

Séminaire Institutions et développement

« Les projets des mineurs :

Un choix conditionné par des situations de travail et des modes de vie socio-professionnelle des mineurs »

Waard Anseuw, INRA

1. Le travail dans les mines du Northern Cape : quatre types de situations de travail
2. Les projets des mineurs : des choix complexes conditionnés par l'histoire et la situation socio-économique actuelle
 - 2.1. *Le statut professionnel : un statut ne dépendant pas que de registres économiques*
 - 2.2. *Les projets des mineurs dans l'éventualité d'un licenciement immédiat*
 - 2.3. *Les projets à long terme des mineurs*
 - 2.4. *Approfondissement des projets agricoles des mineurs et la réalisation d'une typologie*
3. Les projets en fonction des différentes situations de travail des mineurs
 - 3.1. *Les salaires directs*
 - 3.2. *Les salaires indirects et la mobilité professionnelle des mineurs*
4. Les projets en fonction des différents modes de vie socio-professionnelle des mineurs
 - 4.1. *La régulation sectorielle et les dispositifs institutionnels dans lesquels sont insérés les mineurs*
 - 4.2. *La mobilité sociale et le mode de vie des mineurs*

5. Conclusion

Les projets des mineurs :

Un choix conditionné par des situations de travail et des modes de vie socio-professionnelle des mineurs

L'agriculture peut-elle constituer un nouveau secteur d'accueil pour des mineurs licenciés ? Cette idée est évoquée par plusieurs personnes, mais est-elle réaliste ? Ce phénomène est mal connu. Une étape empirique micro-économique a été nécessaire pour décrire la situation et les projets des mineurs actuellement en exercice dont certains sont sur le point d'être licenciés.

Ce travail a donc en premier lieu consisté à décrire et analyser des trajectoires professionnelles d'une situation de mineur salarié vers une situation d'agriculteur commercial dans un contexte de transformation socio-économique radicale. Cela renvoie à deux questions principales et complémentaires. **Quels sont les projets futurs des mineurs et quels sont les déterminants qui conditionnent ce choix ?**

Une étude des projets induit logiquement une analyse des moyens, des modalités de mobilisation professionnelle et sociale, des modes de vie des personnes concernées. Il s'agit ici de certains déterminants de ce que Boyer (1986) définit au niveau macro-économique comme le '*rapport salarial*'. Concernant l'analyse des projets, j'ai souhaité séparer diverses variables. Ceci est légitime puisque celles-ci ne jouent pas toutes au même niveau (Herpin et Verger, 1999, p.58), ont ni les mêmes conséquences sur le développement des projets. Ainsi, j'ai regroupé sous '*situations de travail*' (l'organisation du travail, les déterminants du revenu salarial direct ou indirect, la mobilité professionnelle) des déterminants directement liés au travail à la mine. J'ai réuni les faits portant sur l'insertion dans la division sociale, les compétences sociales acquises, et le mode de vie salarié sous le code '*mode de vie socio-professionnelle*¹'. Au niveau du secteur minier, je parlerai de '*rapport de travail*', définie par Lacroix et Mollard (1994) comme les formes spécifiques que représentent le rapport capital-travail (regroupant de façon exhaustive les situations de travail et les modes de vie) et les institutions qui le régulent au sein d'un secteur.

Nous faisons l'hypothèse qu'à côté de la réussite économique, l'insertion des mineurs au sein du rapport de travail minier et au sein de réseaux de relations va conditionner les itinéraires vers l'agriculture notamment en leur permettant d'accéder aux facteurs de production nécessaires au développement d'une activité agricole commerciale ?

Pour étudier cela une première phase de terrain au sein des diverses mines de la Province de Northern Cape a été accomplie. Analyser les plans ou les projets futurs d'un individu, et dans ce cas de recherche d'un mineur, est un sujet délicat. Non seulement la problématique est difficile à poser dans une situation actuellement souvent très instable, la réponse est de son côté souvent difficile à appréhender. Dans plusieurs monographies, par exemple, des mineurs mettaient en avant que s'ils étaient licenciés, ils allaient chercher une autre activité salariée, ceci en précisant bien que s'ils avaient les moyens, ils choisiraient quand même de commencer une activité indépendante. Afin de quantifier les projets des mineurs, mais également d'appréhender les raisons et les déterminants de leurs choix, (1) 603 questionnaires fermés et environ 25 monographies approfondies ont été réalisés, (2) l'analyse s'est basée non seulement sur les projets en cas de licenciements, mais également sur les projets des mineurs à long terme.

