon d'une arme à feu, ou par la pression des fonctionnaires coloniaux qui aidaient les recruteurs privés de main-d'œuvre. Les conditions dans lesquelles les travailleurs africains se trouvaient différaient selon le secteur dans lequel ils étaient employés: travaux publics, mines, sociétés de concession qui contrôlaient de vastes étendues de terre ou agriculture coloniale. Les moyens de recrutement différaient également (Fall & Roberts, 2019).

Même s'il peut être contestable de parler d'un véritable système de relations d'emploi en contexte africain en raison de la nature essentiellement informelle des liens d'emploi, une ébauche de système a commencé par s'implanter vers les dernières décennies de la période coloniale (entre la Seconde Guerre mondiale et la fin des années 1950) et s'est développée dans la période postcoloniale. Ce système formel institué a, dès le début, exclu une grande proportion de travailleurs qui se retrouvait dans les activités agricoles ou dans l'économie traditionnelle. Une analyse de ses caractéristiques depuis cette époque permet de mettre en évidence des différences entre pays francophones et anglophones. Ces différences se situent à plusieurs

niveaux selon les contextes. Les travaux de Berg (1968) et Fonteneau, Madounga, & Linard (2004) permettent de mettre en évidence les grandes différences.

Ainsi, sur le plan du mouvement syndical, on observe en contexte francophone un plus grand engagement politique par l'implication du syndicat dans des problèmes politiques et sociaux plus larges et des préoccupations idéologiques. En contexte anglophone cependant, les syndicats n'ont pas d'objectif révolutionnaire par rapport à l'ordre social établi, mais visent essentiellement l'amélioration des conditions des travailleurs. L'organisation syndicale révèle une plus grande centralisation de l'autorité au niveau national en contexte francophone avec une faible présence au niveau des entreprises alors que les syndicats en contexte anglophone étaient essentiellement organisés autour des syndicats de base en entreprise. L'autorité syndicale est décentralisée et une organisation territoriale est presque inexistante. Les syndicats anglophones sont de ce fait plus impliqués dans les griefs et consultations en entreprises. Enfin, alors que les syndicats francophones s'inscrivaient au départ dans une tendance d'assimilation par l'affiliation aux centrales métropolitaines, les syndicats anglophones ont fait la promotion de centrales autonomes directement affiliées à une organisation internationale avec des relations de collaborations avec les centrales de la métropole.

Relativement aux organisations d'employeurs, le contexte francophone avait une association basée sur la branche industrielle et l'association patronale constituait un acteur de négociation pour l'ensemble des employeurs. En contexte anglophone en revanche, il y avait un patronat plus fragmenté à l'exception de celui des mines. Le patronat y était généralement moins financé et moins organisé qu'en contexte francophone. Il avait peu de rôles dans les négociations collectives.

Enfin, le gouvernement ne joue pas le même rôle dans les deux contextes. En contexte francophone, il détermine un salaire minimum, fixe les conditions minimums d'emploi (heures supplémentaires, congés...) et les sujets de négociation entre partenaires sociaux. Il intervient directement dans les négociations de conventions collectives et peut étendre par la loi ses dispositions à l'ensemble des entreprises ou branches professionnelles. Le gouvernement a moins de rôles dans la détermination des conditions de travail et les salaires du secteur privé en contexte anglophone. La seule influence gouvernementale sur les rémunérations du privé est la tendance

à l'alignement du privé sur les rémunérations fixées pour les travailleurs du secteur public. En contexte francophone, les structures de négociation collective sont centralisées et les arrangements normatifs sont tournés vers l'extérieur et enchâssés dans la relation coloniale alors que le contexte anglophone offre une structure de négociation décentralisée avec un système plus autochtone, tourné vers l'intérieur et intégrant des considérations essentiellement nationales.

Il apparaît clairement que l'essentiel de ces variations résulte de l'alignement des modèles des colonies sur ceux des pays colonisateurs. Ces variations persistent encore aujourd'hui dans les États postcoloniaux. Une analyse des données de 2018 sur l'encadrement des contrats à durée déterminée des pays de l'Afrique de l'Ouest anglophones et francophones permet de tirer les mêmes conclusions. On observe de façon générale que les pays anglophones autorisent la conclusion de contrats à durée déterminée (CDD) pour des tâches permanentes d'une entreprise alors que la majorité des pays francophones prohibent les CDD pour des tâches permanentes. La même observation est faite au niveau de la limitation de la durée et des renouvellements de CDD. Alors que les pays anglophones ne donnent généralement aucune limitation au recours à un CDD conférant ainsi un caractère régulier à ces types de contrats, les pays francophones dans leur grande majorité prévoient des limites pour éviter des recours abusifs à ce type de contrat qui ne constitue pas la règle, mais l'exception en matière d'emploi.

Tableau 1: Encadrement des contrats à durée déterminée dans les pays anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest en 2018

PAYS		Prohibition pour permanente CDD tâche	Durée max CDD unique	Durée max des CDD renouvellements compris
ANGLOPHONES	Nigéria	Non	Sans limite	Sans limite
	Ghana	Non	Sans limite	Sans limite
	Sierra Leone	Oui	12	Sans limite
	Liberia	Non	Sans limite	Sans limite
	Gambie	Non	Sans limite	Sans limite
FRANCOPHONES	Côte d'Ivoire	Non	24	24
	Sénégal	Oui	24	
	Mali	Oui	24	72
	Burkina	Non	24	Sans limite
	Bénin	Non	24	48
	Niger	Oui	24	48
	Guinée	Non	24	24
	Togo	Oui	48	48
PORTUGAIS	Cap vert	Oui	60	60
	Guinée Bissau	Oui	12	12

Source : à partir des données 2018 du « *Doing business* » de la Banque Mondiale

IV- L'ancrage théorique et l'organisation de la thèse

Au regard de ces constats, cette thèse se fonde sur la tradition de l'école historique allemande, notamment les travaux de Ely, S., Hildebrand, B., Knies, C. et Roscher, W. qui ont introduit en relations industrielles américaines, l'idée d'étudier «le présent à la lumière du passé» (Lallement, 2005, p. 369). Elle soutient l'idée selon laquelle l'histoire trace des sentiers qui façonnent les structures actuelles des sociétés (Mahoney, 2000). Elle postule que les différences de cadres institutionnels, déterminés par l'histoire coloniale et postcoloniale des pays et les stratégies d'intervention des acteurs héritées des anciennes puissances colonisatrices appartenant à des idéaux types de capitalisme différents (Hall & Soskice, 2002) peuvent induire des logiques différentes face aux pratiques d'informalisation des emplois du secteur minier dans les pays ouest-africains. La thèse examine ainsi comment les évolutions historiques des anciennes colonies peuvent induire la diversité des formes de capitalisme (Boyer, 2002) et des logiques d'acteurs des relations d'emploi. L'analyse des étapes du capitalisme africain a été jugée pertinente pour comprendre la variété de ses formes et pratiques à l'époque contemporaine.

Pour cela, il a été utile de partir des limites des cadres existants en relations industrielles (RI), notamment l'institutionnalisme historique et le cadre des variétés de capitalismes, pour interroger la littérature de l'histoire et de l'économie politique africaine. Les institutions formelles d'emploi étant réduites à une faible proportion de travailleurs, il a été utile d'analyser les différentes formes d'exploitation de la main d'œuvre pour voir les structures qui ont un effet à long terme sur les relations contemporaines.

L'Afrique de l'Ouest précoloniale ayant «une unité culturelle évidente, découlant d'une adaptation similaire aux mêmes conditions matérielles d'existence» (Diop, 1974, p. 17), les moments historiques déterminants considérés dans la compréhension des logiques d'acteurs sont les expériences précoloniales, de colonisation, de décolonisation et d'États postcoloniaux. Les ressources de l'institutionnalisme historique ont été particulièrement utiles pour l'analyse.

Pour ce qui est de la littérature de l'économie politique, il a été utile de puiser dans la littérature sur le système monde et le capitalisme de la périphérie.

En effet, la perspective de l'économie politique permet de comprendre la façon dont l'organisation des économies coloniales en fonction des besoins de leurs métropoles

colonisatrices se poursuit période postcoloniale. Elle permet aussi de cerner les divergences d'approches utilisées par les différentes puissances colonisatrices. Par exemple, l'analyse de l'intégration de l'Afrique coloniale anglophone et francophone dans le système capitaliste a permis à Amin (1976) de faire remarquer que le capital anglais a procédé «*à une mise en valeur plus précoce et plus profonde que le capital français*» (Amin, 1976. p.55). Les approches coloniales britanniques et françaises ont en outre différencié dans le renforcement des différenciations de classes. Au Ghana par exemple, la colonisation britannique a pratiqué une politique de renforcement des chefferies traditionnelles (Amin, 1976) alors que la colonisation française va, en revanche, démanteler dans un premier temps les anciennes chefferies qui ont résisté à l'impérialisme puis recruter dans leur famille, des agents. Dans les deux cas, les chefferies traditionnelles seront érigées en «*classe d'auxiliaires de privilégiés exploitateurs de paysans* » (Amin, 1976, p.387). D'où l'importance de s'interroger sur le rôle des chefferies traditionnelles dans le processus d'informalisation des emplois du secteur formel.

L'urbanisation postcoloniale va entraîner en contexte ouest-africain des différenciations de classes nouvelles. Le petit peuple est constitué «*de petits fonctionnaires, de petits commerçants, d'artisans et d'employés* » (Amin, 1976, p.389), de chômeurs dans les colonies anglophones comme francophones. Dans les anciennes colonies anglaises, on observe déjà dans les années 1970 une véritable bourgeoisie locale «*commerciale et financière de type coloniale dont la fortune provient du grand commerce d'import-export, de l'exploitation des campagnes (usure, etc.), de la spéculation foncière, etc.* » (Amin, 1976, p.389). En revanche, dans les anciennes colonies françaises, la bourgeoisie urbaine était essentiellement composée de non-Africains. Les couches supérieures de la bureaucratie locale nouvelle vont être associés aux affaires d'impérialistes français et constituent «*l'embryon d'une véritable bourgeoisie nationale de type «classique» qui est d'ailleurs le plus souvent lié aux chefferies traditionnelles et à la bourgeoisie rurale de planteurs*» (Amin, 1976. p.389-390).

Aussi, cette recherche s'intéresse à l'histoire des formations de classes dans les deux contextes comme paramètre à considérer dans la compréhension des logiques d'acteurs dans l'informalisation des emplois formels. Une grande place est faite aux «*héritages* » coloniaux et postcoloniaux.

La thèse est organisée en huit principaux chapitres. Il a d'abord été utile de préciser pourquoi le concept d'informalisation des emplois a été préféré aux autres concepts proches (Chapitre 1). Les cadres théorique (Chapitre 2) et méthodologique (chapitre 3) de la thèse sont ensuite présentés. Tout ceci permet de présenter les contextes institutionnels anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest notamment les cadres ghanéen et ivoirien de même que les données et cas à l'étude (Chapitre 4). Le chapitre 5 analyse les cas d'entreprises minières étudiées au Ghana et le chapitre 6 analyse les cas d'entreprises minières en Côte d'Ivoire. Le chapitre 7 compare le Ghana et la Côte d'Ivoire puis revient sur les propositions et hypothèses de la recherche. Enfin, le chapitre 8 discute des principales contributions de la thèse et leurs conséquences sur la recherche et la pratique.

Chapitre 1 – Pourquoi le recours au concept d’informalisation des emplois?

Une question essentielle qui va préoccuper le lecteur de cette thèse est celle qui concerne certainement la préférence du choix du concept de l’informalisation des emplois en lieu et place des concepts voisins comme la précarité ou l’externalisation de la force de travail. Pour lever cette équivoque, l’objectif de ce chapitre est de présenter les liens entre les concepts d’informalité, de précarité et d’externalisation de la force de travail et de justifier pourquoi le concept d’informalisation a été privilégié (I). Il sera ensuite question de présenter le lien entre le phénomène de la mondialisation et l’informalisation des emplois (II) avant de montrer comment le droit du travail est désormais au service de l’informalisation des emplois (III) dans les sociétés contemporaines.

I- Informalité, précarité et externalisation de la force de travail

Il est judicieux de mentionner que le concept informel s’inscrit davantage dans une perspective d’analyse des standards d’emploi en contexte occidental. Une analyse plus judicieuse en contexte de pays en développement ou Africains en particulier aurait pu qualifier d’informels les standards occidentaux d’emploi d’autant plus qu’ils ont toujours constitué une faible proportion de la main d’œuvre. Ce qui est officiellement qualifié d’informel a, en revanche, toujours représenté l’occupation de la grande majorité des populations. Paradoxalement, le cadre institutionnel et juridique a toujours été construit autour des standards occidentaux d’emploi dans les pays en développement. Ce qui permet d’appliquer les mêmes caractéristiques opérationnelles de l’informalité dans les contextes des pays développés et en développement. C’est donc cette posture opérationnelle qui a été privilégiée dans le cadre de ce travail. Une précision préalable sur les liens entre concepts d’informalité et de précarité est utile.

I.1- Lien entre les concepts d’informalité et de précarité

Il convient d’abord de relever la proximité entre les notions d’informalité et de précarité. La précarité est souvent utilisée pour penser les statuts professionnels atypiques, situés en marge

de la norme d'emploi et de travail (Bouffartigue & Busso, 2010). Le travail précaire est identifié à l'érosion de la relation d'emploi standard et à l'affaiblissement des mécanismes juridiques de protection des droits des travailleurs qui en résulte. La condition de travail précaire est provoquée par des processus d'"informalisation", de "flexibilisation" et de "non-régularisation" des contrats de travail (Hussain, 2018). C'est dans ce sens que les concepts de précarité et d'informalisation se rejoignent dans une certaine mesure. La précarisation peut référer aux processus d'informalisation du travail consistant à passer d'un emploi permanent à un emploi flexible, peu coûteux et à court terme (Houeland, 2015). Toutefois, contrairement au concept d'informalité, la précarité peut aussi permettre de capter des situations découlant de relations d'emploi standard (Linhart, 2009).

Pour Barchiesi (2019) « précarité » et « informalité » caractérisent les effets de la libéralisation sur l'emploi, mais le mot « précarité » est souvent utilisé pour identifier les populations vulnérables contraintes de dépendre d'emplois non protégés et instables. La référence faite par la précarité à l'insécurité des conditions d'emploi et aux dislocations et inégalités sociales, plus larges qui y sont liées, lui fait refléter la notion d'«économie informelle», largement appliquée aux sociétés du Sud.

Tout compte fait, l'expansion de l'emploi informel est fondamentalement façonnée dans les pays développés comme dans les économies émergentes et en développement, par l'externalisation et la précarisation dans les entreprises formelles. On obtient ainsi une convergence conceptuelle de l'informalité et de la précarité (Barchiesi, 2019). Toutefois, l'informalité est privilégiée dans le cadre de cette thèse puisque l'étude est réalisée en Afrique de l'Ouest, une région caractérisée par une économie dualiste avec une très grande proportion de travailleurs dans l'économie informelle et une proportion traditionnellement mieux protégée dans l'économie formelle. Le recours à l'informalisation des emplois permet de mieux traduire la façon dont les pratiques d'entreprises favorisent désormais la proximité des conditions de travail dans les deux sphères de l'économie.

Mais alors, pour comprendre les mécanismes de flexibilisation des emplois qui conduisent à la précarisation et/ou l'informalisation des emplois, l'externalisation se révèle être le moyen important qu'il convient de considérer.

I.2- L'externalisation de l'emploi

L'externalisation de l'emploi peut être comprise comme une organisation de la production consistant à confier à des contractants ou agents externes, la prestation de travail (Barrientos & Kritzinger, 2004). Elle consiste à « *recourir à un prestataire pour se procurer une ressource, auparavant, mobilisée en interne* » et se distingue de la sous-traitance par « *le fait que l'activité déléguée reste parfois réalisée au sein de l'organisation (...) et par le transfert du personnel de la fonction externalisée dans les effectifs du prestataire (...)* » (Gosse et al., 2002, p. 104).

L'externalisation est un

instrument de flexibilisation du marché du travail qui implique le recours à un partenaire externe (un sous-traitant) pour assumer certaines des fonctions de l'entreprise ou de l'administration, lesquelles cherchent de cette manière à transférer à des tiers le coût et la responsabilité de l'embauche de la force de travail. Elle peut prendre deux formes selon l'objectif poursuivi : l'externalisation économique, qui est la plus courante, est utilisée comme un moyen de réduire les coûts, alors que l'externalisation de l'expertise, plus rare, cherche à innover et à améliorer le processus de production. (Carleial, 2013, p. 126).

Avec l'externalisation, les principales fonctions non essentielles de l'entreprise sont transférées à des prestataires externes spécialisés et efficaces. Ainsi, le processus implique qu'une entreprise passe un contrat avec une autre entreprise pour fournir des services qui pourraient autrement être fournis par des employés internes (Obeng et al., 2015). L'externalisation peut être partielle ou totale. Il ne s'agit pas d'une option de recentrage consistant à la cession des parts d'activité pour le développement de compétences distinctes, mais elle porte sur « *des fonctions du processus de production, des fonctions qui restent par conséquent indispensables à la chaîne de création de valeurs de l'entreprise* ». L'entreprise est engagée dans une relation contractuelle avec ses différents partenaires et « *la relation salariale laisse place à un achat de biens ou de services formalisé par un contrat commercial* » (Gosse et al., 2002, p. 104).

Les ressources humaines constituent de nos jours une des fonctions les plus externalisées (Çiçek & Bilal, 2011). L'externalisation des ressources humaines consiste à sous-traiter certaines parties ou l'ensemble des fonctions RH à des prestataires de services externes. Ainsi, de nombreux responsables RH se tournent vers l'externalisation pour répondre à des demandes (Shen et al.,

2005; Yeboah et al., 2015). Les pratiques d'externalisation des fonctions RH sont introduites par les agences de placement dans des contextes d'affaiblissement de la portée des règles de droit susceptibles de réguler ces types de relations de travail. L'absence de législation spécifique fait que les acteurs syndicaux n'ont pas de moyen d'action face aux effets pervers de l'externalisation sur les relations de travail. Il se pose donc des problèmes en terme juridique, législatif et social (Carleial, 2013, p. 134). En outre, dans la plupart des pays, l'emploi formel suppose un travail à plein temps. En externalisant les emplois vers des intermédiaires d'emploi, les employeurs rompent la relation d'emploi et obtiennent la «flexibilité numérique externe» (Eaton et al., 2017). Cette forme de flexibilité peut modifier la nature des relations d'emploi en contrat commercial avec les travailleurs.

L'externalisation fait ainsi partie des outils mobilisés par les entreprises pour s'assurer une certaine souplesse par la limitation d'emplois permanents en vue d'une adaptation rapide aux évolutions des marchés. Elle peut ainsi alimenter des formes de précarisation et être associée à l'instabilité progressive de l'emploi (Édouard, 2005). L'externalisation constitue un moyen qui participe au recul des emplois standards dans les pays en développement et donc à l'informalisation. Le processus consiste à expulser les travailleurs de leurs emplois sûrs pour des situations de travail temporaire ou précaire (Boyd, 2006). Ainsi dans cette thèse, l'intérêt sera particulièrement porté sur l'informalisation des emplois miniers de l'Afrique de l'Ouest par les pratiques d'externalisation des entreprises minières.

Les raisons du recours à l'externalisation sont liées au fait que les coûts de réponse à la fluctuation de la demande sont réduits et les frais administratifs généraux du personnel sont limités ; les demandes non salariales telles que la retraite et l'aide médicale sont éludées ; l'embauche et le licenciement des employés sont plus faciles et la main-d'œuvre sous-traitée est plus susceptible d'être utilisée dans les domaines qui présentent des risques pour la santé et la sécurité, et où les employeurs qui tentent d'appliquer la fabrication au plus juste créent une main-d'œuvre polyvalente composée de travailleurs interchangeables de base faisant tourner le travail et partageant les emplois (Horwitz & Smith, 1998). Les analyses plus récentes de Weil (2019) évoqueront d'ailleurs la notion de lieu de travail fissuré pour traduire cette nouvelle tendance qui permet aux entreprises de se concentrer sur les compétences de base qui apportent de la valeur

aux clients et investisseurs tout en abandonnant simultanément des activités à d'autres entités pour mener à bien ces efforts. Les organisations qui entreprennent cette activité fissurée (sous-traitance, chaîne d'approvisionnement, contrats de franchise, algorithmes de plateforme) pour les chefs de file sont guidées par des normes rigoureuses pour s'assurer que les compétences de base sont satisfaites permettant ainsi aux grandes entreprises de bénéficier d'un travail exécuté dans le strict respect des objectifs de l'entreprise et de ne pas être tenues de traiter les salariés qui le font comme leurs employés avec les obligations associées.

II- Que retenir en définitive du concept de l'informalité des emplois?

La réponse à cette question invite à s'intéresser à l'origine et à l'évolution du concept (II.1) puis à l'analyse du concept comme corollaire de la mondialisation (II.2).

II.1- Origine et évolution du concept de l'informalité des emplois

Le concept de travail et/ou d'emploi informel est apparu en 1973 avec la publication d'un rapport de Hart (1973) sur le Kenya et le Ghana (Williams & Lansky, 2013b). Dans les travaux ultérieurs, l'emploi informel a été défini en fonction de l'absence de certaines caractéristiques de l'emploi formel (Williams & Lansky, 2013b). L'Organisation internationale du Travail a initialement utilisé le terme « informel », en mettant l'accent sur les normes juridiques, pour définir les activités non enregistrées et non réglementées, essentiellement menées comme emploi indépendant. Cependant, «l'informalité» a fini par caractériser les professions non protégées dans un sens plus large, ou les emplois dépourvus de sécurité et de dispositions sociales, même lorsqu'ils sont exercés dans un secteur légalement «formel» ou dans une relation subordonnée avec des entreprises formelles (Barchiesi, 2019). Ainsi, les caractéristiques de l'emploi informel ont différé selon que les définitions ont concerné l'activité, l'entreprise ou l'emploi (Williams & Lansky, 2013b). Une distinction fondamentale est faite entre les caractéristiques des entreprises (qui mettent l'accent sur le secteur informel) et les relations de travail incluant le travail informel dans le secteur formel (Stuart et al., 2018).

II.1.1- Définition centrée sur l'activité

Cette perspective est souvent adoptée dans les pays développés et assimile l'emploi informel aux activités cachées ou non déclarées aux autorités fiscales, à l'administration du travail et de la sécurité sociale. L'emploi informel désigne ainsi «*l'économie souterraine*», «*la production illégale*» et la «*production des ménages pour usage final propre*» (Williams & Lansky, 2013b). L'objectif des pratiques informelles est de contourner le paiement d'impôts, de contributions sociales ou la conformité à certaines normes juridiques en matière de travail (Williams & Lansky, 2013b).

Il importe toutefois de noter que cette conception distingue l'activité informelle d'activités criminelles qui sont la fourniture de biens ou services illégaux comme le trafic de drogue (Williams & Lansky, 2013b).

Par ailleurs, Otoo (2019) a mis en évidence la nécessité de faire la distinction entre les travailleurs et les activités pour lesquelles la loi est obligatoire et prévoit un mécanisme de conformité et une sanction en cas de non-respect d'une part et celles pour lesquelles un tel mécanisme ou sanction n'existe pas. Dans le premier cas, la non-conformité qualifie ces travailleurs et activités d'informels. Dans ce dernier cas, ces travailleurs et activités sont également informels non pas au sens de non-conformité, mais en ce sens que la réglementation en vigueur ne couvre pas leur emploi et leurs activités. Les travailleurs et leurs activités sont simplement exclus des réglementations formelles et ils n'ont aucun moyen de s'y associer, car le mécanisme pour le faire n'existe pas ou, lorsqu'ils existent, ne leur convient pas (Otoo, 2019).

II.1.2- Définition centrée sur l'entreprise

Cette approche découle de la *résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel*, adoptée en 1993 par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Elle qualifie d'emplois informels, les emplois dans un type d'entreprise dit informel. Il s'agit d'entreprises individuelles qui appartiennent aux individus ou aux ménages et qui ne sont pas constituées en personnes morales distinctes de leurs propriétaires. Ces entreprises ne tiennent pas en outre une comptabilité permettant de distinguer clairement «*les activités de production des entreprises des autres activités de leurs propriétaires*» (Williams & Lansky, 2013, p.385). Le type et le statut de l'entreprise sont donc importants dans la qualification d'un emploi informel

(Williams & Lansky, 2013b). Du point de vue empirique, cette définition renvoie « *au travail familial non rémunéré, au travail indépendant, aux salariés et patrons des toutes petites unités (moins de cinq employés), et au travail domestique*» (Bouffartigue & Busso, 2010, p.3).

II.1.3- Définition centrée sur l'emploi

Le concept de « *secteur informel* » en usage depuis la Conférence internationale des statisticiens du travail de 1993 a été remplacé par celui d'« *économie informelle* » à la 90^e Conférence internationale du Travail de l'OIT en 2002 pour inclure, en plus des travailleurs et propriétaires de microentreprises pris en compte précédemment, «*les travailleurs sans protection, indépendamment du fait qu'ils sont dans de grandes ou dans de petites ou moyennes entreprises*» (Bouffartigue & Busso, 2010, p.3). Le critère d'informalité est désormais relié à la non-couverture des activités économiques de travailleurs et d'unités économiques par des dispositions formelles en vertu de la pratique ou de la législation d'un pays. Ainsi, une grande diversité d'activités informelles peut être reconnue selon les pays (Williams & Lansky, 2013b).

L'adoption en 2003 des *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel* par la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail permet d'inclure dans l'emploi informel, des emplois dans les entreprises informelles, mais aussi certains emplois en dehors de ces entreprises. Il s'agit de façon générale d'emplois «*dépourvus de protections sociales et légales élémentaires ou d'avantages associés à l'emploi, pouvant se situer dans le secteur formel, le secteur informel ou les ménages*» (Williams & Lansky, 2013, p.385).

C'est précisément cette définition qui nous permet d'appliquer le concept d'informalisation aux pratiques d'entreprises formelles qui contribuent à réduire certaines protections et certains avantages découlant des emplois standards dans les pays en développement. Le concept d'emploi informel comprend ainsi à la fois l'emploi dans le secteur informel et les emplois dans l'économie formelle que les employeurs ne rendent pas conformes aux règles juridiques de base en termes de protection sociale et avantages sociaux. Les contrats informels sont notamment motivés par le non-respect des réglementations du travail, telles que le paiement des taxes sur le travail, le respect du salaire minimum, les normes de sécurité et les restrictions sur les heures de travail hebdomadaires (Jales, 2018).

Dans le cadre des nouvelles pratiques d'entreprises, l'abaissement du statut de certaines catégories de travailleurs et la détérioration de leurs conditions de travail constituent un résultat courant qui les intègre à l'économie informelle. En effet, l'accent mis sur la compétitivité mondiale et la promotion des exportations a encouragé les bas salaires et porté atteinte aux droits des travailleurs. Au-delà des conditions générales d'utilisation, le climat d'incertitude créé par l'informalisation empêche les travailleurs d'insister sur leurs droits et de protester contre les violations du Code du travail (Tsikata, 2010).

Dans ces conditions, le concept d'informalisation des emplois permet d'appréhender à la fois : le remplacement des emplois permanents et à temps plein par des emplois occasionnels et à temps partiel, des embauches et des licenciements à bref délai ou sans préavis, le retrait de la protection contre le licenciement, une forte baisse des salaires, le recours à l'externalisation et la sous-traitance pour réduire les coûts de la main-d'œuvre, la substitution du salarié par le travailleur indépendant, l'allongement ou le raccourcissement de la journée de travail, de la semaine de travail et de la vie professionnelle pour répondre aux exigences de flexibilisation, des réductions drastiques de prestations de protection sociale et de sécurité sociale, l'assouplissement du contrôle sur le respect des conditions d'emploi et des conditions de travail légalement interdites par les organes officiels. (Breman & Van der Linden, 2014).

Ces différentes situations d'emploi rapprochent désormais les emplois d'entreprises formelles des caractéristiques que l'OIT attribue aux activités de l'économie informelle. Ces formes d'emplois sont en fait intégrées aux structures économiques et sociales formelles, mais sont hors de portée de la réglementation formelle, ce qui contraste avec l'informalité à petite échelle qui est plus connue (Phillips, 2011).

Au regard des analyses précédentes, on peut dresser une typologie de l'informalité qui se résume dans le tableau suivant.

Tableau 2: Typologie de l'informalité

Caractéristiques des entreprises	Nature des activités	Nature de la relation d'emploi/Type de travailleurs
Entreprises individuelles (individus ou ménages non distincts des propriétaires)	<ul style="list-style-type: none"> -Économie souterraine; -Activités non déclarées -Activités non couvertes par des dispositions formelles; -Activités exclues des réglementations formelles 	<ul style="list-style-type: none"> -Emplois familiaux non déclarés; -Emplois domestiques non déclarés; -Emplois indépendants (employeurs avec ou sans employés); -Emplois (salariés) internes sans protection (sociales, légales, sans avantages de l'emploi...); -Emplois exclus et/ou non adaptés au cadre formel de réglementation.
Grandes, petites ou moyennes entreprises	<ul style="list-style-type: none"> -Activités informalisées (Sous-traitance, externalisation...); -Activités non déclarées 	<ul style="list-style-type: none"> -Emplois (salariés) internes sans protections (sociales, légales, sans avantages de l'emploi...); -Emplois (salariés) externalisés ou sous traités...

Pour tout dire, l'informalité peut faire référence à la nature de l'entreprise, mais aussi aux natures des activités et de la relation d'emploi (Stuart et al., 2018). C'est ce dernier aspect et notamment les emplois informels des grandes entreprises formelles qui nous intéressent dans

cette recherche. La thèse s'intéresse particulièrement aux pratiques d'informalisation des emplois par l'externalisation de la main d'œuvre des entreprises minières. Il convient de préciser que différents courants théoriques sous-tendent les définitions de l'informel : l'école dualiste, l'école légaliste, l'école volontariste et l'école structuraliste.

Cette thèse adhère à la perspective structuraliste, une perspective d'économie politique, qui conçoit que l'emploi informel n'est pas un reliquat d'un système de production précédent, mais une composante intégrante des pratiques d'accumulation actuelles du capitalisme mondial déréglementé (Williams & Lansky, 2013a). Pour les structuralistes il existe des liens et interdépendances entre secteurs formel et informel. L'informel est ainsi formé de petites entreprises et travailleurs non déclarés soumis aux grandes entreprises capitalistes. La nature de la croissance capitaliste orientée vers la réduction des coûts de travail pour accroître la compétitivité, les réactions hostiles d'entreprises formelles aux organisations de travailleurs, à la réglementation étatique de l'économie (économie et législation sociale), les chaînes de sous-traitance et la spécialisation flexible sont les moteurs de l'informalité (Chen, 2012). Aussi, est-il improbable que l'informel disparaisse avec la croissance puisqu'il est intrinsèquement relié au développement capitaliste. La demande de flexibilité des entreprises et réseaux de production mondiale avec des systèmes de production plus flexibles et la sous-traitance ne peuvent s'obtenir que par l'économie informelle (Bacchetta et al., 2009).

L'économie informelle est ainsi un ensemble d'unités économiques subordonné qui permet de réduire les coûts des intrants et de la main-d'œuvre en vue d'accroître la compétitivité de grandes entreprises capitalistes (Chen, 2012).

Les travaux de Amin (1976, p.12) s'inscrivent dans cette perspective. Il développe une « *Théorie de l'échange inégal* » qui rend intéressants les produits exportés par la périphérie

Dans la mesure où toutes choses égales par ailleurs (...) la rémunération du travail peut être inférieure à ce qu'elle est au centre. Et elle peut l'être dans la mesure où la société sera soumise par tous les moyens – économiques ou extraéconomiques – à cette nouvelle fonction : fournir de la main-d'œuvre bon marché au secteur exportateur » (Amin, 1976, p.12).

L'économie de la périphérie en manque d'articulation entre le secteur exportateur et le reste de l'économie est ainsi soumise à *«l'exigence principale de fournir une main-d'œuvre bon marché au secteur exportateur»* (Amin, 1976a, p. 13).

En définitive, l'informalité est intimement reliée à la mondialisation de l'économie. Il convient de présenter ce lien.

II.2- Lien entre mondialisation et informalité

Déjà en 1970, Samir Amin affirmait à juste titre que *« Toutes les sociétés contemporaines sont intégrées dans le système mondial. Aucune formation socio-économique concrète contemporaine ne peut être saisie en dehors de ce système »* (Amin, 1988, p. 11).

En effet, des études ont démontré que la mondialisation exerce la pression accrue sur le marché du travail des pays en développement dans le sens de plus de flexibilisation (Bodian, 2013). Bien plus, *« l'ouverture du commerce a participé à l'augmentation de l'informalité dans certains pays alors qu'il l'a réduite dans d'autres »* (Bacchetta et al., 2009, p. 278). On peut dès lors soutenir avec les structuralistes que l'essor des emplois informels dans le secteur formel des pays du Sud est fondamentalement relié au développement capitaliste. Avec l'état actuel de l'organisation mondiale de la production, les facteurs de chocs extérieurs induits par la mondialisation et particulièrement les chaînes de production mondiale, les pays en développement *« risquent d'entrer dans un cercle vicieux d'informalisation et de vulnérabilité croissante »* (Bacchetta et al., 2009, p. 278). L'économie informelle actuelle est intégralement liée à l'économie formelle et contribue à l'économie en général (Chen, 2012).

La concurrence mondiale a orienté les entreprises du secteur formel vers l'embauche de travailleurs dans le cadre d'accords informels ou à externaliser la production de biens et services vers d'autres entreprises et pays (Chen, 2012). L'économie informelle est nécessaire pour soutenir la concurrence sur les marchés internationaux (Bacchetta et al., 2009). C'est pour cette raison que même le droit du travail au départ essentiellement protecteur du travailleur va subir les influences néolibérales pour s'ajuster à la spécialisation flexible. Cela est encore plus vrai en Afrique où l'institutionnalisation de la relation d'emploi n'a couvert qu'une infime partie de la main d'œuvre. L'histoire des relations d'emploi et des politiques publiques révèle un alignement

du cadre formel de production sur les modèles des puissances colonisatrices alors que les réalités économiques des deux contextes ne sont pas les mêmes.

Les régimes d'accumulation dans les pays colonisés d'Afrique diffèrent de ceux des pays développés. L'accumulation du système capitaliste à l'échelle mondiale ne conduit pas au développement dans la plupart des périphéries (en particulier en Afrique), et encore moins à donner à leurs citoyens des niveaux de vie équivalents à ceux des pays capitalistes du centre. Historiquement, non seulement la classe ouvrière des pays capitalistes centraux a été exploitée par la classe capitaliste, mais pire encore, les pays périphériques sont exploités par les pays capitalistes centraux à travers la mécanique structurelle de l'économie mondiale. L'extraction des ressources naturelles d'Afrique par le capital mondial démontre clairement cette exploitation. En effet, les minéraux sont destinés à l'exportation à l'état brut pour nourrir les industries de l'État capitaliste métropolitain alors qu'on assiste à l'appauvrissement des pays en Afrique. L'Afrique et la plupart des pays périphériques ont donc été pillés de leurs ressources par les pays capitalistes centraux grâce à des stratégies subtiles de néocolonialisme (Ayelazuno, 2011).

Par exemple, malgré l'afflux de capitaux miniers au Ghana à l'ère du néolibéralisme, et malgré les milliards de dollars d'or que les sociétés minières étrangères ont exploités à partir du Ghana, la contribution du secteur minier au PIB du Ghana est négligeable. Ainsi, alors que l'or représentait 40% des exportations du Ghana en 2008, avec une valeur de 2,2 milliards de dollars, le gouvernement ghanéen n'a reçu que 116 millions de dollars d'impôts et de redevances des sociétés minières soit moins de 4% des recettes fiscales totales du pays (Ayelazuno, 2011). On voit ainsi dans les investissements directs étrangers notamment le capital minier un moyen de pillage et non d'investissement dans les pays de la périphérie (Ayelazuno, 2011). On ne saurait s'attendre dans ces conditions à un changement de la structure des marchés du travail africain grâce à l'investissement tel qu'il est organisé actuellement.

C'est donc avec raison qu'Amin (1988) a soutenu la thèse de la (mal-) articulation des économies des pays africains avec l'économie mondiale capitaliste en démontrant que les effets de sous-développement de l'accumulation primitive sur l'Afrique se sont poursuivis dans le XXI^e siècle.

En effet, l'économie coloniale était généralement désarticulée, presque faite sur mesure, pour être exploitée par le capital colonial, liée aux circuits métropolitains du commerce et des capitaux. Les industries extractives comme l'exploitation minière ont prédominé. L'agriculture de plantation a coexisté avec la culture paysanne de subsistance. Les besoins de l'économie métropolitaine étaient mis en avant dans le choix de cultures des produits d'exportation (Shivji, 2008). Le but principal est le transfert de la valeur des économies précapitalistes vers les économies capitalistes grâce aux mécanismes d'accumulation primitive (Amin, 1988). Cette structure semble être maintenue même dans les sociétés post coloniales africaines.

La conceptualisation marxiste de l'accumulation primitive a mis en avant la création d'une condition sociale unique dans laquelle la majorité des personnes d'une société n'ont pas d'autres moyens de reproduction sociale et matérielle que la vente de leur force de travail à la classe possédante contre un salaire. L'analyse du contexte africain est plutôt en phase avec les thèses de Shivji (2008) et de Harvey (2017) selon lesquelles l'accumulation primitive n'est pas simplement historique, mais se poursuit en même temps que le développement du capitalisme dans la périphérie. Une proportion importante de travailleurs africains continue de garder des liens avec les moyens de subsistance traditionnels. Le processus d'accumulation par dépossession y est partiellement achevé pour permettre la rémunération des travailleurs en dessous du coût réel de reproduction de la force de travail. L'analyse marxiste permet de capter la manière dont les différents groupes sociaux en Afrique continuent de subir la violence de l'accumulation primitive. C'est avec raison que De Angelis (2004) a fait une distinction de «l'accumulation primitive historique» et de «l'accumulation primitive inhérente continue» pour démontrer théoriquement comment la logique capitaliste de l'accumulation a besoin de l'accumulation primitive non seulement comme un incident ponctuel, mais comme une dynamique qui anime son mode de production jusqu'à ce qu'il soit renversé et remplacé par un mode de production alternatif (De Angelis, 2004).

Une esquisse historique du contexte minier au Ghana illustre clairement que l'accumulation primitive s'est manifestée par l'exploitation du Ghana par le capital mondial depuis le commerce des esclaves au XVI^e siècle, le colonialisme classique du XIX^e siècle et se poursuit à l'ère du néolibéralisme sous la forme de ce que des auteurs nomment

« néocolonialisme » ou « nouvel impérialisme ». Alors que la collaboration de la classe capitaliste locale, des chefs et des intermédiaires de concession a été utilisée en période coloniale, l'accumulation primitive continue à l'ère du néolibéralisme se produit avec la complicité des élites politiques / étatiques et des chefs qui ont leurs intérêts matériels dans les activités des sociétés minières étrangères (Ayelazuno, 2011).

III- Le droit du travail au service de l’informalisation et de son extension

Précisons que le concept d’informalisation adopté dans le cadre de cette thèse suppose l’existence de relations formelles d’emploi et leur mutation vers des relations informelles. La caractéristique déterminante de l’emploi formel est que la rémunération, les heures de travail et les conditions de travail sont couvertes par les normes, codes nationaux et conventions collectives du travail. Dans la plupart des pays, l’emploi formel suppose un travail à plein temps. Le souci de maximisation de profits et de minimisation des risques oriente les employeurs vers une combinaison de formes de flexibilités qui participent à l’informalisation des emplois. En externalisant les emplois vers des intermédiaires de l’emploi, les employeurs rompent la relation d’emploi et obtiennent une flexibilité numérique externe. Cette flexibilité peut permettre la transformation des relations d’emploi en contrat commercial et conférer moins de protection aux travailleurs. La flexibilité interne peut être utilisée pour créer des horaires de travail qui ne sont pas régis par les lois sur les salaires et les horaires de travail (Eaton et al., 2017). Tout ceci participe à l’informalisation des emplois dans le monde.

Il faut reconnaître avec Eaton et al. (2017) que l’emploi informel est depuis longtemps la forme d’emploi prédominante dans le monde en développement. Cependant, la « relation de travail » a constitué historiquement le concept juridique central - autour duquel la législation du travail et les conventions collectives ont cherché à reconnaître et à protéger les droits des travailleurs aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Il représente « une notion universelle qui crée un lien entre une personne, appelée « employé » et une autre personne, appelée « employeur ». L’employé fournit du travail ou des services dans certaines conditions à l’employeur en contrepartie d’une rémunération » (Chen, 2012).

La relation permanente et la relation temporaire sont les deux principales formes d'emploi. En principe, l'emploi permanent est de droit commun et se traduit par un contrat à durée indéterminée et l'emploi temporaire est l'exception symbolisée par le contrat de travail à durée déterminée (Ndiaye & Samb, 1997, p. 112).

Alors que le législateur avait toujours cherché dans le passé à rapprocher l'emploi temporaire de l'emploi permanent qui garantit la stabilité, « aujourd'hui, *les rôles semblent être inversés. La tendance est à l'emploi temporaire* » (Ndiaye & Samb, 1997, p. 112). La flexibilité est désormais présentée comme « *la panacée pour réaliser les performances nécessaires à une plus grande compétitivité de l'économie* » (Ndiaye & Samb, 1997, p. 119). Ce qui suppose plus de souplesse et l'émergence d'un droit du travail plus libéral (Ndiaye & Samb, 1997).

Le concept de flexibilité s'est imposé dans tous les pays comme « *une manifestation directe de l'emprise d'un ordre juridique libéral ou néolibéral sur l'ordre public social* » (Ndiaye & Samb, 1997, p. 119). On peut la définir comme

l'aptitude d'un système juridique de relations professionnelles à adapter ses normes aux contingences économiques, d'ordre conjoncturel et structurel et aux particularismes professionnels et techniques de l'entreprise (Ndiaye & Samb, 1997, p. 119).

Il est même remarquable de constater qu'un compromis semble se dégager entre les partenaires sociaux et acteurs économiques sur la pertinence de la flexibilité (Ndiaye & Samb, 1997).

Ces changements découlent directement des mutations observées dans le commerce et la technologie, des politiques néolibérales et de la concurrence mondiale. La conséquence directe est qu'un nombre croissant de travailleurs de l'emploi formel sont poussés à l'emploi informel dans les pays développés et en développement (Eaton et al., 2017). Dans le cas africain en général, même si l'essentiel des relations d'emploi a toujours été informel, un petit noyau de relations formelles d'emploi a été constitué en période coloniale dans certains secteurs clés comme le gouvernement, le secteur bancaire, les mines et les grandes entreprises du secteur privé de façon générale. C'est autour de ce secteur, maintenu en période postcoloniale, que sont organisés les acteurs, les institutions et le système formel d'emploi. Les mêmes principes et standards d'emploi qui prévalaient en contexte occidental sont appliqués à ce petit noyau formel et ont toujours été considérés comme la norme officielle de l'emploi. Une partie de la hausse

récente de l'emploi informel est due à l'informalisation de ce secteur formalisé par la colonisation et les États postcoloniaux. C'est à juste titre que Mbembé (2020) a affirmé que la proportion des individus qui exercent le travail régulier et protégé en Afrique « *n'a cessé de baisser au point où l'on peut valablement esquisser l'hypothèse d'une dé-salarisation – en cours – de la force de travail africaine. Le travail irrégulier est en voie de généralisation* » (Mbembé, 2020, p. 129-130).

Les travaux de Otoo (2019) permettent de constater dans le cas du Ghana, par exemple, que l'informalité ne se limite plus désormais à un secteur distinct, mais qu'elle peut être trouvée dans toute sorte d'entreprises y compris même le secteur gouvernemental. Ainsi donc, il est devenu courant de parler d'informalisation des emplois dans des établissements formels et informels (Otoo, 2019). Les données de 2013 montrent que des proportions importantes de travailleurs des entreprises ou établissements considérés comme formels n'étaient pas couverts par la sécurité sociale. Dans le secteur public (fonction publique, organismes parapublics et autres organisations de la fonction publique) plus d'un quart (27,7 %) des travailleurs n'étaient pas inscrits à la sécurité sociale et environ 7 % de la main-d'œuvre du secteur public n'avaient pas de contrat de travail. En 2006, la proportion de travailleurs du secteur public non-inscrits à la sécurité sociale était de 38% et plus de la moitié des travailleurs du secteur privé formel (58,4%) n'étaient pas inscrits à la sécurité sociale. Dans le sous-secteur des finances et des assurances, près de quatre travailleurs sur dix (39,2 pour cent) n'étaient pas inscrits à la sécurité sociale. Il s'agit de travailleurs habillés formellement avec des costumes et des cravates dans des entreprises formelles, mais qui constituent une classe émergente de travailleurs informels de l'économie formelle (Otoo, 2019).

Ce mouvement d'informalisation des emplois est mondial et a commencé à partir de la fin des années 1970 et le début des années 1980, dans les entreprises formelles des pays développés. Il résulte de l'option pour une promotion des relations de travail flexibles. Dans ce cadre, de nombreuses entreprises de ces pays ont décidé de confier leur production à des travailleurs non protégés de pays en développement ou en transition, où les coûts de main-d'œuvre sont déjà bas et où il n'y a pas de risque réel d'augmentation des salaires due à une législation ou à une main-d'œuvre syndiquée (Chen, 2012). Pour être plus flexibles et spécialisées, pour être plus compétitives ou simplement pour réduire les coûts de main-d'œuvre, de nombreuses entreprises

formelles embauchent désormais des travailleurs dans le cadre de relations de travail informelles (Chen, 2012).

En Afrique, le début des années 1980 marque l'essor des discours sur la flexibilité du droit du travail dont la rigidité ne serait pas adaptée à l'organisation des entreprises de manière à répondre aux besoins de l'activité de production. Cette recherche de flexibilité propulsée par les institutions du Bretton Woods dans le cadre de politiques d'ajustement structurel va orienter les réformes du droit du travail et «*légitimer une certaine forme de précarité*» (Bodian, 2013, p. 291). On assiste notamment à «*la segmentation du marché du travail*» et au «*développement de l'informel*» (Bodian, 2013, p. 291). Dans beaucoup de législations africaines du travail, cette période a marqué l'introduction de «*nouvelles exceptions au régime juridique restrictif du contrat à durée déterminée*» et de «*nouvelles formes de contrats précaires comme les contrats de travail temporaire ou les contrats d'usage*» (Bodian, 2013, p. 295).

Cette situation s'illustre bien au Ghana par une tendance constante vers l'informalité, surtout après les années 80 (Otoo, 2019). Alors qu'en 1970, le secteur public employait 70 pour cent de la main-d'œuvre totale du secteur formel, l'emploi dans le secteur public est passé à 86 pour cent en 1980 et est resté supérieur à 80 pour cent tout au long des années 80. Les licenciements massifs de la fin des années 80 et du début des années 90 ont eu des effets négatifs sur les effectifs du secteur public et ont fortement réduit la part du secteur public dans l'emploi total. Ainsi, à la fin des années 90, la part du secteur public dans l'emploi formel total était tombée à environ 50 %. Sa part dans l'emploi total était également tombée à environ 6 %. La même dynamique a été observée dans le secteur privé formel qui a également perdu du terrain en termes de contribution à l'emploi total (Otoo, 2019). Le processus d'informalisation touche non seulement l'emploi ou une partie de l'emploi, mais aussi, des proportions importantes des activités des entreprises (Ingram et al., 2007).

Étant donné que les logiques des acteurs des relations d'emploi se sont essentiellement développées autour du cadre formalisé des relations d'emploi, les mutations de ce cadre vers l'informalisation doivent nécessairement impliquer des réactions et le développement de nouvelles logiques que cette thèse essaie d'appréhender. Étant donné que dans le secteur traditionnellement formel les employeurs choisissent désormais de conserver un petit effectif de

base de travailleurs réguliers et d'engager d'autres personnes de manière informelle pour éviter les charges sociales et les contributions de l'employeur à la sécurité sociale ou aux retraites (Chen, 2012), selon quelle logique les différents acteurs des relations d'emploi ouest-africains vont-ils réagir à cette dynamique de l'emploi? Pour bien répondre à cette question, il convient d'envisager un cadre théorique susceptible d'éclairer les stratégies privilégiées par les acteurs de l'emploi. C'est ce qui fera l'objet du chapitre suivant.

Chapitre 2 – Cadre théorique des logiques d’acteurs en contexte africain

Les cadres théoriques qui expliquent les effets de la mondialisation sur le travail et les formes d’expérimentation institutionnelle qui découlent de ce contexte sont généralement occidentalocentriques et ignorent les contextes des pays en développement. Ils se révèlent généralement moins adaptés et inefficaces pour traduire et expliquer la réalité des pratiques RI dans ces pays en général et particulièrement en Afrique. Les logiques d’acteurs face aux pratiques d’informalisation des emplois dans le secteur minier africain n’échappent pas à cette réalité.

Contrairement au paradigme de la modernisation qui postule que les relations industrielles telles que conçues en Occident peuvent être pertinentes dans le tiers monde, les tenants de la théorie du système monde à l’instar d’Amin, (1988) et d’Arrighi (1979) soutiennent que même avec l’industrialisation, les pays en développement ne vont pas reproduire les mêmes systèmes de relations industrielles que les pays du Nord (Woods, 2012, p. 260). Ce sont les relations extérieures d’échange établies par l’expansion commerciale des pays dominants qui ont façonné et déterminé les relations de production internes de ces pays (Kay, 2011). Il va sans dire que ces relations d’échange vont influencer le système national d’emploi et les logiques des acteurs institutionnels.

Aussi, les cadres théoriques de compréhension des relations d’emploi dans les pays développés ne sont pas pertinents pour le contexte ouest-africain. Il en est ainsi du cadre des variétés de capitalismes de Hall & Soskice (2002) qui est pertinent pour expliquer les logiques d’acteurs de relation d’emploi en contexte occidental alors qu’il ne l’est pas en Afrique de l’Ouest.

En effet, ces pays présentent certaines caractéristiques spécifiques liées aux facteurs externes, au processus historique d’institutionnalisation des relations professionnelles, à l’expérience de colonialisme et de la lutte pour l’indépendance qui ont façonné les trajectoires institutionnelles de leurs systèmes de relations professionnelles (Hayter & Lee, 2018). Même si ces paramètres ont été étudiés par les théoriciens de la dépendance ou du système monde en

général, ils n'ont pas été appliqués de façon systématique à la compréhension de logiques d'acteurs des relations industrielles, mais à l'économie politique en général.

L'apport majeur de cette étude est de contribuer à la compréhension des relations industrielles en Afrique par la mise en place d'une théorie qui aide à comprendre les RI dans les pays anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest. Elle utilise les ressources de l'histoire et de l'économie politique pour suggérer un modèle analytique des logiques d'acteurs face au processus d'informalisation des emplois dans les mines d'Afrique de l'Ouest. Aussi s'appuie-t-elle dans un premier temps sur les limites de l'application du cadre de variétés de capitalismes en contexte africain, pour suggérer un modèle basé sur une approche historicisée, les caractéristiques spécifiques des États en développement, la prise en compte des relations inter-États, les relations de classes et les contextes nationaux spécifiques. Elle s'inscrit en définitive dans une perspective d'institutionnalisme historique et d'économie politique qui est plus adéquate pour les études des relations et pratiques d'emploi qui sont davantage déterminées par l'histoire que par les choix rationnels des acteurs.

Ce chapitre présente les limites du cadre des variétés de capitalismes en contexte ouest-africain (I) et de quelques études en contexte africain (II). Il met en lumière les implications des ressources de l'histoire et de l'économie politique dans la compréhension des logiques d'acteurs en Afrique (III). Une emphase a été mise sur la place de l'informalisation dans le système de production africain (IV) avant la suggestion d'un modèle théorique adapté aux logiques d'acteurs en Afrique.

I- Les limites du cadre des variétés de capitalismes en contexte ouest-africain

L'approche institutionnaliste est fondée sur l'idée selon laquelle « *les institutions définissent des espaces d'action à l'intérieur desquels les acteurs peuvent se mouvoir. Elles influencent aussi bien les objectifs, les stratégies et la définition des intérêts que les relations de pouvoir qu'entretiennent les acteurs entre eux*» (Müller-Jentsch, 1998, p. 243). Une des variantes

majeures du courant institutionnaliste d'explication des relations industrielles est certainement l'approche des variétés de capitalismes développée par Hall & Soskice (2002).

Cette approche est utilisée pour expliquer non seulement le comportement d'une entreprise dans un contexte national donné (Wood, Dibben, & Ogden, 2014), mais aussi le contexte institutionnel qui détermine et oriente les logiques des acteurs au travail. Selon cette thèse, les arrangements institutionnels au niveau national jouent un rôle important dans la création de divergences entre les relations de travail dans différents pays ainsi que sur les pratiques de leurs entreprises (Hall & Soskice, 2002).

Cette approche est basée sur trois présomptions majeures qu'il convient de présenter avec leurs limites en contexte africain.

a- L'entreprise représentative et sa perspective relationnelle

Dans la théorie des variétés de capitalismes, l'entreprise est considérée comme un acteur déterminant dans l'explication de l'origine et des conséquences des différences de configuration des économies de marché. L'une des présomptions majeures au cœur de cette théorie est celle selon laquelle l'entreprise se trouve dans une perspective relationnelle et elle doit développer des relations pour résoudre des problèmes de coordination dans cinq domaines d'activités : *«les relations industrielles, la formation professionnelle et l'éducation, la gouvernance des entreprises, les relations interentreprises et les relations avec les salariés»* (Hall & Soskice, 2002, p. 53).

Les différentes institutions dans ces domaines ne sont pas isolées, mais plutôt interconnectées, produisant des complémentarités institutionnelles, où différentes institutions se renforcent et se complètent (Blyton et al., 2008). Par exemple, la stabilité de l'emploi peut être assurée par un système financier qui garantit l'accès au capital indépendamment de la profitabilité immédiate (Hall & Soskice, 2002). De ce point de vue, les institutions sont importantes, car elles apportent un soutien aux entreprises qui tentent de résoudre les problèmes de coordination (Blyton et al., 2008). Les politiques nationales peuvent être comparées à partir de la façon dont les entreprises résolvent les problèmes de coordination auxquels elles doivent faire face dans ces cinq sphères. Ainsi, *«la diversité du capitalisme tient à la différenciation des formes d'organisation des firmes selon les caractéristiques de l'espace national et de la constitution de son marché intérieur»* (Boyer, 2002, p. 141).

La question même de la représentativité des entreprises se pose dans les pays de la périphérie en général et de l'Afrique subsaharienne en particulier. Dans ces pays, les entreprises nationales représentatives qui dominent leur territoire sont difficiles à établir. En outre, les entreprises étrangères ne semblent pas structurer leurs comportements en fonction de leurs pays hôtes ou d'origine telle que théorisée dans les variétés de capitalismes. Ces pays étant dominés sur presque tous les plans, les entreprises vont plutôt fonctionner selon d'autres paramètres comme l'origine de leur capital par exemple. Lee (2017) a ainsi démontré dans une étude en Zambie que l'origine gouvernementale ou non du capital des entreprises chinoises importait davantage dans la structuration de leur comportement dans les mines Zambienne que le pays hôte ou d'origine.

Par ailleurs, les problèmes de coordination de l'entreprise avec l'État sont complètement ignorés dans les variétés de capitalisme. Or on constate dans les pays en développement que l'État joue un rôle important dans le système national de relations industrielles. Bien plus, l'État dans ces pays ne correspond pas nécessairement à l'idéal type wébérien de l'État et mérite d'être mieux compris pour une meilleure compréhension du système des relations industrielles. Aussi a-t-on besoin de mieux le théoriser pour comprendre ses logiques d'intervention dans les transformations de la relation d'emploi de même que celles des acteurs syndicaux et locaux dans le cadre des pratiques d'emploi en général.

Par ailleurs, l'impact des nations sur les fortunes d'autres nations à des moments historiques et les inégalités dans leurs relations les unes avec les autres sont négligés par les variétés de capitalisme (Wood et al., 2014). Ces paramètres ont une importance dans la compréhension des logiques institutionnelles des acteurs impliqués dans les relations d'emploi de ces pays.

En effet, la théorie de la dépendance, nous fait comprendre que les performances relativement médiocres de certains pays peuvent être étroitement liées à la prospérité relative d'autres (Kay, 2011). Cela est particulièrement pertinent pour les économies postcoloniales qui sont fortement dépendantes des anciennes puissances colonisatrices dans plusieurs domaines et dont l'organisation économique s'inscrit dans le prolongement de la politique coloniale d'exploitation. Il est alors pertinent de puiser dans l'histoire coloniale et la littérature sur le

système monde pour mieux éclairer les logiques des acteurs institutionnels des relations industrielles de ces pays et ceux d'Afrique de l'Ouest en particulier. Ceci peut permettre d'envisager des perspectives relationnelles plus adaptées aux réalités contextuelles des systèmes africains.

Une autre présomption des variétés de capitalisme est relative au lien entre le système national et les préférences des acteurs.

b- Lien entre le système national et les préférences des acteurs

Selon la théorie des variétés de capitalismes, le système national d'un pays façonne les préférences des acteurs dans un type de capitalisme donné.

En effet, le cadre soutient que les préférences des acteurs sont endogènes au cadre institutionnel (Allen, 2004). Ces préférences sont formées par des institutions à travers le processus de reproduction et de changement institutionnel. Lorsque des défis à l'ordre existant émergent, les acteurs cherchent des moyens de les traiter dans les limites de la logique institutionnelle dominante afin qu'ils puissent maintenir la valeur de leurs actifs existants. Cela crée les sentiers de dépendance (« *path dependencies* »). Une fois qu'un ensemble d'institutions est établi et que les acteurs y sont davantage investis, cela a un effet déterminant sur ce qui vient ensuite, sur le séquençage des processus sociaux (Morgan & Hauptmeier, 2014). Ces sentiers de dépendance limitent l'agentivité des acteurs.

L'application de cette présomption dans le contexte des pays en développement invite à s'intéresser à leur histoire avant, pendant et après la colonisation. Kohli (2004) s'inscrit d'ailleurs dans cette perspective lorsqu'il soutient que les institutions sont des modèles sociaux qui ne se fondent que dans le temps; et une fois gélifiées, elles résistent souvent au-delà des forces qui les ont créées. Ainsi donc, les institutions d'un État moderne dans les pays en développement ont souvent pour origine des actes de coercition imposés par des puissances extérieures et, une fois fondés, leurs schémas fondamentaux ont tout aussi bien dépassé les intentions et les intérêts des fondateurs. Les changements fondamentaux ont tendance à être rares, car de tels changements nécessitent une intervention politique décisive. D'éventuels changements fondamentaux ne peuvent être que le produit de trois types d'influences: le colonialisme, les mouvements nationalistes et la politique coercitive des forces armées nationales. Ainsi, dans la plupart des

États des pays en développement, une fois établies, les caractéristiques institutionnelles essentielles acquises sous le régime colonial se sont également révélées difficiles à modifier (Kohli, 2004). En somme, ce qui ressort comme évidence applicable à tous les pays dans les variétés de capitalismes, c'est l'idée de « *path-dependency* » selon laquelle l'histoire trace des sentiers qui façonnent les structures actuelles des sociétés. Ce cadre est toutefois inopérant dans les pays en développement parce qu'il ignore complètement leurs réalités, ne les intègre pas dans les idéaux types de capitalismes et néglige les inégalités dans les relations des États les uns avec les autres (colonisateurs et colonisés) (Wood et al., 2014).

En outre, le cadre se concentre sur le contexte national et néglige les effets des régulations transnationales sur le national (Morgan et Hauptmeier, 2014). Bien plus, les effets de la régulation étatique et des rapports de classe sur le système des RI sont ignorés. Or ces influences sont particulièrement pertinentes dans la compréhension des logiques d'acteurs en contextes de pays en développement. Ainsi, le cadre se prête mieux, sinon uniquement au contexte des pays développés. Il y a donc un besoin d'une approche adaptée au contexte des pays en développement et africains subsahariens en particulier. Ceci est d'autant plus pertinent que les études en contexte africain présentent des limites qu'il importe de présenter.

c- Idéaux types de capitalismes

Finalement, d'après le cadre des variétés de capitalisme, il existe deux grands modèles (types idéaux) de capitalisme : les économies de marché libérales (EML) mieux représentées par les États-Unis et les économies de marché coordonnées (EMC) mieux représentées par l'Allemagne (Thelen, 2012). Chaque type d'économie fonctionne sur une logique différente. Dans les EML, « *les entreprises coordonnent leurs activités en s'appuyant principalement sur des hiérarchies et des dispositifs concurrentiels dans le cadre des marchés* » (Hall & Soskice, 2002, p. 55) et dans les EMC, « *les entreprises comptent, dans une plus grande mesure, sur des relations hors marché pour coordonner leurs effectifs avec d'autres acteurs, et pour construire leurs compétences principales* » (Hall & Soskice, 2002, p. 53).

Pour Hall et Soskice (2002), chacun de ces types idéaux de capitalisme a des avantages comparatifs. (Blyton et al., 2008). Les entreprises dans un contexte national donné peuvent effectuer certains types d'activités qui leur permettent de produire certains types de biens, plus

efficacement que d'autres en raison du soutien institutionnel qu'elles reçoivent pour ces activités dans cette économie politique. Chaque forme de capitalisme crée des conditions différentes dans lesquelles les entreprises peuvent obtenir un avantage concurrentiel (Lakhani et al., 2013). Bien plus, ces conditions servent de cadre pour la compréhension des logiques d'acteurs dans chaque contexte national. Elles peuvent donc en théorie expliquer la manière dont les acteurs des relations industrielles traitent les questions d'informalisation découlant des nouvelles relations d'emplois.

Cependant, comme forme historique spécifique d'organisation économique dans laquelle la croissance se produit à travers un mode de production particulier, la production capitaliste génère de la plus-value sur la base de l'exploitation de la force de travail et implique l'accumulation systématique des profits. Ce processus est organisé socialement et politiquement à travers l'État, qui façonne la dynamique d'accumulation et par d'autres structures sociales qui définissent, par exemple, les conditions de travail par rapport au travail informel et domestique, ou la distinction entre public et privé. Les idéaux types tels que présentés ne supposent pas l'existence, à côté de l'accumulation capitaliste, des formes non capitalistes d'activité économique qui sont dominantes dans les pays africains. L'analyse du capitalisme nécessite une perspective qui considère les domaines d'activités non intégrées dans le système capitaliste des pays en développement. En effet, étant donné que le potentiel de toute économie dépend en grande partie de sa position dans l'économie mondiale, la forme d'insertion dans l'économie mondiale constitue un déterminant pour la dynamique de leurs économies politiques, et il faut donc en tenir compte dans l'analyse (Nölke et al., 2019).

Il est donc essentiel de nuancer l'application du concept de capitalisme aux États postcoloniaux africains. En effet, comme le décrit si bien Mbembe (2001) les rationalités et institutions qui prévalent dans des régimes africains postcoloniaux sont le produit de plusieurs cultures, héritages et traditions dont les traits se sont enchevêtrés au fil du temps, au point d'émerger quelque chose qui a l'air de « coutume » sans y être réductible, et qui participe « modernité » sans y être entièrement incluse (Mbembe, 2001).

En somme, le problème des idéaux types de capitalismes, théorisés par Hall & Soskice (2002), découle du fait que les réalités des pays en développement en général et africains en

particulier ne sont pas prises en compte. Il est ainsi difficile de classer ces pays dans l'un ou l'autre des idéaux types. En outre, les deux modèles sont trop restrictifs à des fins d'analyse et ne tiennent pas compte de la diversité des économies politiques nationales. Même si la littérature récente a tenté d'élargir l'analyse pour inclure d'autres modèles d'économie comme celles rencontrées en méditerranée ou en Europe de l'Est, l'opérationnalité de cette littérature aux pays en développement reste encore problématique. On note en effet de grandes variations des capacités institutionnelles de ces pays (Wood et al., 2014).

II- Les limites de quelques études sur les logiques d'acteurs en contexte africain

Le modèle des variétés de capitalisme a inspiré d'une certaine façon l'étude de Lee, (2017) sur les «*variétés de capital*» en contexte africain. En effet, dans une étude des pratiques de multinationales minières en Zambie, l'auteure soutient qu'en contexte africain, les différences de pratiques des entreprises s'expliquent essentiellement par l'origine de leurs capitaux. Ainsi, toutes les multinationales à capitaux privés, indépendamment de leur pays d'origine, vont avoir des pratiques similaires, mais différentes de celles à capitaux de l'État chinois en Afrique.

Cette approche est corroborée par Cooke (2014) qui soutient que le rôle crucial du gouvernement chinois dans l'internationalisation des entreprises chinoises d'une part et le rôle des multinationales Chinoises en tant qu'acteurs politiques dans la réalisation du programme de développement de l'État d'autre part ont de fortes implications sur les pratiques GRH des entreprises chinoises en Afrique.

On voit bien au regard des conclusions de ces études que le contexte institutionnel des pays africains n'est pas important dans l'implantation des pratiques d'entreprises. Autrement dit, l'influence des acteurs institutionnels étatiques, syndicaux et même communautaires africains ne semble pas être des paramètres importants selon les conclusions de Lee (2017) et Cooke (2014). Bien plus, ces conclusions confèrent le même cadre institutionnel à tous les États africains. Or, une analyse des théories de l'économie politique internationale nous permet de saisir des nuances dans le cadre institutionnel de ces pays. Ces différences de cadres institutionnels

fortement reliées à l'histoire coloniale différente nous orientent à envisager des logiques d'acteurs différents face à des pratiques d'informalisation des emplois du secteur formel minier.

Relativement à ces pratiques, une approche plus nuancée que celle de Cooke (2014) et Lee (2017) a été adoptée par Adanhounme dans deux études en contexte africain. D'abord, son analyse du transfert de pratiques de flexibilisation des emplois dans une multinationale au Ghana (Adanhounme, 2016) a souligné non seulement l'importance des arrangements institutionnels, mais aussi le rôle micro politique d'acteurs locaux. Ensuite, il a utilisé la théorie micropolitique institutionnelle basée sur les mécanismes de gouvernance institutionnelle et l'agentivité politique locale pour établir le lien entre le désencastrement des stratégies managériales de GRH et la confusion entre les contextes sociaux de l'entreprise en Afrique (Adanhounme, 2015).

Bien que la perspective d'Adanhounme soit bien contextualisée, les arrangements institutionnels et le rôle des acteurs locaux sont étudiés à un niveau plus micro. L'aspect macro a été quelque peu négligé, ce qui ne permet pas de mettre en place un modèle théorique susceptible de permettre des comparaisons entre modèles nationaux africains. Cette recherche essaie de combler ces insuffisances en s'appuyant sur quelques contributions de l'histoire et de l'économie politique.

III- Les ressources de l'histoire et de l'économie politique : implications pour la compréhension des logiques d'acteurs des relations d'emploi en contexte ouest-africain

Comprendre le rôle des héritages historiques dans le développement contemporain africain est important non seulement d'un point de vue intellectuel, mais il apporte des enseignements pour comprendre comment les héritages historiques influencent les opinions, attitudes, incitations et décisions des gens (Michalopoulos & Papaioannou, 2020). Ceci est d'autant plus vrai que la voie que suit le passage d'une société d'un champ historique à un autre «*dépend des rapports de classes, des mécanismes politiques, du fonctionnement organisationnel de la société considérée et des rapports de domination ou de dépendance avec d'autres sociétés*» (Touraine, 1974, p. 59). Aussi importe-t-il de se référer aux analyses des institutionnalistes historiques (1) et

des économistes politiques (2) pour comprendre les logiques des acteurs contemporains d'emploi en Afrique de l'Ouest.

III.1- Les ressources de l'institutionnalisme historique

Selon le paradigme néo-institutionnaliste, les institutions sont enracinées dans l'histoire et constituent la clé du développement économique. Pour comprendre les écarts de développement contemporains de l'Afrique, il est utile d'étudier son passé. L'étude des héritages coloniaux notamment *«la tentative d'expliquer les écarts de développement contemporains par des caractéristiques institutionnelles précoloniales»* (Cogneau & Dupraz, 2015, p. 105) constitue ainsi un domaine privilégié des économistes.

III.1.1- L'importance d'une perspective historicisée

Comprendre les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois du secteur formel minier en Afrique de l'Ouest invite à s'appuyer sur le cadre des institutionnalistes historiques bien expliqué par Immergut (1998). Il s'agit de reconnaître, dans la tradition sociologique de Durkheim et Max Weber, l'importance des structures organisationnelles dans la compréhension des faits sociaux. Pour Immergut (1998), la représentation des intérêts est façonnée par des acteurs collectifs et des institutions qui portent des traces de leur propre histoire. En conséquence, les exigences politiques et les politiques publiques ne sont pas façonnées par les exigences neutres et convergentes de la modernisation. Elles sont plutôt structurées par des interactions entre acteurs économiques, sociaux et politiques qui fonctionnent selon différentes logiques dans différents contextes

Citizens' preferences are not, as the pluralists thought, efficiently transmitted to political leaders via interest groups and political parties; instead, the representation of interests is shaped by collective actors and institutions that bear traces of their own history. Constitutions and political institutions, state structures, state interest group relations, and policy networks all structure the political process. Consequently, political demands and public policies are not shaped by the neutral and convergent exigencies of modernization. Rather, political economies—like political systems—are structured by dense interactions among economic, social, and political actors that work according to different logics in different contexts (Immergut, 1998, p.17).

