

ABSTRACT

Intergenerational Relations and Professional Regulation in Madagascar

Christian Papinot

This article examines the role of intergenerational relationships in the structure and regulation of the workplace of the “bush taxi” in Madagascar by showing how they are “imported” but also by analyzing the forms of dependence and the social obligations which characterize them.

The professional milieu of the “bush taxi” is categorized hierarchically using age as the discriminating factor. “Seniority”, expressed through the terminology of family relationships, determines and guides asymmetrical work relations. For example, drivers use the term zandry (younger brother) in referring to their manevara (drivers’ assistants) and, in so doing, place this relationship in a double subordination: that of work status and that of age. Being younger in Madagascar is not simply a question of age but refers also to social age in the context of relationships, and hence contains a notion of dependence and obligation to one’s elders in the broadest sense of the term. Manevara is thus less a profession than a condition defined by an aptitude to be of service.

These relations of dependence create solid social barriers and a closed labour market. Entry into this profession begins at a young age and from below. In a work milieu characterized by the absence of a legal framework, the full allegiance of the young to the old is rapidly expressed and indeed is one of the principal requirements for access to work and internal social mobility.

Rapports intergénérationnels et régulations professionnelles à Madagascar¹

Christian Papinot
ARS, Université de Brest (France)

Introduction

Qu'est-ce qui régule les rapports de travail en l'absence de cadre légal ? Comment sont instituées et légitimées les différences statutaires et les promotions internes à l'intérieur d'un groupe professionnel en dehors de toute instance officielle d'homologation et de certification des qualifications ?

Le transport en commun hors agglomération dans le Nord malgache, dont l'exemple² servira de support à la réflexion ici, relève de ce que l'on a coutume d'appeler, dans un finalisme typiquement occidental (Morice : 1981, 1987), le secteur « informel », secteur d'activité dont l'analyse est peu pertinente

¹ Que soient remerciés ici les membres du comité de rédaction de *LABOUR, Capital and Society* pour leurs lectures attentives et leurs remarques pertinentes.

² L'analyse de ce secteur professionnel a fourni le support à la réflexion épistémologique qui a été l'objet de ma thèse visant à replacer l'analyse des effets de la situation d'enquête au cœur de la construction de l'objet (Cf. Papinot, 1993 pour une synthèse de celle-ci). Le terrain s'est échelonné en plusieurs séjours longs entre 1987 et 1992 et un dernier d'un mois et demi en 1996 centré sur des séries plus systématiques d'entretiens biographiques avec des professionnels du secteur. La structure professionnelle n'a pas changé depuis et les analyses produites ici gardent toute leur actualité. La démarche de recherche a mobilisé apprentissage de la langue et modalités plurielles d'observation participante. Tous les entretiens formels et informels ont été réalisés en dialecte antankarana (Sakalava du Nord). Ce seront des extraits traduits de ceux-ci qui seront utilisés ici.

sans la prise en compte de la sphère « hors travail ». En effet, au-delà de la caractérisation par le non respect de la loi, l'affirmation de l'inexistence de « barrières à l'entrée » dans l'économie informelle est une constante dans les analyses du secteur informel par les organisations internationales (Lautier : 56). Or comme le rappelle B. Lautier, les barrières non financières à l'entrée dans les activités informelles ne manquent pas, à commencer par la plus importante, « la difficulté à pénétrer dans un réseau » (Lautier : 56) : communauté de caste ou de religion; communauté d'origine géographique; communauté ethnique ou de parentèle mais aussi réseau de voisinage, solidarité politique, relations de clientèle.

Le milieu professionnel du transport en commun hors agglomération dans le Nord malgache qui compose une corporation de métier n'échappe pas à ce principe constitutif en organisant un contrôle important des conditions d'accès par l'instauration de principes de cooptation sur la base d'affinités familiale ou résidentielle entre autres. Il compose un marché du travail fermé par la monopolisation de cette activité de service qui ne s'alimente qu'au niveau le plus bas de la pyramide professionnelle, les postes supérieurs étant pourvus par promotion interne (Paradeise : 352). L'absence de règles écrites formelles ne signifie pas absence de règles et à bien des égards les règles informelles et coutumières nettement plus invisibles ont une efficacité au moins aussi importante.

Après une présentation du groupe professionnel, l'analyse portera sur un des principes de régulation des rapports de travail, construit sur la base de rapports de type paternaloficialistes (Heuzé, 1988) qui leur servent de référent et de modèle. On montrera en particulier comment la relation « aîné-cadet », dans le sens large du terme, sert à exprimer et soutenir les rapports hiérarchiques au travail.

On distinguera « génération », qu'on entendra au sens généalogique où il est employé par les anthropologues (Balandier, 1974; Galland, 1997), des notions d'« âge relatif » ou « rang de naissance » à la base du principe d'aînesse (Tornay, 1994) dont il sera plus particulièrement question ici. Dans le cas présent, il s'agira plutôt de parenté classificatoire. Ainsi si *zandry* (cadet) désigne « tout collatéral d'Ego de même génération que lui et plus jeune » (Baré :

11), utilisé comme terme d'adresse, il possède, comme bien d'autres termes de parenté à Madagascar, des acceptions extensives dont on peut rendre compte avec l'idée de « cadet social ».

La position du cadet à Madagascar, qui n'est pas un âge en soi mais un âge social, ne prend sens que dans une dynamique relationnelle (Bourdieu, 1984) et contient l'idée d'une posture de dépendance et d'obligation à l'égard de ses aînés au sens extensif du terme. On montrera comment ce milieu professionnel instrumentalise ces catégories d'âge dans la structuration et la régulation des relations de travail et comment la division du travail va utiliser la dynamique des rapports intergénérationnels. On se propose, à cette occasion, d'apporter une contribution à la déconstruction de l'aînesse comme catégorie « naturelle » telle qu'elle est initiée par C. Meillassoux (1994).

Le taxi-brousse : une vocation de transport « mixte »

L'enquête, qui sert de support à la réflexion ici, concerne le transport de personnes hors agglomération dans la région du Nord malgache dont la capitale provinciale est Diégo-Suarez.

Il faut attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour que les premières voitures se substituent en partie aux camions dans le transport collectif des personnes dans la région de Diégo-Suarez. Un des premiers propriétaires de véhicules de transport en commun se souvient qu'à son arrivée à Madagascar (en provenance du Yémen) en 1922 c'est la voiture des postes qui commença à transporter des passagers qui étaient très peu nombreux à l'époque.

Dans les années cinquante, le grand patron des plantations de cannes à sucre de la région d'Ambilobe se faisait appeler « celui qui ne marche pas dans la boue » par allusion au fait qu'il circulait toujours en automobile et donc pour souligner son statut social. Si les déplacements motorisés se sont développés depuis lors, la possession d'une voiture sanctionne toujours l'accession à la classe aisée (des *mpanarivo*³). Dans la province de Diégo-Suarez, la proportion des ménages possédant une voiture était estimée en 1997 à 0,8 pour cent (et 1,8 pour cent dans

³ Littéralement, celui qui possède beaucoup de billets de mille *parata* (cinq francs malgaches, l'ancienne division monétaire qui subsiste dans le langage courant).

l'ensemble du pays)⁴. Si l'usage du taxi-brousse est relativement banalisé aujourd'hui, il n'est pas rare cependant de voir des gens couvrir de grandes distances à pied faute de moyens mais aussi de véhicules disponibles ou d'infrastructures routières. Dans certaines régions fortement enclavées comme celle d'Andapa au nord-est (Neuvy : 23-24) ou de l'Ankaizina, dans le centre de la partie nord de l'île, il y a peu de temps, non seulement le déplacement à pied était la règle, mais le portage humain des produits représentait même l'unique moyen de transport. « Si l'on excepte Nossi-Be, le réseau routier de l'extrême Nord se réduit à l'axe goudronné Diégo-Ambanja qui se poursuit en direction de Port-Bergé par une piste ouverte de juin à novembre. Sur cet axe s'embranchent la transversale Ambilobe-Vohémar, praticable d'août à octobre » (Rossi : 78) en raison de l'état de celles-ci à la saison des pluies.