Une deuxième phase a été consacrée à l'analyse des données recueillies et à la rédaction des résultats. Un premier chapitre sera consacré à la description de la situation de travail au sein des différentes mines, un second chapitre concernera les projets des mineurs, un troisième sera consacré à analyser comment la situation de travail des mineurs détermine leurs projets et enfin, la dernière partie concernera d'autres déterminants qui conditionnent les choix des projets.

1. Le travail dans les mines du Northern Cape : quatre types de situations de travail (Plus de détails dans documents complémentaires)

¹ C qui est un peu différent de ce que Erikson et Goldthorpe (1992) définissent comme '*situation de travail*', et Herpin et Verger (1999) comme '*stratification sociale*'.

Le travail de terrain, mais également un premier traitement des données recueillies, permettent de préciser la première description qui avait été faite du secteur (cf. document précédent) : le secteur minier est hétérogène. En effet, les mines ne se différencient pas seulement par des productions différentes, mais également par des hétérogénéités concernant la rémunération de la main-d'œuvre². Il en résulte des différences importantes concernant les conditions de travail en général. Ces disparités, et leurs conséquences, seront appréhendées par ce que je définis comme le '*modèle d'organisation de l'entreprise*', qui appréhende comme un tout les situations de travail et les modes de vie socio-professionnelle dans une entreprise donnée.

Au Northern Cape, au sein du même secteur minier, quatre situations de travail peuvent ainsi être regroupées au sein de trois modèles d'organisation d'entreprise (**Tableau M.I.1**) :

- *Une situation de travail caractérisée par le modèle d'organisation des grandes entreprises minières*

Il s'agit de mineurs qui sont salariés au sein de mines qui appartiennent aux grandes entreprises minières, souvent internationales, telles que De Beers, Trans Hex, Iscor, etc. Elles sont caractérisées par une forte présence de syndicats. Il en résulte un modèle d'organisation négocié, au sein duquel les rapports entre patronat et salariés sont bien développés. Le partage du profit est donc conditionné par des négociations et des compromis, qui concrétisent un certain nombre de conventions régissant les engagements mutuels du patronat et des salariés. Cela se traduit au niveau de la mine par des situations de travail relativement bonnes (le salaire par exemple (**Tableau M.I.2.**)), des conditions de vie meilleures et des avantages sociaux bien développés.

² Peu d'informations ont été recueillies concernant la part que représente la rémunération de la main-d'œuvre dans les profits des entreprises en Afrique du Sud (à cet instant, nous ignorons même si cette information est disponible). Cependant, il semble que deux cas distincts apparaissent. Un premier cas est conditionné par la performance économique des entreprises. A des taux de partage du profit environ égaux, une productivité, et donc un profit très variable selon les entreprises, se traduisent par des montants très inégaux à redistribuer au salariat. Un deuxième cas concerne l'existence au sein d'un même secteur d'activités géographiquement bien délimité, dans notre cas le secteur minier du Northern Cape, de taux de partage du profit fortement variable selon l'entreprise.

Ce sont elles qui déterminent le régime de fonctionnement du secteur minier sud-africain. Ce n'est pas parce que ce modèle est majoritaire, mais surtout parce qu'il s'insère sur le marché international, qu'il devient le modèle de référence de développement. C'est pourquoi ce modèle d'entreprise peut être qualifié de dominant.

- *Une situation de travail caractérisée par le modèle d'organisation des petites entreprises minières avec syndicats*

Il s'agit de mineurs employés au sein de mines de toute taille appartenant à des petites entreprises minières, où les syndicats ne sont pas très puissants ou peu organisés. Les relations entre patronat et syndicats y sont particulièrement défavorables pour les salariés et donc souvent conflictuelles. Il en résulte que les rapports capital-travail au sein de ces entreprises sont généralement imposés, et ne résultent pas de compromis entre les différentes parties. Les négociations y sont minimisées.

Ce mode d'organisation d'entreprise est caractérisé par la mise en place d'un ensemble de conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail salarié permettant ainsi une amélioration de la productivité. Cette augmentation de la productivité se reflète au niveau du salariat par une augmentation des salaires, en particulier les salaires directs. Cependant, ceci ne permet pas une modification profonde du mode de vie des salariés, et ne débouche sur aucune perspective de mobilité professionnelle ou sociale. Le salaire, et le manque d'alternatives, sont alors incontestablement les seules raisons pour accepter des conditions de travail souvent rebutantes.

- *Une situation de travail caractérisée par le modèle d'organisation des petites entreprises minières sans syndicats*

Les directeurs de ces mines sont généralement des propriétaires fonciers, qui ont une ressource minière sur leur domaine, sur leur exploitation. Ces mines, qui ont un rendement moins important (dû à des investissements moins élevés, à des gisements d'une teneur plus faible, etc.), sont ainsi obligées, afin de rester concurrentielles sur un marché dominé par les grandes entreprises minières, de diminuer leurs coûts de production. Elles proposent ainsi des conditions moins avantageuses pour le salariat afin de s'ajuster et interdisent, dans la mesure du possible, toute intervention syndicale.