Toutefois, les institutions ne déterminent pas le comportement, elles fournissent simplement un contexte d'action qui nous aide à comprendre pourquoi les acteurs optent pour les choix qu'ils font. En effet, confrontés aux mêmes obstacles institutionnels, les acteurs peuvent prendre des décisions créatives quant à la manière de procéder. Ainsi, les institutions ne façonnent pas les perceptions humaines à un point tel que les individus sont incapables de reconnaître des définitions opposées d'identité et d'intérêts, et ne forcent pas l'action humaine vers une piste unique (Immergut, 1998). Le contexte d'action est mieux cerné par le concept de « *path-dependency* » qu'il convient de présenter.

III.1.2- L'importance du *path-dependency* dans la compréhension des logiques d'acteurs

Pour Mahoney (2000), une conceptualisation large du *path-dependency* implique essentiellement l'argument selon lequel les événements passés influencent les événements futurs. L'auteur s'appuie notamment sur la définition de Sewell qui explique le *path dependency* comme « *what has happened at an earlier point in time will affect the possible outcomes of a sequence of events occurring at a later point in time* » (Mahoney, 2000, p.18).

La matérialisation de cette idée dans la cadre de cette étude intègre le fait que les structures organisationnelles mis en place dans le régime colonial des relations d'emploi ont façonné des trajectoires qui continuent par influencer les logiques des acteurs face aux pratiques contemporaines d'emploi.

Pour une bonne analyse du « *path-dependency* », Mahoney (2000) suggère de considérer deux types de séquences : la formation et la reproduction à long terme d'un modèle institutionnel donné et l'étude des séquences réactives. Pour cette étude, l'intérêt est davantage accordé à la formation et la reproduction à long terme d'un modèle institutionnel. Cette analyse considère qu'un schéma institutionnel, une fois adoptée, offre des avantages croissants avec son adoption continue. Avec le temps, il devient de plus en plus difficile de le transformer ou de sélectionner les options précédemment disponibles, même si ces options alternatives auraient été plus « efficaces ».

Aussi, dans le contexte des relations d'emploi, cette thèse analyse le processus de formation et de reproduction des institutions dans les pays africains.

L'analyse des époques avant, pendant et après la colonisation est à cet égard pertinente.

Relativement à la période précoloniale, les travaux de recherche ont montré que diverses formes d'États précapitalistes d'organisation de la production existaient en Afrique avant le contact avec l'Europe (Britwum & Dakhli, 2019). Le travail a fait l'objet d'une division sur la base des substrats identitaires et culturels locaux (Soussi & Bellemare, 2008). Au Maghreb par exemple, de vieilles et puissantes corporations professionnelles existaient avant la période coloniale (Soussi & Bellemare, 2008). L'analyse de la formation précapitaliste en Afrique de l'Ouest révèle «*une unité culturelle évidente, découlant d'une adaptation similaire aux mêmes conditions matérielles d'existence*» (Diop, 1974, p. 17). Des institutions traditionnelles ont joué un rôle prépondérant dans l'organisation de la production. Par exemple, les études ont présenté le royaume de Dahomey en Afrique de l'Ouest comme une société dans laquelle «*l'économie était encastrée (embedded) dans le reste du social*» (Nubukpo, 2019, p. 39). L'analyse du commerce des esclaves au XVIIIe siècle a révélé une «*organisation sociale duale, avec d'un côté l'activité vivrière traditionnelle fondée sur l'autosubsistance communautaire, et de l'autre le commerce des esclaves*» (Nubukpo, 2019, p. 40). Avec cette organisation, la masse paysanne avait un mode d'échange basé sur des transactions sur les marchés locaux alors que le commerce de la traite, déconnecté complètement de ces transactions reposait entre les mains des rois, seuls propriétaires et marchands d'esclaves. Ainsi, le «*grand commerce ne faisait que traverser le pays sans le pénétrer*» (Nubukpo, 2019, p. 40). Cette forme d'organisation a été d'une certaine façon reproduite par le colonisateur qui n'a pas fait en sorte d'assurer une intégration totale des colonies au système capitaliste.

La période coloniale est fortement liée à l'histoire du travail salarié en Afrique. La nature et la logique des institutions dédiées aux relations d'emploi ont été fortement liées au type de colonies adopté. Ainsi, l'analyse des relations d'emploi implique de considérer les colonies de peuplement ou de non-peuplement. En effet, les colonies à forte densité de peuplement européen se distinguent en matière de formation des métiers et corporations. Par exemple dans les sociétés du Maghreb, l'occupation française a détruit les assises des vieilles et puissantes corporations professionnelles des sociétés en Algérie qui était une colonie de peuplement alors que le Maroc, qui n'est pas une colonie de peuplement y échappe (Soussi & Bellemare, 2008). Ainsi, au Maroc,

Le relais entre ces organisations de métiers et les futures corporations professionnelles de l'occupation coloniale ne se concrétisera pas, ces dernières étant exclusivement formées par les « petits colons » européens (...). Le développement des corporations indigènes emprunte dès lors un cheminement parallèle, mais distinct (Soussi & Bellemare, 2008, p. 90).

Dans les sociétés ouest-africaines, la place des chefferies traditionnelles, institutions précoloniales dans les relations d'emploi en périodes coloniales et leurs rôles dans les sociétés modernes constitue également un point d'intérêt de l'analyse.

L'analyse de la formation du modèle institutionnel des relations d'emploi implique de considérer la manière dont le travail africain a été façonné par le colonialisme. Il est intéressant de prendre en compte l'intégration partielle et inégale des sociétés africaines aux circuits d'échange et de production capitalistes.

Par ailleurs, il importe de prendre en compte l'idée de Mahoney (2000) selon laquelle toutes les analyses de dépendances de sentier (*path-dependency*) doivent avoir au minimum trois caractéristiques : l'importance des premières parties d'une séquence, la prise en compte du déterminisme comme résultantes d'événements historiques contingents et la distinction entre un processus de création et de reproduction d'une institution.

En effet, les premières parties d'une séquence importent beaucoup plus que les suivantes, et un événement qui se produit « trop tard » peut n'avoir aucun effet, bien que cela aurait pu avoir de grandes conséquences. On peut donc dire que l'ordre des événements fait la différence et « *when things happen within a sequence affects how they happen* » (Mahoney, 2000, p.511). C'est pour cela que, l'analyse des premières institutions et des formes d'expression des acteurs et des formes d'organisation du travail dans les systèmes coloniaux est fondamentale dans cette étude. Une fois que ces événements historiques contingents ont eu lieu, les séquences de dépendances de sentier sont marquées par des modèles de causalité relativement déterministes ou une « inertie ». L'inertie implique des mécanismes qui reproduisent un modèle institutionnel particulier dans le temps. Cette thèse s'appuie sur l'analyse autorenforçante de la formation à long terme des modèles institutionnels des régimes coloniaux francophone et anglophone dans les pays de l'Afrique de l'Ouest. L'illustration en est faite avec l'étude des rapports de travail en

Afrique francophone et anglophone qui fait voir «une prégnance des rapports coloniaux à l'intérieur des codes du travail entre autres» (Bellemare & Briand, 2015, p.28).

Par ailleurs il importe de distinguer le processus de création de celui de la reproduction des institutions.

- **Différence Processus de création et de reproduction d'une institution dans le path dependency**

Les institutions sont analysées selon deux types de causes dans le modèle d'explication historiciste du *path-dependency*.

Le premier concerne les circonstances particulières qui ont provoqué la création d'une tradition (l'institution) et le second est le processus général par lequel les modèles sociaux (les modèles institutionnels) se reproduisent. Ainsi, les processus responsables de la genèse d'une institution sont différents de ceux responsables de la reproduction de l'institution (Mahoney, 2000). Les processus de reproduction trouvent des explications dans plusieurs perspectives théoriques résumées par Mahoney (2010) dans le tableau suivant.

Tableau 3: Typologie de reproduction institutionnelle dans le path-dependency

	Explication utilitariste	Explication fonctionnaliste	Explication basée sur le pouvoir	Explication basée sur la légitimation
Mécanisme de reproduction	L'institution est reproduite à travers l'évaluation rationnelle coûts-avantages des acteurs	L'institution est reproduite, car elle remplit une fonction pour un système global	L'institution est reproduite, car elle est soutenue par un groupe d'acteurs d'élite	L'institution est reproduite parce que les acteurs le pensent moralement juste ou appropriée
Caractéristiques potentielles des institutions	L'institution peut être moins efficace que les alternatives précédemment disponibles	L'institution peut être moins fonctionnelle que les alternatives précédemment disponibles	L'institution peut habiliter un groupe d'élite qui était auparavant subordonné	L'institution peut être moins compatible avec les valeurs des acteurs que les alternatives précédemment disponibles
Mécanisme de changement	Pression concurrentielle accrue; processus d'apprentissage	Choc exogène qui transforme les besoins du système	Affaiblissement des élites et renforcement des groupes subordonnés	Changements dans les valeurs ou les croyances subjectives des acteurs

Source : traduction de Mahoney (2000, p.517).

À l'analyse, les modèles explicatifs fonctionnaliste et basé sur le pouvoir sont plus pertinents comme cadres explicatifs de cette thèse. En effet, les institutions de relations d'emplois sont nées en contexte colonial pour répondre aux exigences des systèmes d'organisation économique coloniale. Leur reproduction est l'œuvre d'élites qui maintiennent l'organisation des sociétés sur les modèles coloniaux.

L'État postcolonial en Afrique présente dès lors des particularités qu'il convient de considérer dans l'analyse des logiques de relations d'emplois.

III.1.2- Les particularités de l'État dans la périphérie

L'État ne présente pas les mêmes caractéristiques historiques et institutionnelles au Sud et au Nord. Les aspects clés sur lesquels il se distingue sont l'autonomie, la forme et la nature des relations qu'il entretient avec d'autres États et organisations. Ces caractéristiques pèsent dans la compréhension de la forme et des logiques de relations établies dans le cadre de la gestion de l'emploi.

III.1.2.1. L'autonomie de l'État

Le concept d'autonomie de l'État au sens Wébérien implique un isolement entre acteurs privés et bureaucratie étatique. La logique de cet isolement est que, les liens entre les "exécutants" locaux au sein de l'appareil d'État et les "hommes forts" en dehors de celui-ci nuisent à la capacité de l'État de mener à bien ses projets de développement. La bureaucratie cohérente et cohésive doit donc avoir un certain degré d'autonomie vis-à-vis de la société (Evans, 2012).

Ainsi, dans un État autonome, les organisations étatiques peuvent simuler et poursuivre des objectifs qui ne reflètent pas simplement les demandes ou les intérêts des groupes sociaux, des classes ou de la société. Les capacités des États à mettre en œuvre des objectifs officiels face à l'opposition réelle ou potentielle de groupes sociaux puissants ou face à des circonstances socio-économiques sont mises en avant dans l'étude de l'autonomie de l'État (Skocpol et al., 1985). L'État autonome est un acteur qui possède une marge de manœuvre par rapport aux forces économiques et sociales. Il joue un rôle primordial dans la formulation des politiques sociales et peut de ce fait structurer les stratégies et décisions des acteurs sociaux (Béland, 2002).

Dans le contexte des États en développement, Evans (2012) postule à juste titre que leur efficacité différentielle en tant qu'agents de transformation peut être reliée à des différences dans leurs structures internes et leurs liens externes. Les États les plus efficaces se caractérisent par une autonomie intégrée, qui associe une organisation interne bureaucratique bien développée à des liens étroits entre le secteur public et le secteur privé (Evans, 1989). L'analyse des impacts des structures de bureaucratie et des relations État société est utile pour comprendre

les changements ultérieurs de la société. Elle permet d'examiner la covariation de la structure de l'État, des relations État société et des résultats de développement (Evans, 2012).

Dans le contexte de ce travail, l'autonomie s'apprécie essentiellement par les influences extérieures sur les États africains. En effet, les agences extérieures et les anciens États coloniaux peuvent agir à travers l'élite locale dans la mise en œuvre et l'implantation de politiques qui leur sont favorables. L'affirmation de Fanon (2002, p. 167) selon laquelle «*l'ancienne métropole pratique le gouvernement indirect, à la fois par les bourgeois qu'elle nourrit et par une armée nationale encadrée par ses experts et qui fixe le peuple, l'immobilise et le terrorise*» demeure valable dans une grande mesure en Afrique. Sous un autre registre, le concept de «*dénationalisation*» utilisé par Bellemare & Briand (2015) pour décrire l'action de la Banque mondiale (BM) et du Fonds Monétaires international (FMI) qui procèdent par «*a) la soumission du politique (les autorités), du territoire et des droits aux projets globaux des multinationales et des élites financières internationales et, par b) la privatisation de fonctions et entreprises de l'État*» (Bellemare & Briand, 2015, 43) confirme le poids de ces influences extérieures sur l'État en développement. Elle corrobore d'ailleurs la thèse des théories du système monde qui soulignent la nature des relations extérieures d'échange entre pays du centre et de la périphérie comme paramètre structurant du développement de ces pays périphériques.

III.1.2.2. Nature des relations et types d'États

Pour Evans (2012), toute économie politique institutionnelle comparée de l'État doit offrir une vision claire de la structure interne de l'État et de la nature des relations État société. Ceci permet d'identifier les différences dans la manière dont les États sont organisés, puis de relier ces différences à des variations dans les résultats de développement.

D'autres auteurs à l'instar de Mahoney (2010) et Kohli (2004) ont esquissé des théories pour établir des liens entre le type de colonialisme et le développement des États postcoloniaux. Bien plus, Kohli (2004) a identifié trois modèles historiques d'organisation et d'utilisation de l'autorité de l'État dans les pays en développement : les États néopatrimoniaux, cohésifs-capitalistes et fragmentés à classes multiples.

Les États capitalistes cohésifs se caractérisent par une bureaucratie compétente, une politique cohérente, des structures d'autorité centralisées qui pénètrent souvent profondément dans la société. Ils ont une alliance étroite avec des groupes de producteurs ou capitalistes et un contrôle strict sur le travail.

Les États néopatrimoniaux font référence à des États déformés avec des structures d'autorité faiblement centralisées et à peine légitimes, des leaders personnalistes non soumis à des normes ou à des institutions et des bureaucraties de mauvaise qualité. Dans ces États, les titulaires de charge publique ont tendance à considérer les ressources publiques comme leur patrimoine personnel. Les objectifs publics et la capacité de s'acquitter de tâches spécifiques dans les contextes de ces États sont constamment sapés par des intérêts personnels et de groupes restreints.

Enfin, dans les États fragmentés à plusieurs classes, une arène publique est suffisamment établie pour que les dirigeants soient tenus responsables des politiques et performances publiques. Cependant, l'autorité publique de ces États est plus fragmentée et repose sur une alliance de classe plus large. Ainsi, ces États ne sont pas en mesure de définir leurs objectifs ou de les poursuivre aussi efficacement que des états capitalistes cohésifs. Généralement, les dirigeants de ces États poursuivent plusieurs objectifs simultanément, car ils cherchent à satisfaire plusieurs groupes constitutifs.

L'auteur souligne que ces idéaux types d'États ne se retrouvent sous une forme pure dans aucun pays. Les pays présentent une tendance dominante dans des périodes spécifiques. La typologie établie par Hall & Soskice (2002) dans le contexte des pays développés présente par contre une constance dans le temps des économies à tendance libérale et coordonnée.

Ainsi, l'intérêt de la typologie de Kohli réside dans la prise en compte du fait que l'analyse des pays en développement invite à questionner le type d'État dominant à différents moments historiques. Cette analyse permet de faire le lien entre nature de relations d'emplois et logiques d'acteurs qui peuvent tout à fait varier suivant la tendance dominante d'État type à des moments historiques donnés.

Mais au-delà des aspects institutionnels, l'agentivité des acteurs et des contextes spécifiques ne doivent pas être négligés.

III.1.3- Prise en compte des acteurs et des contextes

La perspective wébérienne de l'institutionnalisme historique considère que la rationalité instrumentale *«is the product of particular historical developments and that it must be constructed and supported by particular sets of institutions and beliefs»* (Immergut, 1998, p.18). Selon cette perspective, les constructions mentales, les institutions économiques et sociales et la politique interagissent pour orienter le développement économique par des voies différentes.

Dans ces conditions, les contingences de l'histoire importent beaucoup. En effet, les développements contingents dépassent la logique et ne peuvent être appréhendés que par l'analyse historique qui permet de regarder le passé comme une source d'alternative pour l'avenir. En matière de travail, la théorie institutionnaliste a montré comment le travail et les relations d'emploi sont façonnés par les contextes nationaux (Kristensen & Morgan, 2012), produits d'une histoire marquée par des choix d'acteurs. Ces choix faits par les acteurs à des moments historiques sont le résultat de décisions créatives non prédéterminé par les institutions, mais expliqué simplement par des contextes d'action offerts par ces institutions (Immergut, 1998). C'est pour cela que les néo-institutionnalistes font une place importante non seulement aux règles, mais aussi aux acteurs dans leurs prémices théoriques pour la compréhension des relations d'emploi (Godard, 2004).

Aussi, la compréhension des logiques d'acteurs face aux pratiques d'emploi en contexte ouest-africain suppose l'analyse des particularités de ces acteurs.

En effet, trois acteurs sont généralement évoqués dans l'analyse des systèmes RI : travailleurs, employeurs et pouvoirs publics. Non seulement les mêmes acteurs ne présentent pas les mêmes caractéristiques dans les contextes des pays développés et en développement, mais aussi, d'autres acteurs importants, considérés comme externes en contexte développé, jouent un rôle d'acteurs internes dans les systèmes des pays en développement. C'est avec raison que Bellemare & Briand (2015) ont emprunté le concept de «dénationalisation» de Sassen (2007) pour considérer le FMI et la Banque Mondiale non comme des acteurs du contexte économique éloigné comme le ferait une analyse systémique, mais comme des acteurs principaux des rapports

de travail au Gabon. Ce qui permet d'ailleurs de constater qu'une même organisation peut être l'actrice principale d'un système donné, mais ne constituer «*qu'un élément éloigné du contexte économique*» (Bellemare & Briand, 2015, p.30) d'un autre système au même moment. Le contraste est plus frappant entre pays développés et pays en développement. Les exemples du Gabon et du Canada ont permis à Bellemare & Briand (2000) d'en faire une bonne illustration.

Dans le même prolongement que ces auteurs, l'approche adoptée dans le cadre de cette étude s'écarte de la structure dunlopienne de système national qui considérerait en contexte africain la BM et le FMI comme des éléments de contexte qui influencent le comportement des acteurs. En effet, du fait que ces acteurs ont une action strictement directe sur les systèmes nationaux des pays africains, ils sont clairement considérés comme des acteurs des systèmes de relation industrielle.

De ce fait, contrairement à l'approche classique qui considère l'État, le patronat et les syndicats comme les trois acteurs du système national de RT, l'étude considère aussi la BM, le FMI et même l'OIT dans le contexte des pays africains puisque ces institutions s'insèrent dans le système de relations industrielles des pays «*avec un programme politique précis : celui d'une nouvelle réglementation du travail selon une politique dite «néolibérale»*» (Bellemare & Briand, 2015, p.32). Bien plus, ils prennent part à des actions concrètes «*en désignant nommément que telle ou telle entreprise devra être privatisée, que tels groupes de salariés devront être licenciés, etc.* ». (Bellemare & Briand, 2015, p.34).

Par ailleurs, certaines caractéristiques spécifiques des acteurs traditionnellement sont prises en considération pour permettre une bonne analyse des logiques d'acteurs en contexte ouest-africain.

Pour ce qui est des logiques face aux pratiques d'informalisation des emplois, les dynamiques à l'œuvre chez les acteurs sont de deux ordres : le «*top down*» et le «*Bottom up*» (Phillips, 2011).

La dynamique «*top-down*» met en évidence la manière dont le capital crée, s'approprie et exploite l'informalité (du travail, de l'emploi ou du statut de travailleur) dans le processus de subordination. Elle s'intéresse au processus d'informalisation conduit «d'en haut» - par le capital, les entreprises, les employeurs et les États (Phillips, 2011). Il s'agit d'une dynamique

«ascendante» de l'informalité qui incorpore défavorablement un grand nombre de travailleurs dans les chaînes mondiales de production. Cette «incorporation défavorable génère et perpétue des formes de pauvreté, de marginalisation et de vulnérabilité (Phillips, 2011).

La dynamique «*bottom-up*» se rapporte aux stratégies des travailleurs, des communautés et les formes de pauvreté et de vulnérabilité qui pèsent sur ces stratégies (Phillips, 2011). En effet, ces acteurs du bas ne sont pas neutres. Ils jouent un rôle micro politique dans la co-construction des modalités des pratiques d'informalisation des emplois. La réussite ou l'échec du processus d'informalisation est le résultat d'une négociation sociale «*qui n'est pas uniquement fonction de finalités économiques, mais aussi de ressources de pouvoir des acteurs et de leurs intérêts*» (Adanhounme, 2016, p.277).

III.1.3.1- Les acteurs de la dynamique top-down

Les principaux acteurs de cette dynamique sont les acteurs des politiques néolibérales notamment le capital (patronat en général et entreprises multinationales en particulier), les institutions financières internationales et les États (Phillips, 2011).

- Les employeurs

Les employeurs et particulièrement, les entreprises multinationales sont les plus grands acteurs et bénéficiaires des pratiques d'informalisation des emplois. Ils sont aidés par les agences de placement qui sont des acteurs actifs du processus. Des études ont d'ailleurs démontré que les multinationales peuvent constituer des vecteurs de l'informalisation des emplois dans les pays en développement. Il a été ainsi révélé qu'en Afrique, les pratiques d'externalisation et de sous-traitance étaient à l'origine des bas salaires et des mauvaises conditions de travail. Ces pratiques privent les travailleurs du bénéfice des conventions collectives, et posent des problèmes d'insécurité d'emploi (contrats à durée déterminée, précarisation, externalisation, emplois occasionnels, courtage en main d'œuvre, délocalisations, absence de contrats et licenciements abusifs) (Pyke, 2017). Bien plus, les petites et moyennes entreprises qui opèrent en grand nombre dans le secteur informel sont en réalité intégrées dans les chaînes de valeur des multinationales (Pyke, 2017).

Cette étude intègre la réalité du monde patronal qui n'est pas homogène en contexte africain. Trois catégories d'entreprises se distinguent : *«les entreprises multinationales, les entreprises du secteur public et les petites entreprises nationales qui n'éprouvent parfois pas le besoin de faire partie d'une organisation d'employeurs»* (Caire, 1988, p.233). On assiste ainsi à une fragmentation des systèmes de relations professionnelles avec

d'une part des entreprises nationales façonnées par l'histoire des relations professionnelles propres aux pays avec tout ce que cela implique de savoir-faire pratique comme de références culturelles, mais on a d'autre part des entreprises multinationales qui peuvent certes proclamer la séparation de leur gestion sociale qui se situerait au seul niveau du pays hôte, mais la réalité est que le système de relations professionnelles du pays d'accueil n'est pas adopté, mais simplement adapté à des normes qui, si elles se situent à l'échelle internationale, ont cependant comme référence essentielle celle du pays d'origine (Caire, 1988, p.238).

En conséquence, l'analyse considère le caractère désarticulé des pays en développement avec une industrialisation induite de l'extérieur. Les « élites de l'industrialisation » sont étudiées non comme une catégorie unitaire comme on l'aurait fait dans les pays développés, mais comme une entité hétérogène avec la *«possibilité de conflits entre pouvoirs internes et pouvoirs externes et plus particulièrement entre États nationaux et firmes multinationales»* (Caire, 1988, p.240-41). L'idée de cohérence et de compatibilité des systèmes de relations industrielles avec la société globale présente dans les variétés de capitalisme n'est pas évidente en contexte africain du moment où on observe beaucoup d'emprunts extérieurs dans le système (Caire, 1988). La prise en compte de cette spécificité permet de comprendre les conflits ou les participations actives selon que les acteurs s'impliquent (façonnent) ou subissent les règles. Notons toutefois que le cas particulier des entreprises multinationales est au centre de l'analyse de cette thèse.

- **L'acteur gouvernemental**

Au-delà des caractéristiques spécifiques de l'État des pays en développement présenté précédemment, ce dernier fait souvent face à la faiblesse de moyens humains ou matériels dans ses rôles de développement de l'emploi et de garantie du respect de la réglementation du travail.

Les politiques publiques et services de contrôle sont souvent limités aux salariés du secteur formel qui ne représentent dans la réalité qu'une faible proportion de la population active (Caire, 1988, p.233).

Les stratégies générales de l'intervention de l'État déterminent les différentes formes que les lois du travail et de l'emploi prennent. Ces différences peuvent être attribuées aux manières dont les systèmes de *Common Law* et de droit civil ont vu le rôle de l'entreprise dès la révolution industrielle, mais aussi dans la façon dont des règles spécifiques ont été implantées dans les colonies africaines. Les différences dans les «cultures juridiques» persistent encore aujourd'hui (La Porta et al., 2008).

Les données historiques suggèrent que les pays de droit civil sont plus susceptibles de résoudre les problèmes sociaux par le biais de la responsabilité et des mandats du gouvernement, tandis que les pays de Common Law sont plus susceptibles de le faire par le biais de contrats privés et de règlement de litiges (La Porta et al., 2008). Toutefois, d'autres paramètres vont aussi déterminer la posture de l'acteur gouvernemental. Il s'agit de son autonomie et des influences extérieures qu'il subit.

III.13.2- LES ACTEURS DE LA DYNAMIQUE « BOTTOM-UP »

Pour rappel, l'informalisation est le résultat de l'interaction entre différents acteurs directs des systèmes d'emploi. Les acteurs du bas (syndicats, communauté...) ne sont pas passifs dans ce processus. Aussi importe-t-il de les considérer.

- L'acteur syndical

Il est fondamental de prendre en compte le fait que la partition est plus accentuée entre travailleurs opérant dans le secteur informel et ceux du secteur moderne que dans les pays développés. Cette particularité du marché du travail a des incidences sur la faiblesse numérique de l'acteur syndical essentiellement basé sur les travailleurs formels, son champ d'action, son orientation (sociale ou industrielle) de même que sa légitimité dans le positionnement sur les questions sociales.

Les organisations syndicales constituent des acteurs qui ne sont pas neutres dans le processus d'informalisation des emplois du secteur minier formel en Afrique de l'Ouest. L'action syndicale peut être menée au niveau de la fédération ou de la confédération pour agir sur les lois au niveau national ou encore au niveau des entreprises (syndicats de base) pour influencer directement les pratiques en entreprises. Contrairement à l'histoire du syndicalisme en Occident, le syndicalisme africain subsaharien n'a pas évolué «*de pair avec l'industrialisation : il la précède*» (Fall, 2006, 49).

En effet, alors que le recrutement par le travail forcé s'est essentiellement produit du début de la période coloniale aux années 1940 dans les colonies africaines subsahariennes (Ash, 2006), la seule forme significative de réponse africaine au travail forcé était la désertion. Il s'agit d'une forme de rébellion spontanée impliquant parfois des individus et parfois des groupes. Les formes de résistance développées ensuite étaient le sabotage, le refus de travailler et les chansons pour dénoncer les pratiques de la police, des chefs et fonctionnaires africains. Les arrêts organisés de travail étaient plutôt rares. La fin des années 1930 marque la généralisation de la résistance au travail forcé pour protester contre la qualité de la nourriture, les conditions de travail, le non-versement des salaires promis et la brutalité des superviseurs. L'occupation des chantiers et des sièges d'entreprises ont commencé par apparaître entre 1937 et 1945 (Fall & Roberts, 2019). Il importe de souligner que la résistance au travail forcé colonial était essentiellement passive et peut s'expliquer par le contexte colonial peu remis en cause, les caractéristiques de la main-d'œuvre essentiellement migrante, instable et soumise à la répression du code de l'indigénat dans les colonies françaises (Fall, 1993, p.4).

Un véritable développement de la conscience collective manifestée sous forme de luttes organisées contre les employeurs sur les lieux de travail interviendra seulement entre 1937 et 1945 (Fall, 1993, p.4). La situation consécutive à la Deuxième Guerre mondiale va ensuite s'avérer propice à la mise en œuvre de réformes favorables au développement du mouvement syndical. Des séries de lois ont été votées pour supprimer le régime d'inégalités et de discriminations qui caractérisaient les rapports entre les colonies et leur métropole (Fall, 1993). Dans les colonies françaises par exemple,

Les décrets des 22 décembre 1945 et 20 février 1946 abolirent le système des pénalités administratives dit de "l'indigénat". La loi n-46-645 du 11 avril 1946,

rapportée par le député Félix Houphouët-Boigny, supprima le travail forcé en stipulant la liberté du travail et l'interdiction de toute contrainte directe ou indirecte aux fins d'embauche ou de maintien sur les lieux de travail d'un individu non consentant» (Fall, 1993, p.4-5).

Le salariat était déjà en place au moment de la suppression juridique du travail forcé dans les colonies africaines.

«La généralisation accélérée du travail libre imprime une nouvelle allure à la question sociale, de plus en plus marquée par les luttes syndicales en vue d'un progrès dans la législation sociale que le vote du Code du travail d'outre-mer est venu sanctionner le 15 décembre 1952» (Fall, 1993, p.5).

Dans les colonies francophones de l'Afrique de l'Ouest, les premiers syndicats sont apparus en 1937 «*sous la forme de filiales des centrales métropolitaines et ils suivront leurs directives jusqu'après la Seconde Guerre mondiale*» (BOVY, 1963, p. 123). Dans les pays de l'Afrique occidentale anglaise, on a assisté à une apparition plus précoce des syndicats (1897 au Ghana et au Nigéria) du fait «*d'une plus grande ancienneté de l'influence occidentale et à une tolérance plus marquée de la loi coloniale*» (Fonteneau et al., 2004, p. 17).

Il importe de souligner que le syndicalisme africain subsaharien est «*fortement ancré dans le système social*» (Fonteneau et al., 2004, p. 3). L'acteur syndical réagit «*aux situations concrètes d'injustice et d'inégalité vécues au travail*» (Fonteneau et al., 2004, p. 7). Ces réactions s'inscrivent dans des logiques institutionnelles, mais aussi dans la vision politique des leaders.

- **Les chefferies traditionnelles**

Même si les États coloniaux et postcoloniaux d'Afrique subsaharienne ont été conçus comme organisateur du bien-être public, dans la pratique,

Ni le commandement colonial, ni l'État postcolonial n'étaient parvenus à provoquer la totale dislocation, encore moins la disparition de tous les corps et de toutes les légitimités latérales qui agrégeaient localement les personnes et les gens. Pour faciliter leurs échanges et pour assurer la sécurité de leurs biens, les acteurs sociaux continuèrent en effet de recourir à ces légitimités et institutions latérales qu'ils réinventèrent sans cesse, les pourvoyant ainsi de nouvelles significations et de nouvelles fonctions (Mbembé, 2020, p. 89).

L'État colonial a même participé à la création des chefferies nouvelles pour bien asseoir sa légitimité et a fini par conférer une structure homogène aux chefferies précoloniales et coloniales

(Lentz, 2000). Dans bien de cas d'ailleurs, la domination étatique s'est faite non pas en rupture des anciens liens sociaux, mais « *par le biais des hiérarchies anciennes et des anciens réseaux de patronage* » (Mbembé, 2020, p. 89). C'est ainsi qu'en Afrique de l'Ouest, les réseaux segmentaires (lignagers, claniques ou tribaux) sont impliqués dans l'organisation de la migration, des relations patron-client, de la redistribution et de la protection sociale non étatique (Cogneau & Dupraz, 2015). Cette étude s'intéresse à l'organisation traditionnelle (chefferie) ou administrative (communauté villageoise de développement) des localités d'implantation de l'activité minière.

Les chefferies traditionnelles ont joué un rôle de premier plan dans l'administration des sociétés ouest-africaines précoloniales. La colonisation va ensuite « *s'attacher l'alliance de ces anciennes couches dirigeantes en mettant à leur disposition l'appareil d'État du colonisateur pour faire «respecter» les usages par les masses paysannes* » (Amin, 1976b, p. 384). Elles vont ainsi être plus ou moins impliquées dans la gestion des questions d'emploi. Leur implication est particulièrement plus évidente dans les secteurs miniers où les politiques publiques ont un axe particulier dédié au contenu local (Östensson & Roe, 2017). Elles sont souvent aidées par des membres de la communauté organisés en communautés villageoises de développement (CVD).

III.2- Les ressources de l'économie politique

Un aspect sur lequel l'économie politique peut contribuer à la compréhension de la nature et des logiques d'acteurs des relations d'emplois dans les pays en développement concerne la forme de relation qui existe entre ces pays et les anciennes puissances colonisatrices. La contribution des théories du système monde est pertinente à cet égard. Les tenants de cette théorie comme Amin, (1988) et Arrighi (1979) font de l'opposition centre-périphérie un axe structurant de la reproduction du capitalisme. Ils empruntent à Fernand Braudel le concept de l'économie monde qui considère la « *structuration par une division entre centre et périphérie d'un ensemble cohérent d'acteurs économiques* » (Fourquet, 1988,14).

Ils s'appuient sur la perspective marxiste qui considère l'esclavage et la colonisation comme une « mondialisation » de l'exploitation capitaliste et de la règle du profit. Ils distinguent en contexte postcolonial, les pays « centraux » des pays « périphériques » et soutiennent l'idée

de l'exploitation continue des économies en développement par les nations capitalistes développées (Cormier & Targ, 2006). Cela pose le problème de l'impossibilité de convergence entre les systèmes nationaux d'organisation de la production au centre et à la périphérie.

III.2.1- Les théories du système monde et du capitalisme périphérique

Il faut rappeler que les théories du système monde et du capitalisme périphérique ont été développées dans le sillage du keynésianisme. Les tenants de ces théories reconnaissent le rôle déterminant de l'État dans la régulation sociopolitique. Le vocabulaire théorique du système monde dans l'économie politique a été popularisé par Wallerstein (1974). Eades (2012) résume bien l'essentiel du contenu de cette théorie : les différentes régions du monde sont devenues liées par l'échange et le commerce en un système économique unique avec une division distincte entre les zones centrales et périphériques. Il s'agit d'un système-monde interétatique, basé sur l'exploitation capitaliste, avec des États dont la taille et la richesse varient et qui se font concurrence. Les zones du système monde sont divisées en régions «centrales», «semi-périphériques» et «périphériques». Le noyau est constitué des états les plus avancés et les plus puissants sur le plan technologique. Les États de la périphérie sont plus pauvres, moins avancés technologiquement et leurs économies reposent souvent sur l'exportation de matières premières. Entre le noyau et la périphérie se trouve la demi-périphérie. Les relations politiques avec la périphérie peuvent impliquer diverses formes de dominations. Les États semi-périphériques peuvent être cooptés comme alliés régionaux des grandes puissances. On ne saurait analyser isolément les différentes parties du système, mais uniquement par rapport à l'ensemble.

Cette théorie soutient donc une perspective «dépendantiste» selon laquelle, «*les économies en développement sont intégrées dans un processus de domination des anciennes métropoles, processus porteur de distorsion et conduisant à des désarticulations internes*» (Nubukpo, 2019, p.24). L'utilisation des relations centre-périphérie dans l'analyse des économies régionales a été popularisée par les travaux de Frank (1966) sur l'Amérique latine (Frank 1969) et étendue à l'étude d'autres régions, notamment par les travaux d'Amin (1970) sur l'Afrique. Il ressort particulièrement des analyses d'Amin (1970) que les économies africaines sont encore dominées en période postindépendance. Contrairement aux économies du centre, les choix de

développement de la périphérie ne sont pas faits de manière à créer une économie nationale homogène. Ces économies manquent ainsi de cohésion d'ensemble avec des ensembles industriels non intégrés et des activités non complémentaires. Ces économies n'ont pas de dynamisme propre et autonome. Elles sont dépendantes à l'égard des économies dominantes qui leur apportent de l'extérieur l'impulsion qui leur manque. Aussi, l'analyse des relations inter-États constitue un aspect clé de ces théories.

III.2.1.1- Les relations inter-États comme axe structurant de la reproduction capitaliste dans le Sud

La nature des relations inter-États constitue un paramètre important de la nature du capitalisme dans la périphérie. Certains spécialistes d'économie politique soutiennent que *«le sous-développement et la pauvreté qui sévissent de manière aussi répandue résultent des structures économiques, sociales et politiques présentes dans des pays ayant subi les conséquences profondes de leurs relations économiques internationales»* (Woods, 2012, p. 260). Ainsi, Frank et al. (1996) ont développé une célèbre thèse sur le *« développement du sous-développement »* selon laquelle le capitalisme génère et reproduit le sous-développement à la périphérie du système mondial. Frank (1966) avait préalablement démontré que les investissements dans les infrastructures et la production dans les pays les plus pauvres étaient axés sur les besoins des pays les plus riches, rendant impossibles une croissance économique équilibrée et des conditions améliorées dans la périphérie. En effet, la plupart des bénéfices du commerce et de la production au Sud sont destinés au capital international plutôt qu'aux populations locales. Ainsi donc, l'implication dans le commerce international des pays les plus faibles de la périphérie aboutit à l'exploitation et au sous-développement. Ainsi, pour les théoriciens de la dépendance, il existe un lien de causalité entre les relations de production internes des pays de la périphérie et les relations extérieures d'échange établies par l'expansion commerciale des pays dominants (Kay, 2011). L'analyse des logiques d'acteurs a tout intérêt à s'interroger sur l'effet de ces relations extérieures d'échange.

Par ailleurs, la contribution d'Arrighi (1979) selon laquelle, la compréhension du capitalisme de la périphérie implique la prise en compte de l'importance variable selon le type de

colonialisme, la période d'incorporation au système monde et la formation des classes est aussi valable pour l'étude des logiques d'acteurs des relations d'emploi.

III.2.1.2-Incorporation dans le système monde

Selon Arrighi (1979), pour comprendre un système capitaliste d'une région périphérique, il faut pouvoir définir le degré ou le stade d'incorporation au système mondial à différents moments, la connectivité des réseaux qui relient les unités de production de la région au monde extérieur, les forces sociales, économiques et politiques qui déterminent le degré et la forme de la constitution en société. Par ailleurs, il importe d'analyser la classe, la structure sociale ainsi que l'action de l'État dans l'étude du capitalisme périphérique (Arrighi, 1979). Amin (1988) va insister de son côté sur la prise en compte de la structure de la formation précapitaliste, des formes économiques du contact international et des formes de politiques qui ont accompagné cette intégration.

Il faut noter qu'en contexte africain, les études en relations industrielles n'ont pas su bien tirer profit de la pertinence des relations centre-périphérie pour la compréhension des logiques d'acteurs et des formes de relations d'emplois qui se développent.

Ces ressources théoriques sont pertinentes pour l'analyse des influences extérieures sur les systèmes internes de relations d'emploi dans les pays, car les relations centre-périphérie ont des incidences directes sur l'organisation du système interne de production des pays de la périphérie et les logiques qui prévalent dans les relations d'emploi de façon générale. L'analyse de ces influences permet de mieux comprendre les contextes institutionnels et les choix des acteurs des relations industrielles en Afrique de l'Ouest. Une attention particulière est accordée aux formes de relations entre anciennes puissances colonisatrices et pays colonisés. Elles sont même à certains égards utiles pour la compréhension de la formation et des relations de classes.

III.2.1.3- Les particularités de la formation et des relations de classes en contexte africain

Les institutionnalistes historiques et les tenants du système monde partagent des perspectives communes sur l'importance de l'analyse des classes dans la compréhension des systèmes nationaux.

Mahoney (2010) a développé une approche qui permet d'examiner la manière dont des institutions spécifiques placent des groupes entiers d'individus dans des positions similaires par rapport au flux de ressources pour créer des acteurs collectifs. Ceux-ci peuvent devenir des forces critiques dans la détermination de l'activité productive et des résultats de développement, même longtemps après la disparition des institutions d'origine à partir desquelles ils ont été assemblés (Mahoney, 2010).

Dans la même dynamique, Kohli (2004) soutient qu'il est essentiel d'identifier les variations dans la manière dont les États sont organisés et la relation institutionnalisée entre l'État et le secteur privé pour comprendre l'efficacité relative de l'intervention de l'État dans l'économie. Cette relation varie selon un continuum allant d'une convergence considérable d'objectifs à une hostilité mutuelle entre l'État et le secteur privé. La position sur ce continuum est essentielle pour comprendre les logiques d'actions des acteurs de relations d'emploi en contexte ouest-africain.

En termes de convergence d'intérêt par exemple, les approches coloniales d'institutionnalisation de classe revêtent une importance. Par exemple, il a été démontré que la colonisation britannique a pratiqué une politique de renforcement des chefferies traditionnelles alors que la colonisation française va démanteler les anciennes chefferies qui ont résisté à l'impérialisme pour ensuite recruter des agents dans leurs familles. L'érection dans les deux contextes de chefferies traditionnelles en « *classe d'auxiliaires de privilégiés exploitateurs de paysans* » (Amin, 1976, p.387) en période coloniale et le rôle qui leur sont dévolus en période postcoloniale sont déterminants dans l'analyse du niveau de convergence d'objectif entre l'État et les acteurs locaux.

Relativement à la période coloniale, le colonisateur britannique a, de façon générale, respecté les « États nationaux » en « *se contentant de contracter avec les classes dirigeantes traditionnelles une alliance de collaboration hiérarchisée* ». Alors que « *le colonisateur français a cherché partout à imposer son administration directe. Il a été le plus souvent amené pour cette raison à détruire les superstructures étatiques locales* » (Amin, 1976b, p. 386).

On peut ainsi reconnaître avec Amin (1976) que

La colonisation intégrale de l'Afrique de l'Ouest a eu deux effets sociaux principaux : l'accélération de la dégradation de la communauté primitive et le renforcement des différenciations de classes traditionnelles d'une part, l'introduction et le développement des différenciations de classes nouvelles liées à l'exploitation capitaliste du pays d'autre part (Amin, 1976b, p. 386).

En période postcoloniale, c'est au sein des couches supérieures de la bureaucratie locale associée aux affaires d'impérialistes français que *«l'embryon d'une véritable bourgeoisie nationale de type «classique» qui est d'ailleurs le plus souvent lié aux chefferies traditionnelles et à la bourgeoisie rurale de planteurs»* (Amin, 1976. p.389) a été constitué.

Aussi importe-t-il d'analyser le rôle des groupes d'intérêt à des moments historiques donnés pour saisir les pratiques instituées en matière de relations d'emploi. Par exemple, le rôle marginal des hommes d'affaires dans les mouvements nationalistes de l'ère de décolonisation explique, dans bien de pays, leur influence limitée sur les politiques publiques des États nouvellement indépendants. Tel n'est pas le cas en Côte d'Ivoire par exemple où Houphouët-Boigny, ancien dirigeant des producteurs locaux de cacao devenu président est plus ouvert à la création des conditions d'un développement capitaliste (Austin, 2019). C'est donc avec justesse que l'analyse d'Austin (2019) permet d'affirmer que dans l'ensemble, les capitalistes africains ont eu tendance à être des adeptes plutôt que des chefs de file de la politique économique. Ils ont juste saisi l'occasion de remplacer les contrats réguliers par des contrats occasionnels lorsque la libéralisation économique leur permettait de le faire.

Même l'exigence de nationalisation portée par la bourgeoisie nationale africaine à la période postcoloniale, ne signifiait pas de *«mettre la totalité de l'économie au service de la nation, décider de satisfaire tous les besoins de la nation»*. Il s'agit plutôt de faire un *«transfert aux autochtones des passe-droits hérités de la période coloniale»* (Fanon, 2002, p. 148). De ce fait, cette bourgeoisie va servir d'intermédiaire sans une vocation transformatrice de la nation. Elle se complaira essentiellement *«dans le rôle d'agent d'affaires de la bourgeoisie occidentale»* (Fanon, 2002, p. 148). Le prolétariat des villes constitué des chômeurs et des petits métiers vont s'aligner sur cette attitude «nationaliste» (Fanon, 2002). Jusqu'à quel niveau cet alignement s'est fait selon les contextes et quel est le niveau de cohésion interclasses dans les relations contemporaines?

Telles sont des paramètres qui sont essentiels dans la compréhension des logiques d'acteurs face à l'informalisation des emplois.

Sous un autre registre, la question de classe va avec la problématique de l'accumulation primitive marxiste dont la spécificité africaine mérite d'être considérée.

III.2.1.4- La problématique de l'accumulation et de la prolétarisation en contexte africain

La perspective marxiste considère que le travail a été entièrement "marchandisé" en Grande-Bretagne grâce au retrait forcé des terres de la plupart des cultivateurs puis à une structure juridique et administrative coercitive qui a imposé ce processus politique et social (F. Cooper, 2019). Cette thèse repose sur l'idée que le travailleur ne devient une catégorie sociale significative que lorsqu'une classe de personnes sans accès aux moyens de production est créée. Ainsi, les cultivateurs et les artisans privés d'accès aux moyens de production, déménagent dans les villes ou sont contraints à des emplois salariés précaires dans le secteur agricole. Leurs compétences sont dévalorisées; ils développent un sens d'identité collective en tant que travailleurs et vendeurs de force de travail et une identité de classe leur permettant de former des syndicats et d'autres organisations de travailleurs pour contester collectivement le capital (Eckert, 2019). Ce schéma anglais d'accumulation considéré comme modèle unique d'analyse des relations de classes fausse l'analyse de processus spécifiques d'accumulation comme ceux observés en contexte africain. C'est d'ailleurs avec raison qu'Austin (2019) affirme :

Capitalism as a system of production based on landless workers selling their labour to the owners of land and capital was far from dominant in Africa in 1879, when the European 'scramble' for Africa really got going; nor by 1900, when it was mostly over. On the contrary, despite the substantial minorities of slaves that by then existed in many of the arable-based economies of tropical Africa, the great majority of people had rights of access to land, for cultivation or cattle keeping, usually mediated by households and/or the chief or other head of the local community (Austin, 2019, p. 427).

Ainsi, contrairement au contexte des pays développés, la politique coloniale en Afrique visait à éviter la prolétarisation des travailleurs. Partout en Afrique et même en Afrique du Sud où l'État colonial a particulièrement démontré la possibilité d'appropriations massives de terres, les gouvernements coloniaux et la minorité blanche voulaient que les ménages noirs conservent

un accès suffisant à la terre pour éviter un exode massif et permanent vers la ville. Pour les départements de travail coloniaux,

It seems clear that the retention of the connexion between the worker and the land will in a large measure afford a substitute in Africa for the elaborate provisions required in Europe to meet the needs of the wage-dependent population. As long as the displaced worker can if necessary be re-absorbed into tribal life, provision for unemployment, old age pensions, and similar obligations of modern industrialized society will be largely superfluous; if, however, a considerable class of landless manual workers be created, and European conditions reproduced, the government concerned will sooner or later be compelled to recognize the inevitability of appropriate measures to meet the attendant problems (Austin, 2019, p. 442).

Comme on peut le constater, le souci des administrations coloniales de maintenir le lien entre le travailleur et la terre procède d'une stratégie permettant de payer les travailleurs en dessous du coût de reproduction sociale. Au même moment, ce lien avec l'économie traditionnelle a permis aux travailleurs africains de se soustraire aux corvées et exploitations résultant des emplois salariés. La fin de l'esclavage a entraîné le retour en Afrique d'anciens esclaves qui ont le plus souvent choisi de travailler pour eux-mêmes plutôt que de vendre leur force de travail. Au même moment, les fonctionnaires coloniaux, employeurs européens et capitalistes africains faisaient face à des pénuries de main-d'œuvre (Fall & Roberts, 2019). L'institution du travail forcé a été la solution préconisée par les colons. De véritables contrats de travail n'ont apparu que de manière progressive et inégale dans le cadre de la production de produits d'exportation (Barchiesi, 2019).

De façon générale, cinq formes de travaux forcés ont été identifiées en 1930 par la convention de l'OIT sur le travail forcé dans les colonies : la réquisition de la main d'œuvre qui consistait en des pressions directes sur les chefs traditionnels pour fournir de la main-d'œuvre masculine. Cette pratique a été utilisée jusqu'en 1919. Au lendemain de la 1^{re} guerre mondiale, deux nouvelles formes de travaux forcés sont apparues : la prestation qui a consisté à réclamer aux indigènes, en plus de l'acquittement de l'impôt, un nombre défini de jours de travail au profit des chantiers publics; l'utilisation de la loi militaire obligatoire pour employer une fraction du contingent sur des chantiers de travaux publics au lieu de leur faire suivre un enseignement purement militaire à la caserne (Fall, 1993).

En plus de ces formes de travaux forcés, il y avait aussi la main d'œuvre pénale constituée de prisonniers (forme de travail forcé, largement utilisée pour les travaux publics, mais parfois aussi louée à l'entreprise privée) et l'obligation de cultiver qui a consisté à exercer «*la pression administrative pour imposer certaines cultures industrielles dites obligatoires*» (Fall, 1993, p.3).

Dans les colonies françaises, l'administration s'est dotée du code de l'indigénat, un arsenal juridique contraignant qui permet de mobiliser avec l'appui des chefs traditionnels, les travailleurs nécessaires aux chantiers publics et aux entreprises privées. Dans les colonies britanniques, le travail forcé était légitimé par l'obligation de fournir la main-d'œuvre pour les travaux communautaires. Les chefs traditionnels ont été incorporés, par le gouvernement indirect, dans le système de taxation et de mobilisation de la main d'œuvre. Ils ont été utilisés comme instruments de politique coloniale et ont contribué au renforcement des capacités coercitives des États coloniaux (Fall & Roberts, 2019)

L'originalité de cette mobilisation de la main-d'œuvre tient à la violence du mode de recrutement, à l'organisation quasi militaire du travail, procédant d'une alliance de classe généralement concrétisée par la collaboration entre l'administration et la chefferie indigène (Fall, 1993, p. 2) .

Ainsi, en dépit de leurs politiques indigènes différentes, toutes les puissances coloniales ont développé des formes de gouvernement indirect qui ont répondu à la nécessité de construire une administration coloniale à bon marché. Les chefs traditionnels, des intermédiaires et employés africains ont joué un rôle déterminant dans cette perspective. Les chefs devaient périodiquement fournir des contingents d'hommes valides, dont le nombre était fixé par les autorités coloniales. Ces hommes étaient principalement utilisés pour les travaux publics, mais certains d'entre eux sont placés chez des employeurs privés. Par ailleurs, les opérations de recrutement par des particuliers ont impliqué la coercition avec l'aide et la participation directe des autorités (Fall & Roberts, 2019).

Cette implication de la chefferie traditionnelle dans la mobilisation de la main d'œuvre en période coloniale est encore présente avec moins d'ampleur surtout dans les zones minières en Afrique. Dans ces conditions, on peut comprendre que les mouvements ouvriers en Afrique sont enracinés dans des schémas spécifiques d'affiliation et des stratégies de mobilisation et de

construction d'alliances. Les interventions gouvernementales sont d'une grande importance précisément parce que la nature des conflits est indéterminée (F. Cooper & Frederick, 1996).

Par ailleurs, La politique coloniale a encouragé le déplacement de populations vers les zones minières ou de production de produits d'exportation. Des travailleurs principalement originaires des territoires enclavés du Sahel, ont été attirés vers les États côtiers les plus riches pour travailler dans les plantations et les ports en tant que migrants temporaires travaillant pendant des périodes de six mois, ou sur une base plus permanente (Martens, 1979).

Par exemple, l'exploitation minière dans plusieurs colonies a exigé de la main-d'œuvre. Toutefois, malgré les conditions de travail souvent difficiles, les capitalistes miniers ont opté pour une main-d'œuvre bon marché pour obtenir des bénéfices élevés. Le salaire pour les travaux miniers était si bas, que peu de travailleurs africains pouvaient subvenir aux besoins de leur famille grâce à leur salaire. De nombreux Africains migrants ont préféré retourner dans les plus brefs délais dans leur pays d'origine et peu de travailleurs voulaient rester au-delà des termes de leur contrat. De cette manière, le modèle colonial de migration circulaire est né (Fall & Roberts, 2019). Ce concept de migration circulaire a reposé sur la théorie coloniale selon laquelle les travailleurs africains étaient motivés par certains « objectifs » financiers basiques (dot, vélo...) qui, une fois atteints rompaient leur relation d'emploi. Cette conception a été une excuse pour le maintien de bas salaires; la logique étant que s'ils payaient des salaires plus élevés, les travailleurs atteindraient leurs objectifs plus tôt, démissionneraient et laisseraient ainsi les employeurs à la recherche de nouveaux travailleurs (Fall & Roberts, 2019).

Somme toute, l'étude des relations industrielles en contexte ouest-africain se doit de s'intéresser non seulement aux types de colonisations, mais aussi aux contextes de dépossession ou de disponibilité de la terre qui y sont associés et à l'historique des relations de classe et formes de relations d'emploi instituées. Ceci permet de mettre en évidence la pertinence de la prise en compte de la part des emplois informels, le rôle de l'État et des chefferies traditionnelles dans l'utilisation de la main-d'œuvre au profit des capitalistes et les formes de résistance utilisées par les acteurs pour faire face aux exigences du capitalisme.

Au-delà des paramètres historiques, institutionnels et structurels, l'étude des logiques d'acteurs des relations d'emploi en contexte africain se doit aussi d'intégrer les spécificités locales des pays à l'étude.

III.3- L'ancrage national

Fanon (2002) définit la culture nationale comme « *l'ensemble des efforts faits par un peuple sur le plan de la pensée pour décrire, justifier et changer l'action à travers laquelle le peuple s'est constitué et s'est maintenu* » (Fanon, 2002, p. 221). C'est donc l'expression

d'une nation, de ses préférences, de ses interdits, de ses modèles. C'est à tous les étages de la société globale que se constituent d'autres interdits, d'autres valeurs, d'autres modèles. La culture nationale, c'est la somme de toutes ces appréciations, la résultante des tensions internes et externes à la société globale et aux différentes couches de cette société (Fanon, 2002, p. 232).

L'auteur soutient par ailleurs qu'il « *ne saurait y avoir de cultures rigoureusement identiques* » (Fanon, 2002, p. 221) entre les nations africaines même si elles ont un système de colonialisme identique. Il importe selon l'auteur de comprendre le type de relations sociales que les hommes politiques décident d'instaurer et la conception qu'ils se font de l'avenir de l'humanité.

Bien plus, la lutte de la libération dans les anciennes colonies ne restitue pas la valeur et les contours anciens à la culture nationale. La lutte redistribue fondamentalement les rapports entre les hommes et après la lutte, « *il n'y a pas seulement disparition du colonialisme, mais aussi disparition du colonisé* » (Fanon, 2002, p. 233).

En matière de réglementation du travail, il est établi que les politiques publiques sont le résultat de l'interaction entre les forces sociales telles qu'elles émanent de la structure spécifique des différentes sociétés (Baldwin, 1959). Il importe dès lors de considérer l'ancrage national dans la compréhension des logiques d'acteurs face au phénomène de l'informalisation des emplois formels. Ces logiques ne peuvent se résumer aux influences extérieures. Il est important de considérer les dynamiques nationales spécifiques à l'œuvre. Cela rejoint d'ailleurs l'analyse de Phillips (2011) en termes de dynamique « *bottom-up* » qui se rapporte aux stratégies des travailleurs et autres acteurs sur les processus d'informalisation impulsés par le haut (Phillips,

2011). Ces acteurs du bas jouent un rôle micro politique dans la co-construction des modalités des pratiques d'informalisation des emplois. Cette négociation sociale s'inscrit dans une dynamique nationale qu'il importe de comprendre. Les mécanismes de gouvernance institutionnelle et l'agentivité politique locale sont particulièrement importants dans ce cadre.

L'ancrage national des logiques peut aussi se comprendre dans le sillage des cultures et idéologies que les acteurs ont héritées de la colonisation. Les idéologies ou les cultures se réfèrent aux croyances sur la manière dont la loi devrait traiter les problèmes sociaux (La Porta et al., 2008). Les générations successives d'acteurs apprennent toutes les mêmes idées générales sur la manière dont la loi et l'État devraient fonctionner. Ce sont les codes, les institutions distinctes, les modes de pensée et les idéologies des systèmes juridiques qui fournissent des outils fondamentaux pour répondre aux préoccupations sociales des pays. Ainsi, les idéologies et les cultures sont cruciales dans la compréhension des logiques d'acteurs. Elles sont incorporées dans les règles juridiques, les institutions et l'éducation, et en tant que telles sont transmises d'une génération à l'autre. Les origines juridiques sont, de ce fait, essentielles pour comprendre les variétés du capitalisme dans les anciennes colonies (La Porta et al., 2008). L'approche du contrôle social des entreprises dans les pays peut être dictée par l'histoire de la transplantation plutôt que par le choix des autochtones. Ainsi, la dépendance au chemin dans les styles juridique et réglementaire apparaît comme une adaptation efficace à l'infrastructure juridique précédemment transplantée (Botero et al., 2004).

La manière dont le gouvernement et les acteurs répondent aux nouveaux besoins s'inscrit dans la dynamique des outils de la tradition juridique d'appartenance. Il est ainsi démontré que la boîte à outils du droit civil opte plus pour des politiques telles que la nationalisation et le contrôle direct de l'État alors que la boîte à outils de la Common Law comprend davantage le règlement de litiges et des réglementations favorables au marché. Le système de droit civil aurait ainsi plus tendance à étendre la portée du contrôle gouvernemental à de nouvelles activités en cas de besoin (La Porta et al., 2008). Ainsi, les pays de droit civil et socialiste réglementeraient les marchés du travail plus largement que les pays de Common Law, qui préservent davantage la liberté contractuelle (Botero et al., 2004). La *Common Law* représente la stratégie de contrôle social qui vise à soutenir les résultats du marché privé, tandis que le droit civil cherche à remplacer

ces résultats par des mesures souhaitées par l'État. Autrement dit, le droit civil « met en œuvre les politiques », tandis que la Common Law « règle les différends ». (La Porta et al., 2008).

Enfin, l'analyse des relations d'emploi en Afrique ne peut ignorer le caractère dualiste de l'économie et du marché du travail avec une forte prédominance des emplois informels. Ce paramètre est plus pertinent pour cette étude qui s'intéresse aux pratiques d'informalisation des emplois relevant traditionnellement du secteur formel africain.

IV- Dualité du système économique africain : une réalité historique à intégrer

Historiquement, le travail salarié a connu une pénétration inégale, retardée et contestée en Afrique. Il a répondu à des processus sociaux très localisés et coexistait avec des relations de travail non capitalistes (Barchiesi, 2019). Le secteur dit « informel » a ses racines dans les périodes précoloniales et coloniales. Les travaux de Coquery-Vidrovitch & Moniot (1984) ont permis de mettre en évidence la spécificité historique de l'économie africaine précoloniale caractérisée par «*la combinaison d'une économie agraire patriarcale à faible surplus interne et l'emprise exclusive d'un groupe*» (Nubukpo, 2019, p. 45) sur les échanges extérieurs. L'économie informelle a été ensuite intégrée au système capitaliste colonial orienté vers la maximisation des profits (F. Cooper, 2019). Elle s'est ainsi développée en parallèle avec l'économie coloniale qui n'a pas visé la formation d'une économie d'intégration (Anta Diop, 1987). Ce secteur,

constituait non seulement une économie de subsistance, mais surtout un espace de résistance de facto au rouleau compresseur colonial. Son développement s'est accru durant la période postcoloniale au point d'être dominant, surtout en milieu rural. À partir de la mise en œuvre des PAS, le phénomène gagne les villes et connaît une augmentation exponentielle» (Soussi & Bellemare, 2008, p. 99-100).

Les travaux de Barchiesi (2019) ont permis de situer historiquement quatre moments importants de l'informalisation du travail en Afrique.

La première période importante couvre les années 1900 à 1918 et correspond à ce que l'auteur a nommé «*la précarisation du travail salarial et la prolétarianisation contestée* ». Elle correspond à la période de mise en œuvre de la stratégie coloniale consistant à intégrer de

manière partielle et inégale les sociétés africaines aux circuits de production et d'échange capitalistes. Aussi observe-t-on, à grande échelle, au début du capitalisme colonial en Afrique, l'exécution simultanée d'un emploi salarié permanent ou temporaire et d'une activité commerciale informelle. L'option pour les emplois occasionnels et non permanents a constitué pour les travailleurs une opportunité pour développer des identités et stratégies de résistance à l'intégration dans l'emploi salarié.

En Afrique de l'Ouest, avec l'avènement des cultures de rente, l'esclavage s'est recouqué avec différents types de traite ou d'exploitation, allant de l'esclavage, au travail forcé. La non-permanence et la précarité du travail salarié des migrants ont satisfait l'accumulation capitaliste, mais ont également offert aux Africains des occasions pour résister au travail salarié. Dans les mines par exemple au Nigéria, les recruteurs locaux venaient souvent d'anciennes familles de marchands d'esclaves, ce qui renforçait la résistance à la prolétarianisation des étrangers migrants pour qui la rémunération était une continuation de l'esclavage. Par conséquent, jusque dans les années 1920, les protestations des travailleurs consistaient autant en désertion et en repli dans les économies villageoises qu'en grève. L'accès à la terre et au bétail n'a pas permis la prolétarianisation complète des anciens esclaves embauchés plus tard comme employés salariés au sens marxiste (Barchiesi, 2019).

De 1919 à 1939, l'urbanisation a donné une autre dimension au travail informel en Afrique coloniale. La régulation de l'informalité et de la précarisation était au service de l'économie d'extraction de valeur et de la politique de contrôle social des autorités coloniales. Les stratégies britanniques et françaises de gestion de l'urbanisation préféraient l'emploi occasionnel à la formation d'une classe ouvrière permanente basée en ville. La nature contingente de la plupart des emplois urbains ouverts aux Africains, les liens que les travailleurs urbains entretenaient avec les réseaux ruraux de production et de revenu et la réticence des migrants africains à se déplacer de façon permanente dans les villes ont servi les objectifs des décideurs coloniaux.

Dans les zones urbaines à croissance rapide, il était généralement difficile de faire la différence entre le travail occasionnel ou les emplois précaires et le travail salarié en tant que tel. Les politiques coloniales supposaient que les migrants étaient des travailleurs « cibles » à la recherche d'emplois à court terme pour satisfaire les besoins élémentaires. Ainsi, les employeurs ont profité

des ménages ruraux, imaginés comme des filets de sécurité sociale rudimentaires, pour réduire les salaires et refuser les avantages sociaux.

L'option de stabiliser le travail salarié par le biais des avantages sociaux et la reconnaissance des syndicats n'est apparue que dans les périodes d'après la Seconde Guerre mondiale. On peut ainsi inscrire selon Barchiesi (2019) une troisième période majeure de l'histoire des emplois informels africains entre 1940 et 1975.

C'est en effet au cours de la Seconde Guerre mondiale qu'intervient l'apparition d'un véritable prolétariat africain comme force politique. Les exigences de guerre des puissances occidentales ont conduit à une nouvelle exploitation et à une détérioration des conditions de vie des travailleurs africains qui ont déclenché des vagues de grève un peu partout. Les emplois à temps plein et relativement sûrs étaient réservés à une minorité. Pour réduire leurs dépenses et maximiser l'utilité économique de leurs colonies, les autorités coloniales ont ignoré les activités informelles et rurales et ont réservé des avantages sociaux comme la retraite, les allocations familiales et la négociation collective aux travailleurs salariés officiellement enregistrés en milieu urbain. Les réformes coloniales ultérieures vont élever le modèle du travail salarié à temps plein au rang de norme d'ordre social, même si cette norme ne correspondait pas du tout aux expériences et pratiques matérielles des travailleurs occasionnels et informels qui sont numériquement plus importants.

L'État-nation postcolonial a évolué dans la même dynamique en manifestant peu d'intérêt pour les travailleurs occasionnels ou informels. C'est à juste titre que Tsikata (2010) a affirmé que l'héritage des pratiques législatives coloniales a abouti à des lois du travail qui ne répondent qu'aux besoins d'une infime proportion de la main-d'œuvre en Afrique. Bien avant l'impact dévastateur des programmes d'ajustement structurel néolibéral des années 1980, la portée limitée de l'emploi formel, la faiblesse politique et la subordination des syndicats remettaient en cause le travail salarié comme fondement des pactes sociaux égalitaires et démocratiques en Afrique (Barchiesi, 2019).

La dernière période historique déterminante de l'histoire de l'informalisation des emplois en Afrique selon Barchiesi (2019) va de 1976 à 2015, mais dans le cadre de cette étude, nous la prolongeons à l'époque contemporaine.

En effet, avec l'avènement des programmes d'ajustement structurel à la fin des années 70 et 80 sous l'impulsion de la Banque mondiale, du Fonds monétaire international et des donateurs occidentaux, les compressions dans le secteur public et les coupes dans les programmes sociaux et les subventions ont érodé le nombre d'employés salariés tout en rendant la vie des pauvres et des travailleurs intérimaires de plus en plus précaire en Afrique. Les ménages ont été contraints de diversifier leurs sources de revenus, et les femmes et les enfants ont occupé des emplois précaires de toutes sortes, souvent pour remplacer les salaires perdus par des membres de leur famille qui avaient perdu leur emploi. Les institutions internationales ont propagé le travail informel comme une voie vers des initiatives commerciales réussies.

Cette époque est vraiment déterminante dans l'essor de ce que nous nommons « informalisation des emplois du secteur formel » dans le cadre de cette thèse. Dans les stratégies visant à maximiser les profits et à attirer l'investissement étranger direct dans la production destinée à l'exportation, les entreprises du secteur formel reconnues pour la permanence de leurs emplois optent désormais pour une extrême flexibilité de l'emploi, une minimisation des coûts sociaux et la sous-traitance et l'externalisation des emplois sont devenues des outils privilégiés en matière de gestion des ressources humaines (GRH). En outre, l'intervention de capitaux chinois dans les districts miniers d'Afrique australe ou les zones agricoles en Afrique de l'Ouest va faciliter la fragmentation des industries et des processus de travail pour tirer profit des travailleurs vulnérables (Barchiesi, 2019).

Ainsi, alors que l'Organisation internationale du Travail a initialement utilisé le terme « informel », en mettant l'accent sur les normes juridiques, pour définir les activités non enregistrées et non réglementées, essentiellement menées comme travail indépendant, le concept a été élargi pour caractériser les professions non protégées dans un sens plus large, ou les emplois dépourvus de sécurité et de dispositions sociales, même lorsqu'ils sont exercés dans un secteur légalement « formel » ou dans une relation subordonnée avec des entreprises formelles. C'est ainsi que dans les pays capitalistes plus anciens comme dans les économies émergentes et en développement, l'expansion de l'emploi informel est fondamentalement façonnée par l'externalisation et la précarisation dans les entreprises établies, ce qui expliquant la convergence conceptuelle de l'informalité et de la précarité (Barchiesi, 2019).

En somme, on peut ainsi dire que le compromis fordiste n'a jamais existé dans les faits en Afrique même si le cadre juridique formel l'a intégré. La reconnaissance de cette évidence est essentielle dans la compréhension des systèmes et logiques des acteurs de relations d'emploi en Afrique. Par exemple, la partition importante informelle et formelle qui a résulté très tôt d'un développement des infrastructures industrielles coloniales orienté vers l'exportation (Soussi & Bellemare, 2008) a des incidences sur la faiblesse numérique des travailleurs industrielles et l'importance de l'acteur (Caire, 1988). L'implication est que le syndicat se retrouve à tirer son influence du parrainage de l'État et non de l'importance numérique des membres. Cette situation expose les syndicats à une dissolution facile par voie législative et les rend vulnérables aux mêmes instruments qui peuvent être utilisés pour leur donner une influence dans les systèmes de relations professionnelles (Britwum & Dakhli, 2019). Leurs logiques d'action vont forcément en dépendre.

Par ailleurs, la réalité historique qui fait de l'informalité un moyen de développement d'identité et de stratégie de résistance peut être utile pour comprendre les logiques d'acteurs en contexte africain face au processus d'informalisation des emplois traditionnellement formels.

Tout compte fait, la reconnaissance de l'importance de l'économie informelle en Afrique implique «l'élargissement des frontières empiriques et des efforts de reconceptualisation» (Bellemare & Briand, 2015, p.20) de l'objet des relations industrielles. Elle implique également le besoin de nouveaux outils théoriques pour comprendre les relations entre les différentes formes de travail qui ont coexisté dans le temps et les rôles des acteurs dans la mise en œuvre de ces régimes d'emploi. En tirant donc profit des ressources de l'institutionnalisme historique, de l'histoire des relations de travail et de l'économie politique africaine, un cadre adéquat de compréhension des relations de travail en contexte africain et notamment des logiques d'acteurs face au processus d'informalisation des emplois peut être mis en place.

V- Cadre général de compréhension des logiques d'acteurs face aux pratiques d'emploi en contexte africain subsaharien

Pour comprendre les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois dans le secteur minier ouest-africain, il est essentiel d'appliquer les ressources suivantes.

V.1- L'histoire des institutions avant pendant et après la colonisation

L'intérêt pour l'histoire permet de saisir l'articulation du capitalisme colonial et post colonial à l'économie précoloniale, l'importance des institutions coloniales et des transitions postcoloniales dans la détermination des logiques de relations d'emploi.

- Articulation du capitalisme à l'économie précoloniale

La prise en compte du mode précolonial d'organisation de la production et son articulation avec le mode de production coloniale permettent de saisir l'originalité et les spécificités de l'organisation sociale des sociétés africaines précapitalistes et les formes d'articulation ou de destruction de structures sociales induites par la colonisation. En effet, comme le dit si bien Caire (1988),

la désarticulation des économies, caractéristiques du sous-développement, trouve son prolongement dans la désarticulation des systèmes de relations professionnelles qu'expliquent la colonisation qui a façonné les systèmes suivant le modèle de la métropole (Caire, 1988, p.251).