Les taxis-brousse, comme ils sont appelés, évalués à un peu plus de deux cents pour toute la province, répondent à une double vocation de transport de personnes et de marchandises. Ils ont un rôle central dans le développement de l'économie régionale en contribuant largement à l'acheminement et à la commercialisation de produits agricoles ou halieutiques, en complément du transport par camion affecté préférentiellement aux grosses quantités et aux longs déplacements. Un chauffeur de la ligne de Mahavanono, à une trentaine de kilomètres de Diégo-Suarez, indique qu'à part le samedi où quelques personnes viennent à la ville pour « se promener », le reste du temps les gens empruntent son véhicule pour transporter des marchandises. L'affluence dépend directement du rythme des saisons agricoles et au cours de la semaine, la fréquentation des taxis-brousse fluctue en fonction des jours de marché. Le mardi par exemple, traditionnellement marqué d'un interdit rituel de travailler la terre, est un jour de marché dans de nombreuses localités. C'est donc un jour de trafic important.

Les infrastructures font défaut, les routes sont en mauvais état et les véhicules manquent⁵. Un des faits notoires du transport en

⁴ Madagascar a rejoint depuis quelques années le groupe des « Pays les Moins Avancés » dans les critères de la Banque Mondiale; la part de l'alimentation atteint par exemple plus des deux tiers dans le budget des ménages (Direction des statistiques des ménages, 1999: 105).

⁵ Les plans d'ajustement structurels ont affectés le budget de l'Etat (réduction du déficit budgétaire) et la politique de change (réduction du déficit de la balance des

commun dans cette région est la pratique de surcharge des véhicules. Une 404 bâchée prévue pour une capacité d'accueil maximale de quatorze personnes pourra en transporter jusqu'à quarante avec des passagers sur la galerie ou debout sur le marchepied. Bien que cette situation soit théoriquement répréhensible, elle se trouve en fait plus ou moins tolérée par les pouvoirs publics comme une adaptation pragmatique à la demande de transport (Papinot, 1997).

Division du travail et hiérarchie corporative

Cette activité de transport est le fait d'entrepreneurs privés qui exercent assez souvent d'autres professions en lien, soit par les compétences mobilisées (chauffeurs [y compris fonctionnaires], garagistes...), soit par la complémentarité d'usage du véhicule (commerçants, en particulier).

Ceux-ci, s'ils ne conduisent pas eux-mêmes leurs véhicules, emploient des chauffeurs (*sôfera*) qui sont tous accompagnés d'au moins un jeune « aide-chauffeur » (*manevra*⁶). D'autre part, dans les villes les plus importantes, ils confient à des employés de gare routière (*panera*⁷) la tâche de remplir leurs taxis et de chercher des passagers. Dans ces mêmes localités, s'ils dispensent leurs *manevra* de cette tâche, ils peuvent confier en fin de journée le nettoyage de leur taxi à des laveurs d'auto (*lavazera*). On est donc en présence d'une unité productive centrale de type corporation de métier à trois niveaux hiérarchiques : aide-chauffeur; chauffeur; propriétaire et deux segments professionnels « sous-traitants » d'activités périphériques sédentaires : le lavage des taxis et la quête de clientèle; le tout organisé autour d'une « profession-noyau » (Dubar et Tripier : 152), celle de chauffeur.

Le terme de *parikazy*⁸ (gare routière), qui désigne le lieu géographique où sont stationnés les véhicules⁹ mais aussi le milieu

paiements, par dévaluation de la monnaie notamment). L'un des effets mécaniques des politiques de dévaluation de la monnaie appliquées dans de nombreux pays africains a été le renchérissement brutal du prix des produits importés. Ces hausses ont eu pour effets de bloquer le renouvellement des parcs de véhicules, mais aussi d'accélérer la détérioration de ceux-ci par manque de pièces détachées.

⁶ Mot qui provient du terme français « manœuvre ».

⁷ Le terme de *panera* vient vraisemblablement du mot français « dépanneur ».

⁸ De l'emprunt au terme français obsolète de « parcage ».

⁹ Sur des aires de station-service pour les deux plus importantes gares routières de Diégo-Suarez.

professionnel dans son ensemble, recouvre une double dimension d'unité géographique et sociale. La cohésion sociale de ce groupe professionnel prend appui sur cette base territoriale.

Il s'agit d'un milieu professionnel exclusivement masculin où les travailleurs sont plutôt jeunes. A partir de quarante-cinq ou cinquante ans, les chauffeurs de taxi-brousse finissent leur carrière au volant d'un camion, métier réputé plus tranquille, moins éprouvant physiquement et relationnellement, ou encore comme mécanicien, tant cette compétence professionnelle est inhérente à la fonction¹⁰. Cette limite d'âge est justifiée par un ancien chauffeur en faisant état du climat particulier qui caractérise ce milieu professionnel :

Le taxi-(brousse) c'est un travail pour les « gamins ». Nous ne pouvons plus supporter ce climat d'injures dans lequel ils vivent quotidiennement. Les plus de 50 ans, ont déjà quitté ce milieu. Il y a pas mal de voyous qui traînent là-dedans. Quand on devient un peu âgé, on n'arrive plus à s'accommoder de ce genre de pratiques. Ils se battent tous les jours.

La socialisation professionnelle, qui prend appui sur la base territoriale de la gare routière, fait la part belle, au-delà du savoir-faire technique, à une « culture de *parikazy* » où la consommation notoire de drogue (au deuxième rang après le khat¹¹ vient le cannabis) et les démonstrations ostentatoires de violence ritualisée tiennent une place importante. On peut voir les *panera* par exemple s'occuper pendant les temps morts en répétant des figures de karaté visionnées au cinéma. Comme chez les loubards étudiés par Mauger et Fossé-Poliack, l'idéal dominant de virilité (d'abord fondé sur la force physique) compose un élément central du système des relations sociales (Mauger et Fossé-Poliack, 1983).

Si la cohésion de ce groupe professionnel prend appui sur des pratiques de sociabilité, elle s'est surtout consolidée sur la base d'une communauté d'intérêts à défendre vis-à-vis des pouvoirs publics, entraînant des formes de solidarité et des capacités

¹⁰ Parmi les compétences du chauffeur, il faut qu'il sache réparer le véhicule s'il tombe en panne. Les taxis-brousse ne vont pratiquement jamais au garage.

¹¹ Plante euphorisante importée par les Yéménites dont les feuilles sont mâchées pendant des heures. Les travailleurs de ce milieu professionnel qui en sont de fervents adeptes en justifient la consommation par les vertus de puissance sexuelle qui lui sont attribuées.

d'auto-organisation assez développées. Le *fanjakana* (pouvoir) connaît quelques difficultés à contrôler ce secteur d'activité où les agents sociaux flirtent régulièrement avec l'illégalité (surcharge des véhicules, non respect des consignes de sécurité...). Le pôle le plus important et le plus constant de posture collective défensive concerne les diverses formes de résistance/collaboration avec les forces de l'ordre avec lesquelles se tissent différents degrés de rapports clientélistes¹². Au-delà de ces échanges de « services/contre-services », la situation d'illégalité quotidienne qui caractérise l'exercice de l'activité professionnelle a engendré l'élaboration de tout un ensemble de stratégies de contournement, d'évitement et de signalement dont un code gestuel très élaboré pour indiquer à distance les emplacements des barrages de gendarmerie.

Même si théoriquement les chauffeurs sont en situation de concurrence, il leur faut nécessairement établir des relations d'entraide et de solidarité afin de faire face aux nombreuses difficultés quotidiennes : vétusté du matériel (pannes et crevaisons fréquentes) et des infrastructures, transfert d'une partie des passagers pour passer un barrage de gendarmerie, etc...

Signalons enfin comme facteur de cohésion, quoique dans une moindre mesure, le souci de contenir la concurrence des clandestins, regroupés sous l'appellation générique de *kotroko*, terme désignant à la fois les transporteurs clandestins, en particulier les chauffeurs routiers qui n'ont pas le droit de prendre des passagers, et les personnes leur fournissant des clients.

Au-delà de ces différents facteurs déterminant une forte cohésion interne, le groupe professionnel est loin de représenter un ensemble homogène. La solidarité qui transparait des relations internes tend à occulter un système d'inégalités et de domination très prégnant.

Chauffeur : le métier convoité

Le métier de chauffeur est de loin celui qui est le plus recherché et le plus « stabilisé » des métiers du transport hors

¹² *Lamandy* (amende) désigne dans le langage spécifique au milieu la somme donnée pour corrompre les gendarmes par opposition au procès verbal, qui correspond à la sanction officielle. D'un montant inférieur à celui du P.V., elle est le fruit de négociations où peuvent intervenir des réductions pour services rendus (transports de personnes de la famille, approvisionnement en marchandises...).

agglomération sans pour autant s'appuyer sur aucune garantie statutaire légale.

Il offre, dans une conjoncture de crise, de nombreux avantages matériels, mais permet de jouir également du prestige symbolique offert par l'usage du véhicule, en particulier comme instrument de conquête féminine comme en témoigne l'expression populaire « *un chauffeur n'est jamais laid* (sous entendu, il séduit facilement les femmes parce qu'il gagne beaucoup d'argent) »¹³. Dans le contexte local d'influence islamique, le statut élevé d'un homme s'exprime préférentiellement par des modalités de « polygamie informelle »¹⁴ désignée sous le nom de « deuxième bureau ».

Le rôle du chauffeur n'est pas strictement limité à l'acheminement des passagers. Il se révèle également commissionnaire, « facteur » et fait des « livraisons à domicile », comme elles sont appelées, au lieu de déposer tout le monde à la gare routière. Son activité est enchâssée dans le réseau de ses obligations sociales en même temps que son capital relationnel constitue une ressource fondamentale de l'exercice de son métier. La fidélisation de sa clientèle passe par exemple par des voyages à crédit et des échanges de services réciproques. Voici ce que dit par exemple une cliente de la relation préférentielle établie avec un chauffeur résidant le même village qu'elle. Celle-ci vend du riz au marché de Diégo-Suarez, et donc emprunte souvent le taxi-brousse entre Diégo-Suarez et Mahavanono, le village où elle habite à une trentaine de kilomètres. Elle explique choisir de voyager préférentiellement avec A., parce qu'il est, selon son expression, « comme un parent » car ils habitent dans le même village. Et puis elle explique que lorsqu'elle n'a pas d'argent il l'emmène quand même, alors elle aurait honte de

¹³ Le statut du *panera*, même s'il n'atteint pas celui de chauffeur, bénéficie également d'une certaine considération. Ainsi s'il est affirmé dans les expressions populaires que « se marier à un chauffeur c'est voyager sans problème », il est précisé aussitôt : « se marier à un *panera* c'est faire son marché sans difficulté » (sous entendu, il ramène de l'argent tous les jours à la maison). La proximité entre les deux « bons partis » conjugaux du chauffeur et du *panera* est soulignée par le recours au proverbe : « même si ce n'est pas un mariage avec un chauffeur, le mariage avec un *panera* <pu> déjà un peu l'essence » (expression euphémisée, en lien avec l'univers professionnel, pour dire que ça sent déjà l'argent).

¹⁴ La pratique très répandue du « deuxième bureau » a par exemple donné lieu à la production significative de ce type de message sur page féminin : « *un homme riche peut avoir une femme aujourd'hui et une autre demain* »...

ne pas partir avec lui quand elle en dispose. Ces obligations « morales » réciproques construites sur la base d'affinités électives de type familial constituent le noyau fondamental des relations commerciales.

Bien que l'activité s'apparente à la location d'un outil de travail par un travailleur indépendant, les chauffeurs sont salariés (Champeaux, 2000). Il n'y a pas pour autant de contrat formel entre employeur et employé. L'embauche est régulièrement évoquée dans les biographies de chauffeurs comme la conséquence d'une relation personnelle positive préalable avec l'employeur : « *A. est venu me chercher pour conduire sa voiture* ». Elle relève nécessairement d'une interconnaissance, soit directe soit par le biais du réseau étendu des membres de la profession qui interviennent dans une logique de parrainage. Le réseau familial ou les pairs agissent comme caution morale réciproque. Le « contrat salarial » employeur/employé s'inscrit dans ce cadre moral préalable et sous-jacent. Il n'y a pas d'accès possible pour le *vahiny* (étranger au sens large) qui, parce qu'il est « hors système local », est hors contrôle social. Avant que ses propres fils ne soient en âge de conduire, un propriétaire de taxis avait des salariés. En plus du salaire mensuel, il les logeait gratuitement¹⁵ et les autorisait à prélever l'équivalent du prix d'un kilo de viande par jour sur la recette journalière. Celle-ci, une fois prélevée les frais de fonctionnement journaliers (essence, huile, réparations de chambres à air, etc.), détermine le montant qui doit être restitué au propriétaire du véhicule. Le montant du « versement », comme il est appelé, fournit fréquemment l'enjeu de querelles entre eux car il fluctue en fonction du nombre de passagers. A ce sujet, certains propriétaires assurent eux-mêmes la fonction de chauffeur et effectuent le circuit habituel du trajet journalier de manière temporaire (pendant les premiers mois d'exploitation d'un véhicule, ou de façon régulière, une fois par semaine par exemple) afin d'évaluer le chiffre d'affaires du véhicule et donc le versement à escompter de la part du chauffeur. La plupart fréquentent assidûment la gare routière, surtout au moment de l'arrivée de leur véhicule. L'enjeu étant bien entendu dans tous les cas d'estimer la recette des chauffeurs en évaluant le taux de remplissage des véhicules.

¹⁵ Ce qui n'est pas la situation la plus fréquente.

Comme à Lomé ou à Bamako, « la promotion interne au statut de chauffeur s'appuie essentiellement sur l'ancienneté dans d'autres fonctions dans l'activité, une fois la qualification requise » (Pradeilles, Garcia-Oriol et Tall : 9).

Manevra : avant tout une aptitude à être au service

Comment faire son entrée dans ce milieu professionnel qui connaît un engouement extraordinaire parmi les jeunes garçons de cette région (Rabeherifara : 199) qui rêvent pour beaucoup d'entre eux de « *rouler du métal* » ?

Ce secteur d'activité est caractérisé par une reproduction sociale très forte. Rares sont les chauffeurs ou *panera* interviewés qui n'avaient pas un membre de leur famille, au sens large du terme, exerçant ou ayant exercé une profession en lien avec cet univers professionnel. Au-delà du métier de chauffeur (de différents secteurs d'activité), on trouve assez souvent des mécaniciens. Les conditions drastiques dans lesquelles sont employés les taxis (vétusté du matériel, cherté des pièces détachées, surcharge, état des routes, etc....) font de la connaissance de la mécanique un élément incontournable du savoir-faire professionnel. D'ailleurs quelqu'un qui ne sait pas réparer son véhicule sera ridiculisé par la désignation de « *sôfera vòlan* » (littéralement, « chauffeur volant », sous entendu, dont les compétences se limitent à la conduite). Dans le même ordre d'idée savoir conduire se dira par exemple : « *mahay lamasina* – littéralement, savoir (faire marcher) la machine » soulignant l'importance de maîtrise de la mécanique.