Cette analyse permet de mieux saisir le caractère articulé ou non des systèmes de relations d'emploi avec l'économie du pays de même que le niveau de cohérence et de compatibilité entre ce système et la société globale des pays africains subsahariens. Elle implique aussi une compréhension du mode de production dominant et des relations de production. La compréhension de ces relations de production est fondamentale pour saisir les logiques des différents acteurs dans le cadre de l'institutionnalisation des relations d'emploi en général et les pratiques d'informalisation d'emplois formels en particulier.

L'analyse doit prendre en compte les acteurs, les modèles institutionnels de relations d'emploi, leur contexte de mise en place et de reproduction, leur fonction pour le système global de production et le rôle dévolu aux institutions précoloniales. Ceci implique de considérer par exemple la place des acteurs communautaires dans les relations d'emploi selon le rôle qui leur est dévolu dans un système national donné.

Mais au-delà de cette articulation, les institutions et puissances coloniales ont tracé des sentiers qui continuent d'influencer les logiques d'acteurs contemporains des relations d'emploi.

- La place fondamentale des institutions et puissances coloniales

L'argument historique des néo institutionnalistes formulé par Acemoglu et al. (2002) considère que de nombreux pays colonisés par les puissances européennes, y compris l'Afrique,

étaient relativement riches en 1500, mais sont maintenant devenus relativement pauvres. Le « *renversement de la fortune* », comme ils l'appellent, ne peut pas être expliqué par des influences géographiques et environnementales, car ce sont des caractéristiques relativement persistantes de la dotation naturelle. Ce renversement doit plutôt être compris comme une conséquence du caractère varié de l'expansion européenne à l'étranger et de l'effet différentiel qu'elle a eu sur les institutions. Le lien de causalité expliquant le renversement des fortunes est indirectement fourni par la qualité variée des institutions issues de la distribution des colonies européennes à travers le monde. Cette variation a déterminé la force des droits de propriété, le risque concomitant d'expropriation du capital et, finalement, le niveau de développement économique (Hopkins, 2009).

Britwum & Dakhli (2019) abondent dans le même sens en soutenant que l'État colonial a joué un rôle important dans la détermination des formes et types de relations actuelles de travail en Afrique. Les différences dans les structures du marché du travail, ainsi que dans leurs institutions de réglementation du travail correspondantes découlent de la façon dont l'héritage colonial influe sur le cadre institutionnel ainsi que sur l'échelle et la portée de l'industrialisation ultérieure. Pour saisir les variations dans les formes de régimes industrielles en Afrique, il est essentiel de considérer le mode de production capitaliste institué et l'origine de la puissance colonisatrice.

Il est clair que la forme des relations professionnelles repose sur la forme du mode de production capitaliste nécessaire pour extraire la plus-value au sein de la colonie. En conséquence, la nature et le contenu des instruments juridiques pour réglementer la façon dont le travail est supervisé, ainsi que les institutions, structures et procédures consultatives pour entamer une action revendicative et traiter les griefs, varient selon les pays (Britwum & Dakhli, 2019). Ces institutions mises en place dans le contexte colonial continuent par avoir des effets à long terme sur le cadre d'action des acteurs de relations d'emplois. Il est pertinent de saisir le « *path-dependency* » ainsi créé pour saisir les logiques à l'œuvre face aux pratiques d'informalisation des emplois.

Pour ce qui est du pays d'origine des colonisateurs, dans bon nombre de pays, la législation du travail et les relations professionnelles sous domination coloniale sont dérivées de celles qui

prévalent dans les métropoles (Britwum & Dakhli, 2019). Aussi, le cadre institutionnel développé par les acteurs en période postcoloniale s'inscrit de façon générale dans le prolongement de cet héritage colonial. Il faut toutefois reconnaître que le régime institutionnel mis en place dans les colonies n'était pas une transposition parfaite du régime métropolitain. L'inégalité et la discrimination caractérisaient les rapports entre les colonies et la métropole. Par exemple, en matière d'emploi, les administrations coloniales avaient institué une forme de coercition qu'ils estimaient nécessaire pour surmonter la paresse et l'inertie des Africains. Des règlements administratifs, juridiques et disciplinaires spécifiques ont été implantés pour recourir au travail forcé. Des distinctions juridiques ont séparé citoyens et sujets dans les différentes colonies. Certaines règles coutumières ont placé les villageois sous le contrôle de chefs de villages alors que le droit administratif les soumettait au contrôle de fonctionnaires coloniaux. C'est le cas du code de l'indigénat dans les colonies francophones et de l'obligation de fournir la main-d'œuvre pour les travaux communautaires dans les colonies britanniques.

Il s'agit en somme d'un régime proprement colonial, destiné à l'exploitation du territoire et de la main-d'œuvre locale sans limites légales qui a marqué l'essentiel de la période coloniale africaine. La prise en compte du pays colonisateur permet donc de saisir non seulement les particularités des régimes juridiques coloniaux implantés dans les colonies, mais aussi la perspective à tendance plutôt coordonnée ou libérale des institutions formelles des pays colonisés qui ne s'inscrivent pas nécessairement dans une cohérence avec la société colonisée.

- **Le type de transition et d'État postcolonial**

En cohérence avec les États types de Kohli, les logiques à l'œuvre dans les pratiques d'emploi des pays doivent se comprendre à la lumière des formes d'États types dominant et des idéologies qui y sont rattachées dans le cheminement historique des pays africains de l'indépendance à ce jour.

Par ailleurs, le type de transition de la domination coloniale à l'autonomie présente des différences qui peuvent avoir des incidences sur les logiques à l'œuvre dans l'implantation des pratiques d'emploi. En effet, alors que certains pays ont connu de courtes périodes de transition entre colonisation et indépendances (la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest), d'autres

(Zimbabwe, l'Afrique du Sud, le Mozambique, l'Angola et l'Algérie) ont dû faire face à de longues périodes de guerre civile. Nous convenons avec Britwum & Dakhli (2019) que le type de transition peut avoir un impact sur la nature des régimes de relations professionnelles mis en place pour réglementer les relations de travail. Kohli (2004) démontre d'ailleurs que les changements fondamentaux dans les institutions ne peuvent être que le produit de trois types d'influences à savoir : le colonialisme, les mouvements nationalistes et la politique coercitive des forces armées nationales. Dans le contexte des transitions vers l'indépendance, les pays qui ont connu des transitions conflictuelles vont opter pour des approches de rupture de pratiques d'emploi plus radicales avec le modèle colonial que ceux qui ont eu des transitions pacifiques.

V.2- Les particularités des acteurs de relations d'emploi en contexte africain

- Prise en compte d'autres acteurs

Les logiques de relations d'emploi sont l'œuvre d'interaction entre les différents acteurs du système d'emploi d'un cadre national. Une analyse judicieuse des logiques à l'œuvre en contexte africain doit dépasser le schéma de l'interaction des trois acteurs classiques (État, patronat et syndicat) pour inclure le FMI, la BM, l'OIT et quelques fois les acteurs communautaires (chefferie traditionnelle par exemple). Ces acteurs doivent être considérés comme des partenaires directs et non extérieurs qui influent sur le système.

- Particularités de l'État

Les particularités des États notamment les formes de relations extérieures d'échange qu'ils entretiennent, leur autonomie, ainsi que le champ et l'étendue de l'action et des politiques publiques sont aussi utiles dans l'analyse des logiques à l'œuvre dans les pratiques d'emploi.

V.3- La forme d'intégration au système monde

- Le dualisme économique, une constance dans l'histoire africaine

Au regard de l'histoire, le dualisme a toujours caractérisé l'économie africaine en période précoloniale, coloniale et postcoloniale. La part de l'économie qualifiée d'informelle a d'ailleurs occupé la plus grande proportion de la population africaine sur toutes les périodes. L'analyse des pratiques d'emploi et des logiques d'acteurs en contexte africains ne peut ignorer cette évidence

historique. L'accès à l'économie d'autoconsommation villageoise va orienter différemment les pratiques et logiques des acteurs du système de production capitaliste.

De ce fait, l'accès à la terre constitue un élément important dans l'analyse des logiques d'acteurs. Le niveau de dépossession et donc de prolétarianisation de la population peut impliquer des formes spécifiques de relations d'emplois et des formes de résistances particulières qui ont été historiquement documentées.

Chapitre 3 – Modèle d’analyse et méthodologique

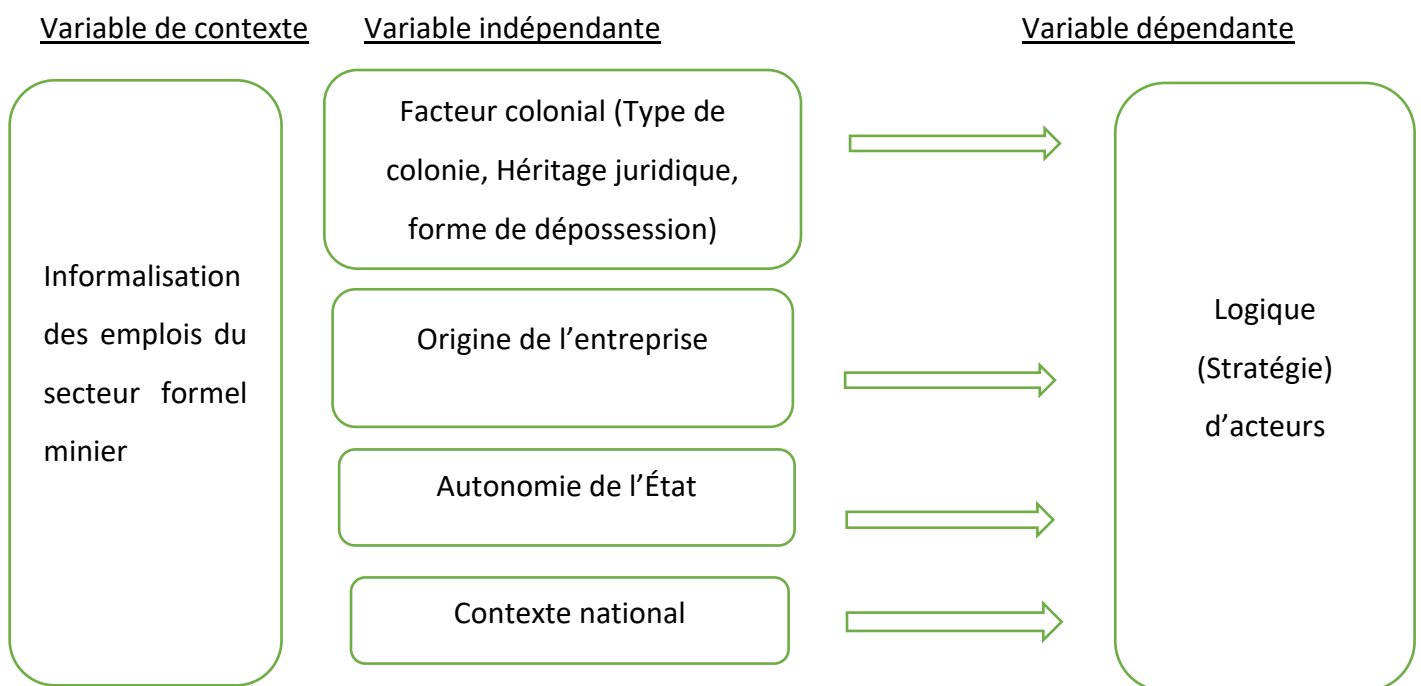
Le chapitre précédent a énoncé un cadre théorique de compréhension des pratiques d’emploi en Afrique subsaharienne. Ce chapitre tente de démontrer comment on peut appliquer ce cadre aux logiques d’acteurs face aux pratiques d’informalisation des emplois dans les mines de l’Afrique de l’Ouest. De façon concrète, quel modèle d’analyse appliquer à ces logiques et quelles propositions et hypothèses de recherche peuvent émerger? Après donc une présentation du modèle d’analyse avec les propositions et hypothèses (I), le devis de recherche sera exposé (II).

I- Modèle d’analyse, propositions et hypothèses de recherche

Cette étude cherche à comprendre les logiques d’acteurs face au processus d’informalisation des emplois miniers en Afrique de l’Ouest. La variable dépendante de l’étude concerne donc les logiques d’acteurs et le processus d’informalisation des emplois miniers constitue la variable de contexte. Les variables indépendantes sont le facteur colonial, la forme d’intégration au système monde, l’autonomie de l’État et le contexte national des pays.

I.1- Le modèle et les principales variables

Figure 1: Modèle d’analyse de la recherche



I.1.1- La variable de contexte : l’informalisation des emplois du secteur formel minier

Le concept d’économie informelle est essentiellement appliqué aux pays en développement. L’Organisation internationale du travail identifiait, au départ sous ce concept, les activités qui ne sont pas réglementées et qui ne sont pas enregistrées par les administrations publiques. L’accent était ainsi mis sur les normes juridiques (Barchiesi, 2019). Dans le cadre de ce travail, le concept de l’informalisation des emplois s’inscrit dans la perspective plus récente de l’informalité qui caractérise les professions non protégées dans un sens plus large, y compris les emplois dépourvus de sécurité et de dispositions sociales, même lorsqu'ils sont exercés dans un secteur légalement « formel » ou dans une relation subordonnée avec des entreprises formelles.

Cette expansion de l'emploi informel est fondamentalement façonnée par l'externalisation et la précarisation dans les entreprises, traduisant une certaine convergence conceptuelle de l'informalité et de la précarité (Barchiesi, 2019). Le cas précis des emplois externalisés, sous-traités, avec des durées limitées, dépourvus de protection sociale et offrant moins de garanties que les emplois réguliers dans les entreprises formelles du secteur minier ouest-africain, nous intéresse dans ce travail. Ces types d’emplois rapprochent désormais les conditions de travail des entreprises formelles de celles des unités et activités informelles.

I.1.2-La variable dépendante : Les logiques d’acteurs

Les acteurs peuvent mettre en place des stratégies et se positionner face au processus d’informalisation des emplois. Les logiques en œuvre dans le déploiement de ces stratégies ont été documentées dans la littérature et peuvent varier selon les acteurs qui les mettent en œuvre. Il importe, pour les besoins de l’analyse des logiques en œuvre, de séparer les acteurs locaux des acteurs internationaux.

- Les acteurs locaux

Dans son analyse de l’importance des acteurs locaux en Afrique, Hamann (2008) a mis en place un modèle schématique qui identifie les institutions traditionnelles (dirigeants tribaux, coutumiers, autorités religieuses/spirituelles, régimes fonciers, mécanismes de règlement des différends), le gouvernement local, les entreprises (leurs impacts sur les communautés locales) et d’autres groupes de la société civile (ONG, syndicats, médias et autres groupes d’intérêts). Pour

les besoins de notre analyse, nous limitons les acteurs locaux aux États, aux syndicats et aux autorités ou chefferies traditionnelles.

L'État joue un rôle crucial dans la définition des rationalités pour les acteurs économiques et sociaux. Il dispose généralement d'un large éventail de mesures, y compris la propriété directe des entreprises, les limitations juridiques et un degré élevé de discrétion sur les bénéficiaires des mesures politiques (Nölke et al., 2019). Les gouvernements prescrivent ou proscrivent directement ce que le secteur privé peut et ne peut pas faire, en fournissant des incitations et des mesures de dissuasion, pour empêcher le secteur privé de contredire ou de saper l'«intérêt public» (Haglund, 2008). Dans le processus de l'informalisation des emplois, l'acteur étatique peut prendre plusieurs postures : ne rien faire, réduire l'informel par la déréglementation de l'économie formelle, favoriser la transition vers l'économie formelle (Williams & Lansky, 2013b, p. 395). Ces postures découlant des formes d'exploitation locale de la force de travail dépendent des modalités d'insertion dans les échanges mondiaux et de la façon dont les élites au pouvoir se sont insérées dans les filières internationales (Mbembé, 2020, p. 106).

Du côté de l'acteur syndical, Boyd (2006) identifie trois logiques dominantes qui ne s'excluent pas mutuellement et qui participent à la mise en place de nouveaux répertoires d'action syndicale : un engagement constructif avec le capitalisme, la réinvention des organisations de travailleurs et la construction de nouveaux mouvements syndicaux internationaux (Boyd, 2006). Nous y ajoutons une quatrième posture que nous tirons de la littérature : le refus de collaboration (A. Adanhounme, 2016). Il faut dire que ces logiques impliquent différents répertoires d'action qui ne sont pas exclusifs, mais plutôt complémentaires quelques fois. Yun (2011) s'est basé sur l'industrie automobile en Corée du Sud pour développer une typologie des quatre principales approches des syndicats face aux travailleurs informalisés : l'exclusion, la médiation, l'inclusion et l'intégration (Yun (2011). De leur côté, les travailleurs informalisés peuvent soit former leurs propres organisations, utiliser l'assistance des syndicats ou ONG existants pour s'organiser, rejoindre les syndicats existants; créer de nouveaux syndicats, parfois en opposition aux syndicats existants; ou par des combinaisons de toutes ces méthodes (Eaton et al., 2017). Par exemple, les travailleurs du port colombien de Buenaventura, poussés dans le travail informel par un régime néolibéral et abandonnés par leur syndicat, ont organisé

un nouveau syndicat qui a réussi à rétablir leur statut formel d'emploi. Pour sa part, la South African Commercial, Catering, and Allied Workers Union (SACCAWU) a persuadé ses membres d'accepter des concessions afin d'inclure le nombre croissant de travailleurs informels qui travaillaient côte à côte avec eux sans bénéficier d'un contrat. En Tunisie, le Syndicat général des travailleurs tunisien a réussi, à la suite d'un changement de régime, à restaurer le statut formel et les droits de négociation collective de soixante mille fonctionnaires à bas salaires dont les emplois avaient été informalisés par l'externalisation à de multiples intermédiaires (Eaton et al., 2017).

Enfin, les chefferies traditionnelles vont opter pour des logiques variées en fonction de leur alliance stratégique. Comme l'a démontré Houeland (2015), les chefferies peuvent soutenir les travailleurs ou les entreprises en conflit de travail, en fonction de «qui a le dessus» avec la communauté concernée (Houeland, 2015). Ainsi, les chefferies ou communautés locales de développement peuvent contribuer à l'implantation des pratiques d'informalisation des emplois si elles sont du côté des employeurs (Houeland, 2015). Par exemple, dans une étude au Ghana, la chefferie traditionnelle a favorisé l'implantation des pratiques d'informalisation des emplois miniers avec la fourniture de la main-d'œuvre locale ouverte à ces pratiques (Adanhounme, 2016). La stratégie de la chefferie traditionnelle va donc varier entre promotion et résistance selon qu'elle est du côté de l'employeur ou des travailleurs.

- **Les acteurs internationaux**

Des acteurs internationaux interagissent avec ces acteurs locaux pour mettre en place des pratiques d'emploi au niveau des entreprises. Ces acteurs internationaux majeurs qui interviennent dans le processus d'informalisation des emplois dans la périphérie sont les entreprises multinationales, l'OIT et les organisations syndicales internationales puis les institutions de Bretton Woods.

- **L'entreprise multinationale**

L'entreprise n'est pas un spectateur passif dans l'élaboration des réglementations publiques en matière de relations d'emploi. La formulation et l'application de la réglementation s'inscrivent dans des processus bidirectionnels dynamiques et sensibles au contexte. La théorie du management sur la négociation État entreprise place d'ailleurs l'agentivité des entreprises dans les résultats de la réglementation au cœur de ses analyses. Bien plus, la tendance mondiale

à une implication moins directe de l'État dans la sphère économique s'est accompagnée d'un changement systémique marqué par un « déficit de gouvernance ». De ce fait, il est beaucoup plus évident que ce sont les caractéristiques de la réglementation du pays hôte, combinées à certaines caractéristiques de la gouvernance d'entreprise des investisseurs, qui, ensemble, participent à la réglementation des affaires dans les pays africains (Haglund, 2008). L'entreprise façonne les règles en accédant aux agendas et aux situations de décision par plusieurs façons : pression sur les départements ministériels, consultations avec les parties prenantes, ou indirectement via la conformité (ou l'absence de conformité). Par ailleurs, certaines caractéristiques de la gouvernance de l'entreprise qui prévalent chez les investisseurs (Haglund, 2008) et leur positionnement dans les chaînes mondiales sont déterminantes dans leurs capacités à affaiblir la réglementation du pays hôte surtout dans des contextes africains où les cadres réglementaires sont déjà faibles (Haglund, 2008). Les entreprises multinationales font essentiellement la promotion des pratiques d'informalisation des emplois et développent différentes stratégies pour leur mise en œuvre soit par une influence des processus de réglementation des emplois, soit par des stratégies RH internes ou encore par des pratiques de fragilisation de l'acteur syndical. Cette fragilisation de l'acteur syndical peut passer par la mise en concurrence syndicats et communauté locale grâce par exemple à l'ouverture du marché du travail aux sans-emploi de la communauté (Adanhounme, 2016). Dans d'autres cas, il peut simplement s'entendre avec les travailleurs. Au Ghana, par exemple, il est prouvé que les employeurs se sont entendus avec leurs travailleurs afin que ces derniers ne soient pas inscrits à la sécurité sociale (Otoo, 2019).

- **L'Organisation internationale du Travail et les organisations syndicales internationales**

Les outils de l'OIT sur l'informalisation des emplois s'inscrivent essentiellement dans une logique d'adaptation et donc de négociation d'une forme d'humanisation à travers le respect des principes de dignité. De leurs côtés, au travers des alliances qu'elles construisent à l'international, les organisations syndicales internationales s'inscrivent essentiellement dans une logique de résistance. Cela n'exclut pas le recours à la négociation dans le cadre d'accords-cadres internationaux qu'elles peuvent conclure avec les multinationales.

- **Les institutions de Bretton Woods (FMI/BM)**

Enfin, les institutions de Bretton Woods vont essentiellement rester dans une dynamique de promotion par l'imposition de programmes d'ajustement structurel. L'informalisation des emplois du secteur minier formel peut être comprise comme un effet de l'imposition du néolibéralisme par ces institutions. Le label de flexibilité a été utilisé par ces institutions pour promouvoir l'emploi informel dans les entreprises formelles (Lee & Kofman, 2012).

Précisons que les acteurs, dont les logiques, nous intéressent dans le cadre de cette thèse sont l'État, les organisations syndicales et les autorités locales (chefferies et communautés villageoises de développement). Cependant, ces logiques ne peuvent se comprendre sans une intégration de la dynamique des acteurs internationaux qui interviennent comme partenaires directs dans les systèmes RI des pays de l'Afrique de l'Ouest.

I.1.3- Les variables indépendantes : le facteur colonial, l'héritage juridique, l'autonomie de l'État, le contexte national, l'origine de l'entreprise

Pour bien cerner les logiques des acteurs locaux face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest, quatre variables indépendantes sont considérées dans cette thèse : le facteur colonial, l'héritage juridique, l'autonomie de l'État et le contexte national.

I.1.2.1- Le facteur colonial

L'analyse d'Amin (1970) a permis de comprendre que les économies de la périphérie sont encore dominées en période postindépendance. Ainsi, en comparaison avec les économies du centre, ces économies n'ont pas de cohésion d'ensemble et sont dépendantes d'économies dominantes. Cette structuration des économies dominées a été instituée en période coloniale et se maintient même après les indépendances. Le facteur colonial constitue ainsi un paramètre fondamental dans la compréhension des structures et acteurs des relations d'emploi dans les pays dominés. Les paramètres considérés sont : le type de colonie, l'origine du colonisateur et le modèle de droit. La proposition qui oriente l'analyse du facteur colonial est la suivante.

Proposition 1 : Le cadre institutionnel de l'emploi, l'échelle et la portée de l'industrialisation dans les pays de l'Afrique de l'Ouest se situent dans le prolongement des pratiques instituées en période coloniale. L'essentiel des règles, convictions, idéologies spécifiques, institutions et

traditions juridiques résulte de transpositions coloniales et ne sont pas en cohérence avec le contexte économique global des sociétés. De façon générale, les logiques d'acteurs s'inscrivent dans les sentiers des traditions de la période coloniale qui se maintiennent dans les périodes post coloniales.

- **Type d'administration coloniale : « *Direct ou indirect Rule* »**

Un facteur historique susceptible d'affecter les logiques d'acteurs face à l'informalisation des emplois du secteur minier formel ouest-africain est la forme d'administration des colonies. Deux formes majeures d'administration coloniale sont reconnues dans la littérature : «*Direct versus indirect rule*» (Michalopoulos & Papaioannou, 2020). La prise en compte des formes d'administrations coloniales permet de questionner l'impact ou le rôle des institutions dans le cadre de règles administratives coloniales particulières (Huillery, 2009).

Nous empruntons à Michalopoulos & Papaioannou (2020) l'essentiel de l'analyse comparative «direct rule» et «indirect rule». Selon ces auteurs, l'*indirect rule* est essentiellement rattaché aux colonies britanniques et consiste en une gouvernance via les autorités et chefs locaux tandis que le *direct rule*, plus assimilationniste, est beaucoup plus associé aux colonies françaises. Dans l'ensemble, l'approche *indirect rule* est moins assimilationniste que le *direct rule* et accorde un rôle plus important aux chefs locaux et aux missions chrétiennes (pour la plupart protestantes). Ainsi, le système britannique dépendait de la relation consultative entre le responsable politique et l'autorité indigène, généralement un chef alors que le système français plaçait le chef dans un rôle entièrement subordonné au responsable politique. La domination britannique était ainsi beaucoup plus accommodante envers les institutions indigènes et les chefs ethniques, tandis que les administrateurs français brisaient souvent les structures politiques indigènes et tentaient d'assimiler les chefs dans l'administration coloniale (Michalopoulos & Papaioannou, 2020).

Toutefois, dans certains pays, les colons ont utilisé à la fois le *direct* et l'*indirect rule*. C'est le cas du Ghana qui fait partie du terrain de notre recherche, où il y avait la Gold Coast Colony avec un gouvernement britannique direct, la région Ashanti du centre, gouvernée avec la collaboration des élites locales et les territoires du Nord avec une présence européenne très limitée et un gouvernement indirect (Michalopoulos & Papaioannou, 2020).

Ce qu'il importe de retenir est que le type de domination directe ou indirecte adopté pendant la colonisation est associé à des formes de gouvernances et d'institution qui ont survécu pendant la période postcoloniale et notamment le rôle et l'influence des institutions précoloniales dans les relations contemporaines d'emploi (Michalopoulos & Papaioannou, 2020). Ali et al. (2019) se sont, par exemple, appuyés sur des données Afrobaromètre pour démontrer que dans les anciennes colonies britanniques, le rôle des chefs traditionnels est plus important alors que la portée de l'État est moins puissante comparativement aux anciennes colonies françaises. Une des explications de ces différences est associée aux formes d'administration directe ou indirecte adoptée par l'une ou l'autre des colonies (Michalopoulos & Papaioannou, 2020).

En somme, l'hypothèse en lien avec le type d'administration coloniale est formulée comme suit :

Hypothèse 1 :

Le type de domination directe ou indirecte adoptée pendant la colonisation est associé à des formes de gouvernance et d'institutions qui se maintiennent et qui orientent les stratégies et logiques d'acteurs face au processus d'informalisation des emplois du secteur minier formel.

Mais en plus du type d'administration colonial, l'origine du colonisateur et le modèle de droit aussi important.

- **Origine du colonisateur et modèle de droit**

Un autre paramètre étroitement associé au type d'administration coloniale est l'origine du colonisateur. La prise en compte de cette origine permet de suggérer que l'identité de la puissance coloniale a continué par jouer un rôle même après les indépendances (Michalopoulos & Papaioannou, 2020).

En effet, des travaux de recherche soutiennent que les pays colonisateurs ont eu un impact sur la voie de développement des anciennes colonies par la nature des systèmes juridiques qu'ils y ont importés (Huillery, 2009). La théorie juridique considère que l'approche d'un pays en matière de réglementation est façonnée par sa tradition juridique. L'idée soutenue est que la plupart des pays du monde ont hérité leurs structures juridiques de base de leurs colonisateurs (Anglais, Français, Allemands, Portugais ou Espagnols) ou de leurs conquérants (Napoléon ou les

Soviétiques). Les lois de ces colonisateurs et occupants appartiennent à des traditions juridiques différentes qui vont considérablement influencer les stratégies des acteurs des pays conquis dans le règlement des problèmes qui se posent à leurs sociétés.

Dans le contexte des traditions juridiques britanniques et françaises, le *Common Law* (*britannique*) et de *droit civil* (français) utilisent différentes stratégies pour faire face aux défaillances du marché: la première s'appuie sur les contrats et les litiges privés (Botero et al., 2004) et une résolution plus flexible des différends (La Porta et al., 2008) alors que la seconde est plus formaliste (La Porta et al., 2008) et se base sur la surveillance directe des marchés par le gouvernement (Botero et al., 2004).

Ainsi, l'origine historique des lois d'un pays façonne sa réglementation du marché du travail (Botero et al., 2004). Aussi, a-t-il été démontré que les marchés du travail sont moins réglementés dans les anciennes colonies britanniques que dans les colonies françaises (La Porta et al., 2008). On peut donc s'attendre à ce que les pratiques d'informalisation des emplois dans le secteur minier s'inscrivent dans ces traditions juridiques. Cela implique plus d'ouverture à la flexibilité en contexte anglophone. L'origine juridique permet de voir comment la tradition héritée du colonisateur influence les acteurs et les gouvernements en particulier dans la réglementation des relations d'emploi en limitant, par exemple, l'éventail des contrats possibles, en augmentant les coûts de licenciement, en protégeant des stratégies syndicales particulières dans les négociations avec les employeurs (grève...) ou en habilitant les syndicats à représenter collectivement les travailleurs (Botero et al., 2004). Il faut toutefois reconnaître qu'en contexte colonial, il n'y a pas eu uniquement un simple transfert des pratiques juridiques.

Toutefois, on peut admettre que l'origine juridique entraîne des formes particulières de lois et règlements sur l'emploi. Ces lois et règlements particuliers peuvent avoir des effets spécifiques sur les résultats économiques qu'ils pourraient influencer directement. Dans le contexte des marchés du travail, Ahlering & Deakin (2007) soutiennent que dans les pays de droit civil, la liberté contractuelle des pays de la Common Law est contrebalancée par l'exercice de la puissance publique pour la protection des travailleurs. Pour Pistor (2005), en Common Law, il y a une plus grande flexibilité contractuelle puisque la liberté contractuelle n'est pas gênée par la

conditionnalité sociale (La Porta et al., 2008). Pierre & Scarpetta (2013) montrent qu'en matière de réglementation du travail, on observe la substitution de l'emploi permanent à l'emploi temporaire en contexte de Common Law (La Porta et al., 2008).

En définitive, les origines juridiques influencent les règles et réglementations juridiques, qui à leur tour ont un impact substantiel sur les résultats économiques (La Porta et al., 2008). Ainsi, l'hypothèse retenue en lien avec l'origine juridique des pays est la suivante :

Hypothèse 2 : Les économies africaines subsahariennes sont maintenues dans un processus de domination idéologique, institutionnelle et juridique avec des distorsions et des désarticulations internes. Les logiques des acteurs s'inscrivent dans les mêmes dynamiques et s'alignent sur celles développées dans les anciennes puissances colonisatrices. Ainsi,

- les logiques des acteurs locaux (gouvernements, syndicats et chefferies) vont essentiellement s'inscrire dans le cadre institutionnel formel adopté au niveau national.

- Les acteurs en contexte anglophones (Common Law) sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'exclusion des travailleurs externalisés des cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise.

- Les acteurs en contexte francophone sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'inclusion des travailleurs externalisés des cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise.

1.1.2.2- Le contexte national et la forme d'intégration au système monde

Pour Piketty (2019), «*l'idéologie des sociétés évolue avant tout en fonction de leur propre expérience historique*» (Piketty, 2019, p.24). Chaque trajectoire politico-idéologique nationale constitue pour l'auteur «*un gigantesque processus d'apprentissage collectif et d'expérimentation historique*» (Piketty, 2019, p.24) qui peuvent comporter un consensus national. Ainsi, pour

l'essentiel, les différentes visions du régime politique idéal, du régime de propriété souhaitable ou du système légal, fiscal ou éducatif juste se forment à partir des expériences nationales en la matière, et ignorent presque complètement les expériences des autres pays, surtout lorsqu'ils sont perçus comme éloignés et relevant d'essences civilisationnelles, religieuses ou morales distinctes, ou bien lorsque les rencontres se sont passées de façon violente (ce qui peut renforcer le sentiment d'étrangeté radicale) (Piketty, 2019, p.25).

La capacité idéologique, politique et institutionnelle des sociétés à justifier et à structurer les pratiques d'emploi est donc importante pour bien les comprendre. Les projets politiques et idéologiques particuliers s'appuient donc sur des rapports de force et un système légal et institutionnel spécifiques pour produire des résultats donnés sur le marché du travail. Ainsi, il importe d'analyser l'interaction entre les structures locales précoloniales et l'ordre colonial et postcolonial.

Les institutions précoloniales ne sont donc pas des «*survivances*», mais «*des forces agissantes qui ont contribué à modeler, autant que les institutions importées et imposées par les colonisateurs, tant l'univers colonial que les situations postcoloniales*» (Cogneau & Dupraz, 2015, p. 108). La délégation de l'autorité de l'État à des autorités traditionnelles implique des complémentarités et imbrications dans la mise en œuvre de pratiques dans les différents pays colonisés.

Par ailleurs, il existe, de toute évidence, des liens structurants entre le niveau de prolétarianisation dans un pays et la part des activités informelles. Ce paramètre joue un rôle important dans la compréhension du système de relations industrielles et notamment la part des emplois informels, le rôle de l'État dans l'utilisation de la main d'œuvre au profit des capitalistes et les formes de résistance utilisées par les acteurs pour faire face aux exigences du capitalisme.

Le continent africain partage dans son ensemble des éléments structurants de long terme. C'est le cas de la rareté du capital qui est lié à l'absence de colonisation de peuplement européenne qui le distingue particulièrement de l'Amérique. On remarque aussi que la dualité d'une classe de capitaliste et de prolétaires s'applique moins sur le continent. Les États postcoloniaux africains sont une continuité entre institutions précoloniales et postcoloniales dans le cadre de structures juridiques et économiques issues de la colonisation (Cogneau & Dupraz, 2015, p. 124).

En plus, la structure dualiste de la plupart des États indépendants africains constitue en réalité un héritage des États coloniaux (Cogneau et al., 2018). Il importe de voir dans quelle mesure les États indépendants ont opté pour des ruptures ou des continuités néocoloniales des formes de structures dualistes établies pendant la période coloniale et quelles sont les répercussions sur les logiques d'acteurs en contexte de pratiques d'informalisation des emplois.

Aussi, la part de la population active employée dans l'économie non officielle dans chaque pays en pourcentage de la population active totale (Botero et al., 2004), l'accès à l'économie d'autoconsommation villageoise (accès à la terre) sont des variables qui peuvent expliquer les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois.

Dans les pays à très forte proportion de populations actives employées dans l'économie informelle, les pratiques d'informalisation des emplois auront plus de chance de prospérer. En outre, dans les contextes où les populations de travailleurs de l'économie formelle ont fortement accès à l'économie d'autoconsommation villageoise, ils ont la capacité de compléter leurs revenus salariés et vont être moins exigeants par rapport aux pratiques d'informalisation de leurs emplois.

Au regard des analyses précédentes, la deuxième proposition de recherche est la suivante :

Proposition 2 : Dans les pays d'Afrique de l'Ouest, l'articulation du mode d'organisation de la société et de la production précoloniale avec l'organisation coloniale puis postcoloniale de même que des formes d'accumulation du capital sont utiles à la compréhension des logiques d'acteurs.

Les hypothèses rattachées à cette proposition sont les suivantes :

Hypothèse 3 : La logique des acteurs s'inscrit dans un sentier de dépendance défini par les rôle et pouvoir qui leur sont conférés dans le cadre institutionnel national de la période coloniale aux périodes contemporaines.

Hypothèse 4 : Le contexte de dépossession et de prolétarianisation prônée en période coloniale a favorisé un marché de travail largement informel et des pratiques d'emplois défavorables aux travailleurs. Ce contexte a survécu en périodes postcoloniales et facilite la mise en œuvre de politiques gouvernementales ouvertes aux pratiques d'informalisation tout en fragilisant la résistance de l'acteur syndical face à ces pratiques.

I.1.3.2-L'autonomie de l'État

- L'autonomie de l'État

Le concept d'autonomie de l'État a été amplement défini dans le chapitre théorique. Il s'apprécie essentiellement dans ce travail par ses capacités institutionnelles, les influences des institutions internationales et des anciennes puissances colonisatrices. Ces influences peuvent s'apprécier par le degré d'ouverture de l'État aux institutions internationales et la place du pays colonisateur dans l'État postcolonial.

- **Le degré d'ouverture aux institutions internationales**

En contexte ouest-africain, les intérêts des entreprises multinationales se projettent efficacement par l'entremise des institutions financières internationales (Fonds monétaire international et Banque mondiale). Ces institutions limitent la capacité des États à concevoir eux-mêmes leurs propres politiques. Elles les orientent *«vers la diminution de l'appareil d'état et son repli autour de certaines activités régaliennes cruciales pour le bon fonctionnement de l'économie libérale»* (Jourde, 2009).

Elles font particulièrement la promotion des discours sur la flexibilisation du marché du travail et encouragent les États à opter pour ces genres de politiques. Ainsi, un des paramètres importants pris en compte dans l'attitude des États vis-à-vis de l'extension de l'informalisation des emplois demeure le fait qu'ils soient considérés comme bons ou mauvais élèves des institutions de Bretton Woods.

Un autre paramètre en lien avec le précédent est que dans la conception des politiques, la dépendance des États ouest-africains vis-à-vis de l'aide au développement leur laisse peu de marge de manœuvre. Les politiques sectorielles sont impulsées de l'extérieur et les pays apparaissent comme de simples terrains d'expérimentation (Alou, 2012). Avec les programmes d'ajustement structurel économique par exemple, les compétences économiques et parfois sociales des États relèvent désormais de grands commis des institutions financières internationales à Washington. Plus que jamais, la compétence d'un gouvernement est tributaire de sa fidélité à ces institutions qui détiennent désormais un pôle de pouvoir économique important. L'État n'est plus ainsi le seul pourvoyeur de la politique publique. (Alou, 2012, p. 110).

«La dynamique de ces politiques induit de nouvelles chaînes de transformation de ces États qui balancent malgré tout entre dépendance et autonomie, avec des tendances fortes vers la dépendance» (Alou, 2012, p. 110). Il importe donc de regarder les agendas de ces organisations pour comprendre les attitudes gouvernementales des pays ouest-africains vis-à-vis de l’informalisation des emplois du secteur formel. Un aspect important de cette politique demeure leur agenda sur l’économie informelle en général.

Cet agenda peut affecter directement les capacités institutionnelles des États dans la promotion ou non des emplois formels. En effet, l’efficacité de la réglementation du secteur privé dépend de l’étendue et de la nature des mécanismes de leur application (Haglund, 2008). Dans la plupart des pays africains, on observe un écart entre le contenu réglementaire et leur application effective. En effet, l’efficacité de la réglementation est entravée par la pénurie des ressources humaines, matérielles et financières pour veiller à leur application. C’est le cas dans le secteur minier en Zambie où on observe une pénurie d’inspecteurs qualifiés et des ressources nécessaires pour inspecter physiquement le secteur minier (Haglund, 2008). Ainsi donc, l’insuffisance des capacités de l’État constitue une des principales causes de l’informalité de l’emploi (Otoo, 2019). Le défaut d’investir dans les institutions chargées de veiller à la conformité favorise l’informalisation, car la non-conformité ne coûte pratiquement rien (Otoo, 2019).

- **La place du pays colonisateur dans l’État post colonial**

En plus des institutions internationales, les États ouest-africains sont plus ou moins influencés par les types de relations qu’ils établissent avec leurs anciennes puissances colonisatrices. Il importe alors de considérer les relations entre les institutions de relations d’emploi notamment les types de programmes de coopération développés. Quelques fois même, ces pays passent par les institutions internationales comme l’OIT en finançant des programmes spécifiques sur des questions d’emploi dans les anciennes colonies. Une analyse des sources de financement de différents programmes de l’OIT et leurs orientations est à cet effet propice pour l’étude de l’autonomie des États ouest-africains.

- **L’influence de l’entreprise**

Le cadre des variétés de capitalisme a défini deux idéaux types de capitalisme qui déterminent les logiques des entreprises en contexte occidental. Il s’agit des économies de

marché libérales et les économies de marché coordonnées. Les pays africains n'étant pas pris en compte dans ce cadre, selon quelle logique les entreprises vont-elles se comporter et s'adapter au contexte africain? Nous postulons qu'il serait difficile de lier les différences de comportements aux origines libérales et coordonnées des entreprises en contexte ouest-africain, mais que ces comportements vont beaucoup plus dépendre des secteurs d'activités et des pays d'implantation. Il serait beaucoup plus pertinent en Afrique de l'Ouest, d'analyser les comportements d'entreprises en mettant ensemble économies libérales et coordonnées versus entreprises de nouveaux pays émergents comme la Chine et l'Inde.

Ainsi, la dernière proposition de recherche est formulée comme suit :

Proposition 3 : Contrairement aux économies développées, les États postcoloniaux de l'Afrique de l'Ouest ne sont pas autonomes. Les logiques et stratégies de leurs acteurs sont guidées par les entreprises multinationales, les politiques des institutions internationales et les accords de coopération avec les anciennes puissances colonisatrices. Le degré d'autonomie vis-à-vis des entreprises, des anciennes puissances colonisatrices et des acteurs internationaux oriente les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois.

Hypothèse 5 : Les pratiques des acteurs des relations d'emploi s'inscrivent dans le cadre suggéré par les anciennes puissances colonisatrices et les programmes des institutions internationales présentes dans le pays.

Hypothèse 6 : Les formes de pratiques d'externalisation adoptées par les entreprises sont influencées par les pratiques de leurs pays d'origine.

En somme, les principales variables et indicateurs (Tableau 5) de même que les propositions et hypothèses de recherche (tableau 6) sont synthétisés dans les tableaux suivants.

- **Synthèse des principales variables, propositions et hypothèses de recherche**

Tableau 4: Les variables et principaux indicateurs

VARIABLES INDÉPENDANTES	VARIABLES DÉPENDANTES
<p><u>1- Facteur colonial</u> -Type d'administration coloniale -Modèle de droit - Forme d'intégration au système monde</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Forme de dépossession ✓ Niveau de prolétarianisation ✓ Part des activités informelles ✓ Proportion des travailleurs de l'économie informelle ✓ Accès à la terre (économie d'autoconsommation villageoise) <p>2-Origine des entreprises Entreprises occidentales versus nouveaux pays émergents</p> <p><u>3-Autonomie de l'État</u> (Degré d'ouverture aux institutions et types de relations avec les anciennes puissances)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacités institutionnelles • Agenda des OI • Programme de coopération inter-États • Implication des coopérants étrangers • Sources de financement des programmes des institutions internationales • Forme d'implication des acteurs internationaux (BM et OIT) dans le système RI <p>4- Contexte national -Institutions précoloniales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forme d'institutionnalisation en période postcoloniale • Agentivité des acteurs locaux • Forme d'implication dans les relations d'emploi <p>-Pouvoir des acteurs syndicaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir institutionnalisé par les textes (atelier fermé...) • Effectif syndical • Orientation sociale ou industrielle 	<p>Logiques gouvernementales :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Ne rien faire 2- Déréglementer 3- Favoriser la formalisation <p>Logiques syndicales :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-engagement constructif avec le capitalisme 2-Réinvention de nouvelles formes d'organisation de travailleurs 3-Refus de collaboration. <p>Logiques des autorités locales/chefferies traditionnelles</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-Promotion 2-Résistance (selon la proximité avec les employeurs ou travailleurs) <p>Entreprises multinationales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-Promotion dans le cadre d'une politique de réduction de coûts qui fait consensus 2-Forme de pratique variée en fonction de l'origine

Tableau 5: Propositions et hypothèses de l'étude

PROPOSITIONS	HYPOTHÈSES
<p>1- Le cadre institutionnel de l'emploi, l'échelle et la portée de l'industrialisation dans les pays de l'Afrique de l'Ouest se situent dans le prolongement des pratiques instituées en période coloniale. L'essentiel des règles, convictions, idéologies spécifiques, institutions et traditions juridiques résulte de transpositions coloniales et ne sont pas en cohérence avec le contexte économique global des sociétés. De façon générale, les logiques d'acteurs s'inscrivent dans les sentiers des traditions de la période coloniale qui se maintiennent dans les périodes post coloniales.</p>	<p>1-Le type de domination directe ou indirecte adoptée pendant la colonisation est associé à des formes de gouvernance et d'institutions qui se maintiennent et orientent les stratégies et logiques d'acteurs face au processus d'informalisation des emplois du secteur minier formel.</p> <p>2- Les économies africaines subsahariennes sont maintenues dans un processus de domination idéologique, institutionnelle et juridique avec des distorsions et désarticulations internes. Les logiques des acteurs s'inscrivent dans les mêmes dynamiques et s'alignent sur celles développées dans les anciennes puissances colonisatrices. Ainsi,</p> <ul style="list-style-type: none"> - les logiques des acteurs locaux (gouvernements, syndicats et chefferies) vont essentiellement s'inscrire dans le cadre institutionnel formel adopté au niveau national. (Insérer dans cette partie les développements sur la chefferie). -Les acteurs en contexte anglophones (Common Law) sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'exclusion des travailleurs externalisés des cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise. -Les acteurs en contexte francophone sont plus susceptibles sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'inclusion des travailleurs

	<p>externalisés des cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise.</p>
<p>2-Dans les pays d'Afrique de l'Ouest, l'articulation du mode d'organisation de la société et de la production précoloniale avec l'organisation coloniale puis postcoloniale de même que des formes d'accumulation du capital sont utiles à la compréhension des logiques d'acteurs.</p>	<p>3- Les logiques des acteurs s'inscrit dans un sentier de dépendance défini par le rôle et où le pouvoir institutionnel qui leur sont conférés dans le cadre institutionnel national de la période coloniale aux périodes contemporaines.</p> <p>4-Le contexte de dépossession et de prolétarisation prônée en période coloniale a favorisé un marché de travail largement informel et des pratiques d'emplois défavorables aux travailleurs. Ce contexte a survécu en périodes postcoloniales et facilite la mise en œuvre de politiques gouvernementales ouvertes aux pratiques d'informalisation tout en fragilisant la résistance de l'acteur syndical face à ces pratiques.</p>
<p>3- Contrairement aux économies développées, les États postcoloniaux de l'Afrique de l'Ouest ne sont pas autonomes. Les logiques et stratégies de leurs acteurs sont guidées par les entreprises multinationales, les politiques des institutions internationales et les accords de coopération avec les anciennes puissances colonisatrices. Le degré d'autonomie vis-à-vis des anciennes puissances colonisatrices et des acteurs internationaux oriente les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois.</p>	<p>5-Les pratiques des acteurs des relations d'emploi s'inscrivent dans le cadre suggéré par les anciennes puissances colonisatrices et les programmes des institutions internationales présentes dans le pays.</p> <p>6-Les formes de pratiques d'externalisation adoptées par les entreprises sont influencées par les pratiques de leurs pays d'origine.</p>

II- Devis de recherche

II.1- Prémises méthodologiques

Le positivisme a tendance à dominer les sciences sociales et ses tenants privilégient le développement de lois universelles (Gagnon, 2005). Cependant, les études qualitatives en général et l'étude de cas en particulier demeurent des stratégies privilégiées lorsque l'on «*s'intéresse surtout aux spécificités des phénomènes*» (Gagnon, 2005, p. XII). Aristote a identifié explicitement la connaissance des «*circonstances particulières*» comme un ingrédient principal des sciences. Foucault a, pour sa part, insisté sur le fait de ne pas perdre de vue, dans l'étude des sciences sociales, la référence à un exemple concret (Flyvbjerg, 2001). Toutefois, la problématique de la généralisation se pose avec les études de cas.

Pour Flyvbjerg (2001), la concentration sur des cas concrets n'exclut pas les tentatives de généralisations empiriques typiques de la plupart des sciences sociales et politiques. Ces généralisations sont parfaitement compatibles avec les cas et avec le récit. La «*primauté du contexte*» dans les études de cas découle du fait empirique que, dans l'histoire de la science, l'action humaine s'est révélée irréductible à des éléments prédéfinis et à des règles sans rapport avec l'interprétation (Flyvbjerg, 2001). Les détails, les pratiques et les cas concrets qui sont au cœur de la recherche en sciences sociales sont vus dans leurs contextes appropriés : à la fois le contexte local, qui donne aux phénomènes leur signification immédiate, et le contexte plus large, international et mondial dans lequel les phénomènes peuvent être appréciés pour leur signification générale et conceptuelle (Flyvbjerg, 2001).

Dans tous les cas, le choix d'une stratégie particulière de recherche dépend de trois conditions : le type de question de recherche, le contrôle du chercheur sur le fait social réel et l'intérêt pour un fait contemporain par opposition à un fait historique (Yin, 2011). De façon générale, les études de cas sont privilégiées lorsque les questions «*comment*» ou «*pourquoi*» sont posées, lorsque le chercheur a peu de contrôle sur les événements et lorsque l'accent est mis sur un phénomène contemporain dans un contexte réel (Yin, 2011).

L'étude de cas «*permet une compréhension profonde des phénomènes, des processus les composant et des personnes y prenant part*» (Gagnon, 2005, p. 2) et elle convient aussi bien pour

la construction que la vérification d'une théorie (Gagnon, 2005). En tant que méthode de recherche, l'étude de cas convient pour l'explication, la description, le contrôle et la prédiction «*de processus inhérents à divers phénomènes, individuels ou collectifs*» (Gagnon, 2005, p. 2). La description permet de répondre aux questions qui, quoi, quand et comment et l'explication éclaire le pourquoi des choses. Étant donné que nous visons l'explication de logiques d'acteurs dans cette thèse, il nous a semblé approprié d'opter pour l'étude de cas comme méthode de recherche. Bien plus, elle est utile pour la mise en place du cadre théorique visé par la recherche. Mais alors, quel type d'étude de cas est envisagé dans cette recherche?

II.2- Type d'étude et devis de recherche : recherche essentiellement qualitative basée sur une analyse multiniveau et des études de cas comparatives

Avant d'en venir au type d'étude de cas retenu, la comparaison des contextes anglophones et francophones de l'Afrique occidentale étant au cœur de ce travail, il convient d'énoncer des préalables sur la comparaison comme méthodologie de recherche.

- Préalables sur la comparaison comme méthodologie

Hantrais & Mangen (1996) définissent la recherche sociale comparative comme des tentatives d'étudier des problèmes ou phénomènes particuliers dans deux ou plusieurs pays avec l'intention expresse de comparer leur manifestation dans différents contextes socioculturels avec les mêmes instruments de recherche. Pour comprendre la manière dont les problèmes analogues sont traités dans des économies capitalistes, il n'y a pas d'autres moyens que la comparaison (Edwards, 1992). La littérature sur l'économie politique s'est essentiellement intéressée aux typologies qui permettent de comparer les économies capitalistes avancées, mais les cadres permettant d'inclure les économies moins avancées de la périphérie qui font partie du même système mondial sont plutôt rares. En optant pour l'approche comparative dans cette étude, l'ambition est de mettre en évidence le problème commun de l'informalisation des emplois miniers qui se pose aux acteurs des États de l'Afrique de l'Ouest et la manière dont ils y font face dans chaque contexte. Les spécificités des États africains qui les distinguent des pays avancés sont mises de l'avant.

Si nous convenons avec Maurice (1989) que

toute comparaison internationale vise à mettre en évidence l'effet du contexte national sur les objets de recherche observés afin de mesurer leur degré de généralité en fonction du modèle théorique et des hypothèses que l'on veut vérifier empiriquement (Maurice, 1989, p.176),

mettre en place un cadre théorique pour comprendre les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest ne peut se faire efficacement qu'en se basant sur l'approche comparative.

En effet, le contexte global des pays de la région ne présente pas les mêmes caractéristiques que celles généralement connues dans les pays occidentaux en matière d'emploi. En plus, au sein même des pays de la région, le passé colonial différent a impliqué des différences de pratiques qui ont survécu à la colonisation et qu'il importe de prendre en compte dans la compréhension des logiques des acteurs de relations d'emploi. Les comparaisons internationales en relations industrielles permettent de *«trouver des explications solides et élaborer des théories générales»* (Hyman, 1998, p. 2).

Dans cette étude, la méthode comparative *«qui consiste à étudier de manière systématique les similitudes et les différences entre différents cas»* (Chanson et al., 2005, p. 30) est particulièrement privilégiée. Cette approche est plus adaptée pour l'étude comparative des *«unités nationales et des cultures»* (Chanson et al., 2005, p. 30) et permet *«d'appréhender la complexité et les spécificités historiques de chaque terrain (« case oriented and historical »)* (Chanson et al., 2005, p. 31). Il s'agit en fait de faire une analyse croisée des faits *«à la fois similaires et différents»* (Hyman, 1998, p. 3) dans les contextes anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest.

Pour ce faire, les cas du Ghana et de la Côte d'Ivoire sont choisis de manière à établir et à expliquer les similitudes et différences qu'on peut observer de part et d'autre dans l'explication des logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers. Les caractéristiques particulières des États notamment leur dépendance par rapport aux pays du centre qui sont eux autonomes de même que le degré varié d'autonomie des pays de l'Afrique de l'Ouest sont mis en avant pour l'analyse théorique des logiques d'acteurs de relations d'emploi

en contexte de pays dépendant en général. Pour cela, il a été utile d'illustrer la recherche par une étude de cas. La question qui demeure est celle de savoir quel type d'approche comparative est adoptée dans cette étude?

Almond & Connolly (2019) ont identifié deux approches majeures de comparaison dans les sciences sociales en général et les relations industrielles en particulier. Il s'agit des approches comparatives « *thin* » (minces) et « *deep* » (profonde). Chacune de ces approches utilise respectivement des méthodologies ou stratégies rapides et lentes de recueil et d'analyse des données.

Pour ces auteurs, la comparaison « *thin* » est basée sur les comparaisons transversales et utilise des variables standardisées dissociées des contextes socioculturels et politiques dans lesquels leur signification concrète est interprétée et réalisée par les acteurs. Elle accorde peu d'intérêt pour la compréhension approfondie des sociétés nationales. Elle s'appuie sur une stratégie rapide consistant en un recours aux questions standardisées (à la fois dans la recherche quantitative et qualitative) et utilise souvent des typologies nationales. Elle maximise la comparabilité « superficielle » des répondants et minimise le besoin d'une compréhension sur le terrain de la dynamique sociale nationale, impliquant de ce fait une faible « réflexivité sociétale » et donc une connaissance superficielle des contextes sociaux nationaux. Les spécificités sociales et culturelles nationales sont souvent traitées comme un « bruit » empirique indésirable qui interfère avec l'objectif principal consistant à établir des relations entre variables indépendantes et dépendantes d'une manière aussi standardisée que possible. Elle ne va pas très loin dans la problématisation de la question de la comparabilité et ne parvient souvent pas à comprendre comment les phénomènes ou les problèmes sont socialement construits (Almond & Connolly, 2019, p. 13). Aussi, ces approches peuvent être mises en contraste avec des approches « profondes » plus portées sur les discontinuités entre les sociétés.

La comparaison « *deep* » remet en question les idées « *thin* » de comparabilité des variables standard et tente de comprendre les liens entre les variables complexes au sein des sociétés nationales. Elle accorde plus d'intérêt à la compréhension contextuelle de la société notamment son histoire, sa culture. Elle implique le développement d'une analyse des interactions et des

interrelations à la fois au sein et entre les différentes sphères potentiellement pertinentes des économies politiques nationales, en explorant comment celles-ci façonnent les choix faits par les travailleurs, les dirigeants, les entreprises et les gouvernements. Les formes les plus profondes de comparativisme accordent également une attention considérable à la construction historique des systèmes nationaux en essayant de comprendre les choix des acteurs contemporains et peuvent également aller au-delà des systèmes en interrogeant des structures socialement intégrées plus larges de classe, de genre et de relations générationnelles. La comparaison « *deep* » s'appuie sur une stratégie lente avec un processus beaucoup plus itératif qui tolère des variations de méthodologie dans différents contextes sociaux, se méfie des typologies nationales tout en cherchant à acquérir et à évaluer des contre-discours. Elle est beaucoup moins préoccupée par la comparabilité formelle des répondants et s'appuie sur une approche opportuniste des données. Les contextes géographiques et ethnographiques des sociétés importent beaucoup dans cette perspective. Les analyses revêtent une haute réflexivité sociétale.

Dans le cadre de ce projet, l'approche comparative «*deep*» a été privilégiée. En effet, le recours à une approche comparative approfondie est essentiel pour comprendre la manifestation concrète des dynamiques variées du néolibéralisme mondial avec des processus inégaux, conflictuels et contradictoires de reconstitution de la régulation, la relation mutuellement constitutive avec les acteurs réglementaires et sociaux au niveau local. L'approche approfondie permet de comprendre comment les acteurs locaux interprètent, réalisent et résistent à ces dynamiques. Il s'agit donc de prendre en compte la manière dont les relations d'emplois contemporaines sont structurées en Afrique par l'histoire et les forces internationales et transnationales, mais aussi, et surtout aborder la manière dont les pratiques sont constituées dans des cadres institutionnels particuliers. Il s'agit en somme de comprendre et interroger les effets de l'histoire et des forces transnationales dans les pratiques d'informalisation, comment ces pratiques sont co-constituées et réalisées aux niveaux local et national et des formes de constitution, de résistances et d'alternatives (Almond & Connolly, 2019, p. 13). Cela implique l'accès aux ressources et contraintes matérielles, idéales et politiques rencontrées par les acteurs enracinés localement. Aussi, l'analyse multiniveau consistant en l'étude des logiques d'acteurs au

niveau national et des pratiques concrètes en entreprises par des études de cas a été privilégiée dans cette thèse.

- **Type d'étude de cas**

Selon Yin (2011), une étude de cas est une enquête empirique qui porte sur un phénomène contemporain dans son contexte réel, en particulier lorsque les frontières entre le phénomène et le contexte ne sont pas manifestement évidentes (Yin, 2011). Le cas est «*défini comme l'instanciation d'une classe de phénomènes*» (nature comparative) (Dumez, 2013, p. 17). Il s'agit d'une «*classe d'événements*», un phénomène d'intérêt scientifique que l'investigateur choisit d'étudier dans le but de développer une théorie concernant les causes des similitudes ou des différences entre les cas de cette classe d'événements (George et al., 2005). Étudier un cas, c'est analyser les phénomènes et les processus que le cas permet de mettre en évidence (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 43). L'étude de cas «*consiste en un processus de comparaison systématique*» (Dumez, 2013, p. 16). Les études de cas peuvent se distinguer en cas simples et en cas multiples. C'est la réponse à la question de recherche qui permet de décider si un ou plusieurs cas sont utiles pour la recherche (Yin, 2011).

Les cas simples (uniques) existent sous deux variantes : celles utilisant des conceptions holistiques et celles utilisant des unités d'analyse intégrées. Une étude de cas intégrée implique plus d'une unité d'analyse. Par exemple dans une étude d'évaluation, le cas unique pourrait être un programme public impliquant un grand nombre de projets financés - qui seraient alors les unités intégrées. En revanche, si l'étude de cas examinait uniquement la nature globale du programme, une conception holistique aurait été utilisée. Dans l'ensemble, la conception à cas unique est éminemment justifiable dans certaines conditions - lorsque le cas représente (a) un test critique de la théorie existante (b) une circonstance rare ou unique, ou (c) un cas représentatif ou typique ou lorsque le cas sert un objectif (d) révélateur ou (e) longitudinal (Yin, 2011).

Lorsque la même étude contient plus d'un cas, on est dans une conception à cas multiples. Un exemple courant est une étude de l'innovation scolaire (comme l'utilisation de nouveaux programmes, des horaires scolaires réorganisés ou de nouvelles technologies éducatives), dans laquelle les écoles individuelles adoptent une certaine innovation. Chaque école fait l'objet d'une

étude de cas individuelle, mais l'étude dans son ensemble couvre plusieurs écoles et utilise de cette manière une conception à cas multiples (Yin, 2011).

L'option pour le modèle de cas multiple est privilégiée dans cette recherche. Il s'agit d'une position cohérente avec certaines sciences comme l'anthropologie et la science politique qui considèrent les études de cas multiples comme la méthodologie appropriée pour des études comparatives (Yin, 2011). En effet, dans les études de cas multiples, chaque cas doit servir un objectif spécifique dans le cadre global de l'étude. L'idée majeure étant de considérer plusieurs cas comme on envisagerait plusieurs expériences en science pour suivre une logique de « réplication ». Ce qui est différent de la logique d'échantillonnage qui considérerait plusieurs cas comme étant similaires aux multiples répondants dans une enquête (ou aux multiples sujets d'une expérience) (Yin, 2011).

Dans les études de cas multiples, chaque cas doit être soigneusement sélectionné de sorte qu'il soit (a) prédit des résultats similaires (une réplication littérale) ou (b) prédit des résultats contrastés, mais pour des raisons prévisibles (une réplication théorique) (Yin, 2011). Le processus de réplication implique le développement d'un cadre théorique qui doit énoncer les conditions dans lesquelles un phénomène particulier est susceptible de se trouver (une réplication littérale) ainsi que les conditions dans lesquelles il est improbable (une réplication théorique). Le cadre théorique devient plus tard le véhicule pour généraliser à de nouveaux cas. Si certains des cas empiriques ne fonctionnent pas comme prévu, la théorie est alors modifiée.

Cette étude essaie de comprendre les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers formels en contexte ouest-africain. L'approche qualitative par l'étude de cas multiples se justifie par le fait que l'objet de recherche présente les deux caractéristiques de la recherche qualitative à savoir : *«elle cherche à comprendre comment les acteurs pensent, parlent et agissent, et elle le fait en rapport avec un contexte ou une situation»* (Dumez, 2011, p. 48). Il s'agit concrètement de comprendre *«quels types d'engrenages, d'enchaînements, de mécanismes, sont à l'œuvre et rendent compte des comportements des acteurs»* (Dumez, 2011, p. 51) face aux pratiques d'informalisation des emplois dans le secteur formel minier de l'Afrique de l'Ouest francophone et anglophone. Au-delà, l'étude participe à la mise en place d'un cadre permettant de comprendre les particularités des RI en contexte africain.

Le contexte doit être compris comme « *ce qui change la valeur de vérité d'une proposition (la même proposition est vraie ou fausse selon le contexte) ou le sens d'une pratique (la même pratique prend des sens différents selon les contextes)* » (Dumez, 2011, p. 48-49). Le contexte de dépendance des pays, les formes de relations sociales institutionnalisées ont été mis de l'avant dans cette thèse. Le cadre théorique mis en place « *cherche à mettre en évidence des mécanismes qui peuvent jouer différemment selon les contextes et les situations* » (Dumez, 2011, p. 52). Il s'agit d'une généralisation analytique qui est visée et non la généralisation statistique.

Le choix du cas, étape importante de la recherche, s'assurer de « *l'adéquation entre le cas choisi et l'objet de la recherche* » (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 49). Dumez (2013) suggère une question fondamentale à laquelle une étude de cas doit recevoir une réponse théorique : « *De quoi mon cas est-il le cas ?* » (Dumez, 2013, p. 18). Pour l'auteur, la réponse à cette question devrait impliquer deux volets : le volet empirique introduit la nature comparative de l'étude de cas et le volet théorique, consiste à « *chercher des théories, des concepts, permettant d'orienter la recherche dans ses premières phases* ». L'objectif de l'étude de cas est donc de montrer en quoi le cas éclaire de manière nouvelle l'objet d'étude, bouscule « *l'idée qu'on s'en fait dans la littérature et l'enrichit* » (Dumez, 2013, p. 19).

Le volet empirique de cette étude s'intéresse à la comparaison des cas concrets de pratiques d'informalisation et de réponses d'acteurs des relations d'emploi dans une entreprise par pays dans le secteur minier de deux pays de l'Afrique de l'Ouest dont un est anglophone et l'autre francophone. Le volet théorique s'appuie sur les outils de l'histoire, de l'économie politique et de l'institutionnalisme historique et teste particulièrement l'effet du contexte national, de l'autonomie de l'État, des expériences de colonisation et des formes d'intégration au système monde sur l'objet d'étude. L'usage de la comparaison ouvre des voies à la généralisation du cadre théorique. La logique de réplcation oriente le choix des cas. Ainsi, le cadre théorique envisagé doit permettre d'énoncer les conditions dans lesquelles certaines logiques d'acteurs sont susceptibles d'émerger (réplcation littérale) et les conditions dans lesquelles elles sont improbables (réplcation théorique). Le choix de cas similaires dans des pays au passé colonial permet de prédire non seulement des résultats similaires (réplcation littérale) dans des contextes de pays dominés, mais aussi des résultats contrastés, mais pour des raisons prévisibles

(réplication théorique) (Yin, 2011). Ceci ouvre la voie pour des généralisations avec d'éventuels nouveaux cas.

a- **Unité d'analyse**

Une étape majeure dans la conception et la conduite d'un cas consiste à définir l'unité d'analyse (ou le cas lui-même) (Yin, 2011). La recherche qualitative ne vise pas la construction d'une théorie universelle de l'action, mais l'analyse d'une action en situation (Dumez, 2011). La détermination d'une unité d'analyse permet l'opérationnalisation de cette mise en situation. *«Il peut arriver – et il arrive souvent – que l'unité d'analyse coïncide avec ce que l'on appelle couramment un ou des « cas »* (Dumez, 2011, p. 5). La détermination de l'unité d'analyse constitue un enjeu essentiel de l'échec ou de la réussite d'une recherche qualitative (Dumez, 2011). L'unité d'analyse peut être comprise comme *«le niveau sur lequel la théorie est centrée»* (Lecocq, 2012, p. 6). Des précautions doivent être prises pour s'assurer que le cas est pertinent par rapport aux problèmes et aux questions d'intérêt (Yin, 2011). En règle générale, la définition de l'unité d'analyse (et donc du cas) est liée à la façon dont les questions de recherche initiales sont définies et ces questions doivent conduire à privilégier une unité d'analyse par rapport à une autre (Yin, 2011).

Dans cette étude, l'unité d'analyse correspond aux pratiques d'informalisation par l'externalisation des emplois et aux réponses d'acteurs dans quatre entreprises du secteur minier dont deux se situent dans un pays anglophone, le Ghana et deux autres dans un pays francophone, la Côte d'Ivoire. L'objectif est de pouvoir cerner les facteurs contextuels communs et divergents susceptibles d'expliquer le phénomène à l'étude. Le secteur des mines est choisi en raison de l'importance historique des matières premières dans les exportations africaines (Sindzingre, 2009), mais aussi de l'intérêt des multinationales et de l'influence exercée par les anciennes puissances coloniales et institutions financières internationales sur les orientations politiques des États africains dans ce secteur.

Les cas pratiques retenus pour tester les outils théoriques avancés se situent à deux niveaux : le cadre macro qui correspond au *« contexte national (...) dans lequel les objets étudiés sont situés, et le niveau micro (...) qui est celui où ces mêmes objets sont observés »* (Maurice, 1989, p. 176). Théoriquement, il s'agit de cas intégrés au sens de Yin (2011), dans la mesure où les

pratiques au niveau des entreprises minières sont imbriquées dans le cadre institutionnel national et légal des pays.

L'étude du cadre macro s'intéresse au cadre global des deux pays ciblés et le niveau micro aux pratiques et logiques des acteurs dans les entreprises minières au sein des deux pays. Le contexte institutionnel, l'organisation nationale des syndicats de travailleurs et employeurs, les stratégies nationales et sectorielles développées autour du processus d'informalisation sont étudiés au niveau macro et les pratiques d'externalisation des emplois développées par les entreprises minières de même que les réponses des syndicats de base et les communautés locales sont étudiées au niveau micro dans des entreprises. L'idée est de mettre en évidence les interactions entre les cadres institutionnels nationaux et les dynamiques en œuvre dans les entreprises en matière d'informalisation des emplois.

Relativement au choix des cas d'entreprises, pour contrôler l'effet « pays d'origine » et isoler « l'effet pays hôte », les cas d'entreprise de pays d'origine identique sont étudiés dans chaque pays. Le souhait est d'étudier au moins un cas d'entreprise canadienne et un cas d'entreprise originaire d'un des nouveaux pays émergents (Inde, Chine, Afrique du Sud...) dans chaque pays. La priorité est accordée aux entreprises ayant des filiales dans les deux pays ciblés. Le choix d'une entreprise minière d'origine identique dans chaque pays permet de mettre en évidence les facteurs communs qui peuvent expliquer les pratiques et logiques en œuvre en contexte de pays dominés, mais aussi de mettre en exergue ce qui peut expliquer des réponses différentes en face d'un enjeu identique. Il peut se poser des questions en lien avec la validité de cette étude. Qu'en est-il dans la réalité?

b- Validité de l'étude

On peut comprendre par validité d'une recherche « *la capacité des instruments à apprécier effectivement et réellement l'objet de la recherche pour lequel ils ont été créés* » (Wacheux, 1996, p. 266). Yin, (1989) a préconisé trois types de validité des résultats d'une recherche : la validité du construit, la validité interne et la validité externe des résultats (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 39).

La validité interne assure une forte interrelation entre les observations empiriques et les concepts théoriques. Les recherches qualitatives sont plus susceptibles d'assurer cette forme de validité (Ayerbe & Missonier, 2007). Dans l'étude de cas précisément, deux points sont considérés pour la validité interne : la recherche de causalités et les inférences. La causalité consiste à déterminer si un événement x conduit à un événement y. Il importe de tenir compte d'un éventuel troisième facteur z si c'est le cas pour garantir l'atteinte de la validité interne de la relation causale (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 40). Pour ce qui est des inférences,

une étude de cas implique une inférence chaque fois qu'un événement ne peut pas être directement observé. C'est donc sur la base d'interviews et d'analyses documentaires que le chercheur va « inférer » qu'un événement particulier résulte d'événements antérieurs. Dans une acception plus large, la validité interne ne se réduirait donc pas à l'analyse de causalités, pour concerner les recherches utilisant l'inférence» (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 40).