L'entrée principale dans ce groupe professionnel, y compris pour les fils de patrons¹⁶, se fait par le statut social de *manevra* (aide-chauffeur). Il fait équipe avec le chauffeur et est l'étape obligée pour le devenir un jour. À propos de leurs débuts de carrière, les travailleurs interviewés évoquent fréquemment le fait qu'un oncle ou qu'un cousin plus âgé, par exemple, soit venu les chercher (« *angala* ») pour qu'il les « accompagne » (« *manaraka* », littéralement, « *suivre* ») dans leurs trajets quotidiens. Le recours récurrent au verbe « accompagner » pour désigner le processus de mise au travail signale assez clairement que le statut social du

¹⁶ Qui peuvent se retrouver *manevra* de l'employé de leur père – configuration non marginale qui ne se réduit pas alors qu'à de la socialisation professionnelle...

manevra, s'apparente davantage à un aide qu'à un apprenti, au sens de la formation institutionnalisée (Delbos et Jorion : 112). D'ailleurs l'identification de leur fonction à un travail (« *asa* ») n'est pas très assurée chez les *manevra* interviewés, comme en témoigne le verbe « se promener » (« *tsangatsanga* ») pour évoquer leurs débuts, souvent non réguliers il est vrai, dans celle-ci.

Le rôle du *manevra*, également appelé *manafu*¹⁷, qui sert à désigner un jeune de manière générale, est de seconder le chauffeur, tant ses activités s'inscrivent en creux de celles du chauffeur. Pendant le voyage, le *manevra* se tient à l'arrière du véhicule debout sur le marchepied ou assis sur le toit, en raison des surcharges fréquentes du véhicule, mais aussi parce que son rôle social s'exprime tout autant par une certaine verve (les blagues sexuelles sont légion en cours de route) que par des acrobaties pendant le voyage (aller demander du feu au chauffeur en escaladant les bagages sur le toit du véhicule en marche par exemple). Il signale au conducteur les arrêts des différents passagers en sifflant ou en criant et s'occupe de leurs bagages. Il arrange ceux des clients qui montent et signale que tout est prêt pour le départ dans une expression familière fréquente « *vas-y chef (littéralement < aîné > du lignage), appuie sur le champignon!* ». C'est lui qui s'occupe de changer les pneus crevés (tâche assez fréquente compte tenu de l'état du matériel et de la chaussée), d'aller chercher de l'eau au ruisseau pour emplir le radiateur, et toutes autres tâches subalternes ne nécessitant pas de réelle qualification. Cependant en prêtant main-forte à son employeur pour les pannes plus sérieuses, il apprend en aidant les rudiments indispensables de la mécanique qui lui serviront ensuite.

Ce sont des jeunes qui peuvent travailler avec le même chauffeur pendant plusieurs années tout en apprenant progressivement par imitation les « ficelles » du métier. La reconnaissance professionnelle du *manevra* par le chauffeur passe par la délégation de tâches de plus en plus importantes dans les deux registres stratégiques de conduite du véhicule et de réparation mécanique. Dans les villes non pourvues de gare routière, ce sont fréquemment les *manevra* qui arpentent les rues pour s'enquérir de candidats au

¹⁷ Au sens propre, manoeuvre, avec le sens de quelqu'un de nécessairement plus jeune que soi et qui doit obéir.

départ permettant au chauffeur de se reposer en attendant de reprendre la route. La transmission du métier, qu'il découvre par approximations, « étalée dans le temps, progressive, n'est pas uniquement un transfert d'informations, de procédures d'utilisation d'instruments, de recettes, de techniques, de modes opératoires. Elle est tout à la fois une mise en forme du corps et de l'esprit qui s'opère par identification » (Zarca : 250).

La relation entre le chauffeur et son *manevra*, qui compose l'axe central de l'analyse ici, repose sur la confiance (il peut recueillir une partie de la recette journalière) et sur l'assise d'une relation de type paternalofilialiste, dont le rapport « aîné/cadet » dans la société du nord malgache fournit la configuration relationnelle de référence. Le recours habituel au terme de *zandry* (cadet) dans l'interpellation de son *manevra* par le chauffeur informe les principes génériques qui gouvernent leurs relations réciproques¹⁸. Le devoir de respect et d'obéissance du cadet à l'égard de l'aîné est rappelé parfois en situations conflictuelles par la formule rituelle : « *ce n'est pas toi qui m'as engendré, mais moi qui t'ai engendré* ». Si la maxime fait délibérément référence à la filiation, il s'agit, de manière extensive, de signifier l'ascendance et ses attendus.

Cette subordination constante du *manevra* ne se réduit pas aux seules tâches professionnelles. Il est à l'entière disposition du chauffeur, tout comme le cadet dans la sphère domestique. Par exemple, le chauffeur installé au volant peut demander à son *manevra* d'aller lui allumer sa cigarette au foyer à charbon du marchand de brochettes... tout en tolérant que celui-ci en tire une bouffée ou deux. Il faut que « *son esprit s'accorde parfaitement à celui du chauffeur* » dit un patron pour résumer d'une formule significative les dispositions requises. L'extrait d'entretien suivant avec un chauffeur montre que leurs relations peuvent largement déborder le cadre professionnel : « *Le samedi et le dimanche il m'accompagne. En sortant de l'école, il vient avec moi. Jusqu'à ce qu'il soit grand et passe son permis, il fait des lavages, il fait tout.*

¹⁸ Dans les échanges ordinaires, les interpellations trop « directes » – par le prénom ou pire par des apostrophes – sont considérées comme particulièrement blessantes. Il est donc très fréquemment fait usage de teknonymes, de termes de parenté dite « à plaisanterie ».

Nous allons nous promener ensemble, nous allons en voyage ensemble. Quand je sors le samedi ou le dimanche pour Ramena, je l'emmène avec moi. Partout où je vais il me suit. La nuit quand je sors en boîte, il est encore avec moi. Quand je vais au cinéma, il est encore avec moi. »

Sa fonction se trouve plus clairement définie par cette disponibilité totale que par un ensemble de tâches préalablement prescrites ou un volume de temps de travail délimitant le champ de la subordination. Il s'agit plutôt d'une condition définie par l'aptitude à être au service telle qu'en témoigne également le mode de rémunération. Le chauffeur le nourrit, ne lui donne pas de salaire (*karama*¹⁹) fixe mais plutôt l'équivalent d'un pourboire en fin de journée, désigné par le terme « cigarette » (« *sigarety* »), qui fluctue en fonction des résultats financiers de l'activité et ... de ses humeurs (un chauffeur déclare donner moitié moins d'argent à son manœuvr « *en cas de problème* », en amalgamant sous ce registre aussi bien des difficultés imprévues dans l'activité qu'une attitude répréhensible de son employé...). La rémunération du « cadet » est arbitraire, instable, discrétionnaire, distillée au jour le jour et insuffisante pour garantir les conditions d'une reproduction autonome de sa force de travail. L'incertitude des gains renforce la dépendance et l'entretient sur la base de l'idée que sa « rétribution » principale est de pouvoir mettre un pied dans le milieu professionnel (Morice, 1981 : 204). La vacuité de leurs droits est compensée par l'espérance d'une promotion professionnelle qui, parce qu'elle ne fonctionne qu'à la cooptation par les pairs sauf pour les enfants de propriétaires, n'est possible que si le cadet donne entière satisfaction concernant l'intériorisation des normes et des règles endogènes au groupe.

Dans un tel cadre, ce qui rend effective la socialisation professionnelle comme la rémunération du manœuvr, n'est autre que la pression sociale obligeant le chauffeur à « tenir son rang » d'aîné. Le paternalisme, comme rapport de domination, associe pouvoir et protection. Sous peine de perdre la face, l'aîné doit assumer son rôle social en prenant en charge ses obligés. Il en va de la logique de l'honneur du statut social élevé qui implique des formes variées

¹⁹ *Karama* renvoie à l'idée d'un salaire fixe mensuel.

de redistribution et de son pendant en termes de sanction possible, la honte d'être qualifié d'avare (*matity*²⁰). C'est cette contrainte morale qui tient lieu de « garantie » au cadet de la rétribution de son travail.