La validité externe, présentée comme la grande limite des études de cas, porte sur la généralisation des résultats. En effet, l'étude de cas s'intéresse, par définition, à un contexte particulier (Ayerbe & Missonier, 2007). Il importe toutefois de repenser la question de la généralisation dans les études qualitatives. Dans les approches qualitatives, «*il ne s'agit pas de généraliser à une population dans son ensemble, mais de spécifier les conditions par lesquelles un phénomène existe, de comprendre les actions et événements qui y sont associés*» (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 40).

Ainsi, la généralisation de l'étude de cas n'est pas de type statistique, mais analytique (Ayerbe & Missonier, 2007). Autrement dit, le cas «*permet la mise à jour de phénomènes, de processus, dont la compréhension enrichit la théorie*» (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 42). Moriceau (2004) suggère à juste titre de préférer le concept de «*répétition* » à celui de généralisation dans l'étude de cas. Il s'agit de «*l'identification et la compréhension de problématiques qui font preuve d'une certaine constance d'un cas à l'autre*» (Moriceau, 2004, p. 123). L'idée majeure de la répétition est la reconnaissance de pratiques récurrentes «*quasi universelles* » qui sont pourtant inscrites dans des parcours spécifiques. Il s'agit d'une «*réplique singulière à une problématique analogue* » (Moriceau, 2004, p. 125).

Ce qui importe dans les études qualitatives, ce n'est pas la capacité de généralisation des résultats à un univers plus large, mais la mesure dans laquelle «*la recherche est susceptible de*

produire de la théorie» (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 43). L'étude de cas comme méthode de recherche permet donc d'analyser en profondeur les phénomènes dans leur contexte, de développer des paramètres historiques et surtout d'assurer une forte validité interne (Gagnon, 2005).

III- Échantillonnage, collecte de données et analyse empirique

III.1- Échantillonnage : représentativité et choix des pays à l'étude

Il est souvent erroné d'utiliser la logique de multiples répondants d'une enquête quantitative basée sur un échantillon pour choisir plusieurs cas dans le cadre d'une étude qualitative dans un souci de représentativité. Dans l'étude de cas, chaque cas doit servir un objectif spécifique dans le cadre global de l'étude. L'idée majeure est de suivre une logique de « réplication » (Yin, 2011). La question de la représentativité de la recherche qualitative est très bien résumée par Ayerbe & Missonier (2007) dans le paragraphe suivant :

Dans le cadre des recherches qualitatives, la question n'est donc pas celle de la représentativité des faits dans leur ensemble, mais davantage celle de la mise en évidence des aspects typiques de l'objet d'étude. C'est cette mise en évidence qui permet ensuite de penser la transférabilité des résultats. Toutefois, la transférabilité et la généralisation ne sont pas totalement interchangeables. En effet, la transférabilité peut être perçue comme un potentiel de généralisation : il faut qu'il y ait au moins transférabilité à un autre cas pour pouvoir penser ensuite cette généralisation. En ce sens, plus le niveau de conceptualisation est élevé, plus la transférabilité est possible et plus la généralisation peut être atteinte. Atteindre ce niveau élevé de conceptualisation suppose un double souci de généralisation : la généralisation à un contexte particulier, d'une part, la généralisation à la théorie existante, d'autre part (Ayerbe & Missonier, 2007, p. 44-45).

Le choix des études de cas comparatives des régimes institutionnels et des stratégies d'acteurs du Ghana et de la Côte d'Ivoire face à l'externalisation des emplois miniers s'appuie sur le cadre théorique de l'institutionnalisme historique et de l'économie politique international. L'échantillonnage de la recherche s'appuie sur des critères qu'il importe de présenter.

D'abord, l'étude est réalisée dans des contextes où le rapport de pouvoir dans l'économie-monde est défavorable. Il s'agit de pays de la périphérie qui sont totalement soumis et qui se situent dans une chaîne de subordinations commandée par les anciennes puissances

colonisatrices et les institutions internationales. Leurs économies sont subordonnées « à un groupe lié à l'étranger, et l'État n'est plus qu'une institution vidée de substance » (Fourquet, 1988, p.6). Ainsi, de façon générale, les pays colonisés africains, malgré les indépendances, continuent par se situer dans des relations de domination. Cette position dans la structure de l'organisation mondiale de la production implique des formes d'organisation de la production avec des structures de marchés spécifiques. Ce contexte spécifique de ces pays les distingue fortement des économies avancées et justifie que des approches spécifiques soient appliquées à l'étude des acteurs des relations d'emploi.

Ensuite, l'essentiel du cadre institutionnel, du type d'État et des rapports de classe des pays étant fortement relié à l'histoire coloniale, il importait de choisir des pays avec des passés coloniaux différents pour voir si les différences dans les orientations coloniales ont des effets de sentier sur les logiques contemporaines des acteurs de relation d'emploi. En effet, le choix d'étudier des pays à passés coloniaux différents permet de capter la tendance générale des pratiques d'emplois en contexte colonisé, mais aussi les nuances qui peuvent en résulter du fait du prolongement ou non des formes d'administration, des relations de classe, des formes d'intégration au système-monde de même que des orientations de l'État dans la période postcoloniale. Le choix de l'Afrique de l'Ouest se justifie par le fait que cette région présente une certaine homogénéité notable en ce qui concerne ses caractéristiques géographiques, anthropologiques et culturelles (Huillery, 2009). L'étude d'un pays avec un passé colonial anglophone a justifié le choix du Ghana alors que le passé colonial francophone a justifié le choix de la Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, il fallait que les deux pays soient comparables du point de vue du développement économique. Le Ghana et la Côte d'Ivoire se prêtent mieux à cette comparaison parmi les pays anglophones et francophones de la sous-région ouest-africaine. En plus, la proximité géographique des deux pays qui partagent une frontière commune avec des populations partageant quelques fois les mêmes langues et cultures de part et d'autre des frontières permet de souligner le poids de l'histoire et des institutions différentes sur les logiques d'acteurs face aux pratiques d'emploi. Le fait de se concentrer sur des anciennes colonies frontalières permet de repérer plus facilement la source de différence comparativement à la

situation où les anciennes colonies ont des origines géographiques et culturelles radicalement différentes.

Enfin, les deux pays sont membre de la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest, un regroupement de 15 pays dont l'objectif est de parvenir à une intégration des structures économiques, politiques, financières et sociales. Sur le site officiel de l'organisation, la coopération inter-États, l'harmonisation des politiques et l'intégration des programmes figurent parmi les principes mis en avant. L'intégration économique est considérée par la CEDEAO comme le meilleur moyen d'accès à l'indépendance économique (Kouevi, 1989). En matière d'emploi, une directive d'harmonisation du droit du travail est même en projet dans l'espace (Auvergnon, 2017). La comparabilité des deux pays est renforcée par leur appartenance à cette organisation commune qui tente d'aller au-delà des logiques coloniales pour mettre en place des réponses harmonisées aux problématiques des relations d'emploi.

La thèse s'intéresse à une source particulière de différence (les réponses aux pratiques d'informalisation d'emploi) dans une zone géographique (l'Afrique de l'Ouest) et un secteur (mines) particuliers.

Le secteur minier étant la cible de l'étude, il fallait que les deux pays soient des pays miniers. En effet, les investissements des dernières années dans le secteur minier ont généré une croissance économique vigoureuse dans les pays africains même si «(...) *les industries extractives à forte intensité de capital n'offrent que peu de possibilités de création d'emplois, surtout sur les marchés du travail où les compétences font défaut*» (OIT, 2016, p.6). Aussi, les perspectives des dernières années ont mis de plus en plus l'accent sur la manière dont les ressources naturelles du sous-sol peuvent être transformées en forme de capital humain et physique, et sur la manière dont les industries extractives peuvent être plus complètement intégrées au reste de l'économie pour assurer plus de résultats durables de l'exploitation minière.

Pour ce faire, la politique industrielle est valorisée comme instrument légitime pour soutenir la transformation économique et sociale dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (Östensson & Roe, 2017). En Afrique, la vision du régime minier développée en 2009 vise une transformation structurelle en vue de générer suffisamment d'emplois. Elle encourage des «*pratiques inclusives*» susceptibles de nouer, au sein des industries extractives, des liens avec

l'économie locale pour faire bénéficier effectivement des activités extractives aux populations (OIT, 2016).

Un des axes majeurs des politiques minières qui nous intéresse dans le cadre de cette étude concerne le contenu local notamment les emplois directs et indirects, l'environnement et le développement des entreprises locales (Östensson & Roe, 2017).

Concernant les emplois directs, les différentes phases de l'implantation d'un projet minier sont marquées par des besoins différents : offre d'emploi relativement élevée lors de la phase de construction, moins élevée, mais de plus longue durée durant la production et diminution encore à «*l'approche de la fermeture et lors de la remise en état du site après la fermeture*» (OIT, 2016, p.8).

Relativement aux emplois indirects, des estimations les portent à entre trois et six fois le nombre des emplois formels directs dans le secteur. En Zambie par exemple, un nombre considérable de personnes sont employées dans des activités minières informelles, ainsi que des employés informels dans le secteur minier formel, et un grand nombre d'emplois indirects (par exemple chez les fournisseurs des mines) et induits (par exemple dans les diverses activités de vente de produits et services aux mineurs) résultent des activités minières (Östensson & Roe, 2017).

Dès lors, la proposition centrale des cadres conçus pour comprendre les impacts socio-économiques de l'exploitation minière repose sur la compréhension des composantes d'une chaîne de valeur (Östensson & Roe, 2017). Le fonctionnement de cette chaîne de valeur est influencé à différents moments par des politiques publiques, d'autres acteurs comme les associations de travailleurs ou donateurs internationaux (Östensson & Roe, 2017). L'intérêt pour les pratiques d'informalisation des emplois permet de toucher quelques acteurs de la chaîne de valeur qui participent au processus.

Le fait de comparer les logiques d'acteurs dans deux pays avec des régimes institutionnels différents nous permet de mieux appréhender notre objet de recherche. D'un côté, le contexte francophone avec une plus forte densité institutionnelle et de l'autre, le contexte anglophone avec une plus faible densité institutionnelle permet de comprendre la place des institutions, mais aussi de l'agentivité des acteurs sur les logiques en œuvre dans le processus d'informalisation des

emplois. Un devis d'un minimum de cas d'entreprise minière par pays nous permet de comprendre les variations entre les deux pays. Un deuxième cas pourrait être envisagé pour évaluer d'éventuelles variations internes à un pays et ainsi évaluer la place des stratégies particulières des acteurs et donc relativiser un peu les explications surdéterminantes des institutions.

III.2- Échantillonnage spécifique : le choix des cas à l'étude

La question de la représentativité théorique oriente le choix des types de cas de l'étude. Les choix de cas s'appuient sur les types d'entreprises (multinationales essentiellement), le secteur d'activité (les mines) et l'étude des stratégies (logiques) d'entreprises, d'acteurs gouvernementaux, syndicaux et communautaires face aux pratiques d'informalisation des emplois.

La stratégie de collecte de donnée sur le terrain est basée sur une démarche en boule de neige qui consiste à identifier les informateurs clés issus des instances gouvernementales, syndicales, communautaires et patronales (y compris les agences de placement et/ou d'intérim). Les personnes référées par ces informateurs clés sont ensuite contactées et participent à l'étude sur une base volontaire.

III.3- Les matériaux, la collecte et l'analyse de données

III.3.1- Sources de données

Il est généralement admis que pour limiter les biais relatifs à la collecte dans une recherche qualitative, il faut se baser sur de multiples sources de données (Ayerbe & Missonier, 2007). L'hétérogénéité des sources empirique lui garantit l'objectivité en permettant la triangulation, *«c'est-à-dire le fait que des analyses fondées sur un type de données peuvent être confirmées par l'analyse de données obtenues de manière indépendante»* (Dumez, 2011, p. 49).

Dans le cadre de cette étude, les données triangulées proviennent des entretiens semi-dirigés avec des personnes-ressources clés (chercheurs, syndicalistes, employeurs, gouvernement...), des recherches documentaires (histoire et politiques publiques...), et des données secondaires d'autres études.

III.3.2- La collecte de données : les entretiens semi-dirigés

La thèse est financée par le Fonds de recherche du Québec société et culture (FRQSC) et s'inscrit dans un projet plus large de partenariat du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) sur « l'expérimentation institutionnelle et l'amélioration du travail ». Elle a ainsi bénéficié du fonds de mobilité terrain de recherche du CRIMT pour une visite exploratoire au Ghana et en Côte d'Ivoire du 1^{er} au 31 mai 2020. En raison du contexte de la crise sanitaire qui a prévalu, la visite exploratoire a dû être transformée en une visite de collecte qui a pu se réaliser sur la période du 23 juillet au 27 août 2021. Durant cette visite, des entrevues ont été réalisées auprès des acteurs (RH, travailleurs/syndicats) des entreprises ciblées pour les études de cas et de responsables d'agences de placement et/ou d'intérim, d'acteurs gouvernementaux, de chambres de mines, d'institutions de recherche et de centrales syndicales. La démarche en boule de neige qui consiste à identifier les informateurs clés issus des différentes instances ciblées a été privilégiée. Les personnes référées par ces informateurs sont ensuite sollicitées par lettre, courriel, téléphone ou réseaux sociaux (LinkedIn et whatsapp). Le contact de terrain étant bien établi, les entrevues se sont poursuivies à distance par téléphone ou par zoom sur toute la période de juin à septembre 2022 pour certains compléments d'information.

Les informations sont collectées grâce à un guide d'entretien basé essentiellement sur les grandes thématiques abordées par l'étude à savoir : la dynamique de l'informalité, les pratiques d'informalisation des entreprises, les logiques syndicales d'informalisation, les logiques gouvernementales d'informalisation, l'autonomie de l'État et les formes d'implication des acteurs communautaires ont orienté les entretiens réalisés avec les personnes ressources rencontrées. La durée moyenne des entrevues est d'une heure.

Le tableau suivant résume le nombre de personnes interviewées par structures dans chacun des pays.

Tableau 6: Nombre de personnes interviewées par structure dans chaque pays

PAYS/OI	STRUCTURE	Nombre de personnes interviewées
Organisations internationales	Bureau régional OIT Dakar	1
GHANA	Centrales et fédérations syndicales	4
	Labour Department	2
	National Labour Commission	1
	RH, Syndicat CAN 1	3
	RH, Syndicat INDIA 1	2
	Ghana Chamber of Mines	1
	Miniers à expériences internationales	2
	Acteurs communautaires	1
	Chercheur universitaire	1
CÔTE D'IVOIRE	Centrales et fédérations syndicales	2
	Ministère du Travail	3
	RH, Syndicat CAN 2	2
	RH, Syndicat INDIA 2	3
	Groupement des professionnels miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI)	1
	Acteurs communautaires	1
	Tâcherons et agences de placement	2
	Chercheurs universitaires	1
TOTAL		33

III.3.3- Les sources documentaires

Les données documentaires nous permettent de mesurer l'évolution des pratiques d'emploi dans une perspective historique, comparative et multidimensionnelle (syndicats, rôle du gouvernement, structure de la négociation).

Par ailleurs, grâce aux données documentaires, l'analyse de l'histoire politique et sociale des pays (programmes et plates formes politiques des partis et des syndicats), l'étude des instruments juridiques (codes du travail et règlements divers) et pratiques d'entreprises (documents corporatifs) sont réalisées.

III.3.4- Les données secondaires

Enfin, les données secondaires d'autres études réalisées sur le cadre institutionnel des pays nous ont permis d'analyser et comprendre la tendance générale du recours aux pratiques d'informalisation des emplois dans le secteur minier des pays ciblés par notre étude. Les données du *National Labor Law profile* de l'OIT ont particulièrement été pertinentes pour notre étude.

Les tableaux suivants résument les similarités et divergences des variables étudiées dans les contextes de l'étude (tableau 7) et les types de collecte et d'analyse qui sont associés à ces variables (Tableau 8).

Tableau 7: Les principales similarités et divergences envisagées pour l'étude des variables dans les pays

Variables	Similarités	Divergences
Facteur colonial	États colonisés	-Pays colonisateur -Type d'administration colonial -Institutionnalisation des relations d'emploi (héritage juridique et formation de classe)
Autonomie de l'État	États dominés	Degré d'autonomie : -Forme d'implication des anciennes puissances colonisatrices -Forme d'implication des acteurs internationaux (BM et OIT) dans le système RI
Intégration au système monde	-Pratiques d'accumulation et de prolétarianisation -Part des activités informelles -Proportion des travailleurs de l'économie informelle	-Politiques d'accès à la terre (économie d'autoconsommation villageoise) - Rôle des institutions coloniales et précoloniales
Contexte national	-Implication des institutions précoloniales dans les relations d'emploi -Pouvoir des acteurs syndicaux	<ul style="list-style-type: none"> • Forme d'institutionnalisation des chefferies en période postcoloniale • Forme d'implication des autorités traditionnelles dans les relations d'emploi -Pouvoir de l'acteur syndical <ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir institutionnalisé par les textes (atelier fermé...) • Effectif des syndicats • Orientation sociale ou industrielle

Tableau 8: Principales variables et types de collecte et d'analyse de données y relatives

Variables	Types de collecte et d'analyse	
	Qualitative	Quantitative
<p>Facteur colonial :</p> <p>-Type d'administration colonial</p> <p>- Modèle de droit</p>	<p>Recherches documentaires</p> <p>Données sur l'histoire coloniale des pays;</p> <p>Analyse du cadre juridique de l'emploi</p> <p>Sources : textes de lois et règlement, livres et articles scientifiques</p>	
<p>Contexte national</p> <p>-Institutions précoloniales</p> <p>-Pouvoir des acteurs (parrainage de l'État par les lois, effectif des membres, orientation sociale ou industrielle)</p>	<p>Recherches documentaires :</p> <p>--Analyse des formes d'implications des institutions précoloniales dans les États postcoloniaux.</p> <p>-Analyse de l'évolution de la réglementation du travail (secteur minier)</p> <p>Sources : Rapports, Documents administratifs, lois et règlements, livres et articles scientifiques</p> <p>Entrevue directe semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons de commodité et échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès: échantillonnage en boule de neige, intervieweurs privilégiés, intermédiaires privilégiés</p> <p>Taille de l'échantillon :</p> <p>Nombre de passage pour la collecte :</p>	<p>Collecte secondaire des indicateurs essentiels :</p> <p>- effectif des syndicats</p> <p>-pratiques en matière d'emploi</p> <p>Sources : personnes ressources, rapports d'activités, documents d'évaluation de politique, documents d'orientation sectorielle.</p>

	<p>Traitement :</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude :</p>	
<p>Stratégies des acteurs locaux (Syndicats, Gouvernement, Chefferies)</p> <p>- Particularités des acteurs</p> <p>-Influence des acteurs internationaux (OI)</p>	<p style="text-align: center;"><u>Syndicats</u></p> <p>Unité de sondage : Syndicats</p> <p>Répondants : Responsables syndicaux</p> <p>Type de collecte : Entrevue directe semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès: Échantillonnage en boule de neige</p> <p>Taille de l'échantillon : 3</p> <p>Nombre de passages pour la collecte : 2</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude : Appartenance à une centrale syndicale et/ou syndicat du secteur minier.</p> <p style="text-align: center;"><u>Gouvernement</u></p> <p>Unité de sondage : Ministères (mines, travail)</p> <p>Répondants : Personnes ressources responsables du travail et des mines</p> <p>Type de collecte : Entrevue semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès : Intervieweurs privilégiés et intermédiaires privilégiés</p> <p>Taille de l'échantillon : 4</p>	

	<p>Nombre de passages pour la collecte : 1</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude : Fonctionnaire responsable du secteur minier et relations de travail</p> <p style="text-align: center;"><u>Entreprises</u></p> <p>Unité de sondage : Entreprise minière, chambre des mines, agences de placement</p> <p>Répondants : Responsables ressources humaines, conseillers en placement, personnes ressources de chambre de mines, délégué de personnel et/ou syndical dans les entreprises étudiées.</p> <p>Type de collecte : Entrevue semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons de commodité et échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès: Échantillonnage en boule de neige, intervieweurs privilégiés et intermédiaires privilégiés</p> <p>Taille de l'échantillon : 08</p> <p>Nombre de passages pour la collecte : 1</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude : Personne responsable du secteur minier et relations de travail</p> <p>Acteurs des entreprises ciblées pour les études de cas</p>	
--	--	--

	<p style="text-align: center;"><u>Autorités locales/Chefferies</u> <u>traditionnelles</u></p> <p>Unité de sondage : Chefferies traditionnelles, comités villageois de développement (CVD)</p> <p>Répondants : Autorités locales des zones minières, membres CDV</p> <p>Type de collecte : Entrevue semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès: Échantillonnage en boule de neige, intervieweurs privilégiés, intermédiaires privilégiés</p> <p>Taille de l'échantillon : 2</p> <p>Nombre de passages pour la collecte : 1</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude : résidents de la zone minière</p> <p style="text-align: center;"><u>Organisations</u> <u>internationales/partenaires au</u> <u>développement</u></p> <p>Unité de sondage : représentations résidentes</p> <p>Répondants : agents OI et fonctionnaires (planification, finances, travail) responsables du partenariat</p>	
--	--	--

	<p>Type de collecte : Entrevue semi-structurée</p> <p>Type de sondage : Échantillons choisis à dessein</p> <p>Stratégies d'accès: Échantillonnage en boule de neige et intervieweurs privilégiés</p> <p>Taille de l'échantillon : 3</p> <p>Nombre de passages pour la collecte : 1</p> <p>Critères d'inclusion dans l'étude : Activités et programmes pays</p>	
<p>Forme d'intégration au système monde</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pratiques d'accumulation et de prolétarianisation -Part des activités informelles -Proportion des travailleurs de l'économie informelle -Politique d'accès à la terre (économie d'autoconsommation villageoise) 	<p>Recherches documentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> -Analyse de la réglementation de gestion des terres cultivables dans les zones minières -Analyse des pratiques d'acquisition des terres cultivables des travailleurs de mines -Analyse de l'évolution de la vulnérabilité des travailleurs des mines /situations économiques des populations des zones minières - Analyse de la formation des classes sociales <p>Sources : Documents administratifs et articles scientifiques</p>	<p>Collecte de données secondaires (indicateurs) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation aux activités informelles - Part des emplois agricoles <p>Sources : documents administratifs, rapports, enquêtes et rapport, bases de données OIT, BM...</p>

<p>-Autonomie de l'État (Degré d'ouverture aux institutions et type de relations avec les anciennes puissances)</p>	<p>-Analyse des programmes des OI</p> <p>-Analyse des programmes de coopération inter-États</p> <p>-Analyse des sources de financement des programmes des OI et des organisations syndicales</p> <p>Sources : Documents programmes et administratifs, livres et articles scientifiques</p>	<p>Collecte secondaire des indicateurs essentiels (fiche de collecte) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apports budgétaires des OI et anciennes puissances colonisatrices - Nombre de fonctionnaires formés par les programmes de coopération - Effectifs de coopérants en matière d'emploi <p>Sources : documents administratifs, personnes ressources, rapports d'activités, documents de stratégies, documents programmes, banques de données (BM, FMI, BAD, PNUD, OIT), documents d'évaluation de politique, documents d'orientation sectorielle.</p>
--	--	---

Chapitre 4- Contextualisation régionale et nationale de l'étude, présentation des données et des cas à l'étude

Dotés d'importantes ressources minières avec des perspectives de développement favorable, les pays de l'Afrique de l'Ouest ont mis en place des politiques minières nationales attractives qui ont attiré des investissements importants du secteur privé étranger. Ainsi, on voit émerger depuis quelques années un important développement du secteur minier dans cette partie du continent africain (Tape et al., 2019, p. 105-106).

Le Ghana et la Côte d'Ivoire font partie des pays de la région qui investissent dans le secteur minier. Le Ghana est particulièrement bien doté de ressources minérales substantielles, les principales étant l'or, les diamants, le manganèse et la bauxite. Mais l'or est le minerai prédominant produit dans le pays, représentant 96 % de tous les revenus miniers en 2017. Le pays est le deuxième producteur d'or du continent après l'Afrique du Sud. Il dispose aussi de gisements peu explorés ou exploités de minéraux comme le fer, le calcaire, les argiles (dont le kaolin), le mica, le coltan, le sel, etc. (Republic of Ghana, Ministry of Finance, 2019). Le secteur minier contribue à environ 41 % des recettes d'exportation totales, 14 % des recettes fiscales totales et 5,5 % du produit intérieur brut (PIB) du Ghana (Ayee et al., 2011).

Pour sa part, la Côte d'Ivoire regorge aussi d'un grand potentiel de ressources en or, fer, manganèse, bauxite, cobalt, diamant, nickel, cuivre... Le pays a d'ailleurs fait du secteur minier un secteur stratégique de sa politique de développement. Les mines contribuent à 2,3% du produit intérieur brut (PIB) et emploient 30000 personnes environ. Rien que pour l'année 2017, 29 nouveaux permis de recherche ont été accordés aux entreprises. Pour l'année 2016, les ressources financières des activités minières se sont chiffrées à 913 millions de dollars et le montant de ces ressources pour 2017 était de 1,02 milliard de dollars. L'or représente la ressource la plus explorée en Côte d'Ivoire avec 138 permis de recherche, soit 84% du total des permis délivrés (Tape et al., 2019, p. 106).

Le Ghana tout comme la Côte d'Ivoire se sont inscrits dans la dynamique mondiale du secteur minier caractérisé par l'utilisation et l'importance de l'externalisation des emplois au

cours des dernières décennies. L'augmentation de ces pratiques d'externalisation a fait même dire à des auteurs qu'il n'y a que deux compétences de base requises pour l'industrie minière qui sont le financement et la gestion, et que toutes les autres activités pourraient être externalisées (Stacey et al., 1999). La pratique de l'externalisation devient dans les mines, un outil stratégique clé et une pratique commerciale légitimement reconnue. Les entreprises privées et publiques y ont recours fréquemment (Obeng et al., 2015). Pour mieux comprendre comment cette pratique vient s'insérer dans les contextes anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest et comment les acteurs du monde du travail y réagissent, il convient de connaître l'environnement institutionnel des pays à l'étude, avant d'étudier les cas d'entreprises minières avec ces pratiques dans chacun des pays.

I- Le contexte anglophone ouest-africain : le Ghana

Des quinze pays de l'Afrique de l'Ouest, cinq sont anglophones. Il s'agit du Nigéria, du Libéria, de la Sierra Leone, de la Gambie et du Ghana qui illustre bien le contexte institutionnel anglophone de l'Afrique de l'Ouest. Nous nous intéresserons dans un premier temps au contexte macro (I.1) avant de voir le contexte micro (I.2) relativement aux études de cas dans les entreprises.

I.1- Le cadre macro

Dans le cadre macro, après une présentation du droit du travail dans sa perspective historique et actuelle (I.1.1), nous analyserons le syndicalisme (I.1.2), l'organisation du patronat (I.1.3) puis la négociation collective (I.1.4) au Ghana

I.1.1- Le droit du travail : perspective historique et actuelle

Nous devons à Mills (2014) l'essentiel des développements sur la perspective historique et actuelle du droit du travail au Ghana. Il découle de ses travaux que l'arrivée en 1924 du gouvernement travailliste au pouvoir a marqué, véritablement, la prise en compte des problèmes de travail dans les colonies britanniques africaines. Un comité a été alors mis en place pour élaborer une législation modèle en vue de freiner l'exploitation bon marché de la main d'œuvre, l'usage du travail forcé et les pratiques de coercition dans les recrutements de travailleurs. Au

Ghana, la régulation du travail a débuté dans les années 1930 en réponse aux agitations du monde du travail au lendemain de la Première Guerre mondiale. Le 1^{er} avril 1938, le « *Labour Department* » a été institué et localisé à Kumasi puis relocalisé à Accra, en mai 1942. Ce département avait pour fonction l'inspection et le contrôle des conditions de travail et la formulation de recommandations pour améliorer le cadre légal en matière de travail. Ce département était censé être une entité de régulation indépendante des parties au travail. Sous son impulsion, les normes juridiques en matière de travail ont été établies à travers les années au Ghana.

Au lendemain des indépendances, le *Labour Decree* du 10 avril 1967 viendra introduire d'importantes innovations dans le monde du travail. Il s'agit notamment de la création de centres publics d'emploi dont le but est d'aider les chômeurs et les personnes employées à trouver un emploi convenable et aider les employeurs à trouver des travailleurs convenables. Les Centres étaient également chargés de l'enregistrement général des demandeurs d'emploi, de la facilitation de la mobilité professionnelle, de la mise à disposition d'installations professionnelles et de la collecte et des analyses d'informations sur la situation de l'emploi, entre autres. Le décret a également rendu obligatoire pour tout contrat de travail de six mois et au-delà d'être écrit avec toutes les conditions nécessaires qui y sont clairement stipulées. En outre, tous les contrats de travail devaient être présentés au directeur du travail pour visa, faute de quoi il n'avait aucune validité.

Beaucoup plus tard, le 25 juillet 2003, le *Labour Act (Act 651)* a été voté puis publié au journal officiel le 10 octobre 2003. Cette loi va entrer officiellement en vigueur le 31 mars 2004 et demeure aujourd'hui le cadre légal qui régit les relations du travail au Ghana. Selon le Mémorandum présenté à l'Assemblée nationale dans le cadre de son adoption, cette loi visait à : fournir une législation plus conviviale, tant en termes de forme que de fond, dépenaliser les questions industrielles et sociales, mettre en place un régime juridique plus réactif et plus flexible qui permettra un traitement et une résolution proactifs des problèmes et des conflits du travail, intégrer dans la loi les bonnes pratiques qui se sont développées au fil des années en dehors du droit existant afin de leur donner une base légale et rationaliser le rôle du gouvernement en tant que décideur politique dans le domaine du travail et en tant qu'employeur.

La loi a maintenu certaines des dispositions novatrices du *Labour Decree*, notamment la nécessité pour les contrats de travail d'être écrits. Elle a prévu également des centres publics pour l'emploi, et attribuait à ces centres des fonctions similaires à celles des centres du *Labour Decree*. La loi est cependant allée au-delà des innovations du *Labour Decree* en créant des agences d'emploi privées pour compléter le rôle des agences publiques d'emploi. Des dispositions élaborées pour la protection des travailleurs temporaires et occasionnels ont également été prises. Parmi ses nombreux changements, la loi a également supprimé le quasi-monopole du Trade Union Congress (TUC) sur les questions du travail en général et dans l'acquisition des certificats de négociation collective en particulier et a maintenant permis aux syndicats individuels de demander directement la certification pour leur négociation collective. Ainsi, désormais, en vertu de la loi 651, les syndicats individuels sont libres d'adhérer au TUC ou d'en décider autrement (Mills, 2014).

- La situation des travailleurs précaires dans la loi

En matière de contrat, la loi ghanéenne ne prohibe pas de contrat à durée déterminée (CDD) pour une tâche permanente dans une entreprise comme le font certaines législations surtout francophones. Par ailleurs, il n'y a pas de durée maximale pour un CDD ni de limitation pour son renouvellement (World Bank, 2018). Cela facilite le recours de façon indéfinie aux travailleurs externalisés dont les contrats sont souvent non permanents et renouvelés indéfiniment.

Par ailleurs, deux concepts sont appliqués au travailleur précaire dans le droit positif du Ghana: *'temporary worker'* et *"casual worker"*. Le *"temporary worker"* est défini comme *"a worker engaged in work which is seasonal or intermittent and not for a continuous period of more than six months and whose remuneration is calculated on a daily basis"*(Labour Act, 2003: section 78) et le *"casual worker"* défini comme *"a worker engaged on a work which is seasonal or intermittent and not for a continuous period of more than six months and whose remuneration is calculated on a daily basis"* (Labour Act, 2003: section 78).

Il ressort de ces définitions que lorsque la nature du travail n'est pas saisonnière ou intermittente et lorsque la durée du travail n'excède pas six mois, le travailleur ne doit pas être employé dans le cadre de la classification d'un travailleur occasionnel.

Un travailleur temporaire est un travailleur qui est employé pendant une période continue d'au moins un mois et qui n'est pas un travailleur permanent ou employé pour un travail à caractère saisonnier. Les avantages du travailleur occasionnel s'appliquent également en partie à un travailleur temporaire. Cependant, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection légale importante qui n'est pas disponible pour les travailleurs occasionnels. C'est ce que l'on trouve au paragraphe 75(1) du *Labour Act* qui stipule qu'un travailleur temporaire qui est employé par le même employeur pendant une période continue de six mois ou plus doit être traité comme un travailleur permanent. Par contre, il n'y a pas de règle de droit, en l'absence d'accord entre les parties, qui oblige un employeur à faire passer un travailleur occasionnel au statut de travailleur permanent, quelle que soit la durée de leur relation (Mills, 2014).

1.1.2- Syndicalisme et/ou organisation syndicale

L'apparition des syndicats est intimement liée au développement du salariat qui découle lui-même de systèmes étatiques coloniaux. Le syndicalisme émerge en Afrique dans un contexte de domination au milieu du XIXe siècle. Le modèle de syndicalisme, sa doctrine, sa stratégie et ses idéologies vont donc être fournis par la société dominante elle-même (Becker et al., 2015).

L'analyse du syndicalisme dans les anciennes colonies britanniques nous met en phase avec Becker et al. (2015) qui ont admis que la liberté syndicale était bien positionnée dans l'idéal du progrès que la Grande-Bretagne se donnait comme mission d'imposer à l'Afrique. Il importe, cependant, de préciser que les premières luttes ouvrières en Afrique se sont faites en dehors des syndicats. C'est ainsi qu'en Afrique de l'Ouest, d'importantes grèves avaient eu lieu sur les chemins de fer (Sierra Leone 1919 et 1926, Nigéria 1925, Thiès 1925) et dans les mines (Gold Coast 1930) alors qu'il n'y avait pas encore de syndicats (Becker et al., 2015). En effet, la conscience de classe ouvrière a précédé la constitution des syndicats.

Le syndicalisme dans les colonies britanniques de l'Afrique de l'Ouest a été influencé en période coloniale par le modèle métropolitain du trade-unionisme. La forme de syndicalisme est

basée sur la mise en place d'un réseau de relations pour le règlement des différends du travail. Le Trade Union Congress (TUC) britannique a favorisé l'émergence de centrales autonomes dans les colonies tout en collaborant avec elles par le biais de contacts, d'aides matériels et de conférences. Les centrales autonomes des territoires dépendants de l'Angleterre étaient directement affiliées aux organisations internationales aux côtés du TUC britannique. Ainsi, alors que les centrales syndicales de la couronne ont participé en février 1945 à la Conférence syndicale mondiale qui a donné naissance à la Fédération syndicale mondiale, la délégation de la Confédération générale du travail (CGT) de France n'avait même pas de représentant syndical africain. Déjà en 1930, une circulaire du secrétaire d'État aux colonies, Sydney Webb, qui est essentiellement basée sur la loi britannique des syndicats de 1871 venait mettre en place une politique syndicale en Afrique. Ainsi, à partir de 1938, les autorités anglaises nommaient dans les colonies, des conseillers du travail désignés souvent parmi d'anciens syndicalistes anglais qui avaient des liens étroits avec le TUC (Fonteneau et al., 2004).

L'ordonnance sur les syndicats a été promulguée au Ghana le 27 septembre 1941 et les syndicats y ont été définis comme des « groupements temporaires ou permanents, dont le but principal est la réglementation des relations entre travailleurs et employeurs » (Fonteneau et al., 2004, p. 28). Cette ordonnance légalise les syndicats et précise leurs modalités d'enregistrement et de reconnaissance. En vertu de la loi, cinq travailleurs ou plus peuvent former un syndicat. Tous les syndicats sont tenus de s'enregistrer auprès du Registre des syndicats. Le registraire des syndicats était alors le registraire général, mais la responsabilité a ensuite été transférée au directeur du travail.

En matière d'engagement sociétal général, en 1948, un lien s'établit entre le politique et le syndicalisme pour le boycottage des produits européens. C'est d'ailleurs dans ce contexte que Kwame N'krumah, leader syndical, va créer le Convention People's Party (CPP) pour réclamer l'autonomie immédiate du Ghana avec l'appui des syndicats. Ces derniers vont lancer une grève générale le 08 janvier 1950. La décision de création d'un TUC ghanéen avec sa propre personnalité et des méthodes d'organisation locales émergea d'ailleurs de ce contexte. Au lendemain des indépendances, une loi de 1958 interdit les grèves au Ghana et mit en place l'arbitrage

obligatoire. Les syndicats ont été réunis en seize organisations industrielles qui sont coiffées par le Ghana TUC qui va devenir très politisé (Fonteneau et al., 2004).

C'est dans ce contexte que la loi de 1958 sur les relations industrielles (Act 56) a légalement établi le Trades Union Congress. Cette loi prévoyait également le système de retenue à la source des cotisations, permettant ainsi légalement que les cotisations des salariés affiliés soient prélevées directement sur leur salaire. Cette loi va être remplacée par l'*Industrial Relations Act (Act 299)* en 1965 dans le but principal de consolider la loi sur les syndicats avec une référence particulière au TUC. Ainsi, la loi 299 a fait du TUC le seul organisme qui pouvait demander au registraire des syndicats de délivrer un certificat de négociation collective. Ainsi, les syndicats plus petits ou individuels devaient demander leurs certificats de négociation collective par l'intermédiaire du TUC, une loi qui obligeait littéralement chaque syndicat à être membre du TUC (Mills, 2014). La loi 299 a également maintenu le système de retenues à la source, ce qui a considérablement renforcé les syndicats sur le plan financier. En somme, l'*Industrial Relations Act* de 1965 (Act 299) a maintenu l'existence du TUC et l'a reconnu comme la mère des syndicats au Ghana - un acte qui a été répété dans les législations ultérieures jusqu'à l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi du travail de 2003 (Act 651).

- **L'État actuel de l'organisation syndicale au Ghana**

Longtemps unique centrale dans le paysage syndical ghanéen, le Trades Union Congress (TUC) demeure la centrale syndicale majeure au Ghana. Cependant, il existe aussi désormais une deuxième centrale : le Ghana Federation of Labour (GFL) (Otoo et al., 2019).

✓ **Le Trade Union Congress Ghana (TUC)**

Le Trade Union Congress (TUC) a été créé en 1945 au Ghana. Plus tard en 1952, un groupe de chômeurs de Sekondi et de ses environs a formé le Ghana Trades Union Congress en tant que deuxième fédération syndicale. Ces deux fédérations ont fusionné sous le nom de Gold Coast Trade Union Congress (TUC) en 1953. Au moment de l'indépendance en 1957, le TUC comptait 95 syndicats affiliés avec un total de 58 000 membres. L'existence légale du TUC au Ghana n'a été obtenue qu'en 1958 avec la promulgation du *Industrial Relations Act*. Bien que d'importants contingents de travailleurs du secteur public (Association nationale des enseignants du Ghana,

Association du personnel du gouvernement civil et local et Association des infirmières autorisées du Ghana) soit environ 200 000 membres ne soient pas membres du TUC, il demeure la plus grande organisation syndicale au Ghana. C'est aussi le plus représentatif avec des membres dans tous les secteurs de l'économie ghanéenne.

En tant qu'organisation faîtière, le TUC coordonne les activités de ses syndicats affiliés. Il fournit une orientation politique générale et offre divers soutiens, y compris la négociation collective. Le TUC dirige également le reste des syndicats dans la protection des droits de négociation collective de tous les travailleurs ainsi que dans l'intervention politique concernant les marchés du travail et d'autres questions nationales. En effet, à en croire Otoo et al. (2019), l'influence du TUC s'étend bien au-delà de ses membres officiels. L'organisation constituerait la voix la plus forte de la société civile ghanéenne. Le TUC compte vingt et un syndicats nationaux affiliés. Ces syndicats rassemblent environ un demi-million de membres répartis dans tous les principaux secteurs de l'économie ghanéenne, notamment les services publics et les secteurs des services communautaires, sociaux et personnels, la fabrication, l'agriculture, l'exploitation minière, la construction, le commerce, les transports, la finance (Otoo et al., 2019).

Deux fédérations nationales affiliées au TUC retiennent notre attention dans le cadre de ce travail : l'Union of Informal Workers' Associations (UNIWA) et le Ghana Mineworkers' Union (GMWU).

- **Union of Informal Workers' Associations (UNIWA)**

L'idée de l'Union of Informal Workers' Associations (UNIWA) a été conçue en avril 2013 lors de la 3e Conférence des travailleurs de l'économie informelle organisée par le TUC. Lors de la Conférence, le Council of Informal Workers' Associations (CIWA) du TUC a été inauguré. Le CIWA a été une plateforme fondée par le TUC pour rassembler les membres associés et toutes les associations de travailleurs de l'économie informelle existantes sous une même faîtière. En septembre 2014, le CIWA a été rebaptisé « Union of Informal Workers' Association (UNIWA) » en raison de sa reconnaissance en tant que syndicat et affilié du TUC. L'UNIWA regroupe 23 associations membres. Son nombre total actuel de membres est estimé à 81 000, dont 60,5 % de

femmes. En termes d'activités de base, l'UNIWA organise les travailleurs de l'économie informelle en association dans le but de protéger, soutenir et promouvoir leur intérêt commun.

UNIWA is the only informal association that has affiliated to the Trade Union Congress which is the Trade Union Center in Ghana. So, I say that membership is diverse because we take into account various professional group in informal sector like the market women, artisans, Traders, Musicians, Actors, physically challenged workers, porters, but I must say that the Traders have the highest number constituting our membership. Because we have different trade associations, for example if you take the market women, they are traders, so we have 23 members associations. We have about 11 trade associations (Participant#3).

Elle fait une représentation à tous les niveaux, résout les différends et participe au processus de formulation des politiques dans l'intérêt des membres (Otoo et al., 2019). Il importe de préciser que l'UNIWA dans son orientation actuelle s'intéresse davantage aux travailleurs et même aux entrepreneurs de l'économie informelle. Elle s'intéresse moins aux travailleurs des secteurs formels touchés par les pratiques d'informalisation des emplois. Par ailleurs, il existe d'autres associations d'acteurs de l'économie informelle au Ghana, mais UNIWA est la seule organisation qui est formellement affiliée à une centrale syndicale.

- **Ghana Mineworkers' Union (GMWU)**

Le Ghana Mineworkers' Union est le principal syndicat du secteur minier au Ghana. Au niveau international, le GMWU est affilié à l'Industrial Global Federation (IGF). Il a été formé en 1944. À l'époque coloniale, le secteur minier constituait un des secteurs les plus formalisés et employait plus de 50 000 personnes dans les années 1950. Cependant, l'industrie a subi une baisse systématique de l'emploi avec le temps. Dans le cadre de la privatisation des entreprises d'État, la plupart des sociétés minières d'État ont été privatisées. Les principaux producteurs de minéraux du monde ont été attirés par le secteur minier du Ghana. L'augmentation des investissements étrangers dans le secteur a entraîné une forte croissance de la production minière et de l'emploi. La croissance de l'emploi a eu des effets très positifs sur le Syndicat des mineurs du Ghana en termes de membres et de ressources financières. En 2019, le syndicat comptait environ 14 843 membres avec environ 95 pour cent d'hommes (Otoo et al., 2019).

Les activités principales du syndicat comprennent la négociation collective, l'organisation, les relations industrielles, la recherche et la planification, la formation et l'éducation, les campagnes, le lobbying et la résolution des conflits. L'influence du syndicat est si forte dans le secteur minier que les conditions de travail négociées ont tendance à être harmonisées dans toutes les entreprises.

The content of collective agreements negotiated by our organization tend to be identical. The origin of the companies is not reflected in the content of the collective agreements negotiated by the companies (Participant#4).

Actuellement, 80 conventions collectives ont été signées par le syndicat. Il signe en moyenne 8 conventions collectives par année. De façon générale, les accords signés par le syndicat sont pleinement mis en œuvre. Cependant, dans certains cas en particulier le secteur des services de l'industrie minière, la non-conformité est principalement un défi en grande partie à cause des problèmes de trésorerie. Par ailleurs, le GMWU est confronté à plusieurs autres défis, parmi lesquels le licenciement économique et la précarisation de l'emploi dans le secteur minier. Le syndicat est aussi confronté au recours croissant à des expatriés plutôt qu'à des locaux (Otoo et al., 2019). Par ailleurs, l'introduction de contrats d'externalisation par les employeurs a nui au fonctionnement du syndicat en termes d'affiliation.

✓ **Ghana Federation of Labour (GFL)**

Le Ghana Federation of Labour (GFL) a été créé en 1997 par huit syndicats non affiliés au TUC. Les syndicats fondateurs du GFL sont le Textile, Garment and Leather Employees' Union (TGLEU), le Ghana National Association of Teachers (GNAT), Ghana Registered Nurses' Association (GRNA), Civil Servants' Association (CSA), Judicial Staff Association of Ghana (JUSAG), Co-operative Transport Association et le Tailors and Dressmakers' Association. Le GFL a tenu sa première conférence nationale des délégués en 1999. Le Ghana National Association of Teachers (GNAT), le Ghana Registered Nurses Association (GRNA), le Judicial Staff Association of Ghana (JUSAG) et le Civil Servants Association se sont retirés plus tard du GFL. Malgré cela, le GFL est resté dans les cercles officiels comme la deuxième centrale syndicale au Ghana. Le GFL regroupe les travailleurs des secteurs de l'industrie, de l'agriculture, de l'administration, du commerce et

des transports. En 2011, le GFL comptait onze syndicats affiliés. Le nombre total de membres du GFL est estimé à 10 515 (Otoo et al., 2019).

En dehors de ces centrales, il existe au Ghana des organisations syndicales non affiliées au niveau de certains secteurs et des syndicats d'entreprises non affiliées à aucune centrale (Otoo et al., 2019).

I.1.3- L'organisation du patronat au Ghana

Le patronat au Ghana est regroupé au sein du Ghana Employers' Association (GEA), une organisation nationale dont les membres comprennent des entreprises opérant dans tous les secteurs de l'économie. Il s'agit de la première organisation d'employeurs créée en 1959 pour représenter l'intérêt collectif des employeurs ghanéens dans les secteurs privé et public. Les objectifs clés du GEA comprennent, mais sans s'y limiter, la promotion et la protection des intérêts des employeurs, l'information des employeurs et la défense de l'application des lois et pratiques existantes qui affectent les employeurs. Le GEA est un acteur important dans le processus de dialogue social ainsi que dans la promotion des relations industrielles dans le pays. Il faut cependant dire que, compte tenu de la nature décentralisée des négociations collectives au Ghana, le GEA ne joue pas de rôle majeur dans le processus de négociation collective au Ghana (Otoo et al., 2019).

Dans les mines, le patronat est essentiellement organisé par le *Ghana Chamber of Mines* qui représente la voix de l'industrie minière du Ghana. Le Ghana compte 23 grandes sociétés minières produisant de l'or, des diamants, de la bauxite et du manganèse, plus de 300 exploitations minières et plus de 90 sociétés de services d'assistance minière. Par ordre d'importance, l'industrie minière ghanéenne est dominée par de grandes entreprises d'Australie, du Canada, d'Afrique du Sud et des États-Unis, et des investisseurs moins importants du Royaume-Uni, de Norvège et de Chine (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

I.1.4- La négociation collective au Ghana

Selon l'article 96 du *Labour Act*, une convention collective relative aux conditions d'emploi des travailleurs, peut être conclue entre un ou plusieurs syndicats d'une part et les représentants d'un ou plusieurs employeurs ou organisations patronales d'autre part. L'article 99 de la loi

précise qu'un syndicat doit demander au directeur du travail un certificat le désignant comme représentant approprié pour mener des négociations au nom de la catégorie de travailleurs spécifiée dans le certificat de négociation collective avec les employeurs.

Dans la pratique, la négociation collective est essentiellement décentralisée au Ghana. Les conventions collectives sont négociées entreprise par entreprise. Ces propos d'un responsable d'une centrale syndicale du Ghana décrivent bien la structure de la négociation :

Collective bargaining in Ghana is essentially decentralized. More decentralized than centralized. We have the centralized elements. But basically, collective bargaining in Ghana is decentralized. So, we don't have one agreement for the mining sector. Every enterprise in the mining sector negotiates their own collective agreement. If you go to the maritime, in Port, every enterprise negotiates their own collective agreement. If you take the health sector, private health sector, every hospital or every clinic negotiate their own collective agreement. So, the collective bargaining is decentralized, it is enterprise based.

The centralised aspect is in the Government sector, where a large number of workers are in the same salary structure. About 80% of public sector workers are in the same salary structure. Even in the public service, other working conditions are negotiated at the enterprise level. So, the centralised element is the pay, wages, or salaries. But other working conditions like annual leaves, transport allowance for the workers, those are negotiated at the enterprise level. It is decentralized» (Participant#2).

I.2- Le cadre micro

Dans cette partie, il sera question de l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise (I.2.1), et des études de cas d'entreprises minières d'origines canadienne (I.2.2) et indienne (I.2.3) au Ghana.

I.2.1- Organisation syndicale au niveau de l'entreprise

Relativement à la formation d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs, l'article 80 du *Labour Act* dispose que deux ou plusieurs travailleurs employés dans la même entreprise, dans l'exercice de leur droit d'association, peuvent former un syndicat. De même, deux ou plusieurs employeurs de la même industrie ou du même métier, dont chacun emploie au moins quinze travailleurs, peuvent former ou adhérer à une organisation d'employeurs.

Un syndicat ou une organisation d'employeurs enregistrés en vertu de l'article 81 se voit délivrer un certificat d'enregistrement par le directeur du travail (Labour Act, 2003 : section 84). Le certificat d'enregistrement est distinct d'un certificat de négociation collective qui autorise le syndicat à négocier et à participer à la négociation collective.

Sans un certificat de négociation collective, un syndicat ne serait pas en mesure de représenter et de négocier au nom de ses membres. Ainsi, la formation ou l'existence d'un syndicat en soi n'est pas suffisante pour négocier au nom des membres. Il convient de noter qu'étant donné que deux personnes ou plus travaillant dans la même entreprise peuvent former un syndicat aux termes de l'article 80 (1) de la loi 651, il peut y avoir plusieurs syndicats au sein d'une même entreprise. Dans le cas de figure où il y a deux syndicats ou plus dans une entreprise donnée, le certificat de négociation collective est délivré au syndicat qui compte le plus grand nombre de membres.

Dans la pratique, lorsqu'il y a deux syndicats ou plus, le syndicat avec le certificat essaie d'inclure certains des dirigeants des plus petits syndicats dans son équipe de négociation pour assurer une représentation plus large (Mills, 2014). Les dispositions d'une convention collective concernant les conditions d'emploi, la cessation d'emploi, les obligations personnelles imposées et les droits accordés à un travailleur ou à un employeur équivalent aux conditions d'un contrat de travail entre chaque travailleur et l'employeur auxquels la disposition s'applique. Les travailleurs concernés par l'entente sont ceux de la classe de travailleurs précisée au certificat d'accréditation (Mills, 2014).

Qu'en est-il du recours aux pratiques d'externalisation des emplois dans les mines? Les études de cas en entreprise nous permettront de mieux répondre à cette question.

1.2.2. Le secteur minier au Ghana

Le Ghana a une vieille tradition d'exploitation minière qui remonte aux débarquements portugais en 1471. Les principales recettes minières de l'État proviennent des impôts, redevances et dividendes sur les parts détenues dans les mines contrôlées essentiellement par les sociétés étrangères (Martin, 2015). Le Ghana dispose d'importants gisements de manganèse, de diamants et de bauxites. Cependant, les recettes d'or du Ghana représentent à elles seules 95% des

recettes minérales du pays (Komassi, 2017). Selon le rapport de la chambre des mines du Ghana, 48,4% des exportations brutes de marchandises en 2020 sont reliés à l'extraction de l'or (The Ghana Chamber of mines, 2020). Le pays a d'ailleurs dépassé l'Afrique du Sud en 2018 comme premier producteur d'or en Afrique.

Au lendemain des indépendances, onze mines étaient en activité. En 1961, la vague de nationalisme qui prévalait dans les pays africains a conduit l'État à acquérir la totalité des parts de capital de ces mines. La Ghana State Mining Corporation a été formée à cet effet et a été réincorporée en 1964 sous le nom de State Gold Mining Corporation. Cependant, plusieurs analystes estiment que les décideurs politiques successifs n'ont pas été particulièrement responsables en ce qui concerne la gestion des revenus miniers, montrant très peu de désir de réinvestir ces fonds avec prudence. Ainsi, les opérations de nationalisation n'ont pas été rentables pour le pays. Rien qu'en 1969/1970, la State Gold Mining Corporation a subi une perte de 6,75 millions de cedis (Leith, & Söderling, 2000). L'excitation suscitée par la propriété gouvernementale des mines du pays, qui débordait au moment de l'indépendance, avait disparu (Hilson & Hilson, 2017). La situation économique précaire du Ghana au début des années 1980 a amené le gouvernement à se tourner vers la Banque Mondiale et le FMI qui ont appelé à la libéralisation de l'économie du pays. Un plan de relance économique a d'abord été lancé puis une série de programmes d'ajustement structurel mis en place. Les réformes prescrites par la Banque mondiale et le FMI ont appelé à une « refonte » systématique du secteur minier. La loi sur les minéraux et les mines (PNDCL 153) a été adoptée pour attirer des investisseurs étrangers. Cette loi a mis en place un certain nombre de réductions et d'allègements fiscaux généreux : redevances variables (3 à 12 %) ; un impôt minier réduit et la suppression des droits d'importation sur les biens miniers désignés. Les actifs miniers de l'État et certains terrains géologiques sont devenus, avec la réforme, des actifs « vendables aux enchères » et la plupart ont été attribués à des multinationales étrangères opportunistes (Hilson & Hilson, 2017). Le secteur minier est devenu en grande partie sous contrôle étranger, le gouvernement ne détenant désormais qu'une participation minoritaire (10 %) dans la plupart des grandes entreprises minières (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

Jusqu'au lancement des réformes, le gouvernement du Ghana tirait une part substantielle de ses revenus de l'industrie du cacao qui représentait au milieu des années 1970 jusqu'à 75 % des recettes en devises du pays (Hilson & Hilson, 2017). La loi sur les minéraux et les mines a permis de transformer le paysage minier du Ghana. Entre 1983 et 2011, 11,5 milliards de dollars américains ont été investis dans le secteur, principalement dans la prospection et l'extraction de l'or. Toutefois, bien qu'elle soit la source de plus de 56 % du total des investissements directs étrangers (IDE), la contribution de l'industrie minière au PIB national demeure modeste (Hilson & Hilson, 2017) comme il en ressort de la répartition du produit intérieur brut par activité économique au Ghana (tableau 9).

Tableau 9: Répartition du produit intérieur brut (au prix de base) par activité économique au Ghana

SEECTEUR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AGRICULTURE	21,4	21,5	21,8	22,5	21,0	19,5	18,5	20,5
Mines et carrière	13,1	15,4	10,2	8,3	10,7	13,7	14,2	12,2
Autres industries	22,8	21,9	23,8	21,7	21,5	19,8	19	19,4
Services	42,7	41,2	44,2	47,5	46,8	47,0	48,2	47,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source: Ghana Statistical Service (2021)

Au total, 34363 personnes, dont 98% de Ghanéens, étaient employées par les sociétés productrices incorporées à la Chambre des mines du Ghana en 2020 (The Ghana Chamber of mines, 2020).

Aux côtés de grandes compagnies minières internationales, l'exploitation minière au Ghana est aussi opérée par de petits exploitants artisanaux. Ce secteur s'est développé rapidement, en grande partie en réponse à la pauvreté. Des centaines de milliers de personnes confrontées à des circonstances économiques difficiles y sont attirées : agriculteurs en difficulté, ouvriers miniers licenciés et anciens employés du secteur public. Bien qu'il emploie plus d'un million de personnes directement dans le pays et que des preuves de plus en plus nombreuses indiquent qu'il soutient financièrement l'agriculture à petite échelle et fait partie intégrante de

l'économie rurale du pays, ce secteur continue d'être négligé dans les plans nationaux de développement économique. Sa croissance a eu lieu principalement dans un « espace » informel (Hilson & Hilson, 2017).

Les politiques macroéconomiques libérales d'attraction des IDE reflétées dans les cadres juridique, fiscal et institutionnel du secteur minier au Ghana a permis l'attrait des sociétés étrangères comme CAN1 et INDIA 1 qui font l'objet d'étude dans cette thèse.

1.2.3. Présentation des cas étudiés : CAN1 et INDIA 1

Les entreprises minières étudiées au Ghana sont d'origines canadienne et indienne

1.2.3.1. CAN1 : entreprise minière canadienne

La minière canadienne que nous nommons ici CAN 1 est une multinationale présente dans plusieurs pays de l'Afrique de l'Ouest et dans des pays de l'Amérique du Sud. Elle intervient dans l'exploration, l'extraction et l'exploitation minière en général et de l'or en particulier. La société est cotée aux bourses de New York, de Toronto et du Ghana. Elle a signé en 2005 le Pacte mondial des Nations Unies et produit à cet effet des indicateurs mesurables de conformité aux principes. Les principes identifiés en matière de travail concernent la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes formes de travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Au Ghana, l'entreprise a une trentaine d'années et fait partie des principales sociétés aurifères du pays. Les parts de la mine sont détenues à 90% par l'entreprise canadienne et à 10% par l'État du Ghana. La mine est située au sud-ouest du Ghana et a amorcé sa production en 2005. La production du site, objet de cette étude, a véritablement commencé en 2017. CAN 1 n'est pas la seule minière internationale présente dans la région. Il opère à côté de trois autres concurrents internationaux, mais aussi des extracteurs d'or locaux à petite échelle.

En effet, le Ghana a une vieille histoire d'exploitations minières à petite échelle qui sont en conflit direct avec les grandes sociétés minières. Ces types d'exploitation ont été légalisés par le gouvernement en 1989 grâce à une licence que délivre le ministre responsable des terres et des ressources naturelles. Cependant, beaucoup d'exploitants opèrent illégalement dans des

propriétés des minières légales et d'autres détenteurs de licences légales n'exploitent pas réellement leurs concessions, mais travaillent ailleurs comme illégaux tout en utilisant leurs licences comme couverture (Martin, 2015).

Durant les premières années de CAN 1 au Ghana, l'entreprise a essentiellement opéré dans l'exploration. Les activités de production n'ont commencé qu'en 1999. D'un site au départ, l'entreprise a fini par étendre progressivement ses installations sur au moins cinq sites d'exploitation dans le pays.

- Les relations de travail

Selon les données de la direction des ressources humaines de CAN1, en 2020, l'entreprise était composée de 1607 travailleurs permanents sur tous les sites d'exploration et de production minière du Ghana et de 947 travailleurs externalisés des différents sous-traitants qui opèrent avec l'entreprise mère. Sur le site de l'étude, le personnel direct de l'entreprise est de 804 alors que les sous-traitants emploient 903 travailleurs. La répartition des travailleurs directs de l'entreprise mère sur le site d'étude selon l'origine des travailleurs de la société mère se présente comme suit : communauté locale 26 %, originaire de la région de l'ouest 15%, autres Ghanéens 57%, expatriés résidents au Ghana : 2 %. Le personnel permanent de l'entreprise est composé à 98 % de travailleurs ghanéens avec une grande majorité de cadres nationaux dans l'équipe de direction locale au Ghana. Pour ce qui est de la composition de l'effectif des travailleurs externalisés des différents sous-traitants, 60% sont issus de la communauté locale, 29% d'autres localités de la région de l'ouest, 11% des autres régions du Ghana et 0,3% d'expatriés.

L'entreprise est syndiquée et le personnel permanent senior et junior est couvert par une convention collective négociée entre l'entreprise et leur syndicat affilié au GFL tandis que les autres catégories professionnelles sont représentées par des syndicats affiliés au GMWU, une fédération du TUC. Le reste du personnel est constitué de travailleurs externalisés et en CDD avec l'entreprise mère.

Les travailleurs externalisés et en CDD ne sont pas syndiqués et ne sont pas pris en compte dans les initiatives d'amélioration des conditions de travail initiées par les syndicats. Les travailleurs externalisés sont mis à disposition de l'entreprise essentiellement par des entreprises sous-traitantes internationales ou locales spécialisées dans la production minière.

Les conventions collectives sont généralement négociées pour une durée de trois ans et les négociations salariales sont faites chaque année. En plus des primes d'ancienneté, le personnel syndiqué a droit selon les clauses conventionnelles à des options d'achat d'actions et des réunions périodiques sont organisées sur une base mensuelle entre la direction et les délégués syndicaux des différents départements pour échanger sur les problèmes de l'entreprise.

- Historique de la syndicalisation et des conflits

Les activités d'extraction dans la région d'implantation de la mine remontent aux périodes coloniales. Les changements structurels de l'économie d'extraction de l'or à la fin des années 1990 ont fait passer les activités d'extraction souterraines aux exploitations à ciel ouvert avec moins de besoins en personnel. Ce changement a bien évidemment entraîné des conflits sociaux liés aux licenciements massifs qui ont suivi les fermetures de mines non rentables. Bien plus, les changements ont nécessité le besoin de travailleurs plus qualifiés. La perte d'emplois et l'incapacité de trouver des emplois non qualifiés bien rémunérés ont été des sources majeures de mécontentement dans la région. La migration de personnes d'autres régions dans l'espoir de trouver un emploi dans les sociétés minières aggrave la situation du chômage (Martin, 2015).

Par ailleurs, le développement des mines à ciel ouvert a nécessité le retrait de plus de terres agricoles au profit de l'activité minière mettant en conflit exploitants miniers et communautés locales. Parmi les préoccupations associées au développement minier, les principales considérations sociales et environnementales comprennent les différences d'utilisation des terres, la perte de terres agricoles et des compensations non adéquates, la destruction de sites sacrés et culturels, les expulsions forcées ou les problèmes de réinstallation/déplacement, la dégradation des terres, l'augmentation du taux d'abandon scolaire, le chômage, les violations des droits de l'homme, la pollution de l'air et de l'eau et les déversements dans le milieu récepteur (Martin, 2015).

C'est dans ce contexte que CAN 1 va intégrer l'exploitation minière au Ghana, dans un secteur déjà syndiqué avec un historique de conflits avec les travailleurs et les communautés locales. La compagnie a d'abord évolué dans l'exploration avant de commencer la production de l'or au début des années 2000 avec l'acquisition de plusieurs sites miniers. Dès ses premières

années d'activité dans la région de l'étude en 2005, les travailleurs de l'entreprise se sont syndiqués et la première convention collective a été négociée deux ans plus tard.

CAN1 est détenteur d'autres sites miniers au Ghana. L'ampleur des activités du site, objet de notre étude l'a amenée à faire une restructuration conduisant à la cession d'un de ses anciens sites pour mieux se concentrer sur ce nouveau site assez prometteur. Dans le cadre de cette restructuration menant à l'acquisition par une autre compagnie minière en 2020, des conflits majeurs entre travailleurs et CAN 1 ont été enregistrés. En effet, la restructuration devant nécessairement aboutir à une compression du personnel, les travailleurs du site minier ont mis en place, en dehors de leur organisation syndicale, une instance parallèle chargée de réclamer des droits en lien avec des indemnisations à recevoir dans le cadre de la fusion. Bien que l'instance ad hoc des travailleurs qui avait porté le litige devant la Cour n'était pas reconnue comme interlocuteur au départ, les employeurs ont dû trouver un accord hors Cour avec elle. Par ailleurs, la communauté locale a eu à faire des manifestations dans le cadre de ce processus de restructuration de la mine pour exiger le maintien des promesses de projets de développement faites par CAN 1 et qui ne sont pas encore mis en œuvre au moment du processus d'acquisition de la mine. Ces manifestations violentes ont entraîné la destruction des biens et véhicules de CAN1 et deux personnes auraient succombé lors de ces manifestations. Ces conflits ont même entraîné des problèmes dans l'accord d'acquisition du site minier entre CAN 1 et le nouvel acquéreur.

Tous les sites de la mine ont connu des conflits opposant les travailleurs permanents de l'entreprise à la direction. Les motifs de conflits sont essentiellement liés aux tentatives de remplacement de travailleurs permanents par les contractuels, aux primes non payées comme ce fut le cas en janvier 2011 où pratiquement tous les ouvriers de la mine avait observé une grève supposée illimitée jusqu'au paiement de la prime avec à l'appui, la demande de limogeage du directeur général. Les grèves, les campagnes internationales de dénonciation et les procès constituent essentiellement les stratégies utilisées par les travailleurs pour obtenir satisfaction à leurs revendications.

- Actions entre travailleurs permanents et externalisés?

Comme le rapporte un travailleur externalisé de CAN1 (Participant#9), la quasi-totalité des conflits de travail observés à CAN 1 impliquent les travailleurs syndiqués de CAN1 et la direction

de CAN1. Les travailleurs externalisés n'étant généralement pas couverts par les négociations conventionnelles vont davantage mener des démarches informelles pour être recrutés par CAN1 plutôt que de s'engager dans des initiatives collectives de revendication qui risquent de leur faire perdre leur emploi.

In my experience in several companies, there have been no union initiatives that bring together internal employees and outsourced employees. Outsourced employees tend to make informal approaches to mining company managers to be recruited as company workers. (Participant#10).

Les syndicats de CAN1 sont plus alertes sur la sécurisation des emplois des membres de leurs unités d'accréditation que sur l'intégration des travailleurs externalisés. Ces derniers n'étant pas non plus organisés en syndicats, il n'existe pratiquement pas de conflits de travail qui les opposent à CAN 1 ou même aux entreprises qui les ont placés. Telle n'est pas la situation des travailleurs externalisés de INDIA 1 chez qui on a eu à observer des actions spontanées de revendications des travailleurs externalisés pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

1.2.3.2. INDIA 1 : entreprise minière indienne

L'entreprise indienne que nous nommons INDIA 1 est un grand groupe qui opère dans l'extraction du clinker dans certains pays et la production de ciments dans d'autres pays de l'Afrique. C'est une entreprise privée indienne non cotée en bourse classée dans la catégorie des sociétés en commandite par actions. Le groupe est présent dans un peu plus d'une dizaine de pays en Afrique de l'Ouest, de l'Est et du Centre. Il est indiqué sur son site web que 5000 emplois directs et 10000 emplois indirects sont offerts par le groupe en Afrique.

La branche ghanéenne de l'entreprise dispose de deux unités de production dont l'une est au sud du pays et l'autre au nord. Le site du sud qui fait l'objet de l'étude a commencé sa production en 2002. En conformité avec les obligations institutionnelles établies pour le permis d'opération minière au Ghana, l'entreprise dispose d'une politique de responsabilité sociale et a pris des engagements pour réaliser des investissements dans sa localité d'implantation selon un représentant de la direction (Participant#12).

- Relation de travail

Au moment de la collecte des données, la situation de l'emploi dans l'entreprise se présentait comme suit. L'effectif total du personnel permanent de l'entreprise est de 200 employés. Le personnel externalisé mis à disposition par les entreprises de placement et les sous-traitants est de 600 travailleurs et représente 75% de l'effectif total selon les informations communiquées par le service des ressources humaines. L'entreprise emploie près de 80% de travailleurs de la communauté locale, quelque 10 % de travailleurs des autres régions du Ghana et environ 10% de travailleurs étrangers originaires du Togo et de l'Inde. La direction de l'entreprise est essentiellement composée d'Indiens. La quasi-totalité des cadres de l'équipe de direction est d'origine indienne. Le service des ressources humaines de l'entreprise est supervisé par un responsable d'origine ghanéenne qui gère les RH de toutes les unités d'affaire de INDIA 1 au Ghana. Pour ce qui est de la composition de l'effectif des travailleurs externalisés des différents sous-traitants, la grande majorité est issue de la communauté locale et une partie est originaire d'autres régions du Ghana.

Les travailleurs recrutés par l'entreprise mère sont syndiqués et disposent d'une convention collective négociée avec l'employeur. Les travailleurs en contrats à durée déterminée et le personnel externalisé ne sont pas syndiqués et ne bénéficient pas des dispositions négociées de la convention collective. Toutefois, les conditions de travail des salariés en CDD sont plus proches des travailleurs permanents excepté certains avantages conventionnels comme l'ancienneté et la permanence dont ils ne bénéficient pas. Les travailleurs externalisés se retrouvent avec moins d'avantages et moins de protection que les travailleurs permanents et les salariés en CDD et sont pour la plupart considérés comme des journaliers.

The collective agreement is negotiated in favor of the company's permanent workers. Outsourced workers are paid on a daily basis and are not covered by conventional measures. They don't benefit from the protections and benefits of the collective agreement (Participant #12).

- Historique de la syndicalisation et des conflits

Les premières tentatives de syndicalisation des travailleurs de INDIA 1 remontent à 2005. Ces initiatives font suite aux conditions de travail difficiles et aux différents problèmes auxquels les travailleurs étaient confrontés. Il s'agit essentiellement des problèmes en lien avec la

rémunération, les mesures de santé et de sécurité, le droit d'organisation et de négociation des travailleurs. INDIA 1 étant autant dans l'extraction que dans la production, les travailleurs ont été syndiqués par l'Industrial and Commercial Workers Union (ICU) qui a mené des démarches pour obtenir un certificat en vue de négocier une convention collective au profit des travailleurs. La première convention collective a été négociée en 2009. La durée des conventions est de deux ans et chaque partie a la possibilité, sous préavis d'un mois, de rouvrir les clauses conventionnelles après 20 mois de la mise en œuvre. Pour ce qui est des clauses salariales, les parties ont la possibilité de les renégocier après 12 mois sous préavis d'un mois.

Même si les travailleurs externalisés sont exclus des activités menées par le syndicat qui représente les travailleurs permanents de l'entreprise, ils sont quand même mobilisés autour de certaines activités spontanées pour l'obtention de meilleures conditions de travail.

C'est le cas en 2013 lorsqu'un sit-in de deux jours a mobilisé tous les travailleurs externalisés des différents sous-traitants pour revendiquer de meilleures conditions de vie et de travail. Les manifestants ont, à cette occasion bloqué l'entrée principale de l'usine pour empêcher tout mouvement d'entrée et de sortie. Ils ont même obligé le personnel permanent à venir se joindre à leur mouvement. Les travailleurs réclamaient à l'occasion la permanence et donc la fin de leur situation de travailleurs externalisés, les équipements de sécurité, les installations de soins de santé, la hausse des salaires et plus de protection sociale. Ce conflit a pu être réglé grâce à des négociations impliquant les représentants des travailleurs, l'entreprise mère, les entreprises externalisées, la chefferie traditionnelle locale et les élus de la localité. Les travailleurs externalisés n'ont pas pu obtenir la permanence souhaitée, mais certaines de leurs conditions, en lien avec la protection sociale et la rémunération, ont été améliorées.

Plus récemment, en 2021, après la réalisation de nos entretiens pour cette recherche, les travailleurs d'agence ont fait des mouvements en lien avec la vie chère pour réclamer l'amélioration de leur salaire et la fourniture d'équipements de sécurité (bottes et casques) aux frais de l'employeur. Ces travailleurs ne sont pas membres du syndicat accrédité pour représenter les travailleurs de l'entreprise, mais relèvent de cinq entreprises sous-traitantes. Ce conflit a fait l'objet d'une médiation présidée par le chef de la localité avec, dans son équipe, les parlementaires originaires de la localité et le responsable du district. Quelques améliorations ont

été apportées à l'occasion aux travailleurs d'agence d'après le suivi fait auprès des représentants de la direction et du syndicat accrédité lors de notre passage sur le terrain. Il s'agit notamment de la hausse de la rémunération et la promesse de fourniture d'équipement de protection individuelle par INDIA1.

1.2.3.3. Comparaison CAN 1 et INDIA 1

Il importe de souligner qu'au niveau du statut des entreprises, bien que les deux entreprises soient des multinationales présentes dans plusieurs pays, elles n'ont pas toutes le même statut. Alors que CAN1 est une entreprise publique cotée en bourses avec plusieurs informations accessibles en ligne, il est assez difficile de trouver en ligne des informations et rapports de INDIA 1 qui a plutôt le statut d'entreprise privée.

La dynamique de recours aux travailleurs externalisés est la même à INDIA 1 et à CAN 2. La majorité de l'effectif du personnel des deux entreprises est constituée de travailleurs externalisés, même si INDIA 1 fait appel à une proportion plus importante de travailleurs externalisés.

Comme on peut le constater, la dynamique d'externalisation à CAN1 n'est pas exactement la même qu'à INDIAN 1 bien que les deux entreprises évoluent dans le même pays (53% pour CAN1 et 75% chez INDIA 1).

Les travailleurs permanents des deux entreprises sont syndiqués et les syndicats ont plutôt tendance à mener des actions en faveur des membres de leur unité d'accréditation plutôt que des actions en faveur de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Au niveau des travailleurs externalisés, les stratégies adoptées ne sont pas les mêmes chez CAN 1 et INDIA1. Alors que chez INDIA 1, l'esprit d'action collective est présent en dehors des organisations syndicales par le biais d'actions spontanées des travailleurs externalisés pour la revendication de droits spécifiques, les travailleurs externalisés de CAN1 optent davantage pour des démarches informelles dans l'espoir de pouvoir un jour intégrer les rangs des travailleurs permanents avec tous les droits qui y sont rattachés. Il est toutefois intéressant de mentionner que les travailleurs syndiqués de CAN1 ont, dans le cadre d'un processus de fusion-acquisition sur un autre site de l'entreprise opté pour la mise en place d'un groupe ad hoc pour obtenir des résultats que le cadre formel du syndicat ne pouvait pas permettre d'obtenir.

Les conflits des syndicats en lien avec les pratiques de flexibilisation sont quasi inexistantes dans les deux entreprises sauf dans le cadre des mouvements spontanés de 2013 à INDIA 1 où les travailleurs réclamaient, entre autres revendications, la permanence. Mais dans les deux entreprises, les syndicats veillent à ce que les emplois de leurs unités d'accréditation ne soient pas externalisés. C'est notamment le cas à CAN1 lorsque certains conflits de travail sont en lien avec les tentatives de remplacement de travailleurs et/ou postes permanents par les travailleurs externalisés.

L'unité d'action entre les travailleurs externalisés et permanents est quasi inexistante dans les deux entreprises. Dans le cas de INDIA 1, les travailleurs externalisés ont dû forcer même les travailleurs permanents à se joindre à leurs mouvements spontanés. Ce qui peut contribuer à fragiliser la possibilité d'action collective volontaire entre les deux groupes de travailleurs et donc l'unité d'action.

Dans les deux entreprises, la communauté locale d'implantation de la mine est impliquée d'une façon ou d'une autre dans les conflits dans les entreprises. Au-delà des services de médiation offerts par les chefferies locales dans les conflits de travail comme on peut le remarquer souvent chez INDIA 1, il peut arriver des situations où le conflit va opposer directement les populations des communautés locales à la direction de la mine lorsque des engagements sociaux pris vis-à-vis de la communauté locale d'implantation sont compromis. C'est ce qui est remarqué dans le processus de restructuration d'un site minier de CAN 1 qui a entraîné des manifestations de la communauté pour réclamer le maintien des promesses de projets de développement non encore mis en œuvre avant le processus d'acquisition de la mine.

Enfin, le cadre institutionnel national d'implantation de CAN1 et INDIA 1 rend obligatoire la mise en place d'une politique de responsabilité sociale qui fait l'objet d'un suivi par les autorités compétentes. En effet, dans le cadre du permis d'opération au Ghana, les entreprises sont obligées de présenter un plan triennal d'investissement et de développement de la communauté. Ce plan fait l'objet de rapports trimestriel et annuel de progression à l'*Environment Protection Agency (EPA)* avec la possibilité de vérification de l'effectivité des réalisations par les fonctionnaires de l'agence. Ainsi, à CAN1 et INDIA 1, il y a des outils de responsabilité sociale envers les communautés locales d'implantation. La mise en œuvre effective ou pas de ces outils

peut déterminer la nature des rapports entre les communautés locales et les directions d'entreprises Minières.

II- Le contexte francophone ouest-africain : la Côte d'Ivoire

L'Afrique de l'Ouest regroupe majoritairement des pays francophones. Ainsi, des quinze pays qui forment la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), huit sont francophones. Il s'agit du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de la Guinée, du Mali, du Niger, du Sénégal et du Togo. À l'exception de la Guinée, les sept pays francophones de l'Afrique de l'Ouest forment avec la Guinée-Bissau, un pays lusophone, un espace économique et monétaire commun : l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Compte tenu du passé colonial commun et du cadre économique et monétaire harmonisé, le cadre institutionnel et les pratiques d'emploi des pays de l'espace présentent beaucoup de similarités. La Côte d'Ivoire qui est le pays le plus avancé économiquement de l'UEMOA est assez représentative comme cadre illustratif des pratiques d'informalisation des emplois. Tout comme dans le cas du Ghana, il sera question ici de présenter dans un premier temps le contexte macro (II.1) avant de voir le contexte micro (II.2) relativement aux études de cas dans les entreprises en Côte d'Ivoire.

II.1- Le cadre macro

Le droit du travail de la Côte d'Ivoire dans sa perspective historique et actuelle (II.1.1), l'analyse du syndicalisme (II.1.2), de l'organisation du patronat (II.1.3) puis de la négociation collective (II.1.4) feront l'objet des prochains développements.

II.1.1- Le droit du travail : perspective historique et actuelle

- De l'esclavage au travail asservi

Dans un souci d'amélioration du rendement des esclaves, les premiers éléments du droit du travail apparurent en contexte de légalisation de l'esclavage par le Code noir de Colbert de 1685 en France. Il s'agit notamment du repos dominical, de la limitation de la journée de travail et de la prohibition de l'application de la peine de mort ou d'emprisonnement sans jugement (Lemesle, 1989). Même si les Constitutions françaises de 1793 et du 4 novembre 1848 ainsi que le décret français du 27 avril 1848 ont eu de l'avance sur la convention internationale de Bruxelles

de 1889 sur l'abolition de l'esclavage dans les colonies, ce n'est que le 12 décembre 1905 que l'esclavage prendra officiellement fin en Afrique de l'Ouest francophone par un décret. L'acte officiel mettant fin à l'esclavage en Afrique-Équatoriale française viendra un peu plus tard le 08 août 1920 (Lemesle, 1989).

La fin de l'esclavage ne mit pas fin, pour autant, à l'asservissement des travailleurs des colonies françaises de l'Afrique de l'Ouest francophone. Des pratiques de contraintes ont été utilisées par l'administration coloniale pour régler le travail forcé. C'est le cas par exemple des arrêtés de 1923 et de 1924 qui punissaient respectivement au Togo et au Cameroun, l'insoumission aux réquisitions de l'administration pour travaux essentiels. L'adoption par l'OIT en 1930 de la convention sur le travail forcé puis des recommandations 35 et 36 concernant la contrainte indirecte du travail et la réglementation du travail forcé vont participer à la prohibition du travail forcé dans les colonies. Le Code du travail de 1952 va intégrer ce principe pour les colonies françaises.

- De l'émergence d'un véritable droit pour les travailleurs

Né dans un contexte de travail asservi (esclavage, travail forcé), le droit du travail en Afrique de l'Ouest francophone a véritablement émergé avec la loi du 15 décembre 1952 « *instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant de la France d'outre-mer* ». Ce code s'appliquait uniformément dans de nombreux territoires en Afrique (Afrique-Occidentale française, Afrique-Équatoriale française, Togo, Cameroun et Côte française des Somalis), dans l'océan indien (Madagascar, Comores), en Amérique du Nord (Saint-Pierre-et-Miquelon), dans le Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Établissements français de l'Océanie, actuelle Polynésie Française), Nouvelles-Hébrides, actuellement Vanuatu (Lemesle, 1989).

Préalablement à la mise en place de ce code, la France, dans sa dynamique d'assimilation des peuples d'outre-mer, étendit certaines dispositions du Code du travail métropolitain relatives aux syndicats. Ainsi, un décret du 11 mars 1937 introduisit en Afrique de l'Ouest francophone, les dispositions du Code du travail métropolitain relatives aux syndicats. Deux autres décrets du 20 mars 1937 vont régler respectivement les collectifs du travail puis les conventions collectives du travail en Afrique de l'Ouest francophone. Avec la Conférence de Brazzaville de

janvier 1944, ces dispositions furent transposées à tous les territoires africains français et un corps d'inspection du travail spécifique aux colonies fut institué (Lemesle, 1989).

À la suite des indépendances dans les années 1960-1970, ce code va être remplacé progressivement par des codes nationaux du travail dans les différents États de l'Afrique de l'Ouest. Les codes postcoloniaux dans les différents États se sont implantés dans un contexte d'État providence et ne remettaient pas en cause le caractère « *essentiellement protecteur des travailleurs et contraignant pour les employeurs* » (Fonteneau et al., 2004, p. 105) qui avait caractérisé le code colonial de 1952.

La crise de l'État providence des années 1970 à 1980 marquée notamment par l'expansion du néolibéralisme et de la mondialisation, la difficulté de financement du développement par l'État, la baisse des investissements dans les secteurs sociaux et surtout les pressions des institutions internationales va entraîner d'importantes modifications des relations sociales en Afrique. L'adaptation de la législation du travail au contexte de libéralisation de l'économie et de la privatisation du secteur public devenait alors une exigence des institutions financières internationales. C'est dans ce contexte qu'intervinrent les premières réformes du droit du travail qui transformèrent profondément le caractère protecteur du travailleur dans le droit du travail africain francophone pour s'axer davantage sur la flexibilisation dans un contexte d'économie de marché.

Les axes majeurs des changements introduits dans les codes du travail concernent la remise en cause du monopole public de placement et donc la reconnaissance de la liberté de recrutement, la souplesse du contrat de travail, des procédures de licenciement économique, la reconnaissance du pluralisme syndical (Fonteneau et al., 2004).

- **Les évolutions du cadre législatif du contrat de travail**

Une des mesures phares des réformes des codes du travail en Afrique dans le contexte des programmes d'ajustement structurel (PAS) concerne « *la généralisation des contrats de durée déterminée qui ne fidélisaient et ne motivaient pas le travailleur. Ce dernier y perdit sa sécurité d'emploi* » (Fonteneau et al., 2004, p. 107). En effet, durant les années 1960 à 1970, les pays de l'Afrique en général ont favorisé des politiques de recrutement massif dans le secteur public et

d'investissement dans le développement d'entreprises publiques. Cette orientation a eu pour conséquence des déficits budgétaires qui les ont amenés à se tourner dans les années 1980 vers des institutions de Bretton Woods qui leur ont imposé des mesures d'ajustement pour les aider à résoudre leurs problèmes de déficit budgétaire. Les réformes du droit du travail figurent dans les mesures à mettre en place. La philosophie de flexibilisation des PAS qui se situe dans la perspective néolibéraliste continue par peser sur les réformes du droit du travail.

Dans l'état actuel de la législation du travail en Côte d'Ivoire, le contrat à durée déterminée n'est pas prohibé pour une tâche permanente d'une entreprise comme c'est le cas dans d'autres pays francophones de la sous-région comme le Mali, le Niger, le Sénégal ou le Togo (World Bank, 2018). Ce cadre sur les CDD a évolué entre les codes du travail de 1964, 1995 et 2015. Ainsi, alors que le code de 1964 prévoyait la possibilité d'un seul renouvellement d'un CDD pour une durée maximale de 24 mois au total, le code de 1995 a maintenu la durée maximale de 24 mois, mais ne limite plus le nombre de fois de renouvellements. Autrement dit, les CDD pouvaient être renouvelés autant de fois, à condition de ne pas dépasser la durée maximale de 24 mois (article 14.5). Le code de 1995 vient par ailleurs distinguer les CDD à terme précis des CDD à terme imprécis (articles 14.1 et suivants). Ces évolutions ont été maintenues dans le code de 2015. Mais le Code du travail de 2015 est venu préciser les conditions dans lesquelles on peut recourir à un CDD à terme imprécis. En plus, le code de 2015 précise que l'effectif des travailleurs en CDD qui occupent un emploi permanent ne doit pas dépasser le tiers de l'effectif total de l'entreprise (article 15.1).

Par ailleurs, alors que l'article 44 de la convention collective de 1977, dans sa réforme de 1992 prévoyait qu'un contrat du travailleur journalier se transforme en contrat à durée indéterminée du moment où il justifie trois mois de présence continue, l'article 14.7 du Code du travail de 1995 reconduit dans le code de 2015 donne la possibilité de renouvellement libre et sans limitation de nombre des contrats à terme imprécis (Koné-Silué, 2014, p. 28). En outre, la possibilité d'externalisation des emplois a été consacrée par le code de 1995 puis maintenue dans le code de 2015. La possibilité est ainsi offerte aux entreprises de faire appel à du personnel extérieur dans le cadre du travail temporaire ou du prêt de main-d'œuvre (article 11.3 dans les deux codes). La disposition précise que les entreprises peuvent recourir au service d'un tâcheron

pour faire appel à du personnel extérieur alors que l'article 11.4 du Code du travail et le décret N°96-194 du 7 mars 1996 relatif au travail temporaire (toujours en vigueur) qualifient d'entrepreneur de travail temporaire, les personnes physiques ou morales qui mettent les travailleurs temporaires à la disposition des entreprises utilisatrices. La durée maximale prévue pour ce type de contrat est de six mois. Un inspecteur du travail rencontré dans le cadre de la recherche décrit bien la situation du travail temporaire dans le droit du travail ivoirien.

L'entreprise de travail temporaire c'est le véritable entrepreneur. C'est lui qui engage, mais met à la disposition de l'entreprise utilisatrice, et donc il paiera le prix qu'il faut, mais c'est l'entrepreneur de travail temporaire qui va rémunérer, va donner un bulletin de paie et donner les avantages qu'il faut au salarié en question. Ici, la condition qui est posée c'est que ce type de relations ne peut pas durer indéfiniment. La durée maximale de cette relation, renouvellement compris, c'est six mois. Le Code du travail ivoirien dit clairement que la durée de la présence du même travailleur au sein de l'entreprise qui l'utilise est de trois mois, renouvelable même par période d'un mois. Au total, ça va faire six mois. La relation doit être contractée par écrit. S'il y a dépassement de ce délai maximum, dans ce cas, le travailleur sera considéré comme ayant été embauché définitivement pour le compte de l'entreprise utilisatrice. Donc il faut veiller à ce que ce délai maximal ne soit pas dépassé. Ça, c'est la première chose. De sorte que vous constatez qu'ici, ce type de contrat que nous appelons dans la législation ivoirienne le contrat de travail temporaire est un peu un contrat atypique au regard de la définition conventionnelle d'un contrat de travail qui est un accord de volonté par lequel nous avons en présence deux personnes, l'une s'appelant travailleur s'engageant à mettre son activité professionnelle sous l'autorité directe d'une autre personne. Or ici, en recrutant on va placer le travailleur sous une autre autorité, mais qui ne pourra pas prendre des décisions de sanction, mais fera un rapport, mais le fait est que le lien de subordination n'est pas directement exercé par l'entreprise de travail temporaire puisqu'il recrute et met à disposition. Le plus important, ce que nous constatons sur le terrain ici, c'est de faire en sorte que le dépassement de la durée maximale de 6 mois ne soit pas dépassé puisque comme le nom l'indique, c'est un contrat temporaire. Ce qui est temporaire ne peut pas être appelé à durer indéfiniment. Donc s'il y a dépassement, nous interpellons les employeurs, j'allais dire les entreprises utilisatrices afin que la régularisation de la situation d'emploi du salarié soit faite (Participant#22).

II.1.2- Syndicalisme et/ou organisation syndicale

Le salariat est introduit en Afrique par l'impérialisme. Les changements qui en résultent et les conditions de travail ont entraîné la mise en place d'associations professionnelles comme des « *produits culturels importés* » puis comme des outils pour « *satisfaire aux ententes spécifiques*

des ouvriers » (Appiah, 2013, p. 21). Dans les colonies françaises, le développement économique était très restreint et la contrainte coloniale était plus étendue avant 1936 (Becker et al., 2015). Le syndicalisme ne prit véritablement forme qu'après la Seconde Guerre mondiale même si des grèves et certaines initiatives ont donné un premier départ au mouvement syndical (Fonteneau et al., 2004). En effet, des sociétés d'entraide ont été constituées dès 1919 en conformité aux articles 219 à 244 du Code pénal français pour la défense des intérêts professionnels. En 1920, la loi française sur la liberté syndicale a été promulguée outre-mer, mais s'appliquait uniquement aux citoyens civils français. Le décret du 11 mars 1937, modifié le 12 juillet 1939, a étendu la liberté syndicale aux indigènes de l'Afrique de l'Ouest francophone (AOF) avec certaines restrictions : seuls les travailleurs lettrés en français pouvaient se syndiquer. Avec la Conférence de Brazzaville, le décret du 7 août 1944 va reconnaître des droits aux syndicats professionnels (Coffie, 2010).

En comparaison avec l'Afrique britannique, l'Afrique française était très en retard en matière syndicale à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Le syndicalisme va y connaître une période décisive qui s'étend de 1944/45 à 1957/58 avec le processus de développement économique engagé grâce au Fonds d'investissement pour le développement économique (FIDES), mais aussi grâce au processus de décolonisation. Alors que le modèle de syndicalisme anglophone était caractérisé par une autonomie vis-à-vis de la métropole et une unité syndicale par pays, dans le modèle francophone émergent, il y avait une forme de centralisation bureaucratique qui soumettait les centrales coloniales à celles de la métropole avec des rivalités idéologiques qui entravaient l'unité syndicale (Becker et al., 2015).

En somme, il convient de reconnaître avec Coffie (2010) que le syndicalisme africain francophone n'a été que le prolongement des centrales françaises de 1946 à 1956, car il était organisé selon les mêmes principes. Les luttes syndicales étaient orientées vers deux objectifs majeurs : les revendications en faveur des travailleurs et la libération du continent du joug colonial.

En Côte d'Ivoire, l'Association générale professionnelle des agents indigènes de la Côte d'Ivoire (AGPAICI) vit le jour en 1919. Il s'agit de la première organisation ouvrière qui a pour

objectifs la fédération et la défense des « indigènes ». Plus tard naîtront l'Union fraternelle des originaires de Côte d'Ivoire (UFOCI) en 1933 puis l'Union amicale des postiers indigènes de la Côte d'Ivoire (UAPICI) en 1936. Le véritable syndicalisme n'a été autorisé qu'en 1944 et s'est davantage positionné comme « allié des acteurs politiques indépendantistes » que comme instrument de « *défense des travailleurs dans l'entreprise* » (Appiah, 2013, p. 21). Il s'agit là d'une orientation initiale fondamentalement différente de celle prise par les syndicats des pays anglophones à leur origine. Le Parti démocratique de Côte d'Ivoire (PDCI), premier parti politique de Côte d'Ivoire est d'ailleurs issu du Syndicat agricole africain (SAA). Jusqu'à la veille des indépendances en Côte d'Ivoire, il existait trois centrales syndicales à côté des syndicats non affiliés : l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (U.N.T.C.I.), la Centrale Nationale des Travailleurs croyants de Côte d'Ivoire (C.N.T.C.I.), l'Union Nationale de la Confédération Africaine des Syndicats libres (C.A.S.L) et le groupe des syndicats non affiliés (Coffie, 2010).

Au lendemain des indépendances, ces trois centrales et le groupe des syndicats non affiliés ont fusionné pour former une seule association ouvrière, l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), le 04 août 1962. Il s'agissait d'un modèle de syndicat qui tire essentiellement sa légitimité de sa soumission au pouvoir (parti unique) qui lui donnait le financement et les directives d'action. L'idée de développement harmonieux a impliqué une étroite collaboration entre le capital et le travail et le conflit était plutôt mal perçu (Appiah, 2013). La conjoncture économique des années 1980 et la perte des acquis sociaux vont provoquer une remise en question de cette approche collaborative par les travailleurs.

En effet, la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel (PAS) a eu pour conséquences la perte d'emplois pour beaucoup de travailleurs, le blocage des rémunérations dans le secteur public, la suppression de subventions accordées aux couches vulnérables. Cette situation amène les travailleurs à remettre en cause la forme de collaboration entre le capital et le travail adoptée depuis l'indépendance (Appiah, 2013). De nouvelles formes de rapports avec le patronat et l'État vont être promues par les nouvelles associations qui verront le jour. Il s'agit de la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) née le 15 février 1992 avec pour objectif le contrôle des rapports sociaux de production et l'Association des syndicats libres de Côte d'Ivoire (ASLCI) ou DIGNITÉ qui vit le jour le 07 juillet 1992; l'émergence de ces nouvelles

associations ouvrières va entraîner la croissance des conflits dans les entreprises ivoiriennes (Ibid).

- **État actuel de l'organisation syndicale en Côte d'Ivoire**

Trois grandes centrales syndicales mènent aujourd'hui les négociations collectives au nom des salariés de Côte d'Ivoire. Il s'agit de l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (l'UGTCI), l'Association des syndicats libres de Côte d'Ivoire (ASLCI ou DIGNITE) et la Fédération des syndicats autonome de Côte d'Ivoire (FESACI). Les regroupements des secteurs et les syndicats de base des entreprises privées et publiques de Côte d'Ivoire sont affiliés à l'une ou l'autre de ces trois centrales syndicales (Koné-Silué, 2014, p. 8).

✓ **L'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)**

L'UGTCI est né le 4 août 1962 de la fusion des centrales syndicales qui existaient avant l'indépendance. Elle est la centrale la plus représentative en Côte d'Ivoire (Appiah, 2013). Elle a près de 200 syndicats affiliés dans différents secteurs notamment la fonction publique, le secteur privé et l'économie informelle. Elle comprend huit Fédérations, neuf Unions régionales et 30 Unions locales (Floridi & Verdecchia, 2010). Dans le secteur minier, les syndicats de travailleurs miniers sont essentiellement regroupés dans la Fédération ivoirienne des syndicats des mines, métaux, carrières et connexes (FISMECA) qui est affiliée à l'UGTCI. Il existe par ailleurs des syndicats miniers affiliés aux autres centrales syndicales.

✓ **La Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire**

Elle est créée par neuf syndicats autonomes le 15 février 1992 et regroupe aujourd'hui une quarantaine d'organisations réparties dans tous les domaines de l'enseignement, du transport, de la santé, de l'agriculture, de l'industrie alimentaire et de l'industrie cosmétique (Floridi & Verdecchia, 2010). Elle est la deuxième organisation syndicale représentative de Côte d'Ivoire (Appiah, 2013).

✓ **La Confédération des syndicats libres (CISL) de Côte d'Ivoire ou DIGNITÉ**

Troisième centrale en termes de représentativité, DIGNITÉ a été créé le 1^{er} mai 1988 par trois syndicats et une coopérative. Cette organisation ne sera officiellement reconnue que le 7 juillet 1992 après des pressions de l'OIT. Elle dispose d'une quatre-vingtaine de syndicats affiliés. Elle dispose aussi de six antennes fédérales régionales à San Pedro, Gagnoa, Adzopé, Bouaké, Daloa et Abidjan (Floridi & Verdecchia, 2010).

En somme, les travailleurs ivoiriens sont organisés au niveau national, sectoriel et des entreprises par ces trois centrales majeures qui participent à l'animation de la démocratie sociale au niveau national et dans les entreprises. Qu'en est-il des employeurs?

II.1.3- L'organisation du patronat en Côte d'Ivoire

Le patronat ivoirien est organisé en Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI). Il s'agit de l'organisation patronale la plus représentative du secteur privé de Côte d'Ivoire. Les informations disponibles sur le site officiel de l'organisation indiquent qu'elle fédère 27 groupements professionnels, associations d'entreprises et entreprises de tous les secteurs d'activités soit l'industrie, le commerce, l'agriculture et les services et qu'elle représente près de 80% du Secteur privé moderne de Côte d'Ivoire. La CGECI est une actrice importante dans la représentation, la défense des intérêts et la promotion des activités des entreprises. Elle est de ce fait la principale interlocutrice des pouvoirs publics et des organisations syndicales de travailleurs pour les négociations collectives et le dialogue social.

Les petites et moyennes entreprises sont pour leur part, regroupées dans la Fédération des petites et moyennes entreprises de Côte d'Ivoire (FIPME) et dans le secteur minier, le patronat est organisé en Groupement professionnel des miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI). Il s'agit du regroupement de personnes physiques ou morales légalement constituées pour la recherche et l'exploitation des substances minérales autres que les hydrocarbures ou pour la fourniture de prestations aux activités afférentes.

Contrairement aux organisations patronales du Ghana, la nature centralisée des négociations collectives en Côte d'Ivoire va induire une plus forte implication des organisations

patronales ivoiriennes. Elles sont ainsi les principales interlocutrices des syndicats et de l'État pour les négociations de conventions collectives.

II.1.4- La négociation collective en Côte d'Ivoire

Deux types de normes émanent principalement de la négociation collective en Côte d'Ivoire : les conventions collectives, et les accords d'établissement (Koné-Silué, 2014).

L'article 72.1 du Code du travail définit la convention collective comme :

Un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou de plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Dans la pratique, la négociation collective est davantage centralisée en Côte d'Ivoire. L'article 72.3 du Code du travail prévoit, sur le plan professionnel, que le champ d'application des conventions collectives soit défini en termes de branche d'activités. Pour ce qui est du rôle des syndicats, l'article 72.4 dispose que

Les représentants des organisations syndicales ou de tout autre groupement professionnel visés à l'article précédent peuvent contracter au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

- soit des stipulations statutaires de cette organisation ;
- soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;
- soit de mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

À défaut, pour être valable, la Convention collective doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement. Les groupements intéressés déterminent eux-mêmes les modalités de cette délibération.

Finalement, le Code du travail prévoit que les conventions collectives conclues dans une ou plusieurs branches sur le plan national, régional ou local sont conclues entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés considérées comme représentatives (article 73.1).

À ce jour, il existe une convention collective couvrant toutes les branches et de portée nationale en Côte d'Ivoire : la convention collective interprofessionnelle conclue en 1977 entre l'Association interprofessionnelle des employeurs de Côte d'Ivoire (AICI) et l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI). Cette convention est applicable à l'ensemble des travailleurs du secteur privé, dans toutes les branches d'activités et sur tout le territoire ivoirien. Cette convention collective est assez générale et ne prend pas en compte les spécificités des branches d'activités. C'est pour cela qu'il est prévu la négociation d'annexes ou conventions sectorielles dont quatre ont été conclues à ce jour : la convention collective de l'enseignement catholique (2 octobre 1978), la convention collective de l'enseignement méthodiste (2 avril 1992), la convention collective du personnel enseignant des établissements privés laïques de Côte d'Ivoire (1^{er} octobre 1994) et la convention collective des journalistes du 12 février 2008 (Koné-Silué, 2014).

Comme on peut le remarquer, la nature centralisée des négociations collectives ne confère pas une certaine vitalité à la négociation collective dans le pays. Les conventions existantes sont assez vieilles, mais continuent d'être les références en matière d'organisation de relations professionnelles dans le pays. Toutefois, une initiative du Groupement professionnel des mineurs de Côte d'Ivoire est en cours pour mettre en place une convention collective dans le secteur des mines avec l'implication de la Fédération ivoirienne des syndicats des mines, métaux, carrières et connexes (FISMECA).

Ce projet de convention est une initiative du secteur privé. Nous avons décidé, nous de produire en interne un avant-projet de convention que nous allons soumettre à nos partenaires de la FISMECA. À ce jour, puisqu'il s'agit de consolider l'ensemble des accords qui existent par entreprise, il fallait qu'au niveau de la chambre des mines, les accords là soient harmonisés ou au moins consolidés pour sortir un projet assez consensuel pour toute l'industrie avant de le proposer aux syndicats de travailleurs. Donc on a notre version qui est prête, on en est à cette étape-là. Normalement à partir de l'automne nous allons soumettre cette version aux amis de la FISMECA et aux autorités compétentes (Participant#29).

En dehors des conventions collectives qui sont de nature centralisée de façon générale, le Code du travail ivoirien a prévu dans son article 73.5 que

Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre part, des représentants des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Ces accords visent à adapter les clauses des conventions collectives nationales, régionales ou locales aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements (article 73.5 du Code du travail). Il s'agit de la forme de négociation collective la plus décentralisée en Côte d'Ivoire.

La négociation d'un accord d'établissement est libre. Elle peut concerner l'ensemble de l'entreprise, un établissement ou un groupe d'établissements d'une même entreprise. Comparativement à la convention collective, l'accord d'établissement est local et décentralisé et n'est applicable que dans l'établissement visé. Ainsi, les salariés d'un établissement de la même entreprise « *qui ne sont pas signataires de ces accords ne peuvent pas prétendre être victimes d'une discrimination au seul motif qu'ils ne bénéficient pas des avantages attribués à des salariés d'un autre établissement dont ils ne relèvent pas* » (Koné-Silué, 2014, p. 20). Les sujets abordés par les accords d'établissement en Côte d'Ivoire portent essentiellement sur les questions salariales (salaires de base catégoriels, sursalaire, primes et indemnités), l'organisation de la carrière du salarié et le régime des assurances (couverture médicale pour le salarié et sa famille, l'assurance retraite complémentaire) (Koné-Silué, 2014).

L'accord d'établissement peut être, dans une certaine mesure, considéré comme un élément du cadre micro qu'il importe d'analyser plus en profondeur.

II.2- Le cadre micro

Nous abordons ici le cadre micro des pratiques d'informalisation de l'emploi en Côte d'Ivoire. Nous allons présenter l'organisation syndicale au niveau de l'entreprise (II.2.1), et les études de cas d'entreprises minières d'origines canadienne (II.2.2) et indienne (II.2.3) en Côte d'Ivoire.

II.2.1- Organisation syndicale au niveau de l'entreprise

Alors que dans le cas ghanéen il est précisé un nombre minimum de personnes pour former un syndicat dans une entreprise, en Côte d'Ivoire, aucun effectif minimum n'est prévu pour former un syndicat. Le Code du travail prévoit juste que les travailleurs d'une entreprise ou d'une corporation peuvent constituer un syndicat de base qui peut être représenté par des sections syndicales dans les entreprises qui disposent de plusieurs établissements. De la même façon, les syndicats nationaux peuvent être représentés par des sections dans les entreprises (article 51.3 du Code du travail).

Par ailleurs, alors que dans le contexte ghanéen les syndicats doivent leur existence légale à un certificat d'enregistrement délivré par le directeur du travail, en Côte d'Ivoire, un dépôt des statuts et des noms des responsables d'un syndicat à la mairie, avec copies à l'inspecteur du travail, au procureur de la République et à la direction de l'entreprise, suffit pour reconnaître un syndicat (Article 51.5 du Code du travail). En outre, les syndicats en Côte d'Ivoire n'ont pas besoin d'un certificat de négociation collective pour négocier au nom de leurs membres. L'article 72.4 du Code du travail prévoit les conditions dans lesquelles les représentants des syndicats peuvent contracter pour le compte de leurs adhérents : il peut s'agir en vertu de dispositions statutaires, de délibération spéciale, de mandats spéciaux écrits donnés individuellement par tous les adhérents.

Enfin, en contexte ivoirien, il est prévu dans chaque entreprise l'élection de délégués du personnel qui sont élus prioritairement à partir des listes établies par les organisations syndicales de base dans les entreprises ou à défaut, des listes indépendantes des syndicats (articles 61.1 et 61.4 du Code du travail). Même si les syndicats ont la priorité dans la présentation des listes pour l'élection des délégués du personnel, ces derniers sont désignés différemment et ont des attributions différentes des délégués syndicaux qui sont, eux, désignés directement et sans élection par toute organisation syndicale régulièrement constituée et représentée dans une entreprise (articles 62.1 et suivants du Code du travail).

Pour appréhender concrètement comment l'informalisation se matérialise par les pratiques d'externalisation dans les entreprises minières en Côte d'Ivoire, il importe de considérer quelques cas d'entreprises.

II.2.2. Le secteur minier en Côte d'Ivoire

Contrairement au Ghana qui a une vieille tradition minière, la Côte d'Ivoire était, de la période coloniale aux périodes postcoloniales, un pays essentiellement agricole. L'intérêt du gouvernement ivoirien pour l'activité minière est relativement récent et fait suite aux découvertes de gisements importants des dernières décennies (2D Consulting Afrique, 2016). Cela justifie d'ailleurs la mise en place récente d'une politique et d'un cadre réglementaire incitatifs pour attirer les investisseurs étrangers. Le sous-sol ivoirien est riche en or, diamants, fer, manganèse, bauxite, nickel, cobalt, diamants et cuivre...

Les réserves d'or se situent à l'ouest du pays, au Nord, et dans un périmètre proche de la capitale Yamoussoukro. Les réserves importantes de diamant sont essentiellement situées dans le Nord, entre les villes de Korhogo et Séguéla. Les réserves significatives en fer se trouvent à l'ouest du pays alors que celles en manganèse se situent au Sud et au nord du pays (Moore, 2014, p. 20).

Toutefois, l'or et le manganèse sont les seuls minerais exploités actuellement. La dynamisation du secteur minier a commencé en 2014 avec la promulgation d'un nouveau code minier. En dehors de ce code, d'autres textes réglementaires comme le Code général des Impôts, le Code des douanes, le Code des investissements et le Code de l'environnement complètent le cadre juridique du secteur minier ivoirien. L'État peut s'octroyer au moins 10% des actions du capital des sociétés minières lors de l'attribution des permis d'exploitation conformément à l'article 7 du code minier (ITIE Côte d'Ivoire, 2014). Le code minier de Côte d'Ivoire a aussi prévu des obligations sociales aux entreprises minières par la mise en place d'un fonds alimenté annuellement et destiné à des projets en faveur des communautés locales.

L'activité minière est réalisée essentiellement par les grandes entreprises multinationales qui côtoient les acteurs artisanaux opérant essentiellement dans l'exploitation du diamant. Considérée d'abord comme illégale, l'activité d'exploitation artisanale sera encadrée légalement à partir des années 1980. Les artisans sont regroupés en groupement d'artisans miniers qui sont

organisés essentiellement en coopératives gérées par la Société pour le développement minier de Côte d'Ivoire (SODEMI) (Moore, 2014). Comme mentionné plus haut, le patronat minier de Côte d'Ivoire est regroupé au sein du GPMCI. Il ressort de l'entrevue réalisée avec un gestionnaire de l'organisation que le groupement a pour objectif de regrouper les associations minières en vue « *d'avoir une voix qui représente les intérêts du secteur. Donc ce sont les sociétés minières, leurs principaux sous-traitants et toutes les parties affiliées qui sont membres* » (Participant # 29). En Côte d'Ivoire, on retrouve les sociétés de toutes les phases : recherche, construction, production et prestataires (sous-traitants et fournisseurs de services) dans le GPMCI. Les informations disponibles sur le site de l'organisation indiquent qu'elle regroupe 43 membres, dont sept compagnies en production, une compagnie en phase de développement, 14 compagnies en phase de recherche et 21 sociétés de géoservices et de prestataires de services. Les entreprises minières de tous les pays présents en Côte d'Ivoire sont membres de ce regroupement. Le gestionnaire de l'organisation rencontré dans le cadre de cette étude estime à plus de 90 %, la proportion des entreprises ou multinationales étrangères actives dans les mines de Côte d'Ivoire sur l'ensemble des entreprises minières. Il s'agit essentiellement dans l'ordre de représentativité d'entreprises australiennes, canadiennes, sud-africaines, russes ou à capitaux russes, grecques, turques et chinoises. Alors que les entreprises australiennes sont essentiellement dans la phase de recherche, la phase de production est essentiellement tenue par les entreprises originaires du Canada, de l'Inde et de la Chine. L'Afrique du Sud, la Russie, la Turquie et, dans une moindre mesure, la France sont essentiellement dans les services (Données communiquées par le Participant#29).

II.2.3 Présentation des cas étudiés

Comme au Ghana, les entreprises étudiées en Côte d'Ivoire sont originaires du Canada et de l'Inde. L'entreprise indienne de la Côte d'Ivoire est une filiale de celle du Ghana alors que l'entreprise canadienne de la Côte d'Ivoire et celle du Ghana ne relèvent pas des mêmes propriétaires.

II.2.3.1- CAN 2: une minière canadienne

CAN 2 est une grande multinationale présente dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest, du centre et australe. L'entreprise est cotée aux bourses de Toronto, New York et Londres. La filiale ivoirienne opère dans la production de l'or au nord du pays depuis 2011. La société est détenue à un peu plus de 89% par l'entreprise canadienne, 10% par le gouvernement ivoirien et 0,3% par les investisseurs locaux. L'entreprise emploie environ 1700 travailleurs, dont une quarantaine d'expatriés. Une grande proportion des employés soit un peu plus de 1000 travailleurs dépendent des sous-traitants dont le plus important est un sous-traitant français à qui l'exploitation de la carrière a été confiée. Cette entreprise sous-traitante s'occupe de l'extraction de l'or, son transport et sa mise à disposition à l'entreprise mère. À ce titre, elle prépare le site, s'occupe du forage, du minage, du transport et du déchargement entre autres. Les travailleurs sont majoritairement issus de la communauté locale surtout pour les emplois non spécialisés et les autres travailleurs viennent d'autres localités du pays. L'équipe dirigeante de l'entreprise est composée à la fois d'expatriés d'origines variées, mais aussi d'Ivoiriens.

Contrairement à la pratique des autres secteurs d'activités en Côte d'Ivoire qui appliquent essentiellement la convention collective interprofessionnelle, la plupart des grandes entreprises minières ivoiriennes disposent d'accords-cadres qui définissent des conditions de travail spécifiques à l'entreprise en complément des conditions de la convention collective interprofessionnelle qui a une portée plus générale et applicable à tous les secteurs et branches d'activités. Comme l'affirme le Participant#19, responsable d'une fédération de syndicats des mines en Côte d'Ivoire,

Presque toutes les entreprises minières affiliées à notre fédération disposent d'un accord- cadre d'entreprise. Ces accords viennent régler des questions spécifiques non réglées par la convention collective interprofessionnelle comme les questions de logement des travailleurs, la rémunération, etc. En règle générale, nos membres renouvellent les clauses de leurs accords d'entreprises aux trois ans (Participant#19, août 2021).

- Historique de la syndicalisation et des conflits

CAN 2 est syndiquée depuis 2012 et dispose d'un accord-cadre d'entreprise négociée entre les syndicats et l'employeur. Le syndicat est affilié à la Fédération ivoirienne des syndicats

des Mines, Métaux, Carrières et connexes (FISMECA), une fédération affiliée à l'Union générale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI). Le personnel externalisé dispose aussi de syndicats qui relèvent de leurs entreprises sous-traitantes, mais ne disposent pas d'accord spécifique avec leur employeur. Toutefois, les deux syndicats font parfois front commun pour revendiquer des sujets d'intérêt commun aux deux groupes de travailleurs qui opèrent dans l'entreprise comme des questions de santé et sécurité par exemple.

De façon générale, chaque syndicat mène des actions au profit du groupe de travailleurs qu'il représente. Des actions communes pour faire bénéficier les clauses de l'accord-cadre d'entreprise aux travailleurs externalisés ne sont pas menées.

Plusieurs conflits de travail ont jalonné le parcours de l'entreprise. Les plus récents sont ceux de 2018, caractérisés par près de neuf mois de production intermittente ponctuée par des grèves et troubles sociaux. Ces mouvements ont impliqué essentiellement les travailleurs externalisés du principal sous-traitant de la mine. Ces derniers ont fait des sit-in et mouvements pour réclamer de meilleures conditions de vie et de travail. Ils réclamaient entre autres l'instauration de primes de rendement à leur profit comme c'est le cas pour les travailleurs permanents de l'entreprise. Le règlement de ce conflit s'est fait dans le cadre d'un long processus de médiation qui a abouti à un accord impliquant la direction de l'entreprise, les syndicats, le gouvernement central (ministères des Mines et du Travail), le sous-traitant, les communautés riveraines notamment les autorités traditionnelles et les élus parlementaires de la localité en vue de l'instauration d'un climat de paix. Un accord intervenu en décembre 2019 a permis de mettre fin au conflit. Cet accord a permis de donner suite à certaines des revendications notamment l'institution d'une prime de rendement au profit des travailleurs externalisés. Ce conflit et son mode de règlement sont assez illustratifs du genre de différends et des mécanismes de règlement auxquels recourent CAN 2 et ses travailleurs externalisés. La situation ne se présente pas de la même façon à INDIA 2.

II.2.3.2.- INDIA 2 : une entreprise indienne

L'entreprise est la filiale ivoirienne du même groupe indien présent au Ghana. La société est de droit privé ivoirien et a commencé ses activités en 2015 au sud du pays. Des 150 personnes

travaillant dans l'entreprise, 22 personnes sont recrutées directement par l'entreprise et le reste du personnel est externalisé et mis à disposition par des tâcherons. Même l'assistant RH de INDIA 2 est employé par un tâcheron. La caractéristique principale de la composition de la main d'œuvre de cette entreprise est le recours à un nombre important de travailleurs migrants originaires de pays de la sous-région comme le Mali, le Burkina Faso, la Guinée et le Togo. Ces travailleurs migrants sont recrutés par les tâcherons originaires des autres pays d'implantation de filiales de l'entreprise INDIA 2. Ces tâcherons ont été impliqués dans la phase de construction et d'implantation de l'entreprise en Côte d'Ivoire. Ils ont fait appel aux travailleurs de leurs pays d'origine pour aider à l'implantation de l'usine en Côte d'Ivoire. Il s'agit essentiellement des ouvriers spécialisés comme les électriciens, les mécaniciens, les conducteurs d'engins lourds...

Après la phase de construction, ces tâcherons et leurs travailleurs sont restés dans la phase d'exploitation de l'usine. C'est ce qui explique leur importance dans l'effectif des travailleurs. Le maintien de ce personnel migrant relève d'une stratégie patronale qui tire vers le bas les rémunérations des travailleurs selon le responsable du syndicat de INDIA 2 (Participant#26). En effet, le niveau de revenus dans les pays d'origine de ces travailleurs est beaucoup plus faible que celui de la Côte d'Ivoire. Ces travailleurs sont donc susceptibles d'accepter des conditions de rémunération moins élevées, ce qui va impacter le niveau général de rémunération des travailleurs dans l'entreprise. Il faut noter cependant que certains des tâcherons qui sont considérés comme les employeurs des travailleurs externalisés qu'ils mettent à la disposition de INDIA 2 n'ont même pas d'existence légale comme entreprises intérimaires susceptibles de placer des travailleurs conformément à la législation ivoirienne.

Relativement à l'équipe de direction de l'entreprise, elle est composée uniquement de cadres indiens, y compris le responsable des ressources humaines. Aucun Ivoirien ne fait partie de l'équipe de direction de l'entreprise.

Les initiatives de syndicalisation de l'entreprise ont commencé en 2018 pour aboutir à la mise en place d'un syndicat d'entreprise en 2019 affilié à la Fédération ivoirienne des syndicats des Mines, Métaux, Carrières et Connexes (FISMECA). La première action syndicale au sein de INDIA 2 a été le dépôt d'un cahier de réclamation à la direction générale en début 2019. Les principaux éléments de ce cahier concernent la revalorisation des salaires, la fourniture

d'équipements de protection individuelle, l'installation de toilettes adéquates sur le lieu de travail, la formalisation écrite des contrats de travail et le paiement de primes de transport conformément à la convention collective interprofessionnelle. Même si l'entreprise est syndiquée depuis 2019, elle ne dispose pas d'accord-cadre d'entreprise négocié avec les syndicats comme il est courant de le constater dans le secteur minier ivoirien. Toutefois, la convention collective interprofessionnelle y est applicable.

Du point de vue syndical, le personnel de l'entreprise et les travailleurs externalisés sont membres d'un même syndicat affilié à la FISMECA de l'UGTCI. La stratégie principale adoptée par le syndicat de INDIA 2 dans ses luttes est de favoriser l'unité d'action entre travailleurs permanents et travailleurs externalisés. Dans ce sens, les luttes syndicales sont dirigées vers la reconnaissance de tous les employés de INDIA 2 comme personnel de l'entreprise avec tous les droits qui y sont associés. Ce qui est curieux dans le contexte de INDIA 2, c'est qu'il y a des situations où des travailleurs externalisés qui relèvent des tâcherons ont de meilleures conditions de rémunération que les salariés permanents de l'entreprise.

Tous les travailleurs de l'entreprise sont considérés comme des ouvriers et n'ont pas fait l'objet de classification conformément à leurs qualifications comme le prévoit la convention collective interprofessionnelle. Contrairement à la pratique régulière d'externalisation des emplois, il arrive couramment selon les responsables syndicaux que INDIA 2 recrute directement des salariés pour les mettre ensuite à la disposition des tâcherons. Cette pratique est d'ailleurs confirmée par les services d'inspection du travail :

« Et ce qu'on constate souvent, il y a des entreprises de travail temporaire qui sont suscitées ou qui sont créées par les entreprises utilisatrices parce que les travailleurs nous font la confiance suivante : ils sont souvent recrutés directement par l'entreprise utilisatrice et qui va les employer sous le couvert d'une entreprise soi-disant de travail temporaire dont ils ne connaissent même pas le siège ni le responsable. C'est quand ils sont en activité qu'on vient, on leur présente un contrat et on dit vous devez signer ici. C'est la réalité, il faut en parler. Donc eux dans leur mentalité, ils sont engagés par leur entreprise utilisatrice. C'est après qu'ils apprennent qu'en réalité, non, voici votre employeur. Et ils n'ont jamais rencontré ou connu un responsable de cette entreprise. Encore moins, le siège social de cette entreprise. C'est une réalité. Donc en réalité, les entreprises, certaines créent et placent des responsables en fait c'est pour éviter de payer les coûts de l'exploitation, c'est une technique, toutes ne procèdent pas ainsi, mais il y en a qui le font parce que les travailleurs nous font le témoignage quand

quelqu'un se présente comme étant le responsable de cette entreprise de placement, qu'il ne l'a jamais connu » (Participant 23).

Par ailleurs, il arrive fréquemment des situations dans lesquelles la direction de l'entreprise renvoie directement le personnel externalisé avant d'informer les tâcherons qui sont supposés être leur employeur. Ce qui met ces derniers dans des situations inconfortables au point de soutenir discrètement l'action syndicale des travailleurs tels qu'il ressort de nos entretiens avec le responsable du syndicat local.

«INDIA 2 recrute directement les travailleurs et les met à la disposition des tâcherons. Il arrive souvent que la direction de l'entreprise renvoie le personnel recruté ou mis à disposition des tâcherons avant d'informer ces derniers. Ces tâcherons ne sont pas nécessairement en accord avec la décision de la direction de l'entreprise, mais sont obligés de faire avec puisque leur existence est liée uniquement au contrat qui les lie à INDIA 2. Ils soutiennent discrètement nos initiatives pour l'amélioration de nos conditions de travail » (Participant#26).

Plusieurs conflits ont marqué les relations entre l'entreprise et les travailleurs. De façon générale, les luttes portent moins sur l'intégration du personnel externalisé que sur la reconnaissance des mêmes droits conventionnels à tous les travailleurs de l'entreprise (externalisés ou permanents). INDIA 2 a connu plusieurs mouvements de grève et d'actions spontanées depuis la mise en place du syndicat local. Par exemple en 2019, il y a eu deux jours d'arrêt de travail à l'initiative du syndicat pour réclamer la mise à disposition de bottes de sécurité au profit des travailleurs. Les revendications syndicales dans le cadre des différents mouvements portent essentiellement sur la reclassification des travailleurs, la déclaration des travailleurs à la caisse nationale de prévoyance sociale, l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail, la fourniture de chaussures et équipements de sécurité.

Ces mouvements syndicaux ont commencé par porter des fruits au moment de notre passage pour la collecte de données. En effet, selon l'assistant RH, l'action syndicale a permis le paiement de primes de transport de 30000 FCFA (avec des arriérés) à tous les travailleurs internes comme externes, la classification des travailleurs dans les catégories professionnelles prévues par la convention collective interprofessionnelle, la déclaration de tous les travailleurs à la Caisse Nationale de Prévoyance sociale à l'exception de ceux qui ne disposent pas de pièces d'identité pouvant permettre de les déclarer ou de ceux dont les tâcherons sont en processus de reconnaissance légale avant de pouvoir déclarer leurs travailleurs (Participant#28). Au moment

même où nous réalisons nos entretiens de recherche, le syndicat de l'entreprise était toujours en négociation avec l'employeur pour l'amélioration des conditions de travail.

Il faut reconnaître que même dans le cas de INDIA 2, les luttes syndicales ne visent pas l'engagement des travailleurs externalisés par l'entreprise, mais l'octroi des droits conventionnels à tout le personnel qui travaille dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cadre du suivi de nos entrevues en septembre 2022 en ligne, l'essentiel de l'exécutif du syndicat, y compris le président (Participant#26), rencontré en présentiel lors des entrevues réalisées en août 2021 a démissionné de INDIA 2. Les relations ont toujours été tendues entre l'ancien exécutif syndical et la direction de l'entreprise. Un nouveau responsable syndical relevant des services de l'administration a été élu et les luttes syndicales se poursuivent dans la même dynamique d'unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs permanents de INDIA 2.

Que retenir des dynamiques en œuvre chez CAN 2 et INDIA 2?

II.2.3.3.- Comparaison CAN 2 et INDIA 2

INDIA 2 est une entreprise de droit privé ivoirien alors que CAN 2 est une entreprise publique cotée aux bourses de Toronto, New York et Londres. CAN 2 de par son statut d'entreprise publique est donc plus contrainte à des obligations de reddition de compte et de transparence de ses pratiques de gestion que INDIA 2. CAN 2 est aussi contrainte de soigner son image, les conflits récurrents pouvant ternir sa réputation sur le marché boursier. De ce fait, plusieurs informations sont accessibles en ligne sur CAN 2 alors qu'il est difficile de trouver des informations et rapports de INDIA 2 en ligne.

Les deux entreprises ont recours à des travailleurs externalisés dans des proportions importantes. Il faut cependant remarquer que INDIA 2 utilise une proportion plus importante de travailleurs externalisés (58% pour CAN 2 et 85% pour INDIA 2). Par ailleurs, la forme d'externalisation pratiquée varie dans les deux entreprises. Chez CAN 2, les travailleurs externalisés relèvent principalement d'une entreprise sous-traitante française qui est spécialisée dans le forage, le minage et le transport de l'or et d'agences de placement régulièrement établies. Chez INDIA 2, les travailleurs externalisés relèvent de tâcherons, personnes physiques qui n'ont

même pas quelques fois d'existence légale comme entreprise de travail temporaire. Certains de ces tâcherons ont été impliqués dans la phase de construction et d'implantation de l'entreprise. Il faut remarquer que les agences de placement régulièrement établies offrent moins de précarité aux travailleurs externalisés que les tâcherons. Alors que le personnel externalisé de CAN 2 est composé essentiellement de travailleurs originaires de la communauté locale et des autres régions de Côte d'Ivoire, chez INDIA 2, on note la présence de plusieurs travailleurs externalisés originaires de pays voisins d'implantation de l'entreprise. La plupart des tâcherons qui sont les employeurs du personnel externalisé sont d'ailleurs des étrangers.

Pour ce qui est de l'action syndicale, les deux entreprises sont syndiquées. Toutefois, la stratégie de mobilisation des travailleurs de CAN 2 diffère de celle de INDIA 2. D'abord CAN 2 dispose d'un accord d'établissement avec des avantages spécifiques pour les travailleurs permanents de l'entreprise. INDIA 2 ne dispose pas d'accord d'établissement. Les travailleurs permanents et externalisés de INDIA 2 relèvent d'une même organisation syndicale et mènent des luttes communes pour l'amélioration de leurs conditions de travail alors que chez CAN 2, les groupes de travailleurs permanents et de travailleurs externalisés disposent chacun de leur propre syndicat avec des actions propres à chaque groupe. Il peut arriver des situations où les deux syndicats fassent front commun pour revendiquer des sujets d'intérêt commun comme l'amélioration du cadre de travail, mais ces actions sont plutôt rares. La mobilisation de tous les travailleurs pour faire bénéficier les avantages de l'accord d'établissement à tous les salariés externalisés comme permanents n'existe pas à CAN 2 alors que chez INDIA 2, les luttes pour faire profiter les clauses de la convention collective interprofessionnelles sont faites en faveur de tous les salariés qui opèrent dans l'entreprise, indépendamment de leurs statuts.

Pour ce qui est des outils de responsabilité sociale des entreprises (RSE), le statut public de CAN 2 fait en sorte qu'il s'est doté d'outils de RSE impliquant des engagements vis-à-vis de la communauté d'implantation. Tel n'est pas le cas de INDIA 2 qui ne dispose pas de documents de responsabilité sociale d'entreprise en dehors des engagements environnementaux qui rentrent dans les formalités d'implantation de l'entreprise.

Par ailleurs, alors qu'on note chez CAN 2 une bonne implication de la communauté locale dans les conflits impliquant l'entreprise et les travailleurs, chez INDIA 2, la localisation de l'entreprise dans un milieu fortement urbanisé où se sont implantés les populations originaires de toutes les régions de la Côte d'Ivoire et des pays voisins et la concentration des services centraux de l'administration dans la zone d'implantation font en sorte qu'il y a une très faible implication de la communauté locale dans les conflits chez INDIA 2.

Chapitre 5 : Analyse des cas à l'étude – le Ghana

Pour mieux appréhender les données en lien avec les objectifs de notre recherche, l'analyse des données de l'étude est organisée autour de la dynamique de l'informalité (I), des logiques et/ou pratiques des entreprises (II), des logiques gouvernementales (III), des logiques syndicales (IV) et des logiques des communautés locales (V) au Ghana.

I- La dynamique de l'informalité au Ghana

Il ressort des données documentaires confirmées par les entrevues réalisées dans le cadre de cette thèse que la dynamique de l'informalisation des emplois au Ghana est un phénomène historique qui a évolué essentiellement de la période précoloniale à l'époque contemporaine.

En effet, au Ghana, la période précoloniale est essentiellement caractérisée par l'exclusivité des emplois à caractère informel dans l'économie traditionnelle non capitaliste. C'est par le biais de la colonisation que les premières dispositions protectrices de l'emploi vont émerger à partir des années 1930. Bien que le cadre institutionnel ait reconnu l'emploi permanent à durée déterminée comme norme en matière de travail, les relations d'emploi informelles sont restées dominantes dans les faits dans les périodes coloniales et postcoloniales.

La période postcoloniale est marquée essentiellement par des politiques de développement et d'industrialisation. Le président Kwame N'krumah, père de l'indépendance, s'est inscrit dans une dynamique de formalisation des emplois par des politiques d'industrialisation massive. Logiquement, les lois du travail se sont inscrites dans la dynamique protectrice de la période coloniale puisque la conception développementiste qui prédominait était celle de la disparition progressive des emplois informels au fur et à mesure que le pays se développait. C'est dans cette perspective que s'est inscrit le *Labour Decree* du 10 avril 1967. Le droit du travail est essentiellement protecteur des travailleurs. Les centres publics d'emploi ont été institués pour promouvoir des emplois convenables.

Les années 1970 à 1980 vont être marquées par l'expansion du néolibéralisme sous l'impulsion du FMI et de la Banque Mondiale. Le pays a connu des programmes d'ajustement

structurel et est obligé de mettre en place des mécanismes de flexibilisation de son marché du travail. Il y a eu privatisation des entreprises publiques, réduction de l'effectif des travailleurs et baisse des investissements dans les secteurs sociaux. De nombreuses personnes se sont retrouvées sans emplois et ont été contraintes de se lancer dans des activités du secteur informel grossissant ainsi les rangs de cette économie. Le droit du travail a subi des pressions pour s'adapter au contexte de privatisation et de libéralisation de l'économie promue par les institutions de Bretton Woods. La valeur accordée à l'emploi permanent à durée indéterminée assujetti à plusieurs types de protections juridiques et sociales est remise en cause. La flexibilisation va remplacer la philosophie de protection du travailleur promue jusqu'alors par le législateur du travail. Les différentes réformes du droit du travail sont tournées vers cette dynamique et participent ainsi au recul des emplois formels de même qu'à une forme d'informalisation des emplois dans les secteurs et entreprises dans lesquels les relations d'emploi ont été formalisées dans la période coloniale et postcoloniale.

Les mesures de flexibilisation qui consacrent l'informalisation des pratiques d'emploi dans les secteurs formalisés se sont étendues avec le *Labour Act* de 2003 au Ghana. L'exposé des motifs de cette loi à l'Assemblée nationale avant son adoption était d'ailleurs assez explicite à ce sujet. Il s'agissait de «*providing for a more responsive and flexible legal regime that will allow a proactive treatment and resolution of labour issues and disputes*» (Mills, 2014, p. 23) mais aussi de donner une base légale à des pratiques qui se sont développées en dehors du droit existant. Ainsi, le nouveau cadre juridique a remis en cause le monopole public de placement et a introduit la création d'agences privées d'emploi qui sont devenues les principaux vecteurs de l'informalisation des emplois du secteur formalisé par l'externalisation. Cette loi permet plus de souplesse dans le recours au contrat à durée déterminée et dote l'externalisation de base juridique. On se retrouve ainsi avec des travailleurs précaires et « informels » évoluant dans des entreprises formelles sur une base permanente. Les caractéristiques souvent associées aux emplois de l'économie informelle vont de plus en plus se retrouver dans les entreprises formelles de tous les secteurs. Les propos du responsable d'un centre de recherche syndical interviewé dans le cadre de cette étude au Ghana illustrent bien la situation pour le domaine portuaire: « *If you go to the Port, there are people who are "permanent casual". They are permanent there, but*

employed in casual bases » (Participant#2). Il s'agit du nouveau visage de l'informalité et donc de la précarité qui se développe au Ghana.

II- Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois

Le recours aux pratiques d'informalisation est d'abord une stratégie de gestion qui fait consensus chez les sociétés minières au Ghana. Son utilité n'est d'ailleurs pas à démontrer puisque la littérature est unanime sur le fait que l'externalisation, par exemple, aide à réduire les coûts. Les *« sous-traitants miniers sont présents à toutes les étapes du cycle de vie d'une mine : de l'exploration à la construction et l'aménagement du site, durant l'exploitation, mais aussi dans la réhabilitation du gisement »* (Champagne, 2019). Dans le cadre du recours à ces pratiques dans les mines au Ghana, il est établi que la réduction des coûts, la concentration sur les activités principales, le transfert de risques opérationnels, l'efficacité et les économies d'échelle, l'accès à des expertises qui font défaut à l'interne sont les principaux bénéfices que les employeurs miniers tirent de cette pratique (Yeboah et al., 2015).

En effet, l'externalisation fait partie intégrante des outils de rationalisation de la gestion des entreprises minières au Ghana. Il est unanimement reconnu dans les milieux patronaux miniers que le besoin de se concentrer sur les activités principales de l'entreprise mère nécessite de recourir au personnel externalisé dans le développement de l'activité minière. Les différents acteurs interrogés dans le cadre de cette étude sont unanimes sur le fait que l'externalisation est une pratique courante. Comme l'affirme ce travailleur qui a cumulé des expériences dans les mines au Congo, en Guinée et au Ghana, *“Large mining companies no longer recruit workers directly. They prefer to go through employment agencies to have staff”* (Participant#10).

Cette pratique qui constitue une caractéristique majeure de la gouvernance des entreprises minières exerce une pression sur le système de réglementation des relations d'emploi qui a dû s'y adapter en intégrant ces réalités dans la réforme législative de 2003. Pour Hilson & Hilson (2017) les services miniers au Ghana sont en soi une industrie fortement « externalisée », dominée par des entreprises qui exercent une telle influence localement que beaucoup sont membres de la Chambre des mines du Ghana.

L'origine des entreprises en contexte ghanéen ne joue pas dans le recours à ces pratiques ni dans la forme d'externalisation des emplois utilisée. Les études de cas de CAN1 et INDIA 1 montrent que les deux entreprises d'origines différentes ont quand même recours à l'externalisation des emplois dans des proportions importantes. Les stratégies d'externalisation utilisées dans les deux cas relèvent plus d'une option de gestion RH adaptée au contexte des mines. Même si cette pratique participe à la fragilisation de l'acteur syndicale à la base dans la mesure où l'homogénéité des intérêts du groupe de travailleurs et l'unité d'action sont compromises, il n'est pas évident que ce soit ce motif qui soutienne le recours à cette pratique.

Il faut toutefois reconnaître que même si dans le cadre des pratiques d'informalisation par l'externalisation l'effet pays d'origine n'est pas ressenti au Ghana, les données de nos entretiens avec les acteurs suggèrent quand même que certains comportements d'entreprises peuvent relever de leurs pays d'origine. Cette anecdote racontée par un responsable d'une centrale syndicale rencontrée lors de nos entretiens est assez illustrative.

We tried to compare workers condition in Chinese factories, those in European, American, and Ghanaian ones. The origin matters a lot. For Chinese, if you go there, you want to buy a computer, you can talk in English. The moment you want to talk about union, they will not understand you (Participant#2)

III- Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois

Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois s'analysent essentiellement par l'évolution de l'encadrement juridique des pratiques d'emplois flexibles. Ces logiques ont évolué de la période coloniale à la période contemporaine. L'analyse de l'évolution du droit du travail au Ghana révèle que le processus de formalisation des emplois, entamé dans la période coloniale s'est poursuivi dans les premières décennies des indépendances. La loi coloniale puis postcoloniale était protectrice des travailleurs alors que le néolibéralisme et les ajustements structurels vont conduire à une réforme majeure du droit du travail axé sur plus de flexibilisation en 2003. La logique réglementaire de l'État ghanéen s'est aussi matérialisée au lendemain des indépendances par la nationalisation des entreprises minières, le secteur étant considéré comme un moyen pour offrir des emplois sûrs aux citoyens. Cette logique a été délaissée avec les réformes néolibérales et les législations subséquentes s'étaient désormais organisées autour des principes de flexibilisations des emplois.

Cependant, ce qui est remarquable dans la législation ghanéenne, c'est que les « casual workers » n'étaient pas encadrés dans les lois du travail avant 2003. On pouvait avoir des travailleurs en situation de « casual workers » pour plusieurs années. Le *Labour Act* de 2003 viendra limiter à 6 mois la durée maximum des contrats de travail des « casual workers ». Les « casual workers » qui vont au-delà de 6 mois de contrat sont désormais censés être traités comme des travailleurs permanents de l'entreprise qui les utilise. Ainsi, ces travailleurs sont censés avoir tous les avantages d'un travailleur permanent au-delà de 6 mois. La loi ghanéenne permet toutefois le recours au contrat à durée déterminée sans limitation du nombre de fois de renouvellements possibles. Cela a des incidences sur la possibilité pour les entreprises de placement de proposer des CDD de façon indéfinie à leurs travailleurs. Ces travailleurs ne bénéficient pas généralement de l'accréditation syndicale de leurs entreprises utilisatrices ou même des dispositions conventionnelles négociées entre les entreprises minières et leurs travailleurs. Ceci est essentiellement lié à la nature décentralisée des négociations adoptée par le cadre national. En effet, les conventions collectives sont négociées en faveur d'un groupe de travailleurs d'une unité d'accréditation donnée. Les travailleurs externalisés ne font pas partie du groupe d'accréditation au profit duquel la convention collective est négociée. Le cadre institutionnel rend ainsi difficile la possibilité d'avoir une unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Les travailleurs externalisés sont plus impliqués dans des démarches informelles pour intégrer l'effectif de l'entreprise utilisatrice que dans des actions de revendication syndicale. Ces démarches sont l'unique stratégie adoptée par les travailleurs externalisés de CAN 1. Cependant, chez INDIA 1, en plus de démarches informelles pour intégrer le rang des travailleurs permanents de l'entreprise, les travailleurs externalisés optent aussi pour des mouvements de revendication spontanés en dehors de tout cadre formel d'organisation syndicale. Ces mouvements spontanés pourraient s'expliquer essentiellement par le rapport de pouvoir qu'ils détiennent du fait de leur forte proportion dans l'effectif total de l'entreprise.

En définitive, dans le processus d'informalisation des emplois au Ghana, l'État a adopté de la période coloniale aux premières décennies de l'indépendance une posture réglementaire qui suit la logique développementaliste de transitions progressive vers l'économie formelle par le

développement. Cette posture a consisté à ignorer dans le cadre réglementaire des emplois, les situations d'emplois informelles. Cette position a toutefois évolué avec les réformes néolibérales consacrées par les ajustements structurels. L'État a dès lors opté pour une stratégie de réduction de l'informel par la déréglementation de l'économie formelle. Désormais, la législation formalise les pratiques, jusque-là, informelles du fait de leur émergence en dehors de tout cadre législatif. C'est le cas notamment des pratiques d'externalisation des emplois dans le secteur minier.

Toutefois, bien que les travailleurs externalisés soient pris en compte dans le cadre du processus de flexibilisation du droit du travail, le mécanisme institutionnel formel d'organisation syndicale rend difficile l'organisation syndicale des travailleurs externalisés à l'échelle de leurs entreprises utilisatrices et l'unité d'action entre les travailleurs externalisés et permanents d'une entreprise.

IV- L'autonomie de l'État

L'autonomie de l'État s'évalue par ses formes de relations avec son ancienne puissance colonisatrice, les institutions financières internationales, véhicules du néolibéralisme américain et les programmes de coopération qui impliquent les pratiques d'emploi. Au Ghana, il n'y a pas de programme spécifique avec la Grande-Bretagne en matière d'emploi. L'influence de la Grande-Bretagne s'analyse davantage par son financement de programmes dans le cadre d'organisations internationales comme l'OIT, le FMI ou la BM.

Pour ce qui est de l'OIT, il est clair que les politiques publiques d'emploi du Ghana subissent fortement son influence. Comme le dit si bien un directeur du Labour Commission au Ghana,

The ILO conventions and recommendations influence the laws of Member States. Their Laws are derived from the ILO conventions and recommendations. So, our laws are influenced by the ILO conventions and recommendations that we have ratified. Most of our rights are derived from those ratified conventions and the recommendations of the ILO (Participant#6).

Ainsi, l'OIT est un acteur majeur des relations d'emploi au Ghana. Les conventions et recommandations de l'OIT sont les sources d'inspiration des lois du travail au Ghana. L'OIT y développe d'ailleurs des programmes sur le travail des enfants et la protection sociale des travailleurs.

De façon générale, les programmes de l'OIT avec les pays africains sont financés par les puissances occidentales en fonction de leurs intérêts. Une analyse des programmes en vigueur au Ghana au moment de cette étude montre que la Grande-Bretagne se positionne moins dans le financement de ces programmes. Par exemple, le programme *SKILL-UP Ghana Project: Upgrading skills systems to strengthen inclusive trade and economic growth* est financé par la Norvège. Il faut remarquer cependant que le Ghana figure parmi les pays prioritaires de la coopération OIT-Royaume Uni (ILO, 2021) même si les programmes menés par l'OIT dans le cadre de cette coopération ne couvrent pas actuellement le Ghana.