On a donc affaire à un système imbriqué de relations interpersonnelles conjuguant à la fois dépendance/soumission du cadet et protection-prodigalité de l'aîné – le statut social de l'aîné qui sous-entend une aisance matérielle plus grande ne prend sa pleine mesure que dans une logique de bienveillance et de redistribution²¹. Chaque relation de travail dans le domaine non salarié est chargée de sens et renvoie à autre chose qu'à la production elle-même. La contrainte morale qui remplace la contrainte juridique (Sigaud, 1996), contribue d'autant mieux à la régulation des rapports sociaux qu'elle s'appuie sur cette logique d'obligation réciproque.

L'« armée de réserve » des laveurs de voiture

Lorsque l'on ne peut pas bénéficier d'une facilité offerte par le milieu familial et permettant de devenir directement *manevra*, la voie d'accès la plus couramment évoquée est celle du lavage de voiture qui est une activité de prestation de service avec rémunération à la tâche et clientèle attitrée. L'accès à ce sas d'entrée n'est pas pour autant « libre » puisque l'installation comme laveur de voiture passe par l'obtention préalable d'un « contrat » de lavage avec un chauffeur ou – et c'est la modalité d'entrée la plus « souple » – en faisant de la « sous-traitance » pour un laveur déjà « installé » et débordé de travail et/ou désireux de faire entrer un « copain ». Un des plus anciens laveurs du *parikazy* (une vingtaine d'années et cinq ans d'ancienneté dans la fonction), racontant la difficulté à obtenir la confiance des chauffeurs, n'a obtenu son premier « contrat » régulier, par exemple, qu'avec un chauffeur qu'il avait « accompagné » de temps en temps le week-end avant qu'il ne soit déscolarisé.

²⁰ Au sens large. On peut employer *matity* pour évoquer la rétention d'information par exemple ou parce qu'on ne confie pas facilement ses enfants à d'autres membres de la famille...

²¹ Une personne de ma famille d'accueil blaguait régulièrement avec moi en m'appelant « *zoky be* » (grand frère) ce qui sous-entendait un devoir de prodigalité à son encontre. Même exprimé sous forme de blague, le recours à la qualification d'aïnesse s'appuyait moins sur l'âge réel (nous avons le même âge) que sur mes ressources économiques.

Ce sont ceux qui sont déjà en place qui permettent l'accès : les laveurs installés comme « grands frères » (*zoky*, littéralement, « aîné ») bienveillants, autorisent l'entrée de leurs « obligés » en déléguant une part du travail placé sous leur responsabilité et permettant l'insertion plus assurée que compose la commande des donneurs d'ordres : les chauffeurs. La procédure d'entrée idéal typique est décrite par l'un d'entre eux de la façon suivante : « *il passe par là... Celui qui fait des lavages est leur copain. Il lui dit : < Viens (petit) frère, je vais te donner 200 F(mg)>... Le lendemain, ils reviennent chercher leur 200 F et ils deviennent habitués et ils < s'installent > là* ». Celui qui entre en position d'aide ou de sous-traitant, parce qu'il est l'obligé du « titulaire » qui l'appelle et lui rétrocède une partie de ses revenus, ne peut entrer qu'en position de *zandry*, même s'il a le même âge réel. Ici c'est la position subalterne dans la division du travail qui implique le recours à l'appellation de cadet. Le travail du « cadet » n'est reconnu qu'à partir de sa position de dépendance à l'égard de l'aîné et par la part qu'il veut bien lui rétrocéder.

Cette posture de dépendance qui caractérise les débuts professionnels se traduit entre autres par une disponibilité totale exigée des plus jeunes. Certains jeunes, par exemple, laveurs de voitures notamment, ont purement et simplement élu domicile sur les lieux mêmes et dorment dans les taxis-brousse pendant la nuit. Une opinion courante dans le milieu occulte cette situation d'asservissement en faisant valoir un désir d'affranchissement par rapport au milieu parental.

On voit bien ici comment l'insertion professionnelle se trouve réglée dès le niveau le plus subalterne en organisant la sélection sur la base d'affinités électives et dans des rapports d'obligations réciproques, ce qui, dans le contexte de tensions politiques contemporain, implique nécessairement des considérations d'origine ethnique et de degrés d'autochtonie (Schlemmer, 1995; Papinot, 1998). Le parrainage utilisé dans la mise au travail constitue un marqueur de l'appartenance relationnelle de l'individu (Renahy, 2001) et une ressource dans la carrière; et à un niveau plus global, l'organisation de la cooptation systématique compose un des moyens les plus efficaces de maintien d'un entre soi. Les travailleurs du secteur dit informel ont d'autres ressources que leur seule force de travail. La principale est leur position sociale dans le milieu de référence.

S'il n'existe pas de statut séparé du travailleur, c'est particulièrement visible avec les *manevra* dont l'âge social au travail est une composante du statut individuel (Tornay, 1994). L'identité individuelle à Madagascar est fortement corrélée à la position relative occupée par rapport à ses ascendants et descendants (l'adulte qui devient parent par exemple change de nom pour devenir « papa (ou maman) de (prénom de l'enfant) »). Dans cette configuration sociétale où la construction identitaire est foncièrement relationnelle, le cadet est toujours « référé à autrui pour exister » (Castel, Haroche : 48). À cet égard, les entretiens avec les plus jeunes travailleurs du milieu professionnel se heurtaient à la double asymétrie de la relation d'enquête (chercheur étranger [*vazaha*]²² et plus âgé) qui conduisait les interlocuteurs « subalternes » auxquels on s'adressait à nous orienter systématiquement vers leurs supérieurs hiérarchiques. Comme le fait remarquer J. Jamin, « tout savoir-dire ne définit pas forcément un pouvoir-dire » (Jamin : 13). Les prérogatives de l'aînesse, c'est particulièrement vrai à Madagascar, s'actualisent entre autres dans l'exercice d'un droit à la parole et même d'un monopole de la parole publique. Si la situation d'enquête officialise la rencontre entre une « offre de parole » et une « disposition à parler », tous les personnels ne sont pas également disposés à répondre aux questions du chercheur *vazaha*. La « disposition à parler » en situation d'enquête obéit d'abord aux règles de la prise de parole publique.

Le groupe des *panera* : de la solution de repli à l'agence de placement

Tous les *manevra* ne deviennent pas directement chauffeurs, métier auxquels ils aspirent tous. Sans parler des possibilités de bifurquer vers d'autres secteurs professionnels adjacents (mécaniciens en garage, chauffeurs d'autres types de véhicules...), ils peuvent passer par le poste annexe de travail sédentaire de *panera* conçu comme « sas » intermédiaire. L'activité de *panera* tout comme celle des laveurs a pour principal avantage la présence continue sur les lieux stratégiques du recrutement potentiel : le *parikazy*.

²² Cf Papinot: 1998.

La présence de *panera* présuppose une activité de transport importante et l'existence d'une gare routière. Leur rôle consiste à trouver des passagers, à aller les chercher éventuellement chez eux ou au marché, à attacher et ranger les bagages avant le départ. Il s'apparente à celui du « rabatteur nommé coxeur dans les différents pays de l'Afrique de l'Ouest (qui sert d'informateur et d'intermédiaire pour assurer le remplissage des véhicules au départ (et qui se charge d'aiguiller, de racoler les passagers vers le bon véhicule, sollicitant ceux-ci par différents moyens » (Godard et Teurnier : 150), mais s'en différencie dans la mesure où le chauffeur lui confie la responsabilité de son véhicule et ne récupère celui-ci qu'au moment du départ. Sur les lignes peu fréquentées ou dans les petites localités ce sont les *manevra* qui remplissent cette fonction. Si la fonction de laveur ne peut guère être prolongée très longtemps après la vingtième année sous peine d'être ridiculisé car c'est une activité clairement répertoriée comme une activité « de jeune », celle de *panera* peut au contraire s'effectuer sans problème jusqu'à la quarantaine.

Les *panera* tout comme les laveurs sont des « faux » indépendants associés par contrats tacites avec des chauffeurs qui les rémunèrent à la prestation pour le remplissage de leur véhicule. Avec cette catégorie de travailleurs sédentaires aussi sont établies des relations de clientélisme, de sorte qu'un chauffeur aura souvent un *panera* « attiré » auquel il confiera plus volontiers « son » taxi. Ils sont pour la plupart organisés par groupes en fonction des destinations et sous l'autorité d'un chef (souvent le plus ancien dans la fonction).

Le groupe des *panera*, comme celui des laveurs de voiture, compose une entité professionnelle à effectifs variables et à main-d'oeuvre flottante. Le nombre de *panera* dans chaque groupe est assez fluctuant car au noyau dur des travailleurs réguliers viennent s'ajouter de nombreux occasionnels comme les laveurs de voitures, leurs cadets, qui sont progressivement intégrés²³ à un segment professionnel plus rémunérateur et symboliquement plus gratifiant. Ces derniers, qui constituent une main-d'oeuvre instable à l'identification professionnelle plus flottante, sont régulièrement

²³ A l'inverse, un « intrus » qui chercherait à s'immiscer sans parrainage subirait un processus d'exclusion symbolique renvoyant sa présence dans la gare routière à un motif de voyage : « *tu vas à Ambilobe ?* ».

classés dans la catégorie indigène des « *barbô* » qui désigne de jeunes hommes qui « traînent » en ville sans trop travailler et peuvent éventuellement se livrer à de menus larcins. Voués aux tâches les moins qualifiées, ils n'ont pas accès par exemple à la reconnaissance majeure et très discriminante que compose l'autorisation par le chauffeur de conduire son véhicule pour aller chercher les passagers chez eux ou solliciter des clients potentiels dans les lieux stratégiques que sont les places de marché. Activité d'intermédiaire faiblement instituée, l'activité de *panera* doit faire face à l'existence de clandestins qui menacent un fragile monopole. Les pompistes par exemple sont très bien placés pour devenir des *panera* occasionnels avec les chauffeurs de camions²⁴.

Le groupe des *panera* représente également une solution de repli pour les *manevra* qui ne s'entendent plus avec leur chauffeur. Mais ce sont surtout les chauffeurs sans activité qui sont intégrés de façon prioritaire au groupe des *panera*, ceci afin de maintenir un climat favorable avec ces futurs dispensateurs de revenus, puisque l'argent gagné par les *panera* dépend directement des bonnes relations qu'ils entretiennent avec les chauffeurs. On peut observer à ce titre une mobilité professionnelle assez importante entre les emplois de *panera* et de chauffeur. L'emploi de *panera* permet d'occuper une place stratégique pour se voir proposer de nouvelles responsabilités de chauffeur.

Les rapports de subordination interne s'y expriment également par le recours aux qualificatifs d'aîné et de cadet, quant à l'égalité de fonction, elle, mobilise plus volontiers des termes de parenté classificatoire très courants entre pairs comme « *valy* » (beau-frère), suggérant, à travers la possibilité d'une alliance matrimoniale entre leurs familles respectives, égalité de pouvoir et bienveillance réciproque. Dans un registre de relation à plaisanterie encore plus

²⁴ Les chauffeurs de camions, appelés également *kotroko* dans ces cas-là, n'ont pas le droit de transporter des passagers, cependant ils en prennent très fréquemment. Pour les longs déplacements, ce mode de transport est même parfois préféré en raison de son coût légèrement inférieur, de la possibilité de transporter une masse plus importante de marchandises et de l'absence de tassement des voyageurs. Cette pratique de transport de passagers avec des véhicules initialement prévus au transport de marchandises se retrouve également au Cameroun avec les « s'en fout la mort » ou OPEB « expression Eton qui tire son origine du fait qu'au cours des voyages, les usagers sont exposés aux courants d'air et à la poussière »; (Fodouop: 176).

fréquente, des détournements d'attributs hiérarchiques, exprimés en français et soumis à surenchère dans l'interaction, sont couramment pratiqués : « PDG » ou « directeur » répondant alors à « patron » ou « big boss » par exemple... Ici c'est l'égalité statutaire qui permet la surenchère à plaisanterie dans les interpellations.

Les *panera* occupent une position médiane tout à fait stratégique dans la structuration et la régulation interne du milieu. Ils exercent une fonction de reconnaissance et de sélection en intégrant des *manevra* et des laveurs d'autos qui répondent aux normes et valeurs en vigueur et en organisant une solution de repli pour des chauffeurs. Ils exercent également des fonctions de conseil et de placement de main-d'oeuvre. En raison de la forte connivence avec les chauffeurs, ils peuvent recommander au recrutement tel ou tel jeune comme *manevra* par exemple mais aussi à l'inverse en « griller »²⁵ un autre et jouent ainsi un rôle central dans la régulation du milieu professionnel.

«Familiarisation » et contrôle social

Un discours unanime parcourt le milieu professionnel quant à la nécessité d'une familiarisation longue et continue commençant tôt et au niveau le plus bas. Cette « familiarisation » préalable à toute embauche, évoquée en termes de connaissance approfondie des différents agents sociaux et des règles et normes en vigueur, représente l'argumentation explicite servant à occulter une intégration lente et progressive, régie par des modalités de contrôle et de sélection importante des candidats à la promotion interne. L'apprentissage des compétences nécessaires à l'exercice des différentes tâches requises s'accompagne d'une conformation aux exigences et aux règles du milieu d'autant plus efficace qu'elle débute très tôt (parfois une dizaine d'années seulement pour les laveurs d'auto).

Au-delà de l'apprentissage technique, c'est la connaissance approfondie des habitudes du milieu et de la clientèle qui est mise en avant comme un élément indispensable au bon exercice de sa fonction. La maîtrise de la conduite et de la mécanique ne suffit pas à valoir qualification professionnelle; elle est indissociable d'un « savoir-faire social » (Lautier, 1994) qui découle de l'insertion dans

²⁵ C'est le terme employé aussi en Malgache.

le milieu. Comme dans le cadre de l'apprentissage du métier décrit par B. Zarca (1988), l'adhésion culturelle du jeune ne va pas sans violence symbolique, mais elle s'inscrit dans le cadre de cette relation paternaliste. Le terme *zatra* employé régulièrement pour désigner cette familiarisation requise du jeune *manevra* suggère qu'il n'est pas simplement acclimaté (*tamana*) mais qu'il a acquis les dispositions nécessaires à l'intégration dans le monde social en question. Au-delà de la dimension culturelle, *zatra* suggère un ajustement au supérieur hiérarchique, semblable à celui de la secrétaire vis-à-vis de son patron dont parle J. Pinto (1990), patron qui là aussi va composer un garant de sa propre identité, tant il n'y a pas de statut séparé des travailleurs dans cet espace professionnel.

La coercition qui pèse sur un groupe professionnel fermé est relativement forte. Un propriétaire explique que les choses ne se passent pas comme dans la capitale qui est, à cet égard, comparée à une forêt, car il y a relativement peu de voitures à Diégo-Suarez et tout le monde se connaît. L'interconnaissance qui régit les relations sociales à l'intérieur du groupe est évoquée d'une formule métaphorique particulière à ce secteur professionnel : « *il n'y a qu'une route!* ». Elle fait allusion à l'axe principal de la région où tout le monde se croise nécessairement et où la promiscuité oblige une certaine coopération (*fiaraha-miasa*). Cette expression, qui prend appui sur cette singularité géographique, signale qu'il n'y a pas d'autre voie que cette « entente » minimale. D'ailleurs on utilisera cette même image de la route pour dire de quelqu'un qu'il est exclu du milieu : « (sa) *voie* (est) *coupée* (littéralement : route morte) ».