Par ailleurs, l'influence britannique sur la réglementation du travail au Ghana continue toujours de s'opérer par le biais de l'héritage historique de la Common Law. En effet, la jurisprudence utilisée par les tribunaux ghanéens est quelques fois issue des tribunaux britanniques et les juges ghanéens s'appuient sur les décisions rendues par les tribunaux britanniques pour motiver leurs décisions. À cet égard, on peut reconnaître une forme d'influence du Royaume-Uni sur le cadre légal en matière de travail au Ghana comme l'admet le directeur du Labour Commission cité précédemment (Participant#6).

Pour ce qui est de la Banque Mondiale et du FMI, le programme d'ajustement structurel du Ghana conduit sous leur égide a eu un impact significatif sur la flexibilisation du droit du travail. Les demandes directes de ces institutions dans le cadre de leurs différents programmes avec le Ghana ont été des motifs majeurs de réforme du droit du travail au Ghana. Ces institutions ont fait la promotion voire l'imposition de l'informalisation des pratiques d'emploi auprès de l'État du Ghana comme condition de son aide au développement. Le Ghana étant financièrement et structurellement dépendant de cette aide n'avait d'autres choix que d'aller dans le sens de plus de flexibilité.

V- Les logiques syndicales d'informalisation

Au Ghana, l'acteur syndical s'inscrit davantage dans la logique définie par le cadre institutionnel légal en vigueur. Ce cadre sert d'outil de légitimation des activités portées par le syndicat dans le cadre de la mise en œuvre des pratiques d'emploi. Toutefois, on peut observer des actions spontanées hors du cadre formel syndical comme illustrées par le cas de INDIA 1. Il

s'agit de stratégies de travailleurs non syndiqués qui ne s'inscrivent pas nécessairement dans la ligne institutionnelle définie au niveau national. Il s'agit d'une forme de réinvention de l'organisation des travailleurs (Boyd, 2006) qui ne s'inscrit pas dans le cadre formel défini.

De façon générale, la nature essentiellement décentralisée des négociations collectives va amener les syndicats à enrôler essentiellement les travailleurs permanents de l'entreprise puisque le certificat de négociation vise le groupe des travailleurs permanents. De ce fait, les travailleurs externalisés ne sont pas considérés dans l'unité syndicale de l'entreprise. Si ces travailleurs veulent se syndiquer, ce qui est assez rare dans la réalité, ils doivent le faire comme travailleurs de l'agence ou de l'entreprise d'externalisation. Il s'agit de ce que Yun (2011) a nommé l'exclusion.

Dans les cas étudiés, les travailleurs externalisés de CAN 1 tout comme ceux de INDIA 1 ne sont pas officiellement syndiqués. Les stratégies mises de l'avant par les travailleurs externalisés de CAN 1 tiennent plus à des négociations individuelles informelles pour intégrer l'entreprise comme travailleurs permanents. Dans ces conditions, des initiatives collectives ont peu de chance de porter. En revanche, les travailleurs externalisés de INDIA1 vont plutôt aller avec des actions collectives spontanées de revendications pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ces actions peuvent quelques fois aller en opposition aux syndicats formels comme analysés par Eaton et al. (2017). En effet, le fait que les travailleurs externalisés de INDIA 1 obligent, dans leurs mouvements spontanés, les travailleurs permanents syndiqués à se joindre à eux va dans le sens de l'opposition aux actions formelles des syndicats de l'entreprise.

Dans les deux entreprises étudiées, les syndicats formels se limitent aux revendications en lien avec les membres de leurs unités de négociation. Cela participe à la fragmentation de la force de travail avec d'une part les travailleurs permanents de l'entreprise et d'autre part, les travailleurs externalisés. Ces deux groupes de travailleurs ne sont pas reliés par des intérêts communs de lutte.

VI- Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle

Instruments clés de l'« *indirect rule* » pendant l'ère coloniale britannique, la chefferie a fait l'objet de réglementation en vue de la modification de son rôle après l'indépendance du Ghana. La Constitution de 1992 du Ghana a conféré une forme de protection et d'autonomie au

droit coutumier et aux instances traditionnelles notamment la chefferie et les conseils traditionnels. Cette constitution renforce le rôle des chefs comme partenaires de la décentralisation du pouvoir politique (Hira & Busumtwi-Sam, 2018). Les chefferies traditionnelles sont impliquées dans la planification du développement des communautés avec les Metropolitan Municipal and District Assemblies (MMDA). À ce titre, elles pèsent dans l'octroi des droits miniers dans la communauté.

Les assemblées sont tenues de fournir des infrastructures économiques et sociales dans leurs districts à partir des redevances minières qui leur reviennent et doivent s'assurer, par l'intermédiaire des comités environnementaux de district, que les opérations minières se déroulent d'une manière écologiquement acceptable. Elles travaillent en étroite collaboration avec les autorités traditionnelles. Ainsi, bien qu'ils ne soient généralement pas directement impliqués dans l'exploitation minière, l'institution de la chefferie et les conseils traditionnels influencent fortement la gouvernance minière au Ghana.

En outre, la Constitution du Ghana reconnaît le droit coutumier et place explicitement la gestion de la majorité des terres sous la juridiction coutumière. Ainsi, plus de 80 % des terres du Ghana sont sous le contrôle des chefs, et l'institution de la chefferie est impliquée dans toutes les acquisitions foncières à grande échelle pour l'exploitation minière. Par exemple, dans le secteur de l'or, une redevance minière versée trimestriellement au Gouvernement constitue la principale source des revenus tirés de l'extraction. Du montant total de cette redevance, 80% sont utilisés pour l'appui budgétaire général, 10% versés au Fonds de développement minier et les 10% restant sont répartis entre les bénéficiaires à la base notamment les autorités traditionnelles des zones minières et l'assemblée de district de la zone minière. Par ailleurs, les sociétés minières paient directement aux autorités traditionnelles la rente foncière. Ainsi, 45% des revenus miniers orientés vers les communautés de base sont « gérés » par les autorités traditionnelles (Standing & Hilson, 2013).

Les chefs ont acquis, de ce fait, une autorité de propriété et de juridiction sur les ressources foncières et leur consentement est requis avant l'enregistrement de toute transaction foncière (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

La chefferie au Ghana se retrouve ainsi dans une forme de continuité de son rôle colonial. Elle constitue un relais de représentation des intérêts locaux dans l'arène politique nationale (Lentz, 2000). Sa légitimation par la constitution en a fait un gouvernement de substitution dans les régions du pays où la capacité de l'État est faible (Standing & Hilson, 2013). Cela explique d'ailleurs son implication dans la résolution des conflits sociaux qui surviennent dans les entreprises minières de son ressort. Dans le cas de INDIA 1 par exemple, le conflit spontané des travailleurs externalisés a été placé sous la médiation du chef de la localité avec l'appui des parlementaires de la localité et du responsable du district. Même si la chefferie ne joue pas un rôle formel dans le règlement des conflits de travail, sa notoriété en fait souvent un acteur impliqué dans la résolution de toute sorte de conflits impliquant la communauté au point où certains acteurs en soient offusqués. Comme nous le confie un responsable d'une organisation syndicale, «*One of Ghana's problems is this form of authority. The place accorded to the traditional chieftaincy weakens the authority of the government and sometimes complicates decision-making*»(Participant#3).

L'implication des communautés locales dans les activités minières au Ghana est renforcée par la politique de contenu local qui favorise la mise en place de programmes de formation ouverts uniquement aux ressortissants des communautés minières en vue de les doter des compétences nécessaires à l'occupation de certains emplois dans les mines. Certaines de ces formations sont maintenant ouvertes à des femmes d'autres communautés d'après un responsable de la fédération d'un syndicat minier rencontré dans le cadre de cette étude (Participant#5).

Il est cependant démontré dans la littérature que les sociétés minières, dans certains cas, peuvent coopter les assemblées de district, les agences gouvernementales et les autorités traditionnelles. Au Ghana, des organisations non gouvernementales ont soutenu que les autorités traditionnelles sont achetées par les sociétés minières avec des avantages matériels de diverses natures (Dashwood & Puplampu, 2015). Des enquêtes réalisées auprès de populations minières ont révélé que certaines autorités traditionnelles n'étaient pas des représentants fiables de la communauté, car elles étaient trop étroitement liées aux contrats de l'entreprise. En effet, dans

certains cas, les entreprises minières travaillent avec les chefs traditionnels pour pourvoir aux postes non qualifiés en donnant parfois des contrats directement aux chefs.

Bien plus, en matière d'emploi, certains chefs pourraient être récompensés par les sociétés minières pour l'absence de toute protestation dans la communauté. Aussi, des pratiques de corruption sont alléguées dans les décisions d'embauche autour de l'influence des chefs locaux (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

De l'autre côté, certains chefs traditionnels peuvent être très critiques à l'égard de l'exploitation minière, notamment sur le fait que les jeunes de la région n'avaient pas suffisamment d'opportunités de travailler ou d'améliorer leur situation. Ils peuvent aussi s'insurger contre le fait que les emplois ne soient pas effectivement garantis aux véritables « locaux » de la région ou encore que les habitants occupent principalement les emplois moins qualifiés. Il est même arrivé des situations dans lesquelles le chef traditionnel et ses habitants vont organiser des manifestations contre les entreprises minières pour revendiquer des terres agricoles au profit de la communauté (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

Les données de nos cas ne nous ont pas permis de confirmer ou d'infirmer ces postures des communautés locales en général et des chefferies en particulier. Ce qui est pourtant clairement ressorti de notre étude, c'est cette position neutre de médiation que la chefferie traditionnelle peut tenir dans les conflits de travail du fait de la confiance que peuvent placer en elle les acteurs de tout bord. Dans le cas de INDIA 1, la chefferie s'est davantage positionnée dans ce rôle. Il n'est toutefois pas exclu que les chefferies traditionnelles puissent se retrouver dans la position de soutien aux travailleurs ou aux entreprises en fonction des intérêts de la communauté comme théorisée par Houeland (2015). Toutefois, les cas d'appui de la chefferie aux pratiques d'informalisation n'ont pas été relevés dans les données de cette thèse.

Chapitre 6 : Analyse des cas à l'étude – la Côte d'Ivoire

Pour la cohérence des données, le chapitre 6 est organisé de la même façon que le chapitre 5 autour de la dynamique de l'informalité (I), les logiques et/ou pratiques des entreprises (II), les logiques gouvernementales (III), les logiques syndicales (IV) et les logiques des communautés locales (V).

I- La dynamique de l'informalité en Côte d'Ivoire

La période précoloniale en Côte d'Ivoire est une période où le pays n'avait connu qu'une économie traditionnelle non capitaliste ponctuée par quelques échanges commerciaux avec des puissances européennes. Les premières tentatives de formalisation de la relation d'emploi ont commencé avec la colonisation. Le Code du travail de 1952 sera l'acte majeur qui viendra ériger l'emploi permanent à durée indéterminée au rang de norme en matière d'emploi alors que les emplois occasionnels, saisonniers, à durée déterminée et les autres formes de relation d'emploi seront considérés comme des exceptions à la règle. Toutefois, dans la réalité, les relations d'emploi qualifiées aujourd'hui d'informelles sont toujours restées dominantes dans le pays.

La période postcoloniale en Côte d'Ivoire est marquée par des politiques massives d'industrialisation avec l'idée que le développement devrait permettre d'accroître les emplois permanents, sûrs et bien protégés. La législation du travail s'est donc inscrite dans la philosophie protectrice des emplois héritée de la colonisation. C'est dans cette perspective que le Code du travail de 1964 va contenir des dispositions essentiellement protectrices des salariés. L'un des outils de cette protection sera le monopole public conféré au placement de la main d'œuvre.

La fin des années 1970 va toutefois marquer une nouvelle étape dans le processus de formalisation des emplois en Côte d'Ivoire. En effet, la politique néolibérale impulsée par le FMI et la Banque Mondiale va changer la philosophie même du législateur en matière de travail. Avec les programmes d'ajustements structurels, les demandes de privatisation des entreprises publiques, de réduction des effectifs des administrations publiques et de baisse des investissements sociaux vont entraîner une augmentation des personnes sans emplois dans la population générale. Les activités de l'économie informelle se sont alors présentées comme

l'unique alternative capable de générer des revenus pour ces nouveaux chômeurs. La part de l'économie informelle dans l'économie du pays va alors s'élargir.

Au-delà de cette économie informelle qui a gagné plus de terrain, les pressions exercées par les institutions internationales dans le cadre des programmes d'ajustement structurel vont inscrire les réformes du droit du travail dans la dynamique de privatisation et de libéralisation de l'économie. La flexibilisation devient ainsi le principe directeur de la législation en matière de travail. Les codes du travail de 1995 et de 2015 viendront consacrer ce principe en assouplissant le recours aux emplois à durée déterminée et en ouvrant la possibilité de création des agences privées d'emploi qui deviendront les principaux acteurs de l'informalisation des emplois.

De ce fait, on assiste au recul des emplois permanents. Au même moment, de nouveaux types d'emplois vont émerger dans les entreprises formelles avec moins de protections.

II- Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois

Tout comme au Ghana, les pratiques d'informalisation des emplois sont avant tout une stratégie de gestion des entreprises minières en Côte d'Ivoire. Selon les différentes phases opérationnelles de l'activité minière, des formes d'externalisation particulières vont être privilégiées. Par exemple, à la phase de construction, l'entreprise va faire appel aux fournisseurs de services. Ces fournisseurs vont avoir des mandats spécifiques dans le cadre de la construction de l'usine. Le personnel recruté sur ces activités va souvent être en CDD et leur contrat va se terminer à la fin du projet de construction. À la phase de production, les entreprises minières vont collaborer avec des sous-traitants pour réaliser des activités spécifiques dans leurs domaines de spécialisation durant toute la durée de la mine. Ces sous-traitants vont avoir aussi leurs employés différents des employés de l'entreprise mère. L'entreprise va par ailleurs recourir aux travailleurs d'agence pour certaines fonctions spécifiques. L'externalisation est ainsi adoptée comme politique managériale en fonction des objectifs RH et du cycle de maturité de la mine. Cela est bien exprimé par le participant#29, un des gestionnaires du Groupement minier de Côte d'Ivoire :

C'est une politique managériale de chaque société minière et surtout suivant son cycle de maturité de faire appel soit à des contractuels ou à du personnel sous-traité. C'est la même pratique partout hein, ce n'est pas le cas spécifique du Ghana. C'est l'activité minière qui le veut, suivant le modèle économique... En Côte d'Ivoire ici, l'ensemble des sociétés en production sont sur ce mixte et suivant aussi les ambitions de l'entreprise. Je vous donne des cas. Une entreprise qui a passé par exemple la moitié de la durée de vie de la mine va commencer à réduire ses effectifs fixes et sous-traiter parce que ça lui permet de réduire davantage ses coûts. Une entreprise qui est au démarrage et en phase de production va avoir du personnel stable pour pouvoir garantir sa production. Donc naturellement, ça dépend véritablement de la société. Mais c'est le même principe aussi ici en Côte d'Ivoire (Participant#29, août 2021).

Dans le cadre des entreprises étudiées, le pays d'origine des entreprises importe peu dans le recours aux pratiques d'externalisation des emplois. Les différents acteurs interrogés dans le cadre de cette étude sont unanimes sur le fait que l'externalisation est une pratique courante dans les mines. Les grandes entreprises ne font plus de recrutement direct de travailleurs et préfèrent passer par les agences de placement pour se doter en personnel. Les personnes ressources interrogées dans le cadre de ce travail, que ce soit dans la partie patronale ou syndicale, et qui ont eu l'avantage de travailler dans les contextes miniers de l'Afrique de l'Ouest francophone et anglophone reconnaissent que les entreprises minières recourent essentiellement aux agences de placement pratiquement dans les mêmes proportions en contextes anglophone et francophone. Comme l'explique si bien un travailleur qualifié, qui a travaillé dans les mines de plusieurs pays de l'Afrique de l'Ouest (Ghana, Côte d'Ivoire, Congo et Guinée) :

Les grandes entreprises minières ne font plus du recrutement. Elles préfèrent passer par des agences de recrutements pour prendre du personnel. C'est une bonne façon pour elles de transférer les taxes, les coûts de sécurité sociale et de gestion de la main d'œuvre sur les agences de recrutement. Les entreprises mères vont souvent fournir juste les moyens logistiques et les équipements nécessaires sur les sites de travail. Cette pratique est la même dans tous les pays dans lesquels j'ai travaillé et peu importe le pays d'origine de l'entreprise mère (Participant#11).

INDIA 2 et CAN 2 ont recours aux pratiques d'externalisation de l'emploi dans des proportions importantes. Toutefois, ce qui distingue les deux entreprises, c'est la façon dont ces pratiques sont faites. INDIA 2 utilise les tâcherons dans l'externalisation de sa main d'œuvre alors que CAN 2 fait appel aux services de sous-traitants spécialisés ou d'entreprises formelles de

placement. Les structures de placement de INDIA 2 sont, elles-mêmes, informelles dans la mesure où elles ne respectent pas les conditions d'exercice prévues par la législation ivoirienne. En effet, avant d'exercer comme entrepreneur de travail temporaire ou agence de placement, la législation ivoirienne impose l'obligation de détenir un agrément de l'Agence nationale de l'emploi. Il ressort des entretiens réalisés avec une personne ressource de la direction de l'observatoire de l'emploi (Participant#21), des 350 agences de placement recensées en Côte d'Ivoire en 2019, 100 étaient à jour. Les agences qui opèrent dans l'irrégularité n'ont pas d'agrément du tout ou n'ont pas renouvelé les agréments expirés, mais continuent d'opérer. Des entretiens avec les inspecteurs du travail et les travailleurs confirment même qu'il existe des entreprises de travail temporaire suscitées ou créées par des entreprises utilisatrices :

Les travailleurs sont souvent recrutés directement par l'entreprise utilisatrice qui va les employer sous le couvert d'une entreprise soi-disant de travail temporaire dont ils ne connaissent même pas le siège ni le responsable. C'est quand ils sont en activité qu'on vient, on leur présente un contrat et on dit vous devez signer ici. C'est la réalité, il faut en parler. Donc eux, dans leur mentalité, ils sont engagés par leur entreprise utilisatrice. C'est après qu'ils apprennent qu'en réalité, non, voici votre employeur. Et ils n'ont jamais rencontré ou connu un responsable de cette entreprise. Encore moins, le siège social de cette entreprise. C'est une réalité. Donc en réalité, les entreprises, certaines créent et placent des responsables. En fait, c'est pour éviter de payer les coûts de l'exploitation, c'est une technique, toutes ne procèdent pas ainsi, mais il y en a qui le font parce que les travailleurs nous font le témoignage quand quelqu'un se présente comme étant le responsable de cette entreprise de placement, qu'il ne l'a jamais connu. Nous, nous sommes rentrés directement. C'est une réalité. Donc on voit ici que le souci des entreprises c'est la maximisation des profits... » (Participant 22, inspecteur du travail).

Ce type de pratique a été observé chez INDIA 2 avec les tâcherons qui interviennent comme employeurs des travailleurs externalisés, mais pas chez CAN 2.

III- Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois

L'évolution de l'encadrement juridique des pratiques d'emplois flexibles en Côte d'Ivoire révèle un processus de formalisation des emplois en période coloniale et dans les premières décennies des indépendances. Le triomphe de la pensée néolibérale par l'imposition des réformes du FMI et de la BM marque un retour vers le mouvement d'informalisation. Ce mouvement est matérialisé dans les codes du travail de 1995 et de 2015 en Côte d'Ivoire.

En effet, le Code du travail de 1964 s'est inscrit dans le prolongement du code colonial de 1952 en considérant les contrats à durée déterminée comme des contrats d'exception dont la durée minimale est de 12 mois renouvelable une seule fois. Le Code du travail de 1995 va maintenir la durée maximale de 24 mois, mais offre plus de flexibilité en offrant la possibilité de renouveler indéfiniment un CDD et non une seule fois comme c'était le cas avec le code de 1964. La seule condition à respecter désormais dans le recours aux CDD est de ne pas dépasser la durée maximale de 24 mois. Le législateur de 1995 va aussi donner la possibilité d'avoir des contrats à terme imprécis à côté des contrats à terme précis qui peuvent être renouvelés autant de fois que possible pour faire face à des projets ou à des activités inhabituelles d'une entreprise. Le Code du travail de 2015 va préciser davantage les conditions dans lesquelles on peut recourir au contrat à terme imprécis (activités inhabituelles, remplacement d'un travailleur absent), mais recommande la communication d'éléments permettant de connaître de façon approximative la fin du contrat.

Par ailleurs, c'est le Code du travail de 1995 qui va prévoir la possibilité d'une relation triangulaire de travail entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire. Avant cela, le droit du travail ivoirien ne reconnaissait que la relation bilatérale en matière contractuelle de travail. Ce type de contrat demeure encore atypique au regard de la définition conventionnelle d'un contrat de travail qui est un accord de volonté qui implique deux personnes. L'introduction de la possibilité d'une relation tripartite en matière de travail est toutefois limitée à ce que le législateur ivoirien va nommer « travail temporaire ». Ce type de relation n'est donc pas prévue pour durer indéfiniment. D'ailleurs, la durée maximale de cette relation, tout renouvellement compris est de 6 mois. Lorsque ce délai venait à être dépassé, le travailleur est considéré comme embauché définitivement pour le compte de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, dans la pratique, on observe un effet pervers de la limitation de la durée du contrat de travail temporaire.

En effet, l'objectif de la limitation du contrat de travail temporaire est d'éviter la permanence de la précarisation du statut des travailleurs qui se retrouvent dans cette forme de relation de travail. Toutefois, dans bien de cas, les travailleurs se retrouvent dans des contrats de travail temporaires bien au-delà de la durée légale prévue. Les interventions des services

d'inspection dans la régularisation de la situation sont plutôt inefficaces et contribuent même à la perte d'emploi des travailleurs.

Dans la réalité, pour tout vous dire, il y a toujours dépassement de cette durée. Le problème qui se pose, c'est que quand nous intervenons, il arrive que l'entreprise utilisatrice dise « Ah, nous méconnaissions cette disposition donc en fait, bon si c'en est ainsi, on va libérer le salarié », vous voyez! Et l'entreprise de travail temporaire est sommée par l'entreprise utilisatrice de régler les indemnités afférentes à la rupture sous peine de rupture du contrat qui lie les deux. Et voilà. Et donc quand bien même nous disons que de fait ce salarié-là devrait être considéré comme un travailleur de l'entreprise utilisatrice, la régularisation de la situation de façon générale ne se fait pas. Eh... Les responsables de l'entreprise utilisatrice vont demander à l'entreprise temporaire de procéder au changement du travailleur et de faire en sorte que, voilà, ce travailleur-là ne fasse pas plus de 6 mois, voilà... (Participant#23, inspecteur du travail).

Ce qui ressort clairement de ces propos, c'est que même si l'esprit de la loi sur le travail temporaire est de faire en sorte que les travailleurs ne demeurent pas indéfiniment dans des situations de précarité, l'application stricte finit par pénaliser ces mêmes travailleurs qui sont exposés à des risques de perte d'emploi.

Nous sommes dans une situation irrégulière, mais qui garantit au moins un revenu mensuel. Et voilà, donc il faut faire un choix. Faut-il chercher à faire appliquer la loi et faire perdre l'emploi. Parce que quand nous convoquons l'entreprise utilisatrice, elle ne se présente même pas. Elle remet la convocation à l'entrepreneur de travail temporaire qui vient et qui dit c'est moi le véritable employeur. L'argent n'a ni couleur ni odeur. Moi je paie les indemnités. Est-ce que vous allez dire il faut forcément que ces indemnités soient payées par l'entreprise utilisatrice? Ce que le travailleur veut, c'est son argent comme on dit. Et l'origine de cet argent importe peu pour lui. Mais le grand problème c'est la perte de l'emploi que cette action d'interpellation provoque. Et puis je ne vous cache pas qu'il nous est arrivé il y a quelques années dans la zone industrielle il y a ces cas-là, on a demandé aux entreprises de régulariser et elles ont préféré rompre. Et ils ont, j'allais dire, monter les travailleurs contre nous en leur disant que c'est l'inspection du travail qui nous demande de vous licencier, que vous êtes dans une situation irrégulière. Et dans ces conditions, nous sommes envahis, nous sommes traités de corrompus, que c'est parce qu'on nous paie alors que nous, ce que nous disons, c'est la régularisation de la situation, mais dans la pratique, nous l'obtenons rarement parce que vous savez que c'est par souci d'économie que les grandes entreprises ont recours à l'externalisation. La seule chose qui peut-être constitue une garantie pour les travailleurs c'est qu'en cas d'insolvabilité du sous-traitant ou du tâcheron, il y a l'action qu'on peut mener directement contre l'entreprise utilisatrice quant

au paiement des salaires, quant au paiement des indemnités et même quant aux cotisations sociales, fiscales (Participant#23).

La posture de protection des travailleurs externalisés par le gouvernement ivoirien en mettant en place une limitation de la durée du travail externalisé participe au contraire à plus de précarisation de la situation de ces travailleurs. Ce que les agences de placement font dans la pratique, c'est d'offrir des contrats de 6 mois à leurs travailleurs temporaires dans des entreprises utilisatrices, mettre un terme à ces contrats au bout de 6 mois pour ne pas tomber dans la situation de permanence puis donner des pauses de 6 mois à ces travailleurs qui seront rappelés plus tard pour de nouveaux contrats de 6 mois et le cycle se reproduit. Ces travailleurs sont non seulement dans une situation de précarité permanente, mais aussi n'ont pas les droits et avantages rattachés à la permanence y compris le droit d'ancienneté qui peut conférer certains avantages liés à la promotion, à la rémunération et même à la retraite. Comme nous le confie un gestionnaire d'une agence de placement (Participant#31), il y a eu le cas d'un travailleur d'agence qui n'a été recruté par une entreprise utilisatrice qu'après 25 ans de travail temporaire. Malgré ses 25 ans d'expérience auprès de l'entreprise utilisatrice, ce travailleur ne conserve aucun droit lié à son ancienneté dont les compteurs ont été remis à zéro à partir du moment où l'entreprise utilisatrice le recrute officiellement.

La question qui demeure est celle de savoir s'il est réellement pertinent de maintenir la limite du contrat de travail temporaire à 6 mois tout renouvellement compris si dans la pratique cela fragilise davantage la situation des travailleurs?

En effet, dans la réalité, les grandes entreprises ont besoin de travailleurs externalisés, non pas pour pourvoir à des postes temporaires, mais pour maximiser leurs profits grâce au transfert des charges fiscales, sociales et autres frais liés à la gestion du personnel sur les agences de placement de travailleurs externalisés. La demande du respect de la limitation à 6 mois tout renouvellement compris de ce type de contrat les amène à résilier les contrats avec l'agence de placement plutôt qu'à embaucher définitivement ces travailleurs. Les textes doivent pouvoir s'adapter à cette situation, mais la logique de l'acteur gouvernemental ivoirien ne semble pas suivre cette dynamique. Elle combine à la fois la déréglementation pour intégrer les pratiques informelles à la réglementation du travail, mais aussi une forme de protection pour empêcher la

précarisation complète des relations d'emploi. En effet, la plus récente réforme du Code du travail qui date de 2015 maintient le délai de ce type de contrat à 6 mois même si la réalité de ce qui se fait sur le terrain semble indiquer le contraire. Cela est d'autant plus pertinent pour le secteur des mines puisque de l'avis d'un inspecteur du travail,

Il y a des entreprises notamment au niveau du secteur des mines et du pétrole qui disent que chez eux, cette durée crée un conflit social, ils ne peuvent pas respecter parce que chez eux, ils ont besoin de personnel spécialisé et donc qu'ils recrutent et qu'ils forment souvent sur une durée de 6 mois et/ou presque cela. Si au terme de 6 mois ils ont cette expertise et qu'ils doivent s'en séparer, c'est du gâchis pour eux. Parce que sur les plateformes pétrolières on ne peut pas envoyer du personnel inexpérimenté. Voilà, donc on a eu à débattre de ces questions et il est question de mettre en place une réglementation spécifique au secteur. Donc je crois qu'un des problèmes aussi c'est l'inadaptation de cette disposition quant à la durée de la mission à des secteurs d'activité (Participant#23).

En somme, l'application de la disposition ivoirienne ne fait pas du bien aux travailleurs en matière de préservation des emplois. Ce qui n'est pas en réalité l'objectif de la loi.

IV- L'autonomie de l'État

En considérant les relations de la Côte d'Ivoire avec la France en matière d'emploi, on constate que le pays n'a pas de programme spécifique avec la France. Toutefois, l'analyse du financement des programmes de l'OIT en Côte d'Ivoire révèle une bonne présence de la France. En Côte d'Ivoire, l'OIT développe des programmes sur les questions du travail des enfants ou de la protection sociale des travailleurs. La France finance la plupart de ces programmes. C'est le cas du projet « Entreprises et travail décent » qui est basé sur les principes de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales. Ce projet vise la mobilisation des entreprises pour la réalisation de l'objectif 8 de développement durable. Le financement de la France cible aussi le projet « Gouvernance » qui vise l'amélioration de la gouvernance du travail dans les PME et la sortie de l'économie informelle en Afrique. Ce projet, en cours dans cinq pays francophones : Togo, Tunisie, Burkina Faso, Madagascar, Côte d'Ivoire, est même piloté par un fonctionnaire français en détachement au bureau du BIT à Abidjan. Il est mis en œuvre avec l'appui d'organismes français comme Expertise France et l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de

la Formation professionnelle (INTEFP)¹. Le financement français permet aussi la réalisation d'autres programmes de l'OIT en Côte d'Ivoire comme le Programme d'appui à la promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté (APERP). Le plus récent programme de coopération de la France avec l'OIT daté du 12 mars 2020 couvre les domaines de la protection sociale, la sécurité et la santé (SST), la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, l'égalité du genre et la dimension sociale de la transition écologique (OIT, 2021).

Concernant le FMI et la Banque Mondiale, la Côte d'Ivoire a toujours des programmes avec ces institutions qui continuent toujours d'influencer l'environnement légal du pays.

V- Les logiques syndicales d'informalisation

En nous référant aux typologies des logiques mobilisées par les acteurs dans la littérature à savoir un engagement constructif avec le capitalisme, la réinvention des organisations de travailleurs, la construction de nouveaux mouvements syndicaux internationaux (Boyd, 2006), le refus de collaboration (A. Adanhounme, 2016) l'exclusion, la médiation, l'inclusion et l'intégration (Yun, 2011), selon quelle logique l'acteur syndical ivoirien opère face au processus d'externalisation des emplois dans les mines.

Il faut reconnaître que l'acteur syndical ivoirien se situe davantage dans la logique définie par le cadre institutionnel légal en vigueur en optant essentiellement pour l'inclusion des travailleurs externalisés.

La nature essentiellement centralisée des négociations fait en sorte que tous les travailleurs d'un secteur donné peuvent être assujettis aux clauses conventionnelles négociées, quel que soit leur statut dans l'entreprise. Ceci rend possible des logiques d'action syndicale orientées vers la reconnaissance des mêmes droits conventionnels à tous les employés d'une entreprise utilisatrice. C'est ce qui est observé à INDIA 2 où le même syndicat représente les travailleurs permanents et externalisés de l'entreprise. Cette inclusion a pu se faire dans la mesure où le syndicat est fondé de réclamer l'application de la convention collective interprofessionnelle à tous les travailleurs. Cette possibilité d'inclusion n'est toutefois pas

¹ https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_537889/lang--fr/index.htm

observée à CAN 2 qui dispose d'un accord-cadre d'entreprise applicable aux travailleurs permanents de l'entreprise. Les travailleurs externalisés de CAN 2 ont plutôt formé leur propre organisation pour défendre leurs intérêts spécifiques. On peut donc comprendre que même dans un cadre institutionnel essentiellement basé sur la centralisation, dans la mesure où il peut y avoir la possibilité de négocier des conditions de travail propres aux travailleurs à l'échelle de l'entreprise, les chances d'avoir une unité d'action entre travailleurs de l'entreprise utilisatrice bénéficiant des conditions spécifiques négociées et travailleurs externalisés sont faibles.

Les conflits en lien avec la régularisation de la situation des travailleurs externalisés sont plus présents à INDIA 2 qu'à CAN 2. Cela peut s'expliquer par l'existence d'un cadre spécifique négocié au profit des travailleurs permanents de CAN 2 que l'employeur n'est pas tenu d'étendre aux travailleurs externalisés. En revanche, à INDIA 2, du fait de l'absence d'un accord-cadre d'entreprise, les travailleurs sont tous assujettis à la convention collective interprofessionnelle. Ceci rend possibles l'unité d'action syndicale et la réclamation de l'application des clauses conventionnelles à tous les travailleurs de l'entreprise.

De façon générale, les syndicats sont opposés par principe aux pratiques d'externalisation des emplois. Même si des cas de mouvements pour contester ces pratiques ne sont pas recensés chez CAN2 ni INDIA 2, un responsable de l'inspection du travail (Participant#23) nous a confié qu'en 2017, il y a eu une grève dans le secteur minier pour dénoncer le système du travail externalisé dans lequel les travailleurs censés travailler à titre temporaire sont maintenus dans leurs emplois pendant plusieurs années. Les syndicats s'opposent donc lorsque les pratiques ne respectent pas les textes en vigueur en matière de travail. Les arguments des employeurs dans ce conflit de travail étaient que la nature spécifique des emplois miniers est telle qu'il importe d'aménager des conditions spécifiques adaptées au secteur pour permettre l'emploi de travailleurs externalisés au-delà de 6 mois. Les travailleurs formés sur le tas ne peuvent être libérés après six mois puisque c'est à partir de ce moment précis qu'ils disposent d'une expertise, dont l'entreprise utilisatrice a besoin. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le patronat minier de Côte d'Ivoire a initié un projet de convention sectorielle en vue d'une négociation collective avec les syndicats du secteur. Ce projet a été soumis aux centrales syndicales et des démarches sont en cours pour la négociation formelle de cette convention sectorielle.

VI- Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle

En Côte d'Ivoire, la communauté locale n'est pas aussi fortement impliquée dans l'octroi du permis d'exploitation qu'au Ghana. Il s'agit d'un processus beaucoup plus centralisé. Selon l'article 5 du code minier, le permis d'exploitation minier est accordé par décret pris en conseil des ministres. L'article 127 du code minier prévoit les relations avec les occupants du sol.

L'occupation des terrains nécessaires à l'activité de prospection, de recherche ou d'exploitation de substances minérales et aux industries qui s'y rattachent, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du périmètre du titre minier ou de l'autorisation, ainsi que le passage sur ces terrains aux mêmes fins, s'effectuent selon les conditions et modalités établies par décret. L'occupation de ces terrains donne également droit à une juste indemnité au profit de l'occupant et de l'occupant légitime du sol. Les modalités de cette indemnisation sont définies par décret. Cette indemnisation fait l'objet d'un protocole d'accord entre l'exploitant, l'occupant du sol et l'occupant légitime du sol, sous la supervision de l'Administration des Mines. Le simple passage sur ces terrains n'ouvre pas droit à indemnité si aucun dommage n'en résulte. Toutefois, le passage répété qui cause des désagréments, des dommages ou des troubles de jouissance donne droit à une juste rétribution négociée en présence des structures administratives compétentes. Cette occupation comporte, le cas échéant, le droit de couper le bois nécessaire à cette activité et d'utiliser les chutes d'eau libres, le tout à l'intérieur du périmètre défini dans le titre minier ou l'autorisation, sous réserve d'indemnisation ou de paiement des taxes ou redevances prévues par les lois ou règlements en vigueur» (2D Consulting Afrique, 2016, p. 27-28)

En matière de développement communautaire, le code minier ivoirien (article 124) prévoit que les titulaires du permis d'exploitation sont tenus

d'élaborer un plan de développement communautaire en concertation avec les communautés riveraines et les autorités administratives territoriales et locales, avec des objectifs précis et un plan d'investissements.

Le décret n°2014-397 du 25 juin 2014 qui détermine les modalités d'application du code minier prévoit dans son article 128 que le plan de développement minier doit couvrir le développement d'infrastructures et d'équipements de base, des services sociaux de base et du cadre de vie, de l'économie locale, du capital humain et la promotion de l'emploi. Par ailleurs, l'article 125 du code prévoit la mise en place d'un comité de développement local.

L'administration minière met en place, pour chaque exploitation minière, un comité de développement local minier chargé de la mise en œuvre des projets de développement économique et social pour les communautés locales (...).

Dans le cas de la Côte d'Ivoire, il n'est pas prévu le reversement d'une partie des redevances minières à la communauté locale. Le code minier ivoirien a plutôt prévu dans son article 124 que

Le titulaire du permis d'exploitation est tenu de constituer un fonds alimenté annuellement. Ce fonds est destiné à réaliser les projets de développement socio-économiques pour les communautés locales arrêtées dans le plan de développement communautaire (...).

Ce fonds finance annuellement et de manière exclusive les besoins formulés par les localités affectées. Ces projets sont approuvés par le Comité de Développement local minier (article 130 du décret n°2014-397 du 25 juin 2014). Ce comité est composé du préfet de Département, du Président du Conseil Régional, des Sous-Préfets, des députés et maires des localités affectées, des représentants des localités affectées, de l'Administration des Mines et du représentant de la société d'exploitation (article 131 du décret n°2014-397 du 25 juin 2014). La présidence du Comité est assurée par le préfet de Département, la vice-présidence est assurée par le Président du Conseil Régional alors que l'Administration des Mines assure le Secrétariat. On voit bien que les autorités traditionnelles n'ont pas de rôle officiel dans la composition de ce comité. Ils peuvent à la rigueur y figurer au titre de représentants des localités affectées.

Toutefois, dans la pratique, les acteurs politiques locaux ne peuvent se passer du soutien des chefs dans l'administration et la mobilisation des populations. En effet, « *dans la plupart des villages, la disposition de la population à écouter les consignes nationales dépend du degré d'implication du chef traditionnel* » (Ciyow, 2020). Par ailleurs, malgré l'existence d'instances modernes comme les tribunaux, les chefs conservent toujours un rôle important d'arbitre puisque les villageois préfèrent plutôt faire appel à leurs services qui leur sont plus familiers et moins coûteux (Lentz, 2000). Cette position de la chefferie traditionnelle fait d'elle un acteur important qui peut peser sur les relations d'emplois dans les zones minières en Côte d'Ivoire.

Tout d'abord, les chefs sont très impliqués dans les négociations des terrains miniers et dans ce cadre, ils peuvent développer des relations avec les responsables des entreprises minières pour placer les jeunes de leurs communautés comme travailleurs. Les travailleurs vont

ainsi être constitués principalement des jeunes des localités d'implantation. Il est souvent compliqué pour des ressortissants d'autres localités d'accéder aux offres d'emplois ouvertes dans les entreprises minières. Ces offres circulent essentiellement dans des canaux locaux d'information (radio locale, mairie, chefferie, associations de jeunes, de femmes) et il y a même des groupes fermés de réseaux sociaux (WhatsApp par exemple) composés uniquement de ressortissants des communautés minières et sur lesquels vont circuler les offres d'emploi (Participant#28, travailleur minier). Comme le confirme d'ailleurs une personne ressource du patronat minier (Participant#29), de la phase de prospection à la phase de production, 60% de la main-d'œuvre est recrutée dans les communautés. C'est au niveau des postes techniques qui requièrent une expertise particulière que l'on retrouve de moins en moins les populations locales. Les structures de formation pour combler ces déficits en expertise locale ne sont pas développées en Côte d'Ivoire comme au Ghana.

Par ailleurs, du fait de leurs influences, les chefs peuvent être très impliqués dans les résolutions des conflits qui opposent les entreprises minières aux travailleurs ou aux populations riveraines. Par exemple, il y a eu en 2018 des grèves et troubles sociaux des travailleurs externalisés du principal sous-traitant de la société CAN 2 pour réclamer certains droits, essentiellement pécuniaires. Cette grève s'est ensuite étendue aux travailleurs de la société mère et le retour à la paix sociale n'a été rendu possible en 2019 que grâce à un accord entre la direction de la société, les employés, mais aussi les dirigeants des communautés riveraines de la mine. Il faut noter qu'en plus des chefferies, le député de la circonscription a été impliqué comme facilitateur principal dans la gestion du conflit.

Il ressort même de nos entrevues que les chefferies sont impliquées de façon informelle dans la résolution des conflits de travail dépendamment des liens qu'elles établissent avec les sociétés minières. Ces conflits ne sont ensuite soumis aux services d'inspection du travail que lorsque les autorités traditionnelles n'ont pas réussi à les régler

Oui, de façon informelle, quand des gens vont s'installer quelque part, cette accointance là avec les chefs traditionnels, et puis souvent même, avant que nous ne soyons saisis qu'il y a des conflits, ces conflits-là sont soumis d'abord aux autorités traditionnelles, et quand ils le peuvent, ça se règle à leur niveau (Participant#22).

Ces propos confirment d'ailleurs les résultats d'une étude qui révèle que les Ivoiriens perçoivent à 73% que les chefs traditionnels sont très influents dans la résolution des conflits locaux (Flan et al., 2021). Dans les cas étudiés, l'intervention de la communauté locale notamment la chefferie traditionnelle dans la résolution des conflits est présente à CAN 2, mais cette intervention est absente chez INDIA 2. Ceci peut s'expliquer par le fait que INDIA 2 est situé en zone urbaine avec une plus forte présence de l'administration étatique centrale alors que CAN 2 est situé en zone rurale loin de la capitale et avec moins de présence de structures administratives centrales.

Il faut préciser que les autorités traditionnelles ne sont pas légalement habilitées à intervenir dans la gestion des conflits de travail, mais cette pratique est tolérée dans un souci de promotion du dialogue social. L'essentiel est qu'ils garantissent un résultat de paix sociale.

(...) dans un souci de promotion de dialogue social ou de conciliation du travail, vous savez qu'il y a des acteurs externes qui interviennent, mais ça, c'est, comme vous l'avez dit dans l'informel, voilà. Pourvu qu'ils obtiennent des résultats. Ils tentent quand ça marche, lorsque nous ne sommes pas saisis, lorsqu'aucune des deux parties ne dénonce l'accord et lorsque les deux parties, travailleurs et employeurs acceptent de se soumettre à la médiation ou de se prêter à la conciliation de ces autorités traditionnelles là, puisque souvent, quand ils viennent ils négocient même les espaces avec ces autorités, ils leur disent naturellement nous avons notre fils qui ne travaille pas, si vous avez une carrière quelque part, c'est une négociation qui se passe entre les deux parties. Les travailleurs de l'entreprise sont constitués principalement des jeunes de cette localité (Participant#22 corroboré par Participant#23).

Chapitre 7 : Analyse comparée entre le Ghana et la Côte d'Ivoire : retour sur les propositions et les hypothèses de recherche

L'objectif de ce chapitre est de faire une comparaison des quatre cas d'entreprises étudiées. Il s'agit de voir comment les deux contextes institutionnels étudiés dans le cadre de cette thèse influencent les pratiques d'informalisation des emplois et les logiques développées par les acteurs. Pour ce faire, nous procéderons à une comparaison de la dynamique de l'informalité (I), les logiques et/ou pratiques des entreprises (II), les logiques gouvernementales (III), les logiques syndicales (IV) et les logiques des communautés locales (V) dans les deux contextes. Nous ferons ensuite une synthèse des stratégies mobilisées par les acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois à la lumière des différents cas et des contextes institutionnels du Ghana et de la Côte d'Ivoire. Enfin, nous reviendrons sur les différentes propositions et hypothèses pour voir dans quelles mesures elles peuvent être confirmées, infirmées ou nuancées à la lumière des données analysées.

I- La dynamique de l'informalité au Ghana et en Côte d'Ivoire

L'analyse des données de l'étude révèle que le Ghana et la Côte d'Ivoire présentent beaucoup de similitudes quant à la dynamique de l'informalisation de l'emploi dans leurs cadres institutionnels.

En effet, dans les deux pays, les emplois à caractère informel ont dominé l'économie traditionnelle non capitaliste dans la période précoloniale. Dans les deux pays, la colonisation a introduit des mesures protectrices d'emploi dans le cadre national à partir des années 1930 au Ghana et beaucoup plus tard en 1952 en Côte d'Ivoire même si avant le Code du travail de 1952, certains actes réglementaires se sont aussi inscrits dans la dynamique de la formalisation des relations d'emploi en Côte d'Ivoire. Au Ghana comme en Côte d'Ivoire, même si les relations d'emploi informelles étaient restées prédominantes dans les faits, après la colonisation, le cadre

institutionnel avait reconnu l'emploi permanent à durée indéterminée comme la norme en matière de travail.

Le Ghana et la Côte d'Ivoire ont connu des politiques de développement et d'industrialisation durant la période post indépendance. Les pères des indépendances des deux ont prôné des politiques d'industrialisation massive qui devraient conduire progressivement à la formalisation des emplois. C'est donc dans cette logique que les lois du travail s'étaient inscrites dans le prolongement de la dynamique protectrice de la période coloniale. Le *Labour Decree* du 10 avril 1967 au Ghana et le Code du travail de 1964 en Côte d'Ivoire se sont inscrits dans la conception développementiste qui prônait la disparition progressive des emplois informels au fur et à mesure que les pays se développaient. Le droit du travail était essentiellement protecteur des travailleurs. Pendant que les centres publics d'emploi ont été institués pour promouvoir des emplois convenables au Ghana, le Code du travail ivoirien aussi accordait le monopole public au placement de la main d'œuvre.

Dans les deux pays, les années 1970 à 1980 sont marquées par la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel sous l'impulsion du FMI et de la Banque Mondiale. Les gouvernements ont été obligés de mettre en œuvre des mesures qui ont participé à la privatisation des entreprises publiques, à la réduction de l'effectif des travailleurs et à l'expansion des activités de l'économie informelle. Ils ont adapté les législations du travail au contexte de la libéralisation et remis en cause la valeur accordée à l'emploi permanent à durée indéterminée. Le caractère protecteur du travailleur perd sa valeur au profit de la flexibilisation. On assiste dans les deux pays au recul des emplois formels et à l'informalisation des emplois dans les secteurs traditionnellement formalisés en périodes coloniale et postcoloniale.

Les codes du travail de 1995 et de 2015 en Côte d'Ivoire puis le Labour Act de 2003 au Ghana renforcent les mesures de flexibilisation. Ainsi, au Ghana comme en Côte d'Ivoire, ces nouveaux cadres juridiques en matière de travail ont remis en cause le monopole public de placement et ont introduit la création des agences privées d'emploi qui sont devenues les principaux vecteurs de l'informalisation des emplois du secteur formalisé. L'externalisation sera la principale forme de ces pratiques d'informalisation. Dans les deux contextes, la loi va introduire

plus de souplesse dans le recours au contrat à durée déterminée et l'externalisation a été dotée de bases juridiques.

On peut donc conclure que le processus d'informalisation des pratiques d'emplois dans les secteurs formalisés par la colonisation et les premiers régimes postcoloniaux dans les contextes francophones et anglophones de l'Afrique de l'Ouest est essentiellement l'œuvre du courant néolibérale propulsée par les grandes institutions financières internationales (FMI et BM). Ce processus a été acté dans les deux contextes par des réformes du droit du travail qui ont conféré des bases légales à ces pratiques qui remettent en cause la protection des travailleurs. Dans ces conditions, le statut de précarité reconnu aux emplois du secteur informel s'est étendu désormais aux travailleurs de grandes entreprises nationales et multinationales qui opèrent dans les mines, quels que soient les contextes institutionnels d'implantation. Mais ces pratiques s'inscrivent surtout dans les stratégies de gestion des entreprises qui poursuivent la réduction des coûts de production et la maximisation des profits.

II- Les logiques d'entreprises dans le recours aux pratiques d'informalisation des emplois

Au Ghana comme en Côte d'Ivoire, les pratiques d'informalisation par l'externalisation des emplois sont d'abord une stratégie de rationalisation de la gestion des ressources humaines reconnue dans le secteur minier. Les quatre cas d'entreprises étudiés font tous appel à plus de la moitié de personnel externalisé.

De façon générale, le pays d'origine des entreprises va importer peu dans le recours aux pratiques d'externalisation des emplois. Toutes les sociétés minières de toutes les origines ont recours pratiquement dans des proportions importantes aux pratiques d'externalisation de l'emploi en Afrique de l'Ouest. Il s'agit d'un modèle de gestion adopté par les entreprises minières en général, mais dans des proportions plus importantes en Afrique. Par exemple les données sur l'emploi selon l'industrie au Canada permettent de constater que dans la branche de la Foresterie, pêche, mine, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz, il y avait en janvier 2022 328 300 emplois au total et les emplois permanents sur la même période étaient de 281 800 soit

86% de l'emploi total². Le rapport emplois permanents et emplois temporaires est donc inversé si l'on compare les pratiques d'externalisation des emplois au Canada à celles du Ghana et de la Côte d'Ivoire au regard des données des études de cas. En contexte ouest-africain, ce qui va aussi distinguer les entreprises, c'est la façon dont les pratiques d'externalisation de l'emploi vont se faire. Et ceci va dépendre de l'effectivité et de l'efficacité du cadre de suivi de l'application des lois du travail du pays d'accueil des entreprises. C'est à ce niveau seulement qu'on peut remarquer l'effet du contexte institutionnel des pays d'accueil sur les pratiques d'entreprises. En effet, même si l'externalisation est une pratique partagée par les entreprises minières, le cadre institutionnel d'implantation des entreprises va influencer le niveau de précarisation auquel s'exposent les travailleurs externalisés de certaines entreprises dans les différents pays de l'étude. De façon générale, le Ghana offre un cadre plus rigoureux et contraignant en matière de sécurité au travail et les meilleures conditions de travail et de salaires que la Côte d'Ivoire. Les mécanismes de suivi des politiques de protection des travailleurs sont plus effectifs. Ces constats sont généralisables aux contextes francophones et anglophones de l'Afrique de l'Ouest à en croire deux personnes ressources ayant fait l'expérience de plusieurs pays miniers dont l'un est travailleur chez CAN 1 (Participant#11) et l'autre membre de l'équipe de gestion de INDIA 1 (Participant#12). Par ailleurs, dans le secteur des mines au Ghana, le pouvoir des syndicats va faire en sorte que l'origine des entreprises ne va pas se refléter dans les contenus des conventions collectives négociées. Les conditions négociées sont assez similaires d'une entreprise à une autre.

The institutional power of unions makes it difficult to distinguish the working conditions of mine workers based on the country of origin of their company. There are a minimum of similar conditions negotiated in collective agreements. Especially for workers who are members of the same Branch Union (Participant#5, responsable d'une fédération de syndicats de mines au Ghana).

² <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410007101>

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035502>

On voit bien que même si les négociations sont décentralisées au Ghana, il y a une forme d'uniformisation du contenu des conventions collectives négociées au niveau des entreprises, quels que soient leurs pays d'origine.

À INDIA 1 et à CAN 1, l'origine des entreprises n'influence pas tellement le recours aux pratiques d'externalisation ni la forme de ces pratiques. Toutes les deux entreprises utilisent les services de sous-traitants ou d'agences d'emploi pour avoir du personnel externalisé. C'est d'ailleurs assez comparable à la situation observée chez CAN 2 en Côte d'Ivoire.

En revanche, l'effet pays d'origine des entreprises va plus se remarquer en Côte d'Ivoire où le cadre institutionnel est beaucoup moins contraignant en matière de dispositif de suivi de l'application des lois en matière de travail. Et c'est à ce niveau que les différences en lien avec le pays d'origine des entreprises vont mieux apparaître.

En effet, si l'externalisation se révèle comme une pratique de gestion en vogue dans l'industrie minière quelle que soit l'origine de l'entreprise, dans les contextes où il y a un cadre institutionnel caractérisé par une faiblesse des mécanismes de suivi de la mise en œuvre, les comportements des entreprises en matière d'externalisation vont fortement varier en fonction du pays d'origine.

C'est le cas en Côte d'Ivoire où on constate à INDIA 2 une forme d'informalité des tâcherons sollicités pour le placement du personnel externalisé. L'origine des entreprises influence le recours ou non à ces formes de pratiques. Sans nécessairement s'inscrire dans une typologie économie libérale et économie coordonnée (Hall & Soskice, 2002) pour analyser les différences de pratiques dans les mines ouest-africaines, une typologie entreprises occidentales (regroupant les économies libérales et coordonnées de l'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord) versus les entreprises des nouveaux pays émergents (Inde, Chine) semble plus appropriée pour l'analyse des logiques des entreprises en matière d'externalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest. Ces propos d'un responsable de l'administration du travail de Côte d'Ivoire expliquent assez bien l'effet « origine des entreprises » dans les pratiques :

Chaque entreprise vient avec sa culture d'origine. Il y a des choses quand vous expliquez aux gens ils ne comprennent pas, eux ils veulent comprendre avec leurs coutumes d'origine, leurs pratiques d'origine, voilà ça joue. Des gens qui pensent

que normalement les travailleurs devraient travailler et ça devrait être un contrat de gré à gré, travailler durant le temps souhaité, convenu, que cet accord soit conforme à la législation nationale ou pas. Nous leur disons qu'il faut se conformer à la législation nationale, donc effectivement, ce n'est pas pour épingler, condamner une nationalité donnée, mais c'est la réalité. Et les entreprises occidentales ont cette culture de respect de droit. Même si toutes ne sont pas logées à la même enseigne, on ne peut pas les comparer à des entreprises indiennes, à des entreprises chinoises ou libanaises qui ont d'autres mentalités et d'autres pratiques (Participant#23).

Ainsi, en Côte d'Ivoire, il a été constaté que les entreprises minières occidentales de façon générale recourent souvent aux agences de placement spécialisées pour se doter en personnels externalisés alors que les entreprises d'origines indiennes ou chinoises vont susciter elles-mêmes des tâcherons et des sous-traitants qui vont mettre le personnel externalisé à leurs dispositions. Le niveau d'informalisation et/ou de précarisation va varier selon que l'externalisation se fasse par le biais des agences de placement ou les tâcherons. Les données de l'entreprise INDIA 2 en Côte d'Ivoire corroborent d'ailleurs ce constat. En effet, des 150 travailleurs de l'entreprise, 22 seulement sont des employés de l'entreprise mère. Tous les autres travailleurs relèvent de « tâcherons », personnes physiques qui n'ont même pas quelques fois d'existence légale comme entreprise de travail temporaire.

Dans bien de cas, tous les ordres viennent de l'entreprise principale. Vous verrez plus loin que les tâcherons eux-mêmes ne sont pas régulièrement constitués. En principe si c'est comme ça, c'est l'entreprise principale qui est le véritable employeur et le véritable donneur d'ordre (Participant#23).

Ces propos sont en phase avec les données communiquées par le participant#21 qui a mentionné que sur 350 agences de placement recensées en 2019 en Côte d'Ivoire, seulement 100 étaient à jour. Il n'est même pas évident que les tâcherons soient répertoriés dans l'effectif de ces 350 agences de placement de travailleurs. Le statut d'employeur même des tâcherons de INDIA 2 est fragilisé au point où le syndicat de l'entreprise reçoit d'ailleurs leurs appuis informels dans leurs différentes revendications comme le mentionne le responsable du syndicat local (Participant#26). Ces pratiques ne sont pas observées dans l'entreprise CAN2 qui fait appel aux agences de placement régulièrement établies pour solliciter du personnel externalisé. Ces agences offrent moins de précarité aux travailleurs que les tâcherons. Ce qui est frappant et qui permet de mettre en évidence l'importance de l'effectivité et de l'efficacité du cadre

institutionnel d'implantation dans le comportement de l'entreprise est que, la filiale du même groupe indien, l'entreprise INDIA 1 qui est établie au Ghana n'a pas adopté le même système de tâcheronnat qui précarise davantage la situation des travailleurs externalisés. Notons toutefois qu'au Ghana, la nature décentralisée des négociations collectives fera en sorte que les travailleurs externalisés vont être exclus du bénéfice des dispositions conventionnelles, ce qui n'est pas nécessairement le cas en Côte d'Ivoire où même les travailleurs externalisés de INDIA 2 peuvent réclamer l'application des dispositions conventionnelles de leur secteur d'activité dans le cadre d'une même entité syndicale.

Sur le plan de la responsabilité sociale des entreprises, le cadre institutionnel anglophone est aussi beaucoup plus contraignant envers les entreprises. Au Ghana par exemple, les permis d'opération sont octroyés en évaluant les plans de développement de la communauté élaborés par l'entreprise. Ce plan triennal fait l'objet de rapport trimestriel et annuel de progression transmis à l'Environment Protection Agency (EPA). Un rapport est rédigé après chaque période de trois ans pour évaluer le plan de développement de la communauté d'implantation et des travailleurs. Les vérifications sont faites au besoin sur le terrain par l'Agence pour constater la mise en œuvre effective du plan. On peut voir certains dispositifs similaires dans le cadre légal ivoirien notamment dans le code minier ou le code de l'environnement, mais les mécanismes de suivi ne sont pas aussi effectifs et efficaces comme le confirme d'ailleurs un représentant de l'entreprise INDIA1 (Participant#12) qui a travaillé en Côte d'Ivoire avant d'être muté au Ghana au moment de la collecte de nos données.

Par ailleurs, l'autre facteur qui pourrait influencer le comportement des entreprises en dehors de leur origine est leur statut d'entreprise publique ou privée. Le fait d'être une entreprise publique cotée en bourse implique des obligations de soigner son image de marque et donc d'opter pour des comportements socialement responsables vis-à-vis des travailleurs. Tel n'est pas le cas d'entreprises privées qui n'ont pas les mêmes exigences de réédition de compte et d'image publique pour créer de la valeur sur le marché financier. En effet, comme il ressort des données de INDIA 1 au Ghana et INDIA 2 en Côte d'Ivoire, le fait que ces entreprises soient privées et non cotées en bourse ne les rend pas redevables en matière de mesures de responsabilité sociale à faire valoir pour créer de la valeur. En revanche, l'obligation de réédition de compte associée au

statut public de CAN1 au Ghana et de CAN2 en Côte d'Ivoire les oblige à être plus respectueux des droits des travailleurs et à moins recourir aux pratiques d'externalisation susceptibles de ternir leurs images publiques. Cela se reflète dans le type de pratiques d'externalisation adopté surtout dans des contextes de faiblesse institutionnelle des mécanismes de suivi de la loi comme en Côte d'Ivoire.

Enfin, que ce soit au Ghana ou en Côte d'Ivoire, la nature dualiste des économies constitue un paramètre qui joue sur la facilité de recours aux pratiques d'informalisation. En effet, contrairement à ce qui a été avancé dans les théories développementalistes, la croissance en termes de PIB des pays africains ne s'est pas accompagnée par la création d'emplois formels et donc de la disparition de l'économie informelle. On se retrouve dans les différents pays africains y compris au Ghana et en Côte d'Ivoire avec des situations où il n'y a pas assez d'emplois décents. Cette situation met une pression sur la baisse des normes d'emploi, étant entendu que la concurrence pour les emplois formels est assez rude. Dans ces conditions, les employeurs ont plus de facilité pour proposer des formes flexibles d'emplois qui sont meilleures que les opportunités disponibles dans l'économie informelle.

III- Les logiques gouvernementales d'informalisation des emplois

Au Ghana comme en Côte d'Ivoire, deux logiques majeures ont déterminé la réglementation du travail de la période coloniale à la période contemporaine : une réglementation protectrice de la relation d'emploi qui s'inscrit dans la perspective développementaliste qui prône une transition progressive de l'économie informelle vers l'économie formelle par le développement puis une réglementation flexible dans le cadre de la domination du mouvement néolibéral.

Dans les deux pays, la formalisation des relations d'emploi a débuté dans la période coloniale et s'est poursuivie durant les premières décennies des indépendances. Les lois du travail dans les deux pays étaient essentiellement protectrices des travailleurs.

Les pratiques flexibles qui participent au recul de la formalisation des emplois émergent dans les deux contextes dans le cadre du triomphe du mouvement néolibéral et donc des PAS

propulsé par le FMI et la BM. C'est ainsi que le processus d'informalisation va se formaliser en Côte d'Ivoire par les réformes du Code du travail en 1995 puis en 2015 en Côte d'Ivoire. Cette formalisation des pratiques flexibles va se faire plus tard au Ghana en 2003. Les réformes dans les deux pays normalisent des formes de contrats atypiques qui étaient considérées comme des exceptions dans les précédentes normes du travail. Des dispositions similaires sont prévues en matière de recours aux travailleurs temporaires. Le Code du travail ivoirien tout comme Le *Labour Act* du Ghana vont limiter à 6 mois la durée maximum des contrats de certains types de travail (temporaire en Côte d'Ivoire et « casual workers » au Ghana). Les deux cadres législatifs prévoient que les travailleurs recrutés selon ces statuts qui vont au-delà de 6 mois de contrat sont censés être traités comme des travailleurs permanents de l'entreprise qui les utilise. La différence majeure entre la loi ghanéenne et la loi ivoirienne réside au niveau de la limitation des durées maximales et de renouvellement d'un CDD. Alors que ces durées et leurs renouvellements sont limités en Côte d'Ivoire, elles ne le sont pas au Ghana.

Ainsi, dans le cas du Ghana, il faut dire que la non-limitation de la durée d'un contrat à durée déterminée facilite le recours permanent à l'externalisation. Un bureau de placement peut proposer indéfiniment des contrats à durée déterminée à ses travailleurs. Tel n'est pas le cas en Côte d'Ivoire où cette forme de contrat est limitée dans le temps même si dans la pratique, le respect de cette limitation pose des problèmes.

Les deux pays divergent également dans la forme institutionnelle de négociation collective. Le Ghana a essentiellement des négociations collectives décentralisées au niveau des entreprises alors que la Côte d'Ivoire a des négociations collectives au niveau des branches et/ou secteurs d'activités. Cette différence majeure influence l'approche syndicale d'inclusion ou d'exclusion des travailleurs externalisés dans les deux pays.

IV- L'autonomie de l'État

Au Ghana comme en Côte d'Ivoire, il n'y a pas de programme spécifique avec la Grande-Bretagne ou la France en matière d'emploi. Toutefois, dans les deux pays, les influences des anciennes puissances coloniales se font par le biais de la présence d'entreprises multinationales originaires de ces pays et le financement de programmes dans le cadre d'organisations

internationales comme l'OIT et le FMI ou la BM. Dans le secteur des mines, les entreprises anglaises ne sont pas dominantes au Ghana. Il en est de même pour les entreprises françaises dans les mines en Côte d'Ivoire.

Toutefois, au Ghana comme en Côte d'Ivoire, les politiques publiques d'emploi sont fortement influencées par l'OIT qui constitue un acteur majeur des relations d'emploi dans les deux pays (Bellemare & Briand, 2015). Les lois du travail de ces deux pays découlent essentiellement des conventions et recommandations de l'OIT. D'ailleurs, l'OIT développe toujours des programmes avec ces deux pays sur les questions du travail des enfants ou de la protection sociale des travailleurs. C'est dans le financement de ces programmes que les anciennes puissances coloniales se positionnent selon leurs intérêts. Il faut remarquer que la Grande-Bretagne se positionne moins dans le financement des programmes en vigueur actuellement au Ghana. Cependant, pour le cas de la Côte d'Ivoire, la France est actuellement présente dans le financement de certains programmes avec l'OIT. C'est le cas des projets « Entreprises et travail décent », « Gouvernance », APERP.

Ce qui transparaît de la mise en œuvre des programmes de l'OIT au Ghana et en Côte d'Ivoire est que la France semble être plus présente dans l'influence des systèmes de relation d'emploi en Côte d'Ivoire que ne l'est le Royaume-Uni au Ghana. Cela transparaît d'ailleurs dans les partenariats que les acteurs syndicaux ghanéens entretiennent.

Today, we don't have a strong relationship with Union in British. The relation is stronger with Finland, Netherlands than with British. Since I joined the TUC, we have very little relation. But earlier engagement like structure of collective bargaining, have been made through influence by the British (Participant#3, membre du bureau du TUC-GHANA).

L'explication simple que cet acteur syndical fournit est que les syndicats britanniques eux-mêmes ne s'impliquent pas dans l'exportation de leur modèle.

Il faut cependant reconnaître que l'influence coloniale sur la réglementation du travail dans les deux pays continue toujours de s'opérer par le biais de l'héritage historique de la Common Law au Ghana et du droit civil en Côte d'Ivoire.

Relativement à la Banque Mondiale et au FMI, il est clair que le Ghana et la Côte d'Ivoire ont connu le Programme d'Ajustement structurel. Cela a impliqué des demandes de ces

institutions dans le sens de plus de flexibilisation de la législation du travail. C'est ce qui transparait dans les différentes réformes du droit du travail dans les deux pays. Ces institutions s'insèrent dans le système de relations d'emploi des deux pays «avec un programme politique précis : celui d'une nouvelle réglementation du travail selon une politique dite «néolibérale» (Bellemare & Briand, 2015, p.32). Les acteurs des deux pays reconnaissent l'effet des institutions financières internationales sur les pratiques de flexibilisation des emplois. Un acteur syndical, responsable d'un centre de recherche syndical au Ghana résume bien la situation :

Structural Adjustment lead to informalization and also (...) the process of reforming labour law in Ghana in 2003. When the new labour law was formulated or was established it meant a lot of changes in Ghana. It made it easier for employer to sack but also it made it possible to employer to employ in non standard bases. It made easier to employ on contractor bases. So, in the past, you could employ in parmanent bases. But once the new labour law came, you could employ in short term contract and so many other ways. And many of those ways were more informal than formal. So, you could have an informal contract type in formal employment (...). They also employ people through agency (...). So, Structural Adjustment began the process of reforming the labour law. But when the labour law was reformed, they flexibilized, they made the labour market more flexible to employ and to sack» (Particiant#2, responsable d'un centre de recherche syndical).

V- Les logiques syndicales d'informalisation

Il faut reconnaître avec Belcourt (2006) que les entreprises offrent aux travailleurs des sentiments d'identification, de sécurité et d'appartenance qui peuvent être perturbés par les pratiques d'externalisation des emplois. Quelles que soient les raisons sous-jacentes à l'externalisation des activités, les employés perçoivent un changement qualitatif et psychologique dans leur contrat d'emploi avec l'entreprise à la suite des décisions d'externalisation de l'entreprise (Adler, 2003). L'externalisation peut entraîner une altération perçue du contrat psychologique, entraînant potentiellement des résultats organisationnels négatifs tels que la trahison perçue, l'insécurité de l'emploi, la dépression et une faible estime de soi (Cooper, 1999). Bien plus, les politiques d'externalisation ont une influence négative sur les dimensions de la qualité de vie professionnelle et personnelle perçues par les employés (Elmuti et al., 2010). On devrait donc s'attendre logiquement à ce que l'acteur syndical développe des logiques d'opposition aux pratiques d'externalisation dans les mines de l'Afrique de l'Ouest. Qu'en est-il de la réalité au Ghana et en Côte d'Ivoire?

Le constat commun aux deux pays est que l'acteur syndical s'inscrit davantage dans la logique définie par le cadre institutionnel légal en vigueur. C'est donc ce cadre qui sert d'outil de légitimation des activités portées par le syndicat dans le cadre de la mise en œuvre des pratiques d'emploi.

En effet, dans le cas du Ghana, la nature essentiellement décentralisée des négociations collectives fait en sorte que les syndicats sont amenés à négocier les conditions de travail pour les travailleurs permanents de leurs entreprises. C'est le cas chez CAN 1 et INDIA 1. Dans ces conditions, les logiques syndicales s'insèrent dans une forme de fragmentation de la force de travail qui n'a pas nécessairement des intérêts communs pour une lutte devant réunir travailleurs permanents et travailleurs externalisés. Les luttes syndicales concernent moins les questions de l'amélioration des conditions des travailleurs externalisés que la prise en compte des travailleurs permanents des unités de négociation des entreprises. L'unité d'action entre les travailleurs externalisés et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice est presque inexistante. Les travailleurs externalisés sont exposés au risque de rupture de leurs contrats en cas de mouvements pour l'octroi de mêmes avantages que leurs collègues de l'entreprise utilisatrice. Ils sont ainsi réduits à mener leurs propres actions spontanées ou organisées (INDIA 1) ou des démarches informelles (CAN 1) en espérant pouvoir un jour rejoindre les rangs de l'effectif de l'entreprise utilisatrice et bénéficier ainsi des privilèges accordés par la convention collective. La situation n'est toutefois pas la même en Côte d'Ivoire où la nature centralisée des négociations rend possible l'unité d'action travailleurs externalisés et travailleurs de l'entreprise utilisatrice pour revendiquer l'application des mêmes dispositions conventionnelles applicables au secteur dans lequel ils opèrent.

En effet, la nature essentiellement centralisée des négociations fait en sorte que tous les travailleurs d'un secteur donné peuvent être assujettis aux clauses conventionnelles négociées, quel que soit leur statut dans l'entreprise. Ceci rend naturellement possible des logiques d'action syndicale orientées vers la reconnaissance des mêmes droits conventionnels à tous les employés d'une entreprise utilisatrice comme on le remarque chez INDIA 2. La même logique n'est toutefois pas observée chez CAN 2 où l'unité d'action entre travailleurs de l'entreprise et travailleurs externalisés n'était que ponctuelle et non permanente. Cela peut découler du fait que l'existence

d'un accord d'entreprise qui octroie des droits spécifiques aux travailleurs permanents de l'entreprise rend la situation de CAN 2 proche de la structure décentralisée des négociations en vigueur au Ghana. Cet accord ne peut s'étendre aux travailleurs externalisés de l'entreprise. Ceci va orienter les syndicats de l'entreprise vers une stratégie d'exclusion dans la mobilisation autour des droits octroyés par l'accord-cadre négocié. De façon générale, les syndicats dans les deux pays ne sont pas favorables aux pratiques d'informalisation et l'externalisation des emplois en particulier. Mais les conflits ayant pour objet la régularisation de la situation des travailleurs externalisés vont davantage émerger en Côte d'Ivoire qu'au Ghana compte tenu du contexte institutionnel d'organisation des syndicats.