Cette contrainte collective importante qui pèse sur les membres du groupe fait par exemple qu'un chauffeur, s'il est en conflit avec son employeur, ne portera pas plainte contre lui. Ceci pour deux raisons. La première tient aux caractéristiques du marché du travail dans ce milieu très restreint, qu'un propriétaire explique avec un exemple particulièrement éloquent : « *par exemple toi qui accuses (ou dénonces) ton patron, nous tous (patrons) qui assistons à cela, nous serons très réticents à t'embaucher par la suite* ». La deuxième tient à leur statut respectif et à l'inscription des rapports sociaux de travail dans une logique inspirée par les relations de parenté. Un propriétaire nous dit d'ailleurs que les conflits du travail à l'intérieur du groupe y sont gérés comme des affaires de famille

(*raharaham-pihavanana*). L'employeur est considéré comme un « *ray aman-dreny* (un père) », c'est-à-dire une personne âgée à l'autorité reconnue et respectée. Le propriétaire de taxis qui évoque un cas de conflit potentiel, rapporte les paroles qu'il adresserait alors au plaignant : « *ah! mon fils, ne vas pas trop loin* (dans cette voie de conflit avec ton patron)! ». Leur confrontation improbable est suggérée par le recours au proverbe : « un oeuf ne peut se battre contre une pierre », signifiant l'inégalité du rapport de force. Dans un registre semblable de personnalisation des relations professionnelles, à un employeur qui changerait trop souvent d'employé (et réciproquement) est attribué, en langage familier, le qualificatif « *makorely* » qui désigne, par appropriation linguistique du terme français « *maquerelle* », une instabilité caractérisée et une logique purement marchande de la relation interpersonnelle (de travail) qui contrevient aux usages...

Instrumentalisation des rapports aînés-cadets et régulations professionnelles

Chaque société opère un traitement symbolique des rapports naturels d'antériorité (âge, génération, rang de naissance). À Madagascar, le pouvoir lié à l'antériorité en âge s'appuie idéologiquement sur le modèle de l'ancestralité territoriale.

La catégorisation de l'autre y est étroitement liée au territoire (*tany*) et à l'ancienneté d'implantation dans le territoire. Le rapport au territoire est « un élément fondamental de la symbolique à travers laquelle se décrivent les rapports sociaux » (Dubourdiou : 174). Une ligne de partage symbolique majeure sépare les originaires d'un lieu (*tômpon-tany*) de ceux qui viennent d'ailleurs (*vahiny*). L'opposition dialectique *tômpon-tany/vahiny* fonctionne dans une relation d'opposition et de contraste susceptible de se décliner à différents niveaux d'échelles spatiales (Papinot, 1998 : 108) et de s'exacerber en contexte de crise. « L'autochtonie renvoie à l'alliance que les premiers occupants ont nouée avec les forces de la nature. Cette alliance fait d'eux des *tompon-tany*, les maîtres de la terre, véritable « idée-valeur » qui confère à leurs descendants une prééminence définitive en matière de droits fonciers et fonde les rapports de légitimité qui les opposent aux étrangers » (Jacquier-Dubourdiou : 289). Le degré d'ancienneté d'implantation est omniprésent de toute stratification sociale dans l'aire culturelle

sakalava où se déroule l'activité professionnelle en question. L'organisation sociale « traditionnelle » est patrilinéaire et patrilocale, « composant à la fois des < unités résidentielles > et des < ensembles structurés par les principes de succession aux fonctions d'aîné > (*Tale*) » (Waast : 154).

« La succession aux fonctions d'aîné », c'est-à-dire de *Tale*, « est réglée de façon stricte par la patrilinéarité. La succession revient à l'aîné de branche aînée... Il préside à la répartition des tâches et du territoire. Les chefs de segments, à leur tour, organisent la coopération dans le travail. Ils emmagasinent la totalité du produit, redistribuent le nécessaire à leurs dépendants, et font prestation du surplus au *tale*. Celui-ci réserve une part de semences, une autre destinée aux échanges cérémoniels, et convertit le reste en boeufs... C'est lui qui est le gestionnaire en dernier ressort du cheptel, qui détient le pouvoir de l'aliéner ou de le sacrifier » (Waast : 154). L'institution de l'aînesse est assise idéologiquement sur le pouvoir religieux du *tale* qui est fréquemment « *l'ampijoro*, le < prêtre lignager > héritier des objets sacrés, qui est le représentant du groupe et l'intermédiaire avec les ancêtres, son porte-parole au moment des cérémonies » (Waast : 154). Intercesseur privilégié avec les ancêtres, l'aîné du lignage est le gardien de l'ordre social.

Les rapports de travail, dans le secteur professionnel du taxi-brousse, s'appuient ici sur cette stratification fondamentale de la société malgache et « le contrôle social qui y remplace le contrat est le plus souvent de type paternaliste, c'est-à-dire plus ou moins calqué sur le pouvoir qui règne au sein des unités familiales » (Morice, 1996 : 269). La subordination à un « père » ou à un « grand frère » représente une des conditions principales d'accès au travail, de mobilité sociale interne et de maintien dans la fonction.

L'instrumentalisation des rapports aînés-cadets désigne ici la logique visant à exprimer les rapports hiérarchiques en termes de séniorité, cette dernière servant à désigner « la relation asymétrique entre termes dont l'un est privilégié » (Balandier : 97) et définir idéologiquement la supériorité statutaire. Les principes générationnels et de succession en âge sont utilisés comme opérateurs hiérarchiques et contribuent à « naturaliser » l'ordre social (Meillassoux, 1994). Le recours aux catégories attributives de parenté dans le cadre des rapports sociaux de travail imprime à ceux-ci les obligations sociales qui y sont liées. « Ces termes ont

bien plus qu'une fonction classificatoire...; ils renvoient à une < scène > où s'évoquent des rapports de personnes » (Balandier : 99). L'application « extensive » de ces catégories attributives dans le champ de l'activité professionnelle y importe les logiques d'allégeance et d'obligation morale qui les sous-tendent. Lorsque le chauffeur appelle *zandry* son *manevra* ou un laveur d'auto, il l'intègre « symboliquement » à une « famille » professionnelle; la mention du terme « frère » vaut reconnaissance symbolique d'une certaine « solidarité de destin » en quelque sorte. Mais dans le même temps, il en fait son obligé (« petit ») et convoque dans ses injonctions de travail tout l'implicite qui sous-tend les relations entre grand frère et petit frère en termes de droits et de devoirs réciproques. Dans cette configuration, la capacité de régulation autonome des cadets est en quelque sorte bornée à l'intérieur des frontières de ces relations viagères. Il n'y a pas de promotion ou de maintien dans le poste en dehors de ce qui est rendu possible par le ou les aîné(s). En transposant les rapports familiaux vers les lieux de production (Morice, 1996), l'organisation professionnelle s'appuie sur ces statuts sociaux préexistants qu'elle instrumentalise, mais aussi contribue à informer. Il y a en quelque sorte « importation » dans le milieu professionnel en question et donc utilisation de celui-ci à des fins de régulation de la sujétion obligée des cadets aux aînés mais aussi dans une moindre mesure du devoir moral des aînés à l'égard des cadets qui caractérisent leurs relations sociales ordinaires.

Comme on l'a aperçu avec l'exemple limite des laveurs de voiture, les rapports entre âge biologique et âge social sont complexes (Bourdieu, 1984). Le recours aux qualificatifs d'« aîné » et de « cadet » exprime d'abord et avant tout des positions sociales respectives avant de rendre compte de rapports d'âge réel. De même qu'en France, l'appellation « garçon », encore utilisée dans la désignation de certains métiers (garçon de café, garçon boucher...), ne s'est pas construite à partir de l'idée de jeunesse de ceux qui les exercent mais à partir de la position subalterne dans la division du travail²⁶, de même ici c'est la position sociale occupée plus que le rapport d'âge réel qui légitime le recours aux catégories attributives

²⁶ « Au XI^e siècle, le terme « garçon » désignait en effet une position sociale plutôt qu'un âge, celle de « valet » et ce n'est qu'au XVIII^e siècle qu'il prend le sens d'homme jeune » (Thévenot: 12)

d'âge. Un *manevra* ou un laveur d'auto sous-traitant ne peut être qu'un cadet. Le statut d'« aîné » implique la sujétion d'un ou plusieurs cadets. C'est la délégation de tâches subalternes qui propulse celui qui est en position et en pouvoir de déléguer dans la position d'aîné. Même s'il n'y a pas d'aberration flagrante en âges réels constatés, c'est bien l'occupation du poste et la capacité socio-économique de distribuer (et donc de se créer des obligés) qui y est liée qui est au principe de la position d'aîné.

« L'idée que l'aînesse se fonde sur la succession < naturelle > des naissances vient de l'observation de sociétés où il y a déjà eu métamorphose idéologique du fait biologique en fait social, c'est-à-dire où l'aînesse agit déjà comme idéologie. Mais même dans ces cas, l'ordre conventionnel des naissances et l'âge physiologique ne sont pas impératifs, mais toujours corrigés opportunément » (Meillassoux : 66). Non seulement le principe d'antériorité qui fonde le pouvoir de l'aîné est un construit social mais on peut déconstruire ici aussi toute idée de correspondance directe et automatique entre antécédence biologique et antécédence sociale. Si le statut de travail va être armé du contenu idéologique de l'aînesse pour asseoir la légitimité de la « domination traditionnelle » (Weber, 1995 (1971)), l'accès à l'aînesse « réelle », c'est-à-dire « sociale », peut aussi s'affranchir à la marge de l'aînesse « apparente » si l'on peut transposer à la catégorie d'âge l'opposition conceptuelle « apparent-réel » employée par F. Héritier pour rendre compte de la construction singulière de l'identité de genre chez les Inuit (Héritier, 1996).

Bibliographie

- Balandier, G. 1985 (1974). *Anthropo-logiques*. Paris : Librairie Générale Française.
- Baré, J.F. 1974. « Terminologie de parenté sakalava », *L'Homme*, vol. 14. n°1, pp. 5-42.
- Bourdieu, P. 1984. « La « jeunesse » n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*, Paris : Minuit, pp. 143-154.
- Castel, R. et C. Haroche. 2001. *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*. Paris : Fayard.
- Champeaux, F. 2000. « Contrat de travail. Les taxis de la marge », *Semaine sociale Lamy* n° 1011, pp. 7-9.

- Delbos, G. et P. Jorion. 1984. *La transmission des savoirs*. Paris : Ed de la MSH.
- Direction des statistiques des ménages. 1999. *Enquête prioritaire auprès des ménages*. Gouvernement malgache/Banque Mondiale.
- Dubar, C. et P. Tripier. 1998. *Sociologie des professions*. Paris : A. Colin.
- Dubourdieu, L. 1986. « Gens du riz dans la Basse Betsiboka : société sans espace ou espace sans cadre ? », *Recherches pour le développement* n° 2, Antananarivo : MRSTD, pp. 143-193.
- Fodouop, K. 1985. « Les transports « clandestins » autour de Yaoundé », *Les cahiers d'Outre-mer*, n° 150, avril-juin , pp. 175-195.
- Galland, O. 1997. *Sociologie de la jeunesse*. Paris : A. Colin.
- Godard, X et Teurnier P. 1992. *Les transports urbains en Afrique à l'heure de l'ajustement structurel*. Paris : Karthala / Inrets.
- Héritier, F. 1996. *Masculin / Féminin. La pensée de la différence*. Paris : O. Jacob.
- Jacquier-Dubourdieu, L. 2002. « Les modes d'intégration de l'étranger dans les sociétés sakalava du Boïna : impact des migrations de travail », in F. Raison-Jourde et S. Randrianja (dir), *La nation malgache au défi de l'ethnicité*. Paris : Karthala, pp. 289-303.
- Jamin, J. 1977. *Les lois du silence. Essai sur la fonction sociale du secret*. Paris : Maspéro.
- Lautier, B. 1994. *L'économie informelle dans le tiers-monde*. Paris : La Découverte.
- Mauger, G. et C. Fossé-Poliack. 1983. « Les loubards », *Actes de la recherche en sciences sociales* , n° 50, pp. 49-67.
- Meillassoux, C. 1994. « La conquête de l'aïnesse », in C. Attias-Donfut et L. Rosenmayr (dir) *Vieillir en Afrique*. Paris : PUF, pp. 49-67.
- Morice, A. 1996. « Le paternalisme, rapport de domination adapté à l'exploitation des enfants », in B. Schlemmer (dir). *L'enfant exploité. Oppression, mise au travail, prolétarianisation*. Paris : Karthala/Orstom, pp. 269-290.
- Morice, A. 1987. « Ceux qui travaillent gratuitement : un salaire confisqué », in M. Agier, J. Copans et A. Morice (dir). *Classes ouvrières d'Afrique noire*. Paris : Karthala/Orstom, pp. 45-76.

- Morice, A. 1981. « Les vélos de Kaolack », *Cahier d'Études africaines* n°81-83, pp. 197-210.
- Neuvy, G. 1980. « Le réseau routier, facteur de développement à Madagascar. Evolution économique de la région d'Andapa », *Madagascar. Revue de Géographie*, n° 36, janvier-juin , pp. 21-59.
- Papinot, C. 1993. « La photographie et son adaptation au terrain : une expérience malgache », *Xoana-Images et sciences sociales*, n° 1, pp. 59-80.
- Papinot, C. 1998. « Vazaha – l'étranger : de l'origine extra-territoriale à l'exclusion symbolique », *Journal des Anthropologues* n° 72-73, pp. 107-117.
- Papinot, C. 1997. « Paternalisme et rapports hiérarchiques dans le secteur du transport en commun (Nord de Madagascar) », *Cahiers d'Études Africaines* n° 147, pp. 657-673.
- Paradeise, C. 1984. « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie* n° 25, pp. 352-375.
- Pinto, J. 1990. « Une relation enchantée : la secrétaire et son patron », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n° 84, pp. 32-48.
- Pradeilles, J. C., G. Garcia-Oriol et I. Tall. 1991. « L'organisation corporative des chauffeurs de taxis collectifs à Bamako et Lomé », *Afrique contemporaine* n°158, Paris : La Documentation Française, pp. 4-13.
- Rabeherifara, J.C. 1987. « Réseaux sociaux et familiaux : détournement du salariat ? », in Agier M., Copans J. et Morice A. (dir), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris : Karthala/Orstom, pp. 184-213.
- Renahy, N. 2001. « Générations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi », *Genèses* n° 42, pp. 47-71.
- Rossi, G. 1974. « Les divisions régionales de l'extrême nord de Madagascar », *Madagascar. Revue de Géographie*, n° 24, janvier-juin , pp. 75-94.
- Schlemmer, B. 1995. « Crise et recomposition des identités à Madagascar », *Revue Tiers Monde*, n° 141, pp. 129-144.

- Sigaud, L., 1996, « Le courage, la peur et la honte. Morale et économie dans les plantations sucrières du Nordeste brésilien ». *Genèses* n° 25, pp. 72-90.
- Thévenot, L. 1979. « Une jeunesse difficile. Les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 26-27, pp. 3-18.
- Tornay, S. 1994. « Dynamique des échanges intergénérationnels : l'originalité d'un système nilotique », in C. Attias-Donfut et L. Rosenmayr (dir). *Vieillir en Afrique*. Paris : PUF, pp. 87-109.
- Zarca, B. 1988. « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, Vol : 39 n° 1, pp. 247-273.
- Waast, R. 1980. « Les concubins de Soalola », in *Changements sociaux dans l'ouest malgache*, Paris : Orstom Collection Mémoires n° 90, pp. 153-188.
- Weber, M.. 1995 (1971). *Économie et société*. Paris : Plon Pocket.