Au Ghana, les cas de lutte syndicale au profit des travailleurs externalisés ont été moins évidents. Il ressort même de nos entretiens qu'il y a eu des situations de compromis avec les employeurs pour la gestion de l'externalisation dans le secteur portuaire notamment. En effet, le Maritime and Port Workers Union (un syndicat) a mis en place avec le Ghana Port Authority (employeur) et la Company for Atlantic Port Services (employeur), une agence pour le placement de travailleurs externalisés : Ghana Dock Labour. Une institution comparable n'a toutefois pas été recensée dans le secteur minier, mais révèle le niveau d'acceptabilité par l'acteur syndical de la pratique de l'externalisation dans le contexte ghanéen.

VI- Le rôle des acteurs communautaires : la chefferie traditionnelle

De façon générale en Afrique, l'importance des chefferies traditionnelles en périodes coloniale et précoloniale est essentiellement liée à sa mission de gestion des peuples ou sujets. Cette mission a été essentiellement orientée vers la médiation entre les communautés locales et l'administration pendant la période coloniale. En effet, alors que la chefferie constituait le principal mécanisme de gouvernance à l'époque précoloniale, les chefs sont devenus des instruments clés de l'« indirect rule » pendant l'ère coloniale britannique. Ils étaient utilisés dans le cadre de structures décentralisées de gouvernance et d'administration locales pour appliquer la loi, maintenir l'ordre, collecter les impôts, régler les différends, etc. (Hira & Busumtwi-Sam, 2018). Après les indépendances, les gouvernements successifs ont cherché à réglementer et à

modifier l'institution de la chefferie et son rôle dans la gouvernance nationale et locale. Toutefois, elle est demeurée « une importante instance de médiation entre les communautés locales et les instances politiques de plus haut niveau » (Lentz, 2000, p. 593). La Constitution de 1992 du Ghana va même garantir et protéger l'autonomie de l'institution de la chefferie et des conseils traditionnels fondés sur le droit coutumier. Ainsi, au début des années 1990, les chefs sont redevenus des partenaires importants dans la décentralisation de l'autorité politique (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

À côté des chefferies, les Metropolitan Municipal and District Assemblys (MMDA) interviennent dans la planification et le développement communautaire. C'est à ce titre qu'ils jouent un rôle important dans le secteur minier en étroite collaboration avec les autorités traditionnelles. Le contexte de la pandémie sanitaire et nos ressources ne nous ont pas permis d'interagir directement avec les autorités traditionnelles dans les localités minières. Les informations sur leur rôle ont été obtenues par le biais de certains représentants des communautés à Accra et à Abidjan, mais aussi par le biais des autres acteurs interviewés dans le cadre de cette étude. L'essentiel des conclusions de cette partie est basé sur ces entretiens, mais surtout sur la littérature existante. Il en ressort que la chefferie traditionnelle est un acteur important dans la résolution des conflits de travail qui impliquent les travailleurs externalisés des mines et les entreprises utilisatrices comme on peut le remarquer chez INDIA 1.

La situation historique ne se présente pas de la même façon en Côte d'Ivoire où la période postcoloniale est essentiellement caractérisée par la relégation en arrière-plan de la chefferie traditionnelle au nom du développement. En effet, dans un souci d'affermissement de l'autorité de l'État, le rôle officiel de la chefferie était limité au relais entre l'administration moderne et la population rurale avant 2014. L'apparition des élus locaux (maires et députés) a fortement réduit le pouvoir des chefs traditionnels qui apparaissaient davantage comme des subordonnés de la nouvelle administration (Flan et al., 2021). Tel n'a jamais été le cas au Ghana où les chefs traditionnels ont conservé une influence sur les assemblées de district. La constitution de 1992 leur a d'ailleurs donné le droit de nommer un tiers des membres de ces assemblées (Lentz, 2000). Il faut toutefois reconnaître que malgré l'option des gouvernements ivoiriens post indépendance pour les administrations étatiques locales dédiées à la gestion des communautés, ces dernières

ont toujours continué par privilégier la fréquentation de la chefferie traditionnelle dans plusieurs situations. Ainsi, l'administration et les élus locaux eux-mêmes ont été contraints de solliciter l'aide des chefs traditionnels pour faire passer des messages aux populations (Flan et al., 2021).

C'est ce qui explique certainement la reconnaissance de la chefferie traditionnelle par l'État ivoirien dans sa nouvelle constitution de 2016. Il s'est même inspiré du Ghana pour créer une Chambre nationale des rois et chefs traditionnels (CNRCT) (Flan et al., 2021). Ainsi, Flan et al. (2021) ont montré que les chefs traditionnels ont conservé un rôle important dans la société ivoirienne. En matière d'écoute des chefs traditionnels, les populations ivoiriennes ont une plus grande écoute (56%) de leurs chefs en comparaison des populations ghanéennes (28%). Bien plus, les citoyens ivoiriens font beaucoup plus confiance en leurs autorités traditionnelles (66%) que les citoyens ghanéens (55%). Une autre donnée qui renforce la chefferie traditionnelle en Côte d'Ivoire malgré son institutionnalisation tardive est que les citoyens ivoiriens pensent majoritairement que les chefs traditionnels « cherchent plutôt ce qui est mieux » pour leurs communautés (69%) alors que les citoyens Ghanéens qui pensent pareil ne représentent que 44% (Flan et al., 2021). La chefferie traditionnelle a donc conservé une influence dans la communauté ivoirienne même si son niveau d'institutionnalisation a été tardif. Elle n'est pas pour autant impliquée dans l'activité minière comme l'est son homologue ghanéen.

Alors que la communauté locale est fortement impliquée dans l'octroi du permis d'exploitation au Ghana, le processus est beaucoup plus centralisé en Côte d'Ivoire.

En matière de développement communautaire, le code minier ivoirien (article 124) prévoit que les titulaires du permis d'exploitation sont tenus « d'élaborer un plan de développement communautaire en concertation avec les communautés riveraines et les autorités administratives territoriales et locales, avec des objectifs précis et un plan d'investissements ». Le décret n°2014-397 du 25 juin 2014 qui détermine les modalités d'application du code minier prévoit dans son article 128 que le plan de développement minier doit couvrir le développement d'infrastructures et d'équipements de base, des services sociaux de base et du cadre de vie, de l'économie locale, du capital humain et la promotion de l'emploi. Par ailleurs, l'article 125 du code prévoit « *l'Administration minière met en place, pour chaque exploitation minière, un comité de*

développement local minier chargé de la mise en œuvre des projets de développement économique et social pour les communautés locales (...)».

Toutefois, contrairement au Ghana où une partie des redevances minières est reversée à la communauté locale, le code minier ivoirien a plutôt prévu. La gestion de ce fonds est assurée par un Comité de développement local minier qui fait davantage de place aux représentants du pouvoir central et décentralisé de l'État qu'à des représentants des autorités traditionnelles et de la communauté. En revanche Ghana, la répartition de la richesse minière au niveau local implique fortement les autorités traditionnelles qui contrôlent 80% des terres. En plus de l'implication de la chefferie traditionnelle au niveau local, le *Minerals Development Fund Act (Act 192)* a prévu, au niveau national, un fonds de développement minier administré par un conseil d'administration dont un membre est un dirigeant traditionnel nommé par la Chambre nationale des chefs (Hira & Busumtwi-Sam, 2018).

Tout compte fait, au Ghana comme en Côte d'Ivoire, les acteurs politiques locaux ne peuvent se passer du soutien des chefs dans l'administration et la mobilisation des populations malgré les niveaux d'institutionnalisation variés au départ. On peut ainsi reconnaître que dans les deux pays, « *dans la plupart des villages, la disposition de la population à écouter les consignes nationales dépend du degré d'implication du chef traditionnel* » (Ciyow, 2020). Par ailleurs, malgré l'existence d'instances modernes comme les tribunaux, les chefs conservent toujours un rôle important d'arbitre puisque les villageois préfèrent plutôt faire appel à leurs services qui leur sont plus familiers et moins coûteux (Lentz, 2000). Cette position de la chefferie traditionnelle fait d'elle un acteur important qui peut peser sur les relations d'emplois dans les zones minières au Ghana et en Côte d'Ivoire.

En effet, la politique de contenu local au Ghana comme en Côte d'Ivoire vise à créer des emplois locaux. Dans le cadre de cette politique, la priorité de certains emplois est accordée aux communautés d'implantation des mines. Les logiques des chefferies traditionnelles vont donc varier selon leur proximité avec les sociétés minières ou même leur niveau d'engagement envers leurs communautés. Sans toutefois disposer de données empiriques pour confirmer cette position de la littérature, dans le cadre de ce travail, il ressort clairement de nos données que la chefferie traditionnelle constitue un acteur clé dans la médiation des conflits de travail minier au

Ghana et en Côte d'Ivoire. Ces conflits peuvent être en rapport avec les pratiques de flexibilisation des emplois ou avec d'autres enjeux de travail.

Tableau 10: Synthèse des principaux résultats

ACTEUR	VARIABLE INDÉPENDANTE	LOGIQUE
GOUVERNEMENT	Autonomie - Influence des institutions internationales Demandes directes de flexibilisation de la législation du travail (PAS) par le FMI et la BM - Influence plus marquée de la France que la Grande-Bretagne par le biais du financement des programmes OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution d'une logique de sécurité vers une logique flexible - Relents plus interventionnistes et plus protectrices en contexte francophone
	Facteur colonial Influence persistante du modèle juridique: recours aux jurisprudences des anciennes puissances colonisatrices	<ul style="list-style-type: none"> - Alignement institutionnel sur les pratiques des anciennes puissances colonisatrices
ENTREPRISE MULTINATIONALE	ORIGINE	Externalisation: approche de gestion qui fait consensus dans les deux contextes indépendamment de l'origine des entreprises
	CONTEXTE NATIONAL D'IMPLANTATION <ul style="list-style-type: none"> - cadre plus rigoureux et contraignant de conditions de travail: mécanisme de suivi plus effectif - nature dualiste de l'économie comme facteur facilitant l'acceptabilité de ces pratiques dans les deux contextes 	<ul style="list-style-type: none"> - Logique entreprises occidentales versus entreprises des nouveaux pays émergents en Côte d'Ivoire - tâcherons (suscités ou non) versus agences spécialisées de main d'œuvre
SYNDICATS	Facteur colonial Ancrage dans le cadre institutionnel formel: centralisation versus décentralisation de la négociation collective	GHANA: exclusion des travailleurs externalisés des dispositions conventionnelles, <ul style="list-style-type: none"> - Pas d'unité d'action entre les travailleurs externalisés et les

		<p>travailleurs de l'entreprise utilisatrice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Syndicats distincts - Cas de compromis avec les employeurs pour la gestion de l'externalisation <p>CÔTE D'IVOIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - logiques d'action syndicale orientées vers la lutte pour les mêmes droits conventionnels à tous les employés d'une entreprise utilisatrice - Unité d'action
CHEFFERIE TRADITIONNELLE	<p>FACTEUR COLONIAL</p> <p>Influence persistante de l'indirect rule</p> <p>Implication des autorités locales dans l'octroi des permis d'exploitation au Ghana</p>	<p>Positionnement en fonction de la nature des liens entre les autorités traditionnelles et l'entreprise</p> <p>Acteurs de médiation des conflits</p>
	<p>CONTEXTE NATIONAL</p> <p>Plus de responsabilités aux communautés locales dans l'approbation ou l'opposition aux demandes de permis d'exploitation minière au Ghana</p> <p>Politique recrutement local: des chefs coutumiers interviennent dans le recrutement des travailleurs, de façon informelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'implication dans le recrutement des travailleurs 	<p>Positionnement en fonction de la nature des liens entre les autorités traditionnelles et l'entreprise</p> <p>Médiateurs des conflits sociaux</p>

VII- Synthèse des principales logiques mobilisées par les acteurs

L'analyse des cas étudiés montre une variété de logiques mobilisées par les acteurs des relations d'emploi dans les entreprises minières au Ghana et en Côte d'Ivoire face à l'informalisation par les pratiques d'externalisation des emplois.

VII.1- Les acteurs gouvernementaux

Pour rappel, le cadre proposé par Williams & Lansky (2013) relativement aux logiques étatiques en matière d'informalisation des emplois identifie l'inaction, la déréglementation de l'économie formelle ou la promotion de la transition vers l'économie formelle.

Ces logiques étatiques sont aussi l'œuvre de leur interaction avec les acteurs internationaux que sont l'OIT (Bellemare & Briand, 2015) et les institutions de Bretton Woods (Lee & Kofman, 2012).

Dans le cadre des gouvernements du Ghana et de la Côte d'Ivoire, les logiques gouvernementales ont suivi un sentier historique similaire. De la période coloniale aux premières décennies des indépendances, les deux pays étaient plus dans une dynamique de transition vers l'économie formelle par le développement. Cette dynamique a été caractérisée par l'ignorance des pratiques d'informalisation et l'organisation du cadre juridique de l'emploi autour des emplois formels permanents et à durée indéterminée. Il convient toutefois de nuancer qu'en période coloniale, il y avait à la fois une logique de transition vers l'économie formelle, mais aussi d'inaction pour favoriser d'une certaine façon l'accès aux activités informelles comme moyen de tirer vers le bas les conditions de travail.

Les réformes introduites dans le cadre des PAS ont orienté les deux États vers des logiques de déréglementation de l'économie formelle par l'intégration dans le cadre juridique des relations d'emploi, de pratiques comme l'externalisation qui se faisaient en dehors de tout cadre juridique. Toutefois le législateur ivoirien demeure plus attaché à la logique de protection des travailleurs externalisés que son homologue ghanéen. C'est ce qui s'observe dans la limitation du recours au travail temporaire qui, somme toute, a des effets pervers sur la situation des travailleurs externalisés sur le marché du travail.

Enfin, ces logiques s'inscrivent dans le néolibéralisme, résultat de l'interaction avec les institutions internationales notamment le FMI et la BM. L'influence des anciennes puissances

colonisatrices n'est plus directe, mais se fait par le biais des financements de programmes de l'OIT et aussi par l'héritage institutionnel découlant du passé colonial. L'influence de la France est plus présente en Côte d'Ivoire que ne l'est l'influence de la Grande-Bretagne au Ghana. Le FMI et la BM exercent le même type d'influence dans les deux pays.

En somme, les logiques mobilisées dans les deux contextes sont donc la promotion de la transition vers l'économie formelle, de la période coloniale aux indépendances, l'ancrage dans l'héritage institutionnel et juridique colonial, et la déréglementation en phase avec le néolibéralisme promu par les institutions internationales.

VII.2- Les entreprises

L'analyse des logiques d'entreprise se fait en considérant les caractéristiques de la réglementation et des pratiques du pays hôte et les caractéristiques de la gouvernance d'entreprise (Haglund, 2008). Relativement aux caractéristiques d'entreprises, le cadre des variétés de capitalisme a défini deux idéaux types de capitalisme qui déterminent les logiques des entreprises en contexte occidental. Ces idéaux types sont reliés aux pays d'origine des entreprises regroupées en deux types de capitalisme : les économies de marché libérales et les économies de marché coordonnées. Ce cadre étant uniquement adapté au contexte des pays développés, dans le cadre de cette étude l'analyse des comportements d'entreprises considère des idéaux types différents : les entreprises des pays développés (économies libérales et coordonnées ensemble) versus les entreprises de nouveaux pays émergents comme la Chine et l'Inde. À cette catégorisation, on peut ajouter le statut privé ou public des entreprises.

Les entreprises dans les deux pays recourent d'abord aux pratiques d'informalisation des emplois dans une logique de rationalisation de la gestion et de minimisation des coûts. Elles adaptent ces pratiques aux différentes phases opérationnelles de l'activité minière.

Les logiques s'inscrivent aussi dans la capacité ou non des mécanismes de suivi du cadre institutionnel des pays d'implantation. C'est donc l'absence ou la présence d'un mécanisme rigoureux de suivi de la réglementation du travail qui peut justifier les pratiques d'entreprises orientées essentiellement sur les valeurs des pays d'origine comme les formes déguisées de recours à l'externalisation pratiquées à INDIA 2 en Côte d'Ivoire.

Elles peuvent aussi s'expliquer par le statut public ou privé de l'entreprise qui va impliquer de soigner ou pas l'image de l'entreprise dans l'opinion publique.

VII.3- Les syndicats

Concernant l'acteur syndical, trois logiques ont été identifiées par Boyd (2006) : la mise en place de nouveaux répertoires d'action syndicale : un engagement constructif avec le capitalisme, la réinvention des organisations de travailleurs et la construction de nouveaux mouvements syndicaux internationaux (Boyd, 2006). À ces trois logiques, nous avons ajouté une quatrième tirée de la littérature : le refus de collaboration (A. Adanhounme, 2016). Ces différentes logiques impliquent des répertoires d'action comme l'exclusion, la médiation, l'inclusion et l'intégration (Yun (2011) ou encore la formation des organisations propres aux travailleurs informalisés, l'utilisation de l'assistance des syndicats ou ONG, l'intégration ou l'opposition aux syndicats existants, la création de nouveaux syndicats parfois en opposition aux syndicats existants ou la combinaison de toutes ces méthodes (Eaton et al., 2017).

Les logiques mobilisées par les syndicats dans les deux pays s'expliquent avant tout par le cadre institutionnel d'organisation syndicale défini au niveau national. Un cadre basé sur la décentralisation des négociations au niveau entreprise est plus favorable à l'exclusion (INDIA 1 et CAN 1 au Ghana) alors qu'un cadre centralisé est plus ouvert à l'inclusion et l'intégration (INDIA 2 en Côte d'Ivoire). Les acteurs sont aussi portés vers la réinvention des organisations de travailleurs par des mouvements spontanés en dehors du cadre institutionnel formel (INDIA 1) et parfois en opposition aux syndicats légaux.

Finalement, en Côte d'Ivoire on observe aussi la formation d'organisations propres aux travailleurs externalisés pour la défense de leurs droits spécifiques (CAN2).

VII.4- Les communautés locales

Selon les données de la littérature, les chefferies traditionnelles se positionnent en fonction de leur alliance stratégique. Elles peuvent soutenir les travailleurs ou les entreprises en conflit de travail, en fonction de «qui a le dessus» avec la communauté concernée (Houeland, 2015). Ainsi, les chefferies ou communautés locales de développement peuvent contribuer à l'implantation des pratiques d'informalisation des emplois si elles sont du côté des employeurs

(Houeland, 2015). Ces constats de la littérature sont moins ressortis de l'analyse de nos cas. Nos données suggèrent que les chefferies traditionnelles se retrouvent plus dans le rôle de médiation des conflits comme on le constate chez INDIA 1 et CAN 2. On peut aussi leur imputer le rôle d'acteurs d'implantation des pratiques dans la mesure où ils interviennent quelques fois comme contractuels avec les entreprises ou comme pourvoyeurs de main d'œuvre de la communauté aux entreprises.

Tableau 11: Synthèse des logiques mobilisées

ACTEURS	PAYS	LOGIQUES MOBILISÉES
GOUVERNEMENT	GHANA	<p>Organisation juridique autour de l'emploi formel à durée déterminée</p> <p>Inaction et transition vers l'informel</p> <p>Déréglementation et intégration des pratiques d'externalisation avec les réformes PAS</p> <p>Influence des organisations internationales (FMI BM) : néolibéralisme</p> <p>Peu de présence de la Grande-Bretagne à travers les programmes avec l'OIT</p>
	CÔTE D'IVOIRE	<p>Organisation juridique autour de l'emploi formel à durée déterminée</p> <p>Inaction et transition vers l'informel</p> <p>Déréglementation et intégration des pratiques d'externalisation avec les réformes PAS, mais logique de protection pour limiter les abus de la flexibilité</p> <p>Influence des organisations internationales (FMI BM) : néolibéralisme</p> <p>Influence de la France par les programmes avec l'OIT</p>
ENTREPRISES	GHANA	<p>Rationalisation de la gestion</p> <p>Minimisation des coûts</p> <p>Adaptation au cycle de vie de la mine</p> <p>Relative uniformisation des pratiques dans un contexte de forte capacité des mécanismes de suivi</p>
	CÔTE D'IVOIRE	<p>Rationalisation de la gestion</p> <p>Minimisation des coûts</p> <p>Adaptation au cycle de vie de la mine</p> <p>Pratiques affectées par le pays d'origine des entreprises dans un contexte de faible capacité des mécanismes de suivi</p>
SYNDICATS ET TRAVAILLEURS	GHANA	<p>Cadre institutionnel favorable à l'exclusion (INDIA 1 et CAN1)</p> <p>Agentivité : mouvements spontanés en dehors du cadre institutionnel formel (INDIA1)</p> <p>Opposition travailleurs externalisés aux syndicats d'entreprises (INDIA 1)</p>

		Démarches informelles pour intégrer l'effectif de permanents
	CÔTE D'IVOIRE	Cadre institutionnel ouvert à l'inclusion travailleurs externalisés et travailleurs de l'entreprise dans le même syndicat (INDIA 2) Organisation syndicale dédiée aux travailleurs informels (CAN 2)
ACTEURS COMMUNAUTAIRES	GHANA	Médiation des conflits (INDIA 1) Acteurs d'informalisation (rôle de placement des travailleurs de la communauté)
	CÔTE D'IVOIRE	Médiation des conflits (INDIA 1) Acteurs d'informalisation (rôle de placement des travailleurs de la communauté)

VIII- Retour sur les propositions et hypothèse

Dans le chapitre 3, quatre variables ont été identifiées pour expliquer les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest. Il s'agit du facteur colonial, de l'origine du colonisateur et le modèle de droit, le contexte national et la forme d'intégration au système monde, le degré d'ouverture aux institutions et l'origine des entreprises. Sur la base de ces variables, des propositions et hypothèses de recherche ont été formulées. Dans les développements à venir, il sera question de rappeler ces propositions et hypothèses et voir dans quelles mesures les données de notre étude permettent de les confirmer ou pas.

VIII.1- Le facteur colonial

En nous référant à Amin (1970) nous avons analysé dans le cadre théorique que les pays de la périphérie continuent d'être dominés en période postcoloniale. Cette domination est fonction du type de colonie pratiqué, de l'origine du colonisateur et du modèle de droit. Ainsi, la première proposition de l'étude a été formulée de la manière suivante : « *Le cadre institutionnel de l'emploi, l'échelle et la portée de l'industrialisation dans les pays de l'Afrique de l'Ouest se situent dans le prolongement des pratiques instituées en période coloniale. L'essentiel des règles, convictions, idéologies spécifiques, institutions et traditions juridiques résulte de transpositions coloniales et ne sont pas en cohérence avec le contexte économique global des sociétés. De façon*

générale, les logiques d'acteurs s'inscrivent dans les sentiers des traditions de la période coloniale qui se maintiennent dans les périodes post coloniales ».

Une des variables historiques retenues pour comprendre les logiques d'acteurs est le facteur colonial. À ce facteur colonial est associé le type d'administration déployé dans les colonies notamment l'*indirect rule* en contexte anglophone et le *direct rule* en contexte francophone. Historiquement, dans l'*indirect rule*, un rôle plus important était accordé aux chefs locaux que dans le *direct rule* français plus assimilationniste. Ainsi, la première hypothèse était la suivante : « *Le type de domination directe ou indirecte adoptée pendant la colonisation est associé à des formes de gouvernance et d'institutions qui se maintiennent et orientent les stratégies et logiques d'acteurs face au processus d'informalisation des emplois du secteur minier formel* ».

L'analyse de nos cas suggère des résultats qui confirment cette hypothèse. Au niveau macro dans les deux contextes institutionnels étudiés, il est clair que les formes de gouvernance et d'institutions mises en place dans la période coloniale se maintiennent et influencent considérablement les logiques des acteurs des relations d'emploi dans le secteur minier des deux pays. Au Ghana, la législation a consacré une forme de négociation collective décentralisée au niveau entreprise à l'instar du colon britannique. Cette forme institutionnelle de négociation collective, toujours promue par le législateur et donc l'acteur gouvernemental, a survécu en période postcoloniale. La conséquence qui en résulte au niveau des entreprises minières est la propension des syndicats à exclure les travailleurs externalisés de leurs organisations. C'est ce qui ressort des logiques observées chez les syndicats de CAN 1 et INDIA 1 au Ghana.

Dans les deux cas, la logique d'exclusion observée chez les syndicats découle essentiellement du cadre d'organisation de l'acteur syndical au Ghana. En effet, le processus d'accréditation syndicale cible un syndicat comme représentant d'une catégorie de travailleurs spécifiés dans le certificat de négociation collective. Ces catégories de travailleurs s'organisent généralement dans le cadre d'une entreprise donnée. Cela exclut de facto des travailleurs externalisés relevant d'autres employeurs qui viendraient travailler dans la même unité que les travailleurs syndiqués de l'entreprise utilisatrice.

Notons toutefois que l'agentivité des travailleurs peut les amener à sortir quelques fois des cadres formels établis en matière d'organisation syndicale comme on l'a observé chez INDIA

1 et chez CAN1. Dans certains cas comme à INDIA 1, l'action des travailleurs externalisés peut aller en opposition aux organisations syndicales établies.

En Côte d'Ivoire, la législation a plutôt consacré depuis la période coloniale une forme institutionnelle de négociation collective essentiellement centralisée au niveau sectoriel ou interprofessionnel. Cette forme de négociation est plus propice à l'inclusion des travailleurs externalisés dans l'action syndicale au niveau des entreprises comme on l'observe chez INDIA2. La seule nuance à apporter est que même en contexte de négociation centralisée, dans la mesure où la loi donne la possibilité pour des formes de négociations décentralisées au niveau de l'entreprise, la mise en œuvre de cette négociation décentralisée peut aboutir à l'exclusion des travailleurs externalisés de l'unité de négociation comme on le remarque chez CAN 2 en Côte d'Ivoire. Par ailleurs, la possibilité d'une décentralisation de la négociation à l'échelle de l'entreprise dans un contexte essentiellement centralisé favorise l'émergence d'une organisation syndicale propre aux travailleurs externalisés comme on le remarque chez CAN 2.

En rapport avec les institutions communautaires et la chefferie traditionnelle en particulier, l'histoire coloniale des pays a conféré des rôles à ces institutions dans le cadre de l'administration directe pour les pays francophones et l'administration indirecte pour les pays anglophones. Le prolongement de la politique, dans les États post coloniaux francophones, fait en sorte que les chefferies traditionnelles ne sont pas autant impliquées dans les pays francophones qu'elles le sont dans les pays anglophones. Le rôle dévolu à la chefferie traditionnelle au Ghana, son implication dans la planification du développement communautaire et même son poids dans l'octroi des terres et des permis d'exploitation minière en font un acteur important dans la médiation des conflits qui peuvent résulter de l'informalisation des emplois comme on peut le constater chez INDIA 1. Cette place de la chefferie constitue une continuité logique du poids que le colon britannique avait conféré à cette institution dans le contexte de la colonisation. Tel n'est pas le cas en Côte d'Ivoire où, dans le prolongement de la pratique coloniale, la chefferie n'a pas autant de poids dans la planification du développement communautaire ou n'est pas autant impliquée dans l'octroi des permis d'exploitation des mines. Toutefois, l'attachement de la communauté à leur autorité peut faire d'eux des acteurs dans la

médiation des conflits en lien avec l'informalisation des emplois comme on le remarque chez CAN2.

VII.2- Origine du colonisateur et modèle de droit

L'hypothèse 2 retenue en lien avec l'origine juridique des pays est la suivante :

Les économies africaines subsahariennes sont maintenues dans un processus de domination idéologique, institutionnelle et juridique avec des distorsions et désarticulations internes. Les logiques des acteurs s'inscrivent dans les mêmes dynamiques et s'alignent sur celles développées dans les anciennes puissances colonisatrices. Ainsi,

- les logiques des acteurs locaux (gouvernements, syndicats et chefferies) vont essentiellement s'inscrire dans le cadre institutionnel formel adopté au niveau national.

-Les acteurs en contexte anglophones (Common Law) sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'exclusion des travailleurs externalisés des cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise.

-Les acteurs en contexte francophone sont plus susceptibles sont plus susceptibles d'opter pour des logiques ouvertes à l'inclusion des travailleurs externalisés dans les cadres formels d'organisation des travailleurs d'une entreprise.

Tout d'abord, du point de vue de l'alignement des logiques d'acteurs sur les processus de domination idéologique, institutionnelle et juridique avec des désarticulations internes, l'analyse du cadre institutionnel national des deux pays confirme cette hypothèse. Le Ghana et la Côte d'Ivoire se sont inscrits dans des dynamiques institutionnelles et juridiques différentes du simple fait que les premières formes d'institutionnalisation de la relation d'emploi dans les deux pays ont été l'œuvre de colons différents. Les réformes subséquentes du droit du travail se sont faites dans le cadre du type de droit et de cadre institutionnel implantés par les anciens colons. Ainsi, le modèle institutionnel britannique d'organisation décentralisée de la négociation collective à l'échelle de l'entreprise est encore présent au Ghana avec pour conséquences la difficulté d'inclusion des travailleurs externalisés dans les syndicats d'entreprises comme on le remarque chez CAN 1 et INDIA 1. En revanche, dans le cas de la Côte d'Ivoire, le modèle institutionnel français de négociation centralisée à l'échelle nationale ou sectorielle hérité qui est plus favorable à l'inclusion de travailleurs non syndiqués dans les mesures conventionnelles favorise l'unité

d'action des travailleurs externalisés et des travailleurs des entreprises comme on le remarque chez INDIA 2.

Cela appuie l'hypothèse de l'influence des logiques d'acteurs syndicaux par le cadre formel d'organisation syndicale. Cette hypothèse peut être toutefois nuancée pour les situations où les acteurs pratiquent à la fois des formes de négociation centralisée et décentralisée. La mise en œuvre de la négociation décentralisée à l'échelle entreprise dans un contexte de forte prévalence de négociation centralisée peut en définitive rendre difficile l'unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs des entreprises utilisatrices comme on l'a remarqué chez CAN 2 en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, toute la dynamique de gestion des relations d'emploi ne s'inscrit pas nécessairement dans le cadre formel établi. Ainsi, comme on peut le remarquer en Côte d'Ivoire comme au Ghana, il existe des pratiques qui sortent des cadres formels établis. C'est l'exemple de l'acteur syndical qui peut opter pour des stratégies qui sortent carrément du cadre formel établi comme on peut l'observer avec les mouvements spontanés chez INDIA 1 et CAN 1 au Ghana. C'est aussi le cas de l'implication de la chefferie traditionnelle qui n'est pas formellement incluse dans le dispositif des relations d'emploi dans le secteur minier des deux pays, mais qui se présente dans les faits comme un médiateur clé des conflits de travail comme on peut le remarquer chez INDIA 1, CAN 1 au Ghana et CAN 2 en Côte d'Ivoire. Cet acteur peut aussi dans certains cas se positionner comme un acteur de l'informalisation des emplois aux côtés de l'employeur selon qu'il intervient ou pas dans le placement des travailleurs de la communauté.

VII.3- Le contexte national et la forme d'intégration au système monde

L'ordre colonial et postcolonial en Afrique a favorisé la rareté de capitaux d'origine nationale dans les pays de l'Afrique. Les entreprises étrangères dominent l'environnement économique des pays africains. Le système établi dans la période coloniale et perpétué au lendemain des indépendances a plutôt favorisé un dualisme économique qui a survécu aux tentatives de développement industriel initiées les premières décennies des indépendances. Ainsi, les institutions des États postcoloniaux africains sont une continuité des institutions coloniales. Les structures juridiques et économiques issues de la colonisation continuent par influencer les parcours des États africains (Cogneau & Dupraz, 2015, p. 124). En cohérence avec

cette situation, la proposition de recherche formulée en lien avec les pratiques d'emploi était la suivante.

Proposition 2 : Dans les pays d'Afrique de l'Ouest, l'articulation du mode d'organisation de la société et de la production précoloniale avec l'organisation coloniale puis postcoloniale de même que des formes d'accumulation du capital sont utiles à la compréhension des logiques d'acteurs.

À cette proposition sont rattachées les hypothèses 3 et 4.

Hypothèse 3 : La logique des acteurs s'inscrit dans un sentier de dépendance défini par le rôle et où le pouvoir institutionnel qui leur sont conférés dans le cadre institutionnel national de la période coloniale aux périodes contemporaines.

Dans les deux contextes nationaux, les logiques gouvernementales d'institutionnalisation de la relation d'emploi se sont inscrites dans le sentier historique défini par le contexte colonial. Il en est ainsi de la nature essentiellement centralisée des négociations collectives en Côte d'Ivoire et de la nature décentralisée de ces négociations au Ghana. Cette organisation du cadre national de négociation collective affecte les logiques adoptées par les acteurs au niveau de l'entreprise comme on peut le constater dans les 4 cas d'entreprises étudiées.

Hypothèse 4 : Le contexte de dépossession et de prolétarianisation prônée en période coloniale a favorisé un marché de travail largement informel et des pratiques d'emplois défavorables aux travailleurs. Ce contexte a survécu en périodes postcoloniales et facilite la mise en œuvre de politiques gouvernementales ouvertes aux pratiques d'informalisation tout en fragilisant la résistance de l'acteur syndical face à ces pratiques.

L'histoire des relations d'emploi sur le continent africain révèle une forme de prolétarianisation qui a laissé l'ouverture aux travailleurs de continuer par avoir accès à la terre et aux activités de l'économie traditionnelle. Ce contexte colonial de prolétarianisation a favorisé un dualisme économique qui a persisté depuis la période coloniale et qui est surtout caractérisé par une prévalence des emplois dits informels dans l'environnement économique africain. Malgré les politiques d'industrialisation et de développement initié après les indépendances, les activités informelles ont continué d'occuper une grande proportion des populations. Cette proportion

s'est même élargie à la suite des programmes d'ajustement structurel qui ont eu pour effet, la réduction des effectifs des fonctionnaires, la privatisation des entreprises publiques et les compressions massives de salariés.

Cette réalité est partagée par le Ghana et la Côte d'Ivoire qui continuent par avoir des marchés de travail avec une forte prévalence des emplois informels. Ce contexte est favorable aux logiques de déréglementation prônées par les États sous l'influence des institutions du Bretton Woods et des multinationales. Les emplois sécurisés étant plutôt minoritaires dans le cadre national, les pratiques de flexibilisation des entreprises rencontrent peu de résistance de la part des travailleurs. Donc le contexte de précarisation généralisée met une pression à la baisse sur les conditions de travail dans les secteurs formels et facilite la non-résistance aux pratiques d'informalisation des emplois. Cela ressort des entretiens réalisés avec les personnes ressources dans la cadre de cette étude. Le participant#2, responsable syndical rencontré dans le cadre de cette étude résume bien la situation dans le contexte du Ghana qui est aussi valable pour la Côte d'Ivoire.

(...) The second difficulty is that the economy of Ghana like most West African economies is growing in GDP bases but is not creating formal employment (...). Once we don't have enough decent work, it lowers the standards of employment because too many people will be competed for the good jobs (Participant#2).

Cette situation correspond d'ailleurs bien à la notion d'«armée de réserve de travailleurs» utilisée par Marx (1900) dans sa théorie du capitalisme et de la lutte des classes. En effet pour Marx, l'existence de l'armée de réserve composée de chômeurs, de travailleurs sous-employés et de travailleurs précaires est inhérente au système capitaliste et permet le maintien de la domination de la classe capitaliste sur la classe ouvrière. L'existence de l'armée de réserve influence la régulation des salaires et des conditions de travail puisqu'elle exerce une pression à la baisse sur les salaires. En effet, les travailleurs sans emplois et précaires sont prêts à travailler pour un salaire inférieur à celui des travailleurs en emploi. Ils contribuent à limiter le pouvoir de négociation des travailleurs et offrent un avantage aux employeurs dans les négociations de conditions de travail. Il s'agit d'un moyen essentiel pour le maintien de l'exploitation capitaliste en vue de la maximisation des profits et du maintien de contrôle sur la classe ouvrière. Cette situation décrite par Marx a été favorisée en période coloniale dans les pays africains et

entretenu dans les périodes postcoloniales. En effet, le contexte postcolonial est marqué par la poursuite de la domination des anciens États colonisés essentiellement par le biais d'organismes internationaux notamment la BM et le FMI. Dans la perspective développementaliste, le développement de l'économie des pays en développement devrait contribuer au recul voire à la disparition des emplois informels. Cependant, plutôt que d'assister au recul des emplois informels, l'imposition dans les années 1970 des PAS a permis l'entretien et l'élargissement de la base de l'armée de réserve nationale dans les pays africains. L'expulsion de nombreux travailleurs des emplois protégés de l'État et des entreprises publiques a participé au renforcement de l'effectif des personnes actives de l'économie et des emplois informels, les entreprises se retrouvant ainsi dans un contexte assez favorable pour fixer les conditions de travail les plus précaires.

Des analyses marxistes plus récentes comme celles de Foster et al. (2011) inscrivent cette dynamique dans le cadre de la mondialisation de l'économie. L'auteur utilise pour sa part, le concept «armée de réserve mondiale» pour soutenir que le capitalisme mondial exploite et maintient un réservoir de main-d'œuvre disponible à bas coûts dans les pays en développement pour permettre aux entreprises multinationales de maintenir des salaires bas et exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail dans les pays développés. Ce mécanisme permet notamment aux entreprises de maximiser leurs profits par l'exploitation de la main d'œuvre et l'externalisation des coûts sociaux et environnementaux vers les pays en développement.

VII.4- L'autonomie de l'État

Le concept d'autonomie de l'État a été amplement défini dans le chapitre théorique. Il s'apprécie essentiellement dans ce travail par les capacités institutionnelles de l'État, les influences qu'elle subit des institutions internationales et des anciennes puissances colonisatrices. Ces influences peuvent s'apprécier par le degré d'ouverture de l'État aux institutions internationales et la place du pays colonisateur dans l'État postcolonial.

- **Le degré d'ouverture aux institutions internationales**

Il ressort des analyses précédentes qu'en contexte africain, les institutions financières internationales (Fonds monétaire international et Banque mondiale) limitent les capacités des

États à concevoir eux-mêmes leurs propres politiques. Elles les orientent «*vers la diminution de l'appareil d'état et son repli autour de certaines activités régaliennes cruciales pour le bon fonctionnement de l'économie libérale*» (Jourde, 2009). Elles font particulièrement la promotion des discours sur la flexibilisation du marché du travail et encouragent les États à opter pour ces genres de politiques.

En plus des institutions internationales, les États africains sont plus ou moins influencés par les types de relations qu'ils établissent avec leurs anciennes puissances colonisatrices.

Par ailleurs, relativement aux entreprises, le cadre des variétés de capitalisme a défini deux idéaux types de capitalisme qui déterminent les logiques des entreprises en contexte occidental. Il s'agit des économies de marché libérales et les économies de marché coordonnées. Les pays africains n'étant pas pris en compte dans ce cadre, nous avons postulé qu'il serait difficile de lier les différences de comportements aux origines libérales et coordonnées des entreprises en contexte africain. Les comportements d'entreprises en contexte africain vont beaucoup plus dépendre des secteurs d'activités et des pays d'implantation. La position défendue dans cette thèse est qu'il serait beaucoup plus pertinent en Afrique d'analyser les comportements d'entreprises en mettant ensemble économies libérales et coordonnées versus entreprises de nouveaux pays émergents comme la Chine et l'Inde. En lien avec ce positionnement, la proposition de recherche a été formulée comme suit.

Proposition 3 : *Contrairement aux économies développées, les États postcoloniaux de l'Afrique de l'Ouest ne sont pas autonomes. Les logiques et stratégies de leurs acteurs sont guidées par les entreprises multinationales, les politiques des institutions internationales et les accords de coopération avec les anciennes puissances colonisatrices. Le degré d'autonomie vis-à-vis des anciennes puissances colonisatrices et des acteurs internationaux oriente les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois.*

Deux hypothèses ont été rattachées à cette proposition. La première est formulée comme suit.

Hypothèse 5 : Les pratiques des acteurs des relations d'emploi s'inscrivent dans le cadre suggéré par les anciennes puissances colonisatrices et les programmes des institutions internationales présentes dans le pays.

Que dire de cette hypothèse à l'analyse des données mobilisées dans cette étude?

Relativement au cadre suggéré par les anciennes puissances colonisatrices, l'analyse des contextes institutionnels du Ghana et de la Côte d'Ivoire montre que les acteurs gouvernementaux de ces pays mettent en place des institutions de relations d'emploi qui s'inscrivent dans la continuité des modèles institutionnels établis en période coloniale. Cette orientation institutionnelle affecte les logiques syndicales déployées aux niveaux national, sectoriel et à l'échelle des entreprises. C'est ce qui ressort clairement des logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois à travers l'exemple de l'externalisation dans les quatre entreprises étudiées au Ghana et en Côte d'Ivoire.

En plus de leurs influences historiques à travers les institutions établies, les anciennes puissances coloniales continuent par affecter les relations d'emploi dans leurs anciennes colonies non seulement par le même modèle de droit justifiant l'utilisation de la jurisprudence contemporaine de ces puissances dans l'interprétation et la révision des cadres juridiques des relations d'emploi, mais aussi par le biais des financements de programmes de l'OIT. La mise en œuvre de ces programmes peut affecter directement les pratiques dans les anciennes colonies. Cette influence semble plus présente entre la France et la Côte d'Ivoire qu'entre la Grande-Bretagne et le Ghana comme nous l'avons vu dans l'analyse de nos données.

Par ailleurs, au-delà des anciennes puissances coloniales, nos données suggèrent effectivement que les institutions financières internationales notamment le FMI et la Banque Mondiale ont exercé dans les deux contextes nationaux des influences sur les politiques gouvernementales en matière d'emploi. Ces influences ont consisté en des demandes précises des institutions de Bretton Woods pour des changements de la législation du travail dans la dynamique de plus de flexibilisation. Ainsi, on peut facilement appuyer l'hypothèse selon laquelle l'acteur gouvernemental tire davantage sa logique de pratiques flexibles du cadre suggéré par les

anciennes puissances colonisatrices et des programmes des institutions internationales présentes dans le pays.

Dans la mesure où ces influences internationales affectent les mesures institutionnelles et légales d'encadrement de la relation d'emploi, ces influences affectent également le positionnement de l'acteur syndical. Ceci est d'autant vrai que ce dernier a tendance à inscrire ses logiques dans le cadre légal et institutionnel formellement établi au niveau de chacun des pays étudiés. C'est ce qui ressort de l'analyse des logiques mobilisées dans les deux pays étudiés et dans les cas d'entreprises minières.

- **L'origine des entreprises**

Relativement aux logiques d'entreprises, l'hypothèse 6 s'est inspirée du cadre des variétés de capitalismes pour tester le lien entre pays d'origine et comportement d'entreprise.

Hypothèse 6 : Les formes de pratiques d'externalisation adoptées par les entreprises sont influencées par les pratiques de leurs pays d'origine.

L'analyse de cette hypothèse au regard des données de la thèse peut donner lieu à deux types de réponses.

Premièrement, si on considère uniquement les pratiques d'externalisation, on peut soutenir que cette hypothèse n'est pas confirmée. En effet, les études de cas de INDIA 1 et CAN 1 au Ghana ou de INDIA 2 et CAN 2 en Côte d'Ivoire montrent que toutes les entreprises minières au Ghana comme en Côte d'Ivoire utilisent des travailleurs externalisés dans des proportions importantes. Plus de la moitié des travailleurs de ces quatre entreprises sont des travailleurs externalisés. On peut ainsi dire que le pays d'origine des entreprises ne détermine donc pas le recours ou non aux pratiques d'externalisation des emplois.

Deuxièmement, si on considère la manière dont l'externalisation est faite, on s'aperçoit que dans des contextes où les mécanismes de suivi des cadres institutionnels formels sont faibles, les entreprises peuvent opter pour des formes d'externalisation en fonction de leurs pays d'origine. C'est ce qu'on observe dans les études de cas. Dans le contexte institutionnel du Ghana où les mécanismes de suivi du cadre légal des relations d'emploi sont plus rigoureux, INDIA 1 et

CAN 1 font appel à des sous-traitants ou des agences spécialisées d'emploi pour l'externalisation des emplois. Par contre, en Côte d'Ivoire, la faiblesse des mécanismes de suivi de l'application des lois en matière de travail fait en sorte qu'on observe d'un côté CAN 2 qui utilise les services des agences et sous-traitants spécialisés pour externaliser ses emplois tandis que INDIA 2 va plus utiliser des pratiques qui sortent du cadre légal soit en suscitant lui-même des entreprises d'externalisation soit en s'appuyant sur des tâcherons, personnes physiques sans personnalité morale pour externaliser sa force de travail. Si on considère que la faiblesse des mécanismes de contrôle n'amène pas CAN 2 à utiliser comme INDIA 2 les mêmes mécanismes d'externalisation de la force de travail, les valeurs des pays d'origines des entreprises exercent probablement une influence sur leurs comportements.

Enfin, un des paramètres non pris en compte dans le cadre des variétés de capitalisme à savoir le statut public ou privé de l'entreprise peut être important dans le type de comportement adopté. En effet, alors que CAN 2 a l'obligation de soigner son image en raison de statut d'entreprise publique cotée en bourse, INDIA 2, entreprise privée n'a pas les mêmes obligations. Ces statuts peuvent affecter les pratiques d'emploi de chacune de ces entreprises. Pour conclure, on peut donc dire que l'hypothèse 6 peut se confirmer dans les contextes où le mécanisme de suivi des dispositifs du travail est faible, mais pas dans les contextes où ces dispositifs sont efficaces. Mais au-delà de l'origine, un modèle reposant sur le statut de l'entreprise peut aussi être pertinent.

Chapitre 8 : Discussion : principales contributions de la thèse et conséquences sur la recherche et sur la pratique

L'objectif de ce chapitre est de faire le lien entre les résultats de la recherche et le cadre théorique développé au chapitre II. Ainsi, la première partie du chapitre évalue les différentes théories mobilisées pour la compréhension des logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois en Afrique de l'Ouest. On retiendra essentiellement que pour comprendre ces logiques, une adaptation des théories classiques des relations industrielles est nécessaire.

La deuxième partie du chapitre présente les contributions théoriques, pratiques et les limites de la thèse.

I- Évaluation des différentes théories mobilisées pour la compréhension des logiques d'acteurs

Plusieurs variantes de l'approche institutionnaliste, des théories de l'économie politique et une perspective historicisée ont été combinées pour fournir de cadre de compréhension aux logiques d'acteurs étudiées dans le cadre de ce travail de recherche. Que retenir de ces différents cadres testés avec les données du terrain de recherche?

I.1- Le cadre des variétés de capitalismes

Cette thèse vise la compréhension des logiques d'acteurs des relations d'emploi face aux pratiques d'informalisations des emplois par l'externalisation. L'approche institutionnaliste, de façon générale, fournit un cadre pertinent pour la compréhension de ces logiques dans la mesure où elle considère que « *les institutions définissent des espaces d'action à l'intérieur desquels les acteurs peuvent se mouvoir. Elles influencent aussi bien les objectifs, les stratégies et la définition des intérêts que les relations de pouvoir qu'entretiennent les acteurs entre eux* » (Müller-Jentsch, 1998, p. 243). Les logiques d'inclusion ou d'exclusion observées chez l'acteur syndical selon qu'il se retrouve dans un contexte de négociation collective centralisée favorable à l'inclusion des travailleurs externalisés ou dans un contexte de négociation décentralisée plus propice à

l'exclusion des travailleurs externalisés se prêtent bien à l'interprétation de la définition des espaces institutionnels qui déterminent le cadre d'action des acteurs.

Le cadre des variétés de capitalismes de Hall & Soskice (2002), qui se situe dans ce courant théorique, considère l'entreprise comme un acteur déterminant dans l'explication des différences de configuration des économies de marché. Dans cette perspective, « *la diversité du capitalisme tient à la différenciation des formes d'organisation des firmes selon les caractéristiques de l'espace national et de la constitution de son marché intérieur* » (Boyer, 2002, p. 141).

Selon la théorie des variétés de capitalismes, le système national d'un pays façonne les préférences des acteurs dans un type de capitalisme donné. Les préférences des acteurs sont endogènes au cadre institutionnel (Allen, 2004). Ces préférences sont formées par des institutions à travers le processus de reproduction et de changement institutionnels. La théorie réfère à la notion de sentiers de dépendance (« *path dependencies* ») qui s'explique par le fait qu'une fois qu'un ensemble d'institutions est établi et que les acteurs y sont davantage investis, cela a un effet déterminant sur ce qui vient ensuite, sur le séquençage des processus sociaux (Morgan & Hauptmeier, 2014). Ces sentiers de dépendance rendent l'agentivité des acteurs très limitée.

L'application de cette présomption dans le contexte du Ghana et de la Côte d'Ivoire est avérée lorsqu'on s'intéresse à l'histoire de ces pays avant, pendant et après la colonisation, mais aussi aux logiques qui se sont ancrées dans le temps chez les acteurs des relations d'emploi. Le choix institutionnel fait en période coloniale pour l'organisation des relations des emplois dans les deux pays a fixé le sentier suivi par les acteurs aux étapes ultérieures de l'histoire des relations industrielles de ces pays.

Toujours dans la perspective des variétés de capitalismes, les comportements (logiques) d'entreprises sont identifiables aux deux grands modèles (types idéaux) de capitalisme : les économies de marché libérales (EML) mieux représentées par les États-Unis et les économies de marché coordonnées (EMC) mieux représentées par l'Allemagne (Thelen, 2012). Les comportements d'entreprises reliés à ces deux idéaux types de capitalisme sont difficiles à établir dans le contexte de l'Afrique de l'Ouest. Les données de notre étude suggèrent une typologie qui met ensemble toutes les entreprises d'origine occidentale (économies libérales comme

coordonnées) versus les entreprises des nouveaux pays émergents d'origine asiatique. Cette nouvelle typologie semble plus appropriée pour comprendre les comportements d'entreprises dans le contexte africain. Mais, même cette différence de comportements ne peut se comprendre sans la prise en compte du contexte institutionnel d'implantation de l'entreprise. Par ailleurs, au-delà du pays d'origine, le statut public ou privé de l'entreprise constitue un paramètre important à considérer dans le comportement d'une entreprise en contexte ouest-africain comme il en ressort des analyses précédentes. En effet, comme il ressort des données des études de cas au Ghana et en Côte d'Ivoire, le statut d'entreprise publique cotée en bourse amène CAN 1 et CAN 2 à améliorer leur image publique en mettant en exergue des mesures de responsabilité sociale vis-à-vis de leurs communautés d'implantation et de leurs travailleurs. Cette propension à soigner leur image publique les amène à avoir des comportements beaucoup plus responsables en matière de pratiques d'emploi que les entreprises privées notamment INDIA 1 et INDIA 2 qui ne sont pas aussi impactés par ce genre de responsabilité.

I.2- Importance du contexte institutionnel

Les études de Lee, (2017) sur les «*variétés de capital*» en Zambie soutiennent que les différences de pratiques des entreprises s'expliquent essentiellement par l'origine de leurs capitaux. Selon l'auteur, les multinationales à capitaux privés indépendamment de leur pays d'origine ont des pratiques similaires, mais différentes de celles à capitaux de l'État chinois en Afrique. Cette conclusion minimise l'importance du contexte institutionnel des pays africains dans les comportements des entreprises. Les études de cas réalisées au Ghana et en Côte d'Ivoire mettent non seulement en évidence le rôle des contextes institutionnels dans les pratiques d'entreprises, mais aussi une typologie des comportements qui considère le pays d'origine et le statut public ou privé de l'entreprise.

I.3- L'institutionnalisme historique et l'économie politique

La perspective institutionnaliste historique considère à juste titre que les institutions sont enracinées dans l'histoire et que la représentation des intérêts est façonnée par des acteurs collectifs et des institutions qui portent des traces de leur propre histoire. Les données de cette thèse démontrent effectivement que les cadres institutionnels des relations d'emploi au Ghana

et en Côte d'Ivoire ne peuvent mieux se comprendre qu'en interrogeant l'histoire de l'implantation de ces institutions et la façon dont les acteurs se sont appropriés ces institutions qui ont fini par façonner leurs logiques face aux nouvelles problématiques qui se posent dans les relations d'emploi.

La théorie du système monde et du capitalisme périphérique complète bien cette perspective historique de compréhension des institutions et des acteurs des relations d'emploi au Ghana et en Côte d'Ivoire. En effet, cette théorie permet de situer, dans la durée, la domination historique du Ghana et de la Côte d'Ivoire qui se perpétue non seulement dans les institutions des relations d'emploi héritées des colons, mais aussi dans le façonnement des comportements contemporains des acteurs face aux mutations observées dans le cadre institutionnel des emplois dans ces deux pays. La domination coloniale continue de s'exercer aussi par le biais des entreprises multinationales, des cadres de coopération inter-États, mais aussi dans le cadre d'institutions internationales sous forte influence des anciennes puissances colonisatrices.

D'où toute la pertinence de la prise en compte du concept d'autonomie des États ivoiriens et ghanéens pour une bonne compréhension du contexte de formulation des politiques sociales et donc la structuration des stratégies et décisions des acteurs des relations d'emploi de ces pays (Béland, 2002; Bellemare & Briand, 2015, 43). Ceci permet évidemment de valider, pour l'étude des logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers dans les deux pays, la thèse de Bellemare & Briand (2015). Ces auteurs considèrent le FMI et la Banque Mondiale, non pas comme des acteurs du contexte économique éloigné, mais comme des acteurs principaux des rapports de travail en contexte africain.

I.4- Que retenir du modèle d'analyse testé avec les données?

Quelques constats émergent des contributions théoriques de cette recherche.

D'abord, la recherche démontre la faiblesse des idéaux types de capitalismes théorisés par le cadre des variétés de capitalismes en contexte ouest-africain. Elle nuance l'importance de l'origine des entreprises dans la compréhension de leurs comportements pour ce qui est des pratiques d'informalisation des emplois par l'externalisation et introduit l'idée de l'importance

du cadre institutionnel du pays hôte, mais aussi du statut public ou privé de l'entreprise sur son comportement.

Ensuite, la recherche démontre l'importance de l'effectivité et de la force des mécanismes de suivi et de contrôle du cadre juridique des pays hôtes dans la compréhension des comportements d'entreprise.

Enfin, la thèse met en évidence l'importance de l'histoire, du dualisme économique, et de l'autonomie des États. Elle démontre la pertinence de s'intéresser en contexte africain, à des acteurs nouveaux et non classiques des relations des emplois. Somme toute, le modèle théorique proposé et testé à la lumière des données du terrain convient comme cadre explicatif pertinent des acteurs des relations d'emploi face aux pratiques d'informalisation des emplois dans les entreprises minières au Ghana et en Côte d'Ivoire.

II- Retour sur la problématique et la portée analytique de la recherche

Quelles logiques orientent les différents acteurs dans leur positionnement face au processus d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest? Telle est la question principale qui a guidé ce travail de recherche. De cette question principale ont découlé les sous-questions suivantes : Que comprendre de l'option des entreprises minières pour les pratiques d'informalisation des emplois? Comment expliquer les stratégies gouvernementales dans l'encadrement ou non de ces pratiques? Et que dire des stratégies de l'acteur syndical ou des communautés locales (autorités/chefferies traditionnelles) face à ces pratiques?

Nos analyses des cas confirment la pertinence d'opter pour une approche combinant les perspectives historique, d'institutionnalisme et d'économie politique pour répondre à ces questions. Ce positionnement théorique permet d'étudier l'influence des institutions sur les logiques des acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois, mais aussi les sentiers historiques qui ont contribué à la création d'une forme d'ancrage de ces logiques dans une tradition qui se perpétue à travers le temps. L'intérêt pour les théories de l'économie politique permet de prendre en compte la spécificité du Ghana et de la Côte d'Ivoire comme pays «

dominés » qui continuent par subir une forte influence extérieure dans l'élaboration de leurs politiques publiques y compris en matière de régulation des relations d'emploi en général et dans les mines en particulier. Cela se reflète dans la façon dont les structures gouvernementales régulent les relations d'emploi dans les deux pays, mais aussi dans la manière dont les entreprises minières, les syndicats et les acteurs communautaires se positionnent.

Même si la posture théorique de la thèse semble inscrire les acteurs dans une forme de déterminisme des logiques développées par le cadre d'institutions formelles, l'analyse de nos cas permet de noter des rationalités qui peuvent émerger en dehors des mécanismes et stratégies formellement définis. Il en est ainsi des actions spontanées observées surtout au Ghana en dehors de tout mécanisme formel pour l'obtention de droits en faveur des travailleurs externalisés des entreprises minières.

Alors pour revenir aux questions qui ont orienté cette recherche doctorale, les données analysées permettent d'apporter les réponses synthétiques suivantes.

Pour l'acteur gouvernemental, ce qui oriente ou explique sa logique, c'est son autonomie ou le degré d'influence qu'il subit de la part des institutions internationales et des anciennes puissances colonisatrices sur les politiques publiques mises en place. Les États du Ghana et de la Côte d'Ivoire continuent aussi par subir l'effet historique de la colonisation par le biais notamment des modèles institutionnels et juridiques en place.

Pour les entreprises multinationales, relativement aux pratiques d'informalisation par l'externalisation, il s'agit avant tout d'une approche de gestion qui vise à maximiser le profit. Le contexte néocolonial caractérisé par la domination des États et l'existence d'une importante réserve de main d'œuvre rend favorable la capacité d'externaliser une proportion beaucoup plus importante de la main d'œuvre des entreprises minières comparativement à ce qui se fait dans les pays occidentaux. Le contexte de dualisme économique combinant emplois formels et emplois informels facilite le recours des entreprises aux pratiques flexibles de l'emploi. Relativement aux pratiques d'externalisation, l'origine et le statut de l'entreprise peuvent expliquer le type d'approche adoptée pour l'externalisation dans les contextes où les mécanismes institutionnels de suivi de la loi sont faibles.

Pour l'acteur syndical, l'effet historique de l'héritage institutionnel colonial continue par affecter les logiques mobilisées pour faire face aux pratiques d'informalisation par l'externalisation des emplois miniers. En contexte de négociation centralisée, la logique syndicale est davantage orientée vers l'unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs des entreprises utilisatrices. En revanche, en contexte de négociation décentralisée, les syndicats ont plus tendance à exclure les travailleurs externalisés de leurs unités de négociation. Il est toutefois important de souligner quelques situations où l'agentivité de l'acteur syndical lui a permis d'inscrire sa logique d'action en dehors des mécanismes formellement définis par le contexte institutionnel, mais dans une dynamique d'efficacité par rapport au résultat escompté.

Enfin, il importe de mentionner le positionnement des communautés locales d'implantation des activités minières qui se situent dans le prolongement du rôle traditionnel qui leur est historiquement dévolu depuis l'époque coloniale, mais aussi de l'importance qui leur est accordée dans les contextes nationaux contemporains.

III- Portée analytique de la recherche doctorale

Au terme de ce travail de recherche, il convient de préciser que cette thèse vient répondre à la préoccupation de Hayter & Lee (2018) selon laquelle peu d'études sont consacrées aux relations industrielles dans les économies émergentes malgré leur importance dans l'économie mondiale. Elle contribue à cette littérature dans une perspective globale et structuraliste qui lie la dynamique des relations d'emploi de ces pays à l'organisation mondiale de la production. La thèse a le mérite de s'intéresser à un aspect de l'informalisation des emplois, très peu étudié, dans la littérature sur les emplois informels en Afrique. Les études sur les emplois informels en contexte africain ont généralement tendance à ignorer les mécanismes de flexibilisation des emplois des entreprises formelles qui contribuent à rapprocher les emplois de l'économie formelle des emplois de l'économie informelle. Cette thèse ouvre la voie pour prendre en compte tous les secteurs d'activité et toutes les formes d'unités de production lorsqu'on s'intéresse aux emplois informels en contexte africain. L'étude s'aligne sur la présomption d'Amin (1988) selon laquelle:

De même que le système économique de la périphérie ne peut pas se comprendre en soi, car ses relations avec le centre sont essentielles, de même la structure sociale de la périphérie est une structure tronquée, qui ne peut être comprise que si on la met à sa véritable place : comme élément d'une structure sociale mondiale (Amin, 1988, p. 340).

Ainsi donc, les sociétés contemporaines étant intégrées dans le système mondial, la thèse préconise l'importance de saisir les formations socio-économiques de la périphérie à l'intérieur de ce système (Amin, 1988).

Étudier les emplois informels dans une perspective structuraliste permet à la fois de comprendre les liens entre dynamiques de relations d'emplois au Sud, mais aussi au Nord dans le contexte de la mondialisation. C'est dans cette perspective que le projet considère l'opposition centre-périphérie comme axe structurant de la reproduction du capitalisme (Amin, (1988) et Arrighi (1979)). Il s'agit d'inscrire le développement de l'informalisation des emplois formels de la périphérie dans une perspective d'exploitation continue à l'ère postcoloniale. On peut voir dans l'essor de l'informalisation des emplois informels au Sud, une résultante des structures économiques, politiques et sociales issue de leurs relations économiques internationales. C'est en cela que l'analyse de l'autonomie des États dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'emploi trouve tout son sens dans ce travail de recherche.

Contrairement au paradigme de la modernisation qui postule que les relations industrielles telles que conçues en Occident peuvent être pertinentes dans le tiers monde, le recours à la théorie du système monde permet de comprendre que même avec l'industrialisation, les pays en développement ne vont pas reproduire les mêmes structures de classes, et donc systèmes de relations industrielles, que les pays du Nord (Woods, 2012, p. 260). Ce sont les relations extérieures d'échange établies par l'expansion commerciale des pays dominants qui ont façonné et déterminé les relations de production internes de ces pays (Kay, 2011). Il va sans dire que ces relations d'échange influencent le système national d'emploi et les logiques des acteurs institutionnels.

L'apport majeur de l'étude est donc de contribuer à la compréhension des relations industrielles en Afrique et plus précisément de mettre en place une théorie comparative qui aide à comprendre les RI en contexte anglophone et francophone de l'Afrique de l'Ouest. Cette thèse

innove en prenant en compte les expériences de colonisation et de l'État postcolonial dans la compréhension des pratiques d'emplois dans les mines de l'Afrique de l'Ouest.

En effet, les ressources théoriques de relations industrielles existantes ne sont pas suffisantes pour expliquer les problématiques du travail en Afrique. Le cadre des variétés de capitalisme par exemple ne permet pas de classer les différents pays africains dans un idéal type de capitalisme donné. Ceux-ci présentent certaines caractéristiques spécifiques reliées aux facteurs externes, au processus historique d'institutionnalisation des relations professionnelles, aux expériences coloniales et postcoloniales qui ont façonné les trajectoires institutionnelles futures de leurs systèmes de relations professionnelles (Hayter & Lee, 2018). Par ailleurs, même si ces paramètres ont été étudiés par les théoriciens de la dépendance ou du système monde en général, ils n'ont pas été appliqués de façon systématique à la compréhension de logiques d'acteurs des relations industrielles, mais à l'économie politique internationale en général.

La thèse met donc en évidence les limites de la perspective des variétés de capitalismes en contexte africain et révèle l'importance d'une perspective historicisée pour comprendre les problématiques du travail en Afrique. En plus, elle met de l'avant les spécificités des États et des contextes nationaux dans la compréhension des phénomènes en rapport avec les relations d'emploi en Afrique.

Aussi, le projet contribue aux avancées théoriques en utilisant les ressources théoriques de l'institutionnalisme historique et de l'économie politique pour suggérer un modèle analytique des logiques d'acteurs dans les mines d'Afrique de l'Ouest. Son apport distinctif c'est la mise en place d'un modèle d'explication adapté au contexte africain à partir des études des cas et de la comparaison des contextes anglophones et francophones. La combinaison des perspectives institutionnaliste, historicisée et d'économie politique pour l'étude d'une problématique de relations industrielles permet de suggérer un modèle analytique qui convient pour l'étude d'autres problématiques de relations industrielles en contexte africain.

Au-delà de la portée analytique, la thèse apporte des contributions utiles aux acteurs, à la pratique des relations industrielles et sur le plan méthodologique. Elle présente aussi quelques limites qu'il importe de souligner.

IV- Contributions méthodologiques, limites de la recherche et conséquences sur la pratique et sur les acteurs

Après l'exposé des contributions méthodologiques de cette thèse (VI-1) nous nous intéresserons à ses limites (VI-2) puis aux conséquences de la recherche pour la pratique et les acteurs des relations d'emploi (VI-3).

VI-1. Contributions méthodologiques

Cette thèse est basée sur une analyse comparative du problème de l'informalisation des emplois miniers qui se pose dans deux contextes institutionnels différents de l'Afrique de l'Ouest. L'objectif est de capter les similitudes et les variations à l'intérieur d'un même contexte institutionnel, mais aussi entre les deux contextes différents. Des études de cas d'entreprises minières dans les deux contextes nous ont permis d'analyser ces différences et similitudes. La question fondamentale à laquelle cette partie répond est celle de savoir si la démarche méthodologique adoptée permet de bien cerner les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois par l'externalisation dans les deux contextes étudiés.

La thèse s'est intéressée aussi bien au niveau national qu'au niveau entreprise pour saisir les pratiques d'informalisation et les logiques développées par les acteurs. Cette analyse multiniveau a permis de comprendre et comparer les dynamiques à l'œuvre à l'échelle nationale en termes de divergences, mais aussi de convergences des régimes nationaux d'emploi. En cohérence avec Almond & Connolly (2019), un intérêt particulier a été porté sur la compréhension contextuelle des pays notamment leur histoire et leur culture en matière de régulation de l'emploi. Cette approche a permis de mettre en évidence la construction historique des systèmes nationaux pour comprendre les choix des acteurs contemporains face aux pratiques d'informalisation des emplois. L'utilisation de l'approche comparative approfondie a permis la compréhension des dynamiques variées du néolibéralisme mondial avec des processus inégaux, conflictuels et contradictoires de reconstitution de la régulation dans les contextes anglophone et francophone de l'Afrique de l'Ouest.

Grâce à l'analyse multiniveau, la thèse a mis en évidence comment la logique de régulation impulsée au niveau national influence concrètement les logiques des acteurs à l'échelle des entreprises minières. C'est en cela que les études de cas des contextes institutionnels nationaux de relations d'emplois et d'entreprises minières ont été pertinentes pour l'étude.

Par ailleurs, l'option pour les études de cas multiples est cohérente avec la perspective comparative (Yin, 2011). Les cas d'entreprises indiennes et canadiennes choisis dans chaque pays nous ont permis d'analyser et de comprendre les logiques à l'œuvre dans chaque pays, mais aussi dans le contexte d'entreprises minières d'origines différentes. Le choix des cas est fait de manière à bien éclairer l'objet de l'étude et d'enrichir la littérature des relations industrielles en Afrique.

La posture méthodologique comparative adoptée dans cette étude ouvre la voie à la généralisation du cadre théorique développé avec le test sur d'éventuels nouveaux cas d'entreprises dans d'autres contextes de l'Afrique de l'Ouest.

Malgré toutes ces précautions méthodologiques pour conférer de la solidité aux résultats de ce travail de recherche, quelques limites méritent d'être relevées.

VI-2. Principales limites de la recherche

Une première limite de la recherche est relative au nombre de cas d'entreprises minières étudiées. En effet, pour renforcer la capacité de généralisation de nos résultats, nous aurions pu étudier les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation dans plusieurs entreprises minières originaires de plusieurs pays différents. Mais pour des raisons de moyens et de faisabilité, nous avons dû choisir deux cas d'entreprises originaires de deux pays différents dans chaque pays hôte. Une plus grande variation empirique dans chaque pays aurait pu renforcer davantage la solidité des résultats de l'étude. Un plus grand nombre de cas variés aurait pu permettre de généraliser les résultats au-delà des particularités des sites étudiés. En plus, relativement aux pratiques d'entreprises, l'effet « pays d'origine » serait plus clairement établi si plusieurs entreprises de la même origine figuraient dans les cas d'entreprises étudiées à l'intérieur d'un pays hôte.

Néanmoins, les expériences d'acteurs analysés dans les entreprises minières étudiées ont le mérite d'offrir une première réponse à la compréhension des logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois miniers dans les contextes anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest. Cette réponse mérite d'être approfondie dans le cadre d'études similaires sur d'autres cas d'entreprises et d'autres contextes institutionnels de l'Afrique de l'Ouest voire dans d'autres régions de l'Afrique.

Par ailleurs, une autre limite tient au nombre de pays étudiés. En effet, en s'intéressant à l'histoire des pays notamment leur passé colonial, la thèse cherche à vérifier l'effet des traditions et régimes de régulation sur les logiques en œuvre dans les espaces anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest. Cette sous-région africaine regroupe 5 pays anglophones et 8 pays francophones. L'idéal aurait été de couvrir tous ces pays dans l'étude. Il est possible qu'on retrouve la combinaison des pratiques anglophones et francophones dans certains de ces pays sous l'effet des tentatives d'harmonisation de diverses régulations impulsées dans le cadre de la CEDEAO. Ce qui pourrait donner lieu à une typologie de pays de l'Afrique de l'Ouest qui va au-delà de la simple catégorisation pays francophone versus pays anglophones. Mais cet aspect de la recherche peut faire l'objet de travaux ultérieurs.

Aussi, l'étude étant menée uniquement dans le secteur minier, il peut y avoir une limite à la généralisation des résultats à tous les secteurs de l'économie de ces pays.

Enfin, relativement aux matériaux collectés et aux intervenants interrogés dans le cadre de l'étude de terrain, certaines limites tiennent au contexte de la collecte de données et à l'accès à certaines personnes ressources. Il faut rappeler que le plan initial de collecte avait prévu une activité exploratoire sur le terrain du 1^{er} au 31 mai 2020 avant la phase de collecte proprement dite de collecte des données. Malheureusement, le contexte de la crise sanitaire qui a prévalu en 2020 n'a pas permis la réalisation de cette visite exploratoire. Le volet exploratoire de la recherche a dû être fait à distance. Même durant la phase de collecte proprement dite du 23 juillet au 27 août 2021, en étant sur le terrain de recherche, certaines entrevues ont dû se réaliser par zoom ou au téléphone compte tenu des restrictions résultant de la crise sanitaire qui n'était

pas terminée. La thèse aurait gagné, par exemple, à recueillir plus de données auprès d'acteurs communautaires, notamment les chefferies traditionnelles.

Malgré ses limites, la thèse a le mérite de ressortir des résultats intéressants qui peuvent être assez utiles pour la pratique et les acteurs des relations d'emploi en Afrique de l'Ouest.

VI-3. Conséquences sur la pratique et sur les acteurs

Cette thèse sert de cadre pour comprendre les mécanismes de régulation des relations d'emploi dans les contextes anglophones et francophones de l'Afrique de l'Ouest. Elle fournit des outils de compréhension des différentes logiques en œuvre face aux pratiques d'informalisation des emplois en général et des emplois miniers en particulier.

En cela, elle peut servir comme cadre d'éclairage des politiques publiques des gouvernements en matière de régulation des pratiques d'informalisation et donc de précarisation des relations d'emplois qui s'étendent aux secteurs traditionnellement formalisés depuis la période coloniale. La prise de conscience des influences internationales sur les dynamiques de régulation étatique peut aider les autres acteurs locaux en général et les syndicats en particulier à savoir les leviers sur lesquels il faut peser si on veut véritablement impulser des processus de régulation véritablement protecteurs des intérêts des travailleurs. De l'autre côté, la compréhension des logiques des autres acteurs peut éclairer les gouvernements sur les meilleures façons de prendre en compte leurs intérêts dans la régulation des relations d'emploi en général et des pratiques d'externalisation en particulier.

Pour les entreprises multinationales, cette thèse peut servir à comprendre les dynamiques et logiques en œuvre chez les syndicats et les travailleurs en matière de relations d'emploi dans les contextes francophones et anglophones ouest-africains et ainsi orienter l'adaptation des politiques RH internes aux contextes d'implantation.

Enfin, la thèse permet de mettre en évidence comment l'acteur syndical est encastré dans des logiques institutionnelles héritées de la colonisation sans grande capacité d'innovation permettant de peser sur l'extension du processus d'informalisation des emplois dans les secteurs traditionnellement formels surtout dans les contextes anglophones. Les résultats de la recherche

peuvent mobiliser les acteurs de différents contextes institutionnels à s'inspirer de ce qui se fait ailleurs et à repenser l'action syndicale face aux pratiques des entreprises minières et d'autres secteurs qui contribuent à la précarisation des conditions d'emplois.

Conclusion générale

Au terme de ce travail, il convient de revenir sur les faits saillants avant de souligner quelques contributions de la recherche puis les pistes pour les futures recherches.

- Les faits saillants

La problématique de cette recherche est basée sur les constats suivants : sous l'effet de la mondialisation et de la libéralisation, les entreprises optent pour des politiques de réduction des coûts en transférant en contexte africain l'implantation des pratiques de flexibilisation des emplois. L'externalisation qui est l'une des formes de ces pratiques contribue au recul des protections traditionnellement accordées aux relations d'emploi en général et dans le secteur minier en particulier. La pratique de l'externalisation des emplois rapproche désormais les emplois de ce secteur des caractéristiques associées aux emplois du petit commerce, de la production à petite échelle et de l'économie traditionnelle souvent qualifiés d'emplois informels et remet en cause les réglementations de protection des emplois. La thèse cherche donc à comprendre comment les acteurs s'organisent autour de ces nouvelles pratiques et les logiques de leurs positionnements face à ces pratiques. Aussi, la question principale de ce travail de recherche était la suivante : quelles logiques orientent les différents acteurs dans leur positionnement face au processus d'informalisation des emplois miniers en Afrique de l'Ouest ?

Pour répondre à cette question, la thèse s'est appuyée sur les pratiques d'externalisation des emplois dans quatre entreprises minières au Ghana et en Côte d'Ivoire.

Le chapitre 1 a essentiellement clarifié l'option conceptuelle pour l'informalisation des emplois plutôt que les concepts voisins comme la précarité ou l'externalisation. Ce chapitre a permis de démontrer les liens entre les concepts d'informalité et de précarité, de clarifier le concept d'externalisation et son rôle dans l'informalisation des emplois. Ce premier chapitre a également précisé les liens qu'on peut établir entre la mondialisation, la domination de la perspective néolibéraliste dans la régulation de l'emploi et l'informalité.

Le chapitre 2 est parti des limites des cadres théoriques des relations d'emploi, des particularités des acteurs et des contextes des relations d'emploi en contexte ouest-africain, pour

proposer une perspective basée sur des éléments pertinents des ressources de l'institutionnalisme historique, du cadre des variétés de capitalismes, de l'histoire, puis des théories du système monde et du capitalisme périphérique. .

Le chapitre 3 a proposé, à partir du cadre théorique développé au chapitre 2, un modèle d'analyse et la méthodologie adoptée pour étudier les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation en Afrique. Ce modèle a permis de formuler trois propositions de recherche et six hypothèses. La méthodologie est quant à elle basée sur un devis qualitatif, une analyse multiniveau et des études de cas comparatives. Ce devis a permis de comparer les contextes nationaux des relations d'emploi dans les deux pays étudiés, mais aussi les logiques mobilisées par les acteurs à l'échelle des entreprises minières dans les deux pays. Au total, quatre entreprises minières originaires du Canada et de l'Inde dans chacun des pays hôtes, dont deux en Côte d'Ivoire et deux au Ghana, ont été étudiées.

Les aspects empirique et analytique de la recherche ont été développés dans les chapitres 4, 5, 6 et 7 et ont permis de faire émerger des tendances fortes de la recherche.

Relativement aux dynamiques en œuvre chez les acteurs face à l'informalisation des emplois miniers, il est apparu que les logiques gouvernementales dans les deux pays ont évolué de l'organisation juridique autour de l'emploi formel à durée indéterminée comme norme à la déréglementation et à l'intégration des pratiques d'externalisation avec les réformes des PAS. Dans les deux pays, l'influence des organisations internationales notamment le FMI et la BM est déterminante dans l'option pour cette posture idéologique de la régulation flexible des relations d'emploi. Pour ce qui est des logiques patronales d'informalisation des emplois, elles s'inscrivent plus dans des dynamiques de rationalisation de gestion notamment la minimisation des coûts ou l'adaptation de ces pratiques au cycle de vie de l'exploitation minière dans les deux pays. La propension des entreprises à recourir à ces formes de pratiques est plus forte en contexte de pays dominés du Sud que dans les pays développés. Cette situation est facilitée par le contexte dualiste qui prédomine dans les économies de ces pays.

En Côte d'Ivoire, où les mécanismes de suivi de l'application de la loi ne sont pas aussi contraignants qu'au Ghana, on observe un effet « pays d'origine de la mine » qui peut affecter ces pratiques. Les entreprises originaires de nouveaux pays émergents comme l'Inde ont plus

tendance à abuser des pratiques d'externalisation des emplois. Un autre paramètre identifié comme pouvant affecter la forme d'utilisation des pratiques d'externalisation par les entreprises minières est leur statut d'entreprise publique ou privée. L'obligation de réédition de compte ou de transparence va orienter les entreprises publiques vers des pratiques d'externalisation plus responsables que celles adoptées par les entreprises privées. Enfin, les logiques syndicales s'inscrivent davantage dans le cadre institutionnel national d'organisation de l'action syndicale.

Au Ghana, l'acteur syndical est plus porté à exclure les travailleurs externalisés de son action alors que le cadre ivoirien se prête davantage à l'unité d'action entre travailleurs externalisés et travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Ces postures de l'acteur syndical sont reliées aux natures décentralisée et centralisée de l'organisation syndicale héritées par le Ghana et la Côte d'Ivoire de leurs passés coloniaux britannique et française. Ce résultat s'aligne avec la présomption des variétés de capitalisme selon laquelle, le système national d'un pays façonne les préférences des acteurs. En effet, les cadres institutionnels nationaux hérités de la colonisation ont façonné les préférences et donc les logiques des acteurs ghanéens et ivoiriens face aux pratiques d'informalisation des emplois. Toutefois, les idéaux types d'entreprises EML et EMC théorisés dans le cadre des variétés de capitalismes ne sont pas pertinents pour analyser les comportements d'entreprises en contexte ouest-africain. Les résultats de la recherche suggèrent plutôt une typologie entreprises occidentales versus entreprises des pays asiatiques émergents. Par ailleurs, le statut public ou privé des entreprises s'est révélé comme variable pertinente à considérer.

Au final, la thèse a permis de répondre à la question principale de recherche en mobilisant des données dont l'analyse suggère que pour comprendre les logiques d'acteurs face aux pratiques d'informalisation des emplois dans les mines au Ghana et en Côte d'Ivoire, il conviendrait de s'intéresser au facteur colonial notamment l'origine du colonisateur et le modèle de droit, au contexte national, à leur forme d'intégration au système-monde puis à leur autonomie à l'égard des institutions internationales et de leurs anciennes puissances colonisatrices.

Cette recherche contribue de diverses façons à la littérature sur les relations industrielles.

- Les contributions de la recherche

Tout d'abord, elle vient combler les limites des théories RI en contexte ouest africain en mettant en place un cadre comparatif de compréhension d'un enjeu principal de la régulation des marchés de travail de la région à savoir, la prédominance des emplois informels. Elle a particulièrement le mérite d'aborder un aspect de cette problématique qui est très peu évoqué dans les recherches : l'informalisation des emplois de l'économie formelle par des pratiques de gestion des grandes entreprises formelles. Elle inscrit ces pratiques dans une perspective d'exploitation continue des pays colonisés à l'ère postcoloniale et met en évidence le rôle du courant néolibéral, des grandes entreprises multinationales et des institutions internationales dans ce processus d'extension de l'informalisation.

La thèse innove en inscrivant l'action des acteurs dans une perspective historicisée et en relevant notamment l'influence des institutions nationales héritées de la colonisation sur les stratégies des différents acteurs des relations d'emploi. Le rôle des acteurs communautaires au regard de la place institutionnelle qui leur est accordée dans chaque contexte national constitue à cet égard une contribution innovante au regard des acteurs traditionnellement considérés dans l'étude des relations industrielles.

La recherche apporte une nuance, en contexte ouest-africain, à l'explication de l'effet «origine des entreprises» théorisé dans les variétés de capitalismes puis met en exergue l'importance du statut public ou privé des entreprises ou de l'efficacité des mécanismes de suivi des pays hôtes sur les comportements des entreprises.

L'autre apport significatif de la recherche est certainement l'inscription des logiques gouvernementales des pays étudiés dans la lignée de l'influence de la tradition juridique héritée de la colonisation, du mouvement néolibéral et du financement des programmes des organisations internationales notamment la Banque Mondiale, le FMI et l'OIT.

Sur le plan méthodologique, le recours à une approche comparative et multiniveau a permis de mettre en évidence l'importance de l'influence des institutions nationales sur les logiques déployées par les acteurs au niveau des entreprises minières dans les pays étudiés.

Du point de vue épistémologique, cette recherche reconnaît et met de l'avant le caractère essentiel du contexte dans la compréhension des phénomènes de RI en insistant particulièrement

sur la prise en compte des parcours historiques et particularités des acteurs dans la compréhension de leurs logiques. Elle adhère ainsi à la tradition de l'école historique allemande pour étudier les logiques actuelles à la lumière du passé (Lallement, 2005) et à la tradition interprétativiste qui situe le sens et la signification des relations humaines dans des contextes spécifiques (Schram, 2004).

- **Quelques pistes de recherche future**

La recherche ouvre la voie à des travaux similaires élargis à des contextes autres que francophones et anglophones de l'Afrique de l'Ouest ou même à d'autres régions du continent pour sortir un cadre théorique plus exhaustif des comportements d'entreprises adaptés aux diversités contextuelles du continent africain.

L'étude ayant ciblé le secteur minier, des études comparables peuvent être réalisées dans d'autres secteurs d'activités pour tester la validité et la capacité de généralisation des thèses avancées dans ce travail concernant les pratiques d'informalisation des emplois par l'externalisation.

L'ambition de ce travail de recherche a été de mobiliser des données pour comprendre les logiques des différents acteurs face aux pratiques d'informalisation. Des recherches ultérieures peuvent cibler uniquement les stratégies de chacun des acteurs pris individuellement pour mieux appréhender et approfondir les logiques en œuvre selon les contextes, mais aussi les secteurs d'activités.

Enfin, une autre piste de recherche peut explorer les emprunts et innovations entre systèmes nationaux, mais aussi l'agentivité des différents acteurs en dehors des cadres formels d'action établis.

Références bibliographiques

- 2D Consulting Afrique. (2016). *Etude d'Impact Environnemental et Social Cadre légal et institutionnel Projet aurifère de Yaouré, Côte d'Ivoire* (p. 91).
[https://perseusmining.com/wp-content/uploads/2019/09/Yaoure-ESIA-Appendix-37-
Revue-du-Cadre-Legal-et-Institutionnel.pdf](https://perseusmining.com/wp-content/uploads/2019/09/Yaoure-ESIA-Appendix-37-Revue-du-Cadre-Legal-et-Institutionnel.pdf)
- Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. A. (2002). Reversal of fortune : Geography and institutions in the making of the modern world income distribution. *The Quarterly journal of economics*, 117(4), 1231-1294.
- Adanhounme, A. (2016). Le transfert des pratiques de flexibilisation de l'emploi dans une firme multinationale : Le rôle charnière des acteurs locaux des filiales. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71(2), 274-298.
- Adanhounme, A. B. (2015). La gestion des ressources humaines et le problème de l'encastrement de l'entreprise en Afrique : L'exemple d'une mine au Ghana, The human resource management and the problem of the embeddedness of enterprise in Africa : The case of a mine in Ghana. *Recherches en Sciences de Gestion*, 106, 91-111.
<https://doi.org/10.3917/resg.106.0091>
- Adler, P. S. (2003). Making the HR outsourcing decision. *MIT Sloan Management Review*, 45(1), 53.
- Ahlering, B., & Deakin, S. (2007). Labor regulation, corporate governance, and legal origin : A case of institutional complementarity? *Law & Society Review*, 41(4), 865-908.
- Ali, M., Fjeldstad, O.-H., Jiang, B., & Shifa, A. B. (2019). Colonial legacy, state-building and the salience of ethnicity in Sub-Saharan Africa. *The Economic Journal*, 129(619), 1048-1081.

- Allen, M. (2004). The varieties of capitalism paradigm : Not enough variety? *Socio-Economic Review*, 2(1), 87-108.
- Almond, P., & Connolly, H. (2019). A manifesto for 'slow' comparative research on work and employment. *European Journal of Industrial Relations*, 26(1), 59-74.
- Alou, M. T. (2012). Entre autonomie et dépendance : Dynamiques des «policy transfers» en Afrique subsaharienne. *Alternatives Sud*, 19, 107.
- Amin, S. (1970). *L'accumulation à l'échelle mondiale*. Editions Anthropos.
- Amin, S. (1976a). *Impérialisme et sous-développement en Afrique*.
- Amin, S. (1976b). *Impérialisme et sous-développement en Afrique*.
- Amin, S. (1988). *L'Accumulation à l'échelle mondiale : Préface à la nouvelle édition*. Anthropos.
- Appiah, A. (2013). *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : L'expérience de la Côte d'Ivoire*. Editions L'Harmattan.
- Arrighi, G. (1979). Peripheralization of Southern Africa, I : Changes in Production Processes. *Review (Fernand Braudel Center)*, 3(2), 161.
- Ash, C. B. (2006). Forced labor in colonial West Africa. *History Compass*, 4(3), 402-406.
- Austin, G. (2008). Resources, techniques, and strategies south of the Sahara : Revising the factor endowments perspective on African economic development, 1500–2000. *Economic History Review*, 3(61).
- Austin, G. (2019). Capitalists and Labour in Africa. In Bellucci S. et Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th-21st Centuries*. (p. 425-456). Boydell & Brewer.

- Auvergnon, P. (2017). *Présentation du projet de directive d'harmonisation du droit du travail dans l'espace de la CEDEAO*.
- Ayee, J., Soreide, T., G. P., S., & Tuan, M. L. (2011). *Political Economy of the Mining Sector in Ghana*. The World Bank.
- Ayelazuno, J. (2011). Continuous primitive accumulation in Ghana : The real-life stories of dispossessed peasants in three mining communities. *Review of African Political Economy*, 38(130), 537-550.
- Ayerbe, C., & Missonier, A. (2007). Validité interne et validité externe de l'étude de cas : Principes et mise en œuvre pour un renforcement mutuel. *Finance Contrôle Stratégie*, 10(2), 37-62.
- Bacchetta, M., Ernst, E., & Bustamante, J. P. (2009). *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement : Étude conjointe du Bureau international du Travail et du Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce*. BIT/OMC.
- Baldwin, G. B. (1959). Labor problems in a developing economy. *Current History (pre-1986)*, 37(000216), 91.
- Barchiesi, F. (2019). Precarious and Informal Labour. In S. Bellucci & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th–21st Centuries* (p. 45-76). Boydell & Brewer.
- Barrientos, S., & Kritzing, A. (2004). Squaring the circle : Global production and the informalization of work in South African fruit exports. *Journal of International Development*, 16(1), 81-92.

- Becker, C., Colin, R., Daronian, L., & Perrot, C.-H. (2015). Les syndicats en Afrique noire. In *Relire Yves Person. L'État-nation face à la libération des peuples africains* (Éditions Présence Africaine, p. 309-331).
- Béland, D. (2002). Néo-institutionnalisme historique et politiques sociales : Une perspective sociologique. *Politique et sociétés*, 21(3), 21-39.
- Belcourt, M. (2006). Outsourcing—The benefits and the risks. *Human resource management review*, 16(2), 269-279.
- Bellemare, G., & Briand, L. (2000). PENSER LES RELATIONS INDUSTRIELLES De la notion de système à la notion de région. *Innovation sociale et territoires*, 43.
- Bellemare, G., & Briand, L. (2015). Nouveaux acteurs, nouvelles frontières des régions de rapports de travail et dénationalisation. *Repenser le travail: des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, 15-48.
- Berg, E. J. (1968). *Industrial relations systems in colonial West Africa : A comparative analysis of French West Africa and the Gold Coast*.
- Blyton, P., Heery, E., Bacon, N., & Fiorito, J. (2008). *The SAGE handbook of industrial relations*. Sage.
- Bodian, Y. (2013). Précarité de l'emploi et droit du travail sénégalais. *Nouvelles annales africaines*, 4, 291-329.
- Botero, J. C., Djankov, S., Porta, R. L., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labor. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382.

- Bouffartigue, P., & Busso, M. (2010a). « Précarité », " informalité" : Une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail. *6 ème congrès de l'Association Latino Américaine de Sociologie du Travail*.
- Bouffartigue, P., & Busso, M. (2010b). « Précarité », " informalité" : Une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail. *6 ème congrès de l'Association Latino Américaine de Sociologie du Travail*.
- BOVY, L. (1963). Histoire du Mouvement syndical nord-ouest africain. *Africa: Rivista trimestrale di studi e documentazione dell'Istituto italiano per l'Africa e l'Oriente*, 18(3), 123-131.
- Boyd, R. (2006). Labour's Response to the Informalization of Work in the current Restructuring of Global Capitalism : China, South Korea, and South Africa. *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 27(4), 486-502.
- Boyer, R. (2002). Variété du capitalisme et théorie de la régulation. *L'Année de la régulation*, 6, 125-194.
- Breman, J., & Van der Linden, M. (2014). Informalizing the economy : The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45(5), 920-940.
- Britwum, A., & Dakhli, L. (2019). Labour and the State. In S. Bellucci & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th–21st Centuries* (p. 495-522). Boydell & Brewer.
- Caire, G. (1988). Relations industrielles et industrialisation dans les pays en voie de développement. *Revue Tiers Monde*, 229-252.
- Carleial, L. (2013). Externalisation de la force de travail au Brésil : Une voie sans retour? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 125-144.

- Champagne, S. (2019, novembre 18). Le poids méconnu des sous-traitants. *La Presse*. 30 septembre 2022. <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/2019-11-18/mines/le-poids-meconnu-des-sous-traitants>
- Chanson, G., Demil, B., Lecocq, X., & Sprimont, P.-A. (2005). La place de l'analyse qualitative comparée en sciences de gestion. *Finance Contrôle Stratégie*, 8(3), 29-50.
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy : Definitions, theories and policies*. WIEGO working Paper.
- Çiçek, I., & Bilal, Ö. (2011). The effect of outsourcing human resource on organizational performance : The role of organizational culture. *International journal of business and management studies*, 3(2), 131-144.
- Ciyow, Y. (2020, avril 2). En Côte d'Ivoire, les chefs traditionnels, plus convaincants que les fonctionnaires. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2020/04/02/en-cote-d-ivoire-les-chefs-traditionnels-plus-convaincants-que-les-fonctionnaires_6035304_3212.html
- Coffie, J. (2010). *Historique du syndicalisme ivoirien et l'organisation syndicale ivoirienne*. UGTCl.
- Cogneau, D., & Dupraz, Y. (2015). Institutions historiques et développement économique en Afrique. Une revue sélective et critique de travaux récents. *Histoire & mesure*, 30(XXX-1), 103-134.
- Cogneau, D., Dupraz, Y., & Mesplé-Somps, S. (2018). *Fiscal Capacity and Dualism in Colonial States : The French Empire 1830-1962*.
- Cooke, F. L. (2014). Chinese multinational firms in Asia and Africa : Relationships with institutional actors and patterns of HRM practices. *Human Resource Management*, 53(6), 877-896.

- Cooper, C. L. (1999). Can we live with the changing nature of work? *Journal of Managerial Psychology*.
- Cooper, F. (2019). The Labour Question in Africa and the World. In Bellucci S. & Eckert A. (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th–21st Centuries* (p. 617-636). Boydell & Brewer.
- Cooper, F., & Frederick, C. (1996). *Decolonization and African society : The labor question in French and British Africa* (Vol. 89). Cambridge University Press.
- Coquery-Vidrovitch, C., & Moniot, H. (1984). *L’Afrique noire de 1800 à nos jours*. PUF.
- Cormier, D. R., & Targ, H. (2006). Globalization, Neoliberalism, and the “Precarious Classes” : The Next Phase. *Radical Philosophy Today*, 4, 59-80.
- Dashwood, H. S., & Puplampu, B. B. (2015). Multi-Stakeholder Partnerships in Mining : From Engagement to Development in Ghana. In J. Andrew Grant, W.R. Nadège Compaoré and Matthew I. Mitchell, *New Approaches to the Governance of Natural Resources : Insights from Africa* (PalgraveMacmillan., p. 131-153).
- De Angelis, M. (2004). Separating the doing and the deed : Capital and the continuous character of enclosures. *Historical Materialism*, 12(2), 57-87.
- Diop, C. A. (1974). *Les Fondements économiques et culturels d’un état fédéral d’Afrique noire*. Présence africaine.
- Dumez, H. (2011). *Qu’est-ce que la recherche qualitative?*
- Dumez, H. (2013). Qu’est-ce qu’un cas, et que peut-on attendre d’une étude de cas. *Le libellio d’AEGIS*, 9(2), 13-26.

- Eades, J. S. (2012). Anthropology, political economy and world-system theory. In *A Handbook of Economic Anthropology, Second Edition*. Edward Elgar Publishing.
- Eaton, A. E., Schurman, S. J., & Chen, M. A. (2017). *Informal workers and collective action : A global perspective*. Cornell University Press.
- Eckert, A. (2019). Wage Labour. In S. Bellucci & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th–21st Centuries* (p. 17-44). Boydell & Brewer.
- Édouard, F. (2005). *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités* (Vol. 4). Les éditions des journaux officiels.
- Edwards, P. K. (1992). La recherche comparative en relations industrielles : L'apport de la tradition ethnographique. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 47(3), 411-438.
- Elmuti, D., Grunewald, J., & Abebe, D. (2010). Consequences of outsourcing strategies on employee quality of work life, attitudes, and performance. *Journal of business strategies*, 27(2), 177.
- Evans, P. B. (1989). Predatory, developmental, and other apparatuses : A comparative political economy perspective on the third world state. *Sociological forum*, 4, 561-587.
- Evans, P. B. (2012). *Embedded autonomy : States and industrial transformation*. Princeton University Press.
- Fall, B. (1993). Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946). *Civilisations*, 41. <https://doi.org/10.4000/civilisations.1717>
- Fall, B. (2006). Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968). *Materiaux pour l'histoire de notre temps*, 4, 49-58.

- Fall, B., & Roberts, R. (2019). Forced Labour. In S. Bellucci & A. Eckert (Eds.), *General Labour History of Africa : Workers, Employers and Governments, 20th–21st Centuries* (p. 77-116). Boydell & Brewer.
- Fanon, F. (2002). *Les Damnés de la terre* (1961). Paris: *La Découverte*.
- Flan, W. I., Silwé, K. S., & Koné, J. (2021). *Chefferie traditionnelle en Côte d'Ivoire : Quel bilan après l'institutionnalisation?* Afrobarometer.
https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Policy%20papers/pp75-chefferie_traditionnelle_en_cote_divoire-afrobarometer-26aout21.pdf
- Floridi, M., & Verdecchia, S. (2010). *Étude de faisabilité du programme d'appui à la société civile en Côte d'Ivoire. Appendice au rapport final : Brève revue sur les syndicats en Côte d'Ivoire*. Union Européenne.
- Flyvbjerg, B. (2001). *Making social science matter : Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge university press.
- Fonteneau, G., Madounga, N., & Linard, A. (2004). *Histoire du syndicalisme en Afrique*. KARTHALA Editions.
- Foster, J. B., Brett, C., & York, R. (2011). *The ecological rift : Capitalism's war on the earth*. Nyu Press, 2011. NYU Press.
- Fourquet, F. (1988). Villes et économies-mondes selon Fernand Braudel. *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 38(1), 13-22.
- Frank, A. G. (1966). The Development of Underdevelopment Monthly Review. *New York, Voi*, 18.
- Frank, A. G., Chew, S. C., & Denmark, R. A. (1996). *The underdevelopment of development : Essays in honor of Andre Gunder Frank*. Sage Publications.

- Gagnon, Y.-C. (2005). *L'étude de cas comme méthode de recherche : Guide de réalisation*. PUQ.
- George, A. L., Bennett, A., Lynn-Jones, S. M., & Miller, S. E. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. mit Press.
- Ghana Statistical Service. (2021). *Rebased 2013-2020 Annual Gross Domestic Product*. Ghana Statistical Service.
https://statsghana.gov.gh/gssmain/storage/img/marqueeupdater/Annual_2013_2019_GDP.pdf
- Glaister, A. J., Liu, Y., Sahadev, S., & Gomes, E. (2014). Externalizing, internalizing and fostering commitment : The case of born-global firms in emerging economies. *Management International Review*, 54(4), 473-496.
- Godard, J. (2004). The new institutionalism, capitalist diversity, and industrial relations. *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*, 229-264.
- Gosse, B., Sargis-Roussel, C., & Sprimont, P.-A. (2002). Les changements organisationnels liés aux stratégies d'externalisation : Le cas d'une entreprise industrielle. *Finance Contrôle Stratégie*, 5(1), 101-128.
- Haglund, D. (2008). Regulating FDI in weak African states : A case study of Chinese copper mining in Zambia. *The journal of modern African studies*, 547-575.
- Hall, P., & Soskice, D. (2002). Les variétés du capitalisme. In *L'Année de la régulation n° 6 (2002-2003)* (p. 47-124). Presses de Sciences Po (PFNSP).
- Hamann, R. (2008). Introducing Corporate Citizenship. In R. Hamann, S. Woolman and C. Sprague (eds.) *The Business of Sustainable Development in Africa* (Unisa Press, p. 1-35).

- Hantrais, L., & Mangen, S. (1996). Method and management of cross-national social research. *Cross-national research methods in the social sciences*, 1-12.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(1), 61-89.
- Harvey, D. (2017). *The 'new' imperialism : Accumulation by dispossession*. (Routledge, p. 213-237).
- Hayter, S., & Lee, C.-H. (2018). *Industrial relations in emerging economies : The quest for inclusive development*. Edward Elgar Publishing.
- Hilson, G., & Hilson, A. (2017). Mining in Ghana : Critical Reflections on a Turbulent Past and Uncertain Future. In Ernest Aryeetey, and Ravi Kanbur (eds), *The Economy of Ghana Sixty Years after Independence* (Oxford Academic, p. 261-276).
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198753438.003.0016>
- Hira, A., & Busumtwi-Sam, J. (2018). *Mining Community Benefits in Ghana : A Case of Unrealized Potential*. Canadian International Resources and Development Institute (CIRDI).
- Hopkins, A. G. (2009). The new economic history of Africa. *The Journal of African History*, 50(2), 155-177.
- Horwitz, M., & Smith, D. A. (1998). Flexible Work Practices and Human Resource Management : A Comparison of South African and Foreign-Owned Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 590-607.
<https://doi.org/10.1080/095851998340919>
- Houeland, C. (2015). Casualisation and Conflict in the Niger Delta : Nigerian Oil Workers' Unions Between Companies and Communities. *Revue Tiers Monde*, 4, 25-46.

- Jales, H. (2018). Estimating the effects of the minimum wage in a developing country : A density discontinuity design approach. *Journal of Applied Econometrics*, 33(1), 29-51.
- Jourde, C. (2009). Les grilles d'analyse de la politique africaine : La problématique de l'État. In *Le politique en Afrique. État des débats et pistes de recherche sous la direction de Gazibo, Mamoudou et Thiriot, Céline* (Karthala, p. 43-70).
- Kay, C. (2011). Andre Gunder Frank: 'Unity in diversity' from the development of underdevelopment to the world system. *New Political Economy*, 16(4), 523-538.
- Kohli, A. (2004). *State-directed development : Political power and industrialization in the global periphery*. Cambridge University Press.
- Komassi, A. A. (2017). *Double défis de l'industrie minière en Afrique subsaharienne : Droits humains et changements climatiques*. Université de Sherbrooke.
- Koné-Silué, A. (2014). *La négociation collective comme source de normativité en droit du travail ivoirien*. LLDRL Working Paper Series.
- Kouevi, L.-A. (1989). *La politique d'intégration régionale en Afrique de l'ouest : L'exemple de la Cedeao* [PhD Thesis]. Paris 5.
- Kristensen, P. H., & Morgan, G. (2012). From institutional change to experimentalist institutions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51, 413-437.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2008). The economic consequences of legal origins. *Journal of economic literature*, 46(2), 285-332.
- Lakhani, T., Kuruvilla, S., & Avgar, A. (2013). From the firm to the network : Global value chains and employment relations theory. *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 440-472.

- Lallement, M. (2005). Relations industrielles et institutionnalisme historique aux États-Unis. *L'Année sociologique*, 55(2), 365-389.
- Lecocq, X. (2012). Niveaux d'analyse et réification. *Le libellio d'Aegis*, 8(4), 5-11.
- Lee, C. K. (2017). *The specter of global China*. University of Chicago Press.
- Lee, C. K., & Kofman, Y. (2012). The politics of precarity : Views beyond the United States. *Work and Occupations*, 39(4), 388-408.
- Leith, J. C., & Söderling, L. (2000). *Ghana : Long Term Growth, Atrophy, and Recovery* [Report prepared for the OECD Development Centre Project Emerging Africa].
- Lemesle, R. (1989). *Le droit du travail en Afrique francophone*. Edicef.
- Lentz, C. (2000). Chieftaincy Has Come to Stay : La chefferie dans les sociétés acephales du Nord-Ouest Ghana. *Cahiers d'Études Africaines*, 40(159), 593-613.
- Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research*, 1, 4.
- Mahoney, J. (2000). Path dependence in historical sociology. *Theory and society*, 29(4), 507-548.
- Mahoney, J. (2010). *Colonialism and postcolonial development : Spanish America in comparative perspective*. Cambridge University Press.
- Martens, G. R. (1979). Industrial relations and trade unionism in French-speaking West Africa. In *Industrial Relations in Africa* (p. 16-72). Springer.
- Martin, I. (2015). Corporate Social Responsibility as Work Law : A Critical Assessment in the Light of the Principle of Human Dignity. *Canadian Lab. & Emp. LJ*, 19, 255.
- Marx, K. (1900). *Le capital : Critique de l'économie politique* (PUF).

- Maurice, M. (1989). Méthode comparative et analyse sociétale : Les implications théoriques des comparaisons internationales. *Sociologie du travail*, 175-191.
- Mbembe, A. (2001). *On the postcolony* (Vol. 41). Univ of California Press.
- Mbembé, J.-A. (2020). *De la postcolonie : Essai sur l'imagination politique dans l'Afrique contemporaine*. Éditions La Découverte.
- Michalopoulos, S., & Papaioannou, E. (2020). Historical legacies and African development. *Journal of Economic Literature*, 58(1), 53-128.
- Mills, J. O. (2014). *Labour law* (Center for Professional Development (CDP)).
- Moore, S. (2014). *Rapport de l'administrateur indépendant de l'ITIE pour les revenus de l'année 2012*. Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE Côte d'Ivoire).
- Morgan, G., & Hauptmeier, M. (2014). Varieties of institutional theory in comparative employment relations. *Oxford handbook of employment relations—Comparative employment systems*, 190-221.
- Moriceau, J.-L. (2004). La répétition du singulier : Pour une reprise du débat sur la généralisation à partir d'études de cas. *Revue sciences de gestion*, 36, 113-140.
- Müller-Jentsch, W. (1998). Les théories des relations industrielles : Une mise en perspective. *Sociologie du travail*, 233-262.
- Ndiaye, I. Y., & Samb, M. (1997). 5. Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail : De l'ajustement économique à l'ajustement juridique. *Ajustement structurel et emploi au Sénégal*, 103.
- Nölke, A., Ten Brink, T., May, C., & Claar, S. (2019). *State-permeated capitalism in large emerging economies*. Routledge.

- Nubukpo, K. (2019). *L'urgence africaine. Changeons le modèle de croissance!* (Odile Jacob).
- Obeng, F., Mensah, J., & Anim, S. (2015). Outsourcing strategies of mining industries : An empirical evidence from a developing nation'. *International Journal of Supply Chain Management*, 4(4), 90-101.
- OECD. (2019). *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*.
<http://www.oecd.org/publications/tackling-vulnerability-in-the-informal-economy-939b7bcd-en.htm>
- OIT. (2021). *Le partenariat France OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/genericdocument/wcms_359562.pdf
- OIT. (2016). *Note d'orientation du BIT: Les pratiques inclusives dans les industries extractives en Afrique*. <https://www.bing.com/search?form=INCOH2&pc=ifj2&ptag=ICO-9c36607c&q=Note+d%E2%80%99orientation+du+BIT%3ALes+pratiques+inclusives+dans+les+industries+extractives+en+Afrique>
- Östensson, O., & Roe, A. (2017). *Sustainable Mining. How good practices in the mining sector contribute to more and better jobs*. OIT.
<https://www.bing.com/search?form=INCOH2&pc=ifj2&ptag=ICO-9c36607c&q=Sustainable+MiningHow+good+practices+in+theminig+sector+contribute+tomore+and+better+jobs>
- Otoo, K. N. (2019). *Informality and labour regulations in Ghana*.
- Otoo, K. N., Karimu, M. A., & Asafu-Adjaye, P. (2019). *The State of Trade Unions in Ghana* (Trade Union Congress (Ghana)).

- Phillips, N. (2011). Informality, global production networks and the dynamics of 'adverse incorporation'. *Global Networks*, 11(3), 380-397.
- Pierre, G., & Scarpetta, S. (2013). Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high? *IZA Journal of Labor Policy*, 2(1), 15.
- Piketty, T. (2019). *Capital et idéologie*. Le Seuil.
- Pistor, K. (2005). Legal ground rules in coordinated and liberal market economies. *ECGI-Law Working Paper*, 30.
- Pyke, F. (2017). *Multinational enterprises and inclusive development harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap*. International Labour Organization.
- Labour Act, Pub. L. No. Act 651 (2003).
- Republic of Ghana, Ministry of Finance. (2019). *Final report for 2017 & 2018 Mining Sector*. Ghana Extractive Industries Transparency Initiative (GHEITI).
- Sassen, S. (2007). L'émergence d'une multiplication d'assemblages de territoire, d'autorité et de droits. *Les sciences sociales en mutation, Paris, Éditions Sciences humaines*, 205-221.
- Schram, S. F. (2004). Beyond paradigm : Resisting the assimilation of phronetic social science. *Politics & Society*, 32(3), 417-433.
- Shen, J., Cooke, F. L., & McBride, A. (2005). Outsourcing HR as a competitive strategy. *Human Resource Management*, 44(4), 413-432.
- Shivji, I. G. (2008). *Accumulation in an African periphery : A theoretical framework*. African Books Collective.
- Sindzingre, A. (2009). Contraintes économiques et institutions politiques : Les impacts des réformes et de la dépendance à l'égard des ressources naturelles. In *Le politique en*

- Afrique. État des débats et pistes de recherche sous la direction de Gazibo, Mamoudou et Thiriot, Céline* (Karthala, p. 289-317).
- Skocpol, T., Evans, P., & Rueschemeyer, D. (1985). Bringing the state back in. *New York: Cambridge.*
- Soussi, S. A., & Bellemare, G. (2008). Syndicalismes africains : Enjeux d'institutionnalisation et nouvelles résistances. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 84-113.
- Stacey, T. R., Stephen, O. K. H., & Barrett, A. J. (1999). Outsourcing of professional services. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, 99(4), 181-184.
- Standing, A., & Hilson, G. (2013). Distributing mining wealth to communities in Ghana Addressing problems of elite capture and political corruption. *U4 ISSUE Anti- Corruption Resource Centre*, 5.
- Stuart, E., Samman, E., & Hunt, A. (2018). Informal is the new normal. *Improving the lives of workers at risk of being left behind. London: Overseas Development Institute.*
- Tape, A. S. B., Coulibaly, A., Anoh, P. K., & Aloko, J. N. (2019). Production des déchets et santé des travailleurs : Cas de la Mine d'or de Tongon (Côte d'Ivoire). *Eur Sci J*, 15, 104-118.
- The Ghana Chamber of mines. (2020). *Promoting Environmentally and Socially Responsible Mining. Annual Report.* The Ghana Chamber of Mines.
- Thelen, K. (2012). Varieties of capitalism : Trajectories of liberalization and the new politics of social solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15, 137-159.
- TOURAINÉ, A. (1974). *Pour la sociologie.* Editions du Seuil.
- Tsikata, D. (2010). Toward a decent work regime for informal employment in Ghana : Some preliminary considerations. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 32, 311.

- Wacheux, F. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*. Economica.
- Wallerstein, I. (1974). *The Modern World System*. New York. Academic.
- Weil, D. (2019). Understanding the present and future of work in the fissured workplace context. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5), 147-165.
- Williams, C. C., & Lansky, M. A. (2013a). Informal employment in developed and developing economies : Perspectives and policy responses. *International Labour Review*, 152(3-4), 355-380.
- Williams, C. C., & Lansky, M. A. (2013b). L'emploi informel dans les économies développées et en développement : Quelles perspectives, quelles interventions? *Revue internationale du Travail*, 152(3-4), 383-409.
- Wood, G., Dibben, P., & Ogden, S. (2014). Comparative capitalism without capitalism, and production without workers : The limits and possibilities of contemporary institutional analysis. *International Journal of Management Reviews*, 16(4), 384-396.
- Woods, N. (2012). L'économie politique internationale à l'ère de la globalisation, dans *La globalisation de la politique mondiale, sous la dir. De John Baylis, Steve Smith et Patricia Owens, adaptation d' Afef Benessaïeh, Montréal, Modulo, 2012, 603 p. Politique et Sociétés*, 31(2), 155-158.
- World Bank. (2018). *Doing Business*.
- Yeboah, K. O., Boateng, C., Amponsem, J., & Attefah, E. K. (2015). The Effect of Outsourcing on AngloGold Ashanti Obuasi Mines Performance. *International Journal of Business*, 2(8), 184-203.

Yin, R. K. (1989). Case study research : Design and methods, revised edition. *Applied Social Research Methods Series, 5*.

Yin, R. K. (2011). *Applications of case study research*. sage.

Yun, A. (2011). Building collective identity : Trade union representation of precarious workers in the South Korean auto companies. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 154-178.

Annexes

GUIDE D'ENTRETIEN

Thèmes	Sujets à aborder	Répondants	Interviewer et durée	Fréquence
1. Dynamique de l'informalité	<ul style="list-style-type: none"> -Évolution des pratiques de flexibilisation -Mutations dans le cadre formel sur la relation d'emploi -Évolution des pratiques et du cadre juridique sur les relations d'emploi flexible dans le temps 	Acteurs syndicaux Acteurs gouvernementaux (ministère du travail)	Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur	1 passage par participant
2. Logiques syndicales d'informalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Les types d'organisation des syndicats (centralisés, décentralisés, atelier fermé...) - Les initiatives syndicales pro ou contre l'informalisation; - Conflits en lien avec les pratiques de flexibilisation des emplois? -Dispositions conventionnelles ou négociations impliquant la thématique de flexibilisation -Les lois et politiques gouvernementales d'encouragement, d'encadrement ou de répression des pratiques de flexibilisation : sous-traitance, Contrats à durée déterminée; externalisation, tâcheronnat, 	Centrales syndicales; Délégués de personnel et/ou syndical dans les entreprises minières.	Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur	1 passage par participant

	<p>travail d'agence, travail à temps partiel...</p> <p>Formes de prise en compte des emplois « informalisés » dans les objectifs de défense des travailleurs (révision de statut pour intégration? Collaboration avec d'autres organisations?)</p> <p>-Les formes d'organisation de travailleurs informalisés</p> <p>-Les compromis avec les employeurs sur les pratiques d'informalisation;</p> <p>- Pays d'origine des organisations en coopération intersyndicale</p>			
3.Logiques gouvernementales d'informalisation	<ul style="list-style-type: none"> - L'encadrement juridiques des pratiques de flexibilisation d'emploi - Les limitations juridiques d'un CDD et ou d'un travail d'intérim - Le cadre légal du travail d'agence et de l'intérim - L'encadrement du tâcheronnat et les responsabilités des tâcherons (niveau de prise en charge des risques) - La syndicalisation des travailleurs externalisés 	Acteurs gouvernementaux (ministère du travail, des mines, ...) personnes ressources de chambre de mines	Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur	1 passage par participant

	<p>et leurs droits dans les entreprises utilisatrices</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conflits de travail impliquant les pratiques de flexibilisation - Les clauses des conventions collectives sur les pratiques de flexibilisation - La question de l'emploi dans le code minier - La place de l'emploi dans les politiques d'investissements (Code d'investissement...) 			
4. Autonomie de l'État	<ul style="list-style-type: none"> - Formes de relations avec les anciennes puissances colonisatrices - Programme de coopération impliquant les pratiques d'emploi; - Appuis budgétaires impliquant des réformes sur le marché du travail; - Formes d'implication des acteurs internationaux (BM, FMI et OIT) dans le système RI - Les Programmes des institutions internationales (FMI, BM) impliquant des réformes du cadre de l'emploi ou des restructurations d'entreprises publiques; - Les priorités des programmes pays avec le BIT 	<p>Agents des organisations internationales (OI) et fonctionnaires (planification, finances, travail) en charge du partenariat/coopération</p>	<p>Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur</p>	<p>1 passage par participant</p>

	- Type de coopération avec les puissances colonisatrices sur les questions d'emploi.			
5.Pratiques d'informalisation/Logiques d'entreprises	<ul style="list-style-type: none"> -Pays d'origine des entreprises; -Les liens fonctionnels avec les sièges sociaux en matière de gestion des emplois -Les formes de pratiques flexibles privilégiés -Les orientations stratégiques de la gestion de l'emploi -Politiques de responsabilité sociale 	<p>Entreprises (GRH) Chambre des mines Responsables ressources humaines, conseillers en placement</p>	<p>Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur</p>	<p>1 passage par participant</p>
Implication des acteurs communautaires	<ul style="list-style-type: none"> -Formes de collaboration avec les entreprises locales dans le recrutement des travailleurs -Types de relations (liens) avec les organisations de travailleurs des entreprises -Formes d'implication dans les conflits de travail -Formes de collaboration avec les syndicats et/ou les entreprises locales 	<p>Chefferie traditionnelle Autorités locales des zones minières, membres CDV</p>	<p>Environ 1 à 2 heures d'entrevue réalisé par le chercheur</p>	<p>1 passage par participant</p>

INTERVIEW GUIDE

Theme	Topics to be addressed	Respondents	Interviewer and duration	Frequency
1. Dynamics of informality	<ul style="list-style-type: none"> -Evolution of flexibilization (outsourcing) practices -Mutations within the formal framework of the employment relationship -Evolution of practices and the legal framework on flexible employment relationships over time 	Union actors Government actors (ministry of labor)	About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher	Once per participant
2. Trade union logic of informalization	<ul style="list-style-type: none"> - Types of union organization (centralized, decentralized, closed workshop, etc.) - Union initiatives pro or against informalization; - Conflicts related to the flexibilization practices of jobs? - Agreements or negotiations involving the theme of flexibilisation - Government laws and policies to encourage, supervise or repress flexibilisation practices: subcontracting, fixed-term contracts; outsourcing, 	Union federations; Staff and / or union representatives in mining companies.	About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher	Once per participant

	<p>labor, agency work, part-time work ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forms of taking into account "informal" jobs in workers' defense objectives (revision of status for integration? Collaboration with other organizations?) - Forms of organization of informal workers - Compromises with employers on informalization practices; - Country of origin of organizations in inter-union cooperation. 			
<p>3. Governmental logic of informalization</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Legal framework for employment flexibility practices -The legal limitations of a fixed-term contract and / or temporary work -The legal framework for agency and temporary work -Supervision of jobbers and the responsibilities (level of risk management) -The unionization of outsourced workers and their rights in user companies 	<p>Government actors (Ministry of Labor, Mines, etc.) resource persons of chamber of mines</p>	<p>About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher</p>	<p>Once per participant</p>

	<ul style="list-style-type: none"> -Labor disputes involving flexibilisation practices -The clauses of collective agreements on flexibilisation practices -The question of employment in the mining code -The place of employment in investment policies (Investment Code, etc.) 			
4. State autonomy	<ul style="list-style-type: none"> -Forms of relations with the former colonizing powers -Cooperation program involving employment practices; -Budget support involving reforms on the labor market; -Forms of involvement of international actors (WB, IMF and ILO) in the RI system -Programs of international institutions (IMF, WB) involving reforms of the employment framework or restructuring of public enterprises; -The priorities of the country programs with the ILO -Type of cooperation with the colonizing countries on employment issues. 	Agents of international organizations (IOs) and officials (planning, finance, work) in charge of partnership / cooperation	About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher	Once per participant
5. Informalization practices / Business logic	<ul style="list-style-type: none"> - Country of origin of companies. -Functional links with head offices in terms of job management 	<p>Companies (HRM)</p> <p>Chamber of Mines</p> <p>Human resources managers, recruitment advisers</p>	About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher	Once per participant

	<ul style="list-style-type: none"> -The forms of flexible privileged practices -Strategic orientations of employment management -Social responsibility policies 			
Involvement of community actors	<ul style="list-style-type: none"> -Forms of collaboration with local companies in the recruitment of workers -Types of relations (links) with workers' organizations in companies -Forms of involvement in labor disputes -Forms of collaboration with unions and / or local businesses 	<p>Traditional chiefdom Local authorities in mining areas</p>	About 1 to 2 hours of interview conducted by the researcher	Once per participant

**Comité d'éthique de la recherche
en sciences et en santé (CERSES)**

Bureau de la conduite
responsable en recherche



29 juin 2021

Ian MacDonald,
Professeur agrégé
Faculté des arts et des sciences - École de relations industrielles

Komi Mawunam Viagbo,
Candidat au doctorat
Faculté des arts et des sciences - École de relations industrielles

OBJET :	Projet # 2021-1135 - Approbation éthique finale Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest africain : analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones Financement : Fonds de recherche société et culture Québec
---------	---

M. MacDonald, M. Mawunam Viagbo

Le Comité d'éthique de la recherche en sciences et en santé (CERSES) de l'Université de Montréal a évalué votre projet de recherche en comité restreint. Une approbation conditionnelle vous a été émise en date du 23 juin 2021.

Nous accusons réception des précisions et corrections demandées via le formulaire de conditions F20 ainsi que des documents en vue de l'approbation finale du projet mentionné en rubrique. Suite à la révision de ces documents, le tout ayant été jugé satisfaisant, j'ai le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été approuvé à l'unanimité par le CERSES.

Les documents que le CERSES a approuvés et que vous pouvez utiliser pour la réalisation de votre projet sont les suivants :

- Consentement - PJ (FIC Révisé_majeur apte_2021-1135_2021-06-29.docx)
- Recrutement - PJ (Lettre recrutement_2021-06-29.docx)
- Guide d'entrevue_Komi_2021-06-08.pdf

Les documents que le CERSES a approuvés et que vous pouvez utiliser pour la réalisation de votre projet sont disponibles dans la section **Documents approuvés par le CER**, située sous l'onglet "Fichiers" de votre projet.

Cette approbation éthique est valide pour un an, à compter du 29 juin 2021 jusqu'au 29 juin 2022. Il est de votre responsabilité de compléter le formulaire de renouvellement (formulaire F9) que nous vous ferons parvenir annuellement via Nagano 1 mois avant l'échéance de votre approbation, à défaut de quoi l'approbation éthique délivrée par le CERSES sera suspendue.

Dans le cadre du suivi éthique continu, le Comité vous demande de vous conformer aux exigences

suivantes en utilisant les formulaires Nagano prévus à cet effet :

- Soumettre, pour approbation préalable, toute demande de **modification** au projet de recherche ou à tout autre document approuvé par le Comité pour la réalisation du projet (formulaire F1).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toutes **informations supplémentaires, nouveau renseignement et/ou correspondances diverses** (formulaire F2).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, tout **incident ou accident** lié à la réalisation du projet de recherche (formulaire F5).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, l'**interruption prématurée** du projet de recherche, qu'elle soit temporaire ou permanente (formulaire F6).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute **déviatio**n au projet de recherche susceptible de remettre en cause le caractère éthique du projet (formulaire F8).
- Soumettre une demande de **renouvellement** un mois avant l'échéance de la date d'approbation afin de renouveler l'approbation éthique (formulaire F9).
- Soumettre le rapport de la **fin du projet de recherche** (formulaire F10).

Nous vous rappelons que la présente décision vaut pour une année et peut être suspendue ou révoquée en cas de non-respect de ces exigences.

Le CERSES de l'Université de Montréal est désigné par le ministre de la Santé et des Services Sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec. Il exerce ses activités en conformité avec la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* (60.1) de l'Université de Montréal ainsi que l'*Énoncé de politique des trois conseils* (EPTC). Il suit également les normes et règlements applicables au Québec et au Canada.

Cordialement,

Pour la présidente du CERSES, Christine Grou,

Julie Allard
Conseillère en éthique de la recherche
Bureau de la conduite responsable en recherche
Université de Montréal
3333, chemin Queen-Mary, bureau 220
Montréal (Québec) H3V 1A2
Tél. 514 343-6111, poste 2604
cerses@umontreal.ca

Envoyé par :

Julie Allard



GHANA INSTITUTE OF LANGUAGES TRANSBUREAU

TRANSLATION, CONFERENCE INTERPRETING, SECRETARIAL SERVICES.

Research Ethics Board for
Science and Health (CERSES)
Good Conduct Research Center

Université 
de Montréal

29th June 2021

Ian MacDonald,
Associate Professor
Faculty of Arts and Science - School of Industrial Relations

Komi Mawunam Viagbo,
Ph.D. Candidate
Faculty of Arts and Science - School of Industrial Relations

Dear M. Mawunam Viagbo,

PROJECT NUMBER 2021-1135 - FINAL ETHICAL APPROVAL
BUSINESS PRACTICES AND THE EXTENSION OF INFORMALIZATION TO
THE WEST AFRICAN FORMAL MINING SECTOR: COMPARATIVE
ANALYSIS OF RESPONSES FROM FRANCOPHONE AND ANGLOPHONE
STAKEHOLDERS
FUNDING: QUÉBEC COMPANY AND CULTURE RESEARCH FUND

RE: M. MacDonald,

The Science and Health Research Ethics Board (CERSES) of the Université de Montréal, through a panel, has evaluated your research proposal. Your topic was given a conditional approval on 23rd June 2021.

We acknowledge receipt of the clarifications and corrections requested on the F20 conditional approval form as well as the documents for the final approval of the project mentioned in the heading. After reviewing the documents, all of which have been deemed satisfactory, I am pleased to inform you that your research proposal has been unanimously approved by the CERSES.

The documents approved by the Science and Health Research Ethics Board (CERSES) which you may use to conduct your research are the following:

- Consent - PJ (FIC Révisé_majeur apt_2021-1135_2021-06-29.docx)
- Recruitment - PJ (Recruitment Letter 2021-06-29.docx)
- Guide d'entrevue_Komi_2021-06-08.pdf (Interview guide)

The documents approved by the Science and Health Research Ethics Board (CERSES) which you can use to conduct your research are available in the Research Ethics Board (CER) **Approved Documents** section, under the "Files" tab of your project.

ACCRA
The Director
Ghana Institute of Languages
P. O. Box M67, Accra
Tel: 0577734429/0577734446
Fax: 0302-222 880
E-mail: info@gil.edu.gh/accra@gil.edu.gh
Website: www.gil.edu.gh

KUMASI
The Head of School
Ghana Institute of Languages
P. O. Box 1227, Kumasi
Tel: 03220-28744/ 25500/ 0577734448
Tel/Fax: 03220-25500
E-mail: kumasi@gil.edu.gh
ksigil@yahoo.com

TAMALE
The Head of School
Ghana Institute of Languages
P. O. Box 358, Tamale
Tel/Fax: 03720-24147/0577734434
E-mail: tamale@gil.edu.gh
giltamale@yahoo.com

This ethical approval is valid for one year, from 29th June 2021 to 29th June 2022. It is your responsibility to fill out the renewal form (form F9) that will be sent to you annually via Nagano, 1 month before the expiry of your research project; failing which the ethical approval issued by the Science and Health Research Ethics Board (CERSES) will be suspended.

As part of the ongoing ethical monitoring, the panel requests that you comply with the following requirements using the Nagano form provided to that effect:

- submit for prior approval, any request of **modification** to the research project or to any other document approved by the panel relevant to the project (form F1).
- submit, as soon as it comes to your attention, **any additional information, new details, and/or other correspondence** (form F2).
- report, as soon as it comes to your attention, any **incident or accident** in connection with the research project (form F5).
- report, as soon as your attention is drawn to it, any **premature interruption** of the research, whether temporary or permanent (form F6).
- submit, as soon as your attention is drawn to it, any **deviation** from the research project that may call into question the ethical nature of the project (form F8).
- Submit an application for **renewal** one month before the **expiry of the approval** date in order to renew the ethics approval (form F9).
- Submit a report at **the end of your project** (form F10).

We would like to remind you that this decision is valid for one year and can be suspended or revoked in case of non-compliance with these requirements.

The Science and Health Research Ethics Board (CERSES) of the Université de Montréal is designated by the Minister of Health and Social Services for the purposes of the application of Article 21 of the Civil Code of Québec. It carries out its activities in accordance with the Université de Montréal Policy on *Research Involving Humans* (60.1) and the Tri-Council Policy Statement (TCPS). It also follows the standards and regulations applicable in Quebec and Canada.

Yours Sincerely,

Julie Allard
Research Ethics Advisor Office of Responsible Conduct in Research
Good Conduct Research Center
Université de Montréal
3333, chemin Queen-Mary, office 220
Montreal (Quebec) H3V 1A2
Tel: 514 343-6111, Poste 2604
cerses@umontreal.ca

On behalf of the President of CERSES, Christine Grou

Send by:
Julie Allard



Translated from French by: Hagar Yaa Tennyson



School of Industrial Relations
Faculty of Arts and Sciences
University of Montreal

Montreal, July 28th

To whom it may concern,

This letter is to confirm that my doctoral student, Komi Viagbo, has received approval from the University of Montreal's ethics committee to conduct interviews in Ghana and Ivory Coast in the course of his PhD thesis research. The consent form you will be asked to sign ensures that the information you provide will be protected and remain confidential. There is no risk involved in your participation in these interviews and you do not cede any right by doing so.

If you have any concerns regarding this research, please communicate them to me at the coordinates below, or to the ethics committee at cerses@umontreal.ca.

I thank you for your participation in this study.

Sincerely,

A black rectangular box redacting the signature of Ian MacDonald.

Ian MacDonald

Associate Professor
School of Industrial Relations
University of Montreal

A black rectangular box redacting contact information, likely a phone number or address.

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT D'ENTREVUE

Titre du projet de recherche

Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest africain :
analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones

Chercheur-étudiant : Komi Mawunam Viagbo, étudiant au doctorat, École de relations industrielles, Université de Montréal

Directeur de recherche : Ian MacDonald, professeur agrégé, École de relations industrielles, Université de Montréal

Cette recherche est financée par le Fonds de recherche société et culture du Québec.

No de projet au CERSES : 2021-1135

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche parce que vous êtes un acteur des relations d'emploi de votre pays. Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une recherche doctorale à l'université de Montréal au Canada et vise à documenter la manière dont les entreprises minières de l'Afrique de l'Ouest, sous l'effet de la mondialisation, adoptent des pratiques de flexibilisation de l'emploi. Ces pratiques font en sorte que désormais, les emplois du secteur minier formel présentent les mêmes caractéristiques que ceux du secteur informel. Le projet cherche à comprendre et à comparer comment les acteurs francophones et anglophones de l'Afrique de l'Ouest (Gouvernement, syndicats surtout) réagissent face à ces pratiques. Autrement, quelles logiques déterminent leurs actions ou inactions face à ces pratiques.

2. Participation à la recherche

Votre participation consistera idéalement à répondre à des questions ouvertes dans le cadre d'une entrevue d'une à 2 heures dans votre lieu de travail ou dans un endroit qui sera déterminé selon votre convenance. Dans la mesure où les conditions ne permettent pas de réaliser l'entrevue en présentiel, elle peut également se réaliser à distance par la plateforme zoom institutionnelle de

[Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest
africain : analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones

]

Formulaire d'information et de consentement

[Komi Mawunam Viagbo]

Version 29 juin 2021

l'université de Montréal et/ou par téléphone. Un lien zoom, qui tient compte de votre disponibilité sera créé à cet effet et partagé avec vous.

3. Enregistrements audio/Video

Les discussions de l'entrevue feront l'objet d'une prise de note. L'enregistrement audio n'est pas obligatoire mais peut aider dans la transcription fidèle des discussions. Ainsi, afin de faciliter l'analyse des données, acceptez-vous que notre entrevue soit enregistrée?

Oui Non

4. Risques et inconvénients

Le principal inconvénient de cette recherche est le temps consacré à la participation. Cette étude présente peu de risque pour vous. Il est possible cependant que des risques de représailles sociales (notamment les tensions sociales en entreprises) soient associés aux propos tenus dans la discussion avec des travailleurs ou leurs représentants. En plus des mesures pour garantir la confidentialité des données, des dispositions sont prises pour expliquer à votre employeur la pertinence des résultats de la recherche pour l'amélioration de ses politiques et obtenir son accord pour votre libre participation sans des risques de représailles. Vous pouvez cependant, à tout moment, refuser de répondre à une question ou même mettre fin à l'entrevue.

5. Avantages et bénéfiques

Il n'y a pas d'avantage direct particulier pour vous à participer à ce projet. Vous contribuerez cependant à une meilleure compréhension des logiques d'acteurs des relations d'emploi dans votre pays. Cette compréhension peut aider dans la mise en place de stratégies syndicales ou politiques publiques d'emploi adaptées au contexte national de votre pays.

6. Confidentialité des renseignements recueillis

Cette étude nécessite la collecte de certaines données personnelles. Le chercheur protégera les informations permettant de vous identifier. Il séparera votre nom des autres informations le plus rapidement possible et utilisera un chiffre ou un code attribué plutôt que votre nom pour associer votre dossier d'étude à vos réponses. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera encryptée et conservée séparément des données de la recherche par le chercheur responsable de ce projet de recherche.

Les données de recherche seront conservées sur un disque dur externe protégé avec un mot de passe pendant le projet et à la fin du projet.

Les enregistrements seront transcrits et seront détruits, ainsi que toute information personnelle, 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette période. Ces données de recherche seront conservées aussi longtemps qu'elles peuvent avoir une

Le projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en Sciences et en Santé (CERSES) de l'Université de Montréal.
Projet CERSES no 2021-1135

2

[Pratiques d'entreprises et extension de l'informalisation au secteur minier formel ouest
africain : analyse comparée des réponses d'acteurs francophones et anglophones
]

Formulaire d'information et de consentement

[Komi Mawunam Viagbo]

Version 29 juin 2021

Site Web:

<https://recherche.umontreal.ca/responsabilite-en-recherche/ethique-humaine/comites/cerses/#c70895>.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal en appelant au numéro de téléphone +1514 343-2100, de 9h à 17h ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca (**l'ombudsman accepte les appels à frais virés**).

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

- Je comprends que je peux prendre mon temps pour réfléchir avant de donner mon accord ou non à participer à la recherche.
- Je peux poser des questions à l'équipe de recherche et exiger des réponses satisfaisantes.
- Je comprends qu'en participant à ce projet de recherche, je ne renonce à aucun de mes droits ni ne dégage les chercheurs de leurs responsabilités.
- J'ai pris connaissance du présent formulaire d'information et de consentement et j'accepte de participer au projet de recherche.

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Engagement du chercheur responsable

J'ai expliqué au participant les conditions de participation au projet de recherche. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et je me suis assuré de la compréhension du participant. Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au présent formulaire d'information et de consentement.

Nom : Viagbo

Prénom : Komi Mawunam

Signature du chercheur :

Date: _____

Le projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en Sciences et en Santé (CERSES) de l'Université de Montréal.
Projet CERSES no 2021-1135

4

INTERVIEW INFORMATION AND CONSENT FORM

Title of the research project

Business Practices and Extension of Informalization to the West African Formal Mining Sector:
Comparative Analysis of Responses from Francophone and Anglophone Actors

Student researcher: Komi Mawunam Viagbo, Phd Student, École de relations industrielles, Université de Montréal

Research Director : Ian MacDonald, Associate Professor, École de relations industrielles, Université de Montréal

This research is funded by: le Fonds de recherche Société et culture du Québec.

CERSES project number: 2021-1135

You are invited to participate in a research project because you are an actor in employment relations in your country. Before accepting, please take the time to read this document outlining the conditions for participating in the project. Please feel free to ask whatever questions you find useful to the person presenting this document to you.

A) INFORMATION FOR PARTICIPANTS

1. Research objectives

This project is part of a doctoral research at the University of Montreal in Canada. It aims to document the way in which mining companies in West Africa, under the effect of globalization, adopt flexible employment practices. These practices mean that jobs in the formal mining sector now have the same characteristics as those in the informal sector. The project seeks to understand and compare how the Francophone and Anglophone actors of West Africa (Government, unions especially) react to these practices. Otherwise, what logics determine their actions or inactions with regard to these practices.

2. Research participation

Your participation will consist of answering open-ended questions in a one to two hour interview at your workplace or in a location to be determined at your convenience. Insofar as the conditions do not allow for the face-to-face interview, it can also be carried out remotely using the University of Montreal's institutional zoom platform and / or by telephone. A zoom link, which takes your availability into account, will be created for this purpose and shared with you.

[Business Practices and Extension of Informalization to the West African Formal Mining Sector:
Comparative Analysis of Responses from Francophone and Anglophone Actors
]

Interview Information and Consent Form

[Komi Mawunam Viagbo]

Version June 29, 2021

3. Audio/Video recordings

Notes will be taken of the interview discussions. Audio recording is not mandatory but can help in faithful transcription of discussions. So, in order to facilitate data analysis, do you agree to our interview being recorded?

Yes No

4. Risks and disadvantages

The main disadvantage of this research is the time spent on participation. This study poses little risk to you. However, it is possible that risks of social reprisals (especially social tensions in companies) are associated with comments made in discussions with workers or their representatives. In addition to measures to ensure the confidentiality of data, arrangements are made to explain to your employer the relevance of the research results for the improvement of its policies and to obtain its agreement for your free participation without the risk of retaliation. This study does not present any particular risk for you. You can, however, decline to answer a question or even end the interview at any time.

5. Advantages et benefits

There is no particular direct benefit to you from participating in this project. However, you will contribute to a better understanding of the logics of actors in employment relations in your country. This understanding can help in the implementation of trade union strategies or public employment policies adapted to the national context of your country.

6. Confidentiality of information collected

This study requires the collection of certain personal data. The researcher will protect the information that identifies you. Your name will be separated from other information as quickly as possible. You will be assigned a number or code to associate your study file with your answers. The key to the code linking your name to your research file will be encrypted and kept separate from the research data by the researcher responsible for this research project.

Research data will be kept on an external hard drive protected with a password during the project and at the end of the project.

The recordings will be transcribed and will be destroyed, along with any personal information, 7 years after the end of the project. Only data that does not allow you to be identified will be kept after this period. This research data will be kept for as long as it can be useful for the advancement of scientific knowledge. When it is no longer useful, your research data will be destroyed.

7. Compensation

No financial compensation is linked to your participation in this project.

This project has been approved by the Research Ethics Committee in Science and Health (CERSES) of the University of Montreal.
CERSES project no 2021-1135

2

8. Voluntary participation and Right of withdrawal

Your participation in this project is entirely voluntary and you can withdraw from the research at any time by simple verbal notice and without having to justify your decision, without consequences for you. If you decide to opt out of the research, please contact the researcher by email indicated below.

At your request, all information about you, including audio recordings, may also be destroyed, unless it has been anonymized, in which case it will no longer be possible to identify it. However, after triggering the publication process, it will not be possible to destroy analyzes and results relating to your data.

9. Liability

By agreeing to participate in this study, you do not waive any of your rights or release the researchers or the institution from their civil and professional responsibilities.

10. Dissemination of results

After the thesis defense, a summary of the main results will be sent to you by email. A physical copy of the summary could be mailed to people who do not have e-mail.

11. Resource persons

For any questions regarding the study, or to withdraw from the research, please contact Komi Mawunam Viagbo at phone number [redacted] or at [redacted]. For any concerns about your rights or the responsibilities of researchers regarding your participation in this project, you can contact the Committee on Research Ethics in Sciences and Health (CERSES):

Email: cerses@umontreal.ca

Telephone: 514 341-6111 # 2604

Website:

<https://recherche.umontreal.ca/responsabilite-en-recherche/ethique-humaine/comites/cerses/#c70895>.

Any complaint relating to your participation in this research can be addressed to the ombudsman of the University of Montreal by calling the phone number +1 514 343-2100, from 9 a.m. to 5 p.m. or by emailing ombudsman@umontreal.ca (the ombudsman accepts collect calls).

[Business Practices and Extension of Informalization to the West African Formal Mining Sector:
Comparative Analysis of Responses from Francophone and Anglophone Actors
]

Interview Information and Consent Form

[Komi Mawunam Viagbo]

Version June 29, 2021

B) CONSENT

Participant declaration

- I understand that I can take my time to think before giving my consent or not to participate in the research.
- I can ask questions of the research team and demand satisfactory answers.
- I understand that by participating in this research project, I do not waive any of my rights or release researchers from their responsibilities.
- I have read this information and consent form and agree to participate in the research project.

Signature of participant : _____ Date : _____

Last Name : _____ First Name : _____

Researcher commitment

I explained to the participant the conditions of participation in the research project. I answered the questions to the best of my knowledge and made sure the participant understood. I agree, along with the research team, to abide by what has been agreed to in this information and consent form.

Last Name : Viagbo

First Name : Komi Mawunam

Signature of researcher :

Date : _____

Protocole d'entretien

PAYS/OI	STRUCTURE	Nombre de personnes interviewées	Code participant
Organisations internationales	Bureau régional de l'OIT à Dakar	1	Participant#1
GHANA	Centrales et fédérations syndicales	4	Participant#2 Participant#3 Participant#4 Participant#5
	Labour Department	2	Participant#6 Participant#7
	National Labour Commission	1	Participant#8
	RH, Syndicat CAN 1, Travailleurs externalisés	3	Participant#9 Participant#10 Participant#11
	RH, Syndicat INDIA 1	2	Participant#12 Participant#13
	Ghana Chamber of Mines	1	Participant#14
	Miniers à expériences internationales	2	Participant#15 Participant#16
	Acteurs communautaires	1	Participant#17
	Chercheur universitaire	1	Participant#18
CÔTE D'IVOIRE	Centrales et fédérations syndicales	2	Participant#19 Participant#20
	Ministère du Travail	3	Participant#21 Participant#22 Participant#23
	RH, Syndicat CAN 2	2	Participant#24

			Participant#25
	RH, Syndicat INDIA 2	3	Participant#26 Participant#27 Participant#28
	Groupement des professionnels miniers de Côte d'Ivoire (GPMCI)	1	Participant#29
	Acteurs communautaires	1	Participant#30
	Tâcherons et agences de placement	2	Participant#31 Participant#32
	Chercheurs universitaires	1	Participant#33
TOTAL		33	