Dans la majorité des cas, les personnes sont employées de façon journalière avec un contrat temporaire. Cela permet aux employeurs de garder leur force de main-d'œuvre flexible (faire fluctuer le nombre d'effectifs), peu chère (salaire direct bas, salaire indirect inexistant) et de la contrôler (éviter la présence d'un syndicat, éviter les négociations, etc.). L'embauche informelle ('au noir', sans contrat) peut également avoir lieu. De plus, ces mines sont caractérisées par des conditions de travail les plus difficiles, souvent aux limites de la légalité.

- *Une situation de travail caractérisée par l'externalisation de la main-d'oeuvre*

Depuis quelques temps, certaines grandes mines se sont engagées au sein d'un processus de restructuration de leurs activités, dites 'NON-CORE BUSINESS' (Restauration, logement, nettoyage, mais également tous les services sociaux). Toutes ces activités sont externalisées.

Deux pratiques différentes d'externalisation de certaines tâches ont été rencontrées. La première concerne les entreprises d'externalisation 'légales', que nous qualifierons d'entreprises intérimaires. Il s'agit généralement de grandes entreprises à statut légal bien défini, qui ont souvent des contrats avec plusieurs mines qui externalisent certains coûts. En assurant la possibilité de mobilité des salariés entre ces différentes mines, elles offrent à leurs employés des contrats à durée indéterminée, une certaine sécurité d'emploi, et des conditions équivalentes aux grandes entreprises minières (Type 1).

Cependant une deuxième pratique est plus courante. N'ayant plus aucune certitude de trouver du travail ailleurs, la plupart de ces salariés sont souvent contraints d'accepter de travailler pour des entreprises d'externalisation n'offrant que des conditions de travail difficiles, voire illégales. Ce système d'externalisation, qu'on qualifiera de marchandage, est un moyen pour garder le marché du travail flexible, éluder l'application de certaines dispositions de la loi, des règlements ou des conventions ou accords collectifs de travail entre les différentes parties. Ces employés sont ainsi obligés de passer d'un contrat fixe à durée indéterminée à un contrat souvent temporaire (des embauches 'au noir' sont également fréquentes). Généralement, ce changement va de pair avec une baisse importante du salaire et une détérioration des conditions de travail. Ces situations de travail peuvent être comparées à celles décrites pour les petites mines sans syndicat (Type 3).

De cette analyse ressort donc l'hétérogénéité des situations de travail et des modèles d'organisation d'entreprise au sein des différentes mines. Cela implique pour la suite de ce travail, que le secteur minier ne pourra pas être traité comme un ensemble homogène. En effet, ces divers modèles d'organisation d'entreprise vont se traduire par une coexistence de plusieurs formes d'insertion au sein du rapport de travail dominant. Ceci peut fonder l'insertion, du moins en partie, de certains salariés au sein du mode de développement global et conditionner les modalités de leurs projets salariés et/ou indépendants. On peut ainsi faire l'hypothèse que les mineurs embauchés au sein de mines caractérisées par un modèle d'organisation d'entreprise qui se rapproche du modèle dominant, se trouvent dans une situation de travail permettant un meilleur épanouissement professionnel et social. Il est alors légitime d'analyser les différents projets des mineurs en fonction du modèle d'entreprise dans lequel ils sont salariés aujourd'hui.

2. Les projets des mineurs : des choix complexes conditionnés par l'histoire et la situation socio-économique actuelle (Plus de détails dans documents complémentaires)

2.1. Le statut professionnel : un statut ne dépendant pas que de registres économiques

Un des sujets abordés lors des entretiens monographiques a été la question du statut de salarié. Bien appréhender la perception du statut salarié par les mineurs était nécessaire pour comprendre certains de leurs choix. Il ressort de ces monographies que le statut de salarié n'est généralement pas associé à des droits professionnels. En effet, le salariat est encore souvent référé à des situations de travail humiliante, source de maltraitance physiques et psychologiques. Le choix des projets des mineurs ne jouent donc pas seulement sur un registre économique, mais résultent également de droits sociaux, de droits de bien-être, etc.³

³ « Si je peux, je quitte le travail des boers. Mais pour ça, il faut des moyens. » (Monographie MLS/wa/10/10)

Ces aspects sont tellement importants que la majorité des mineurs rejettent la seule idée de devenir salarié au sein du secteur agricole. Celui-ci est aujourd'hui encore réputé pour son non-respect des droits du salarié, voire des droits de l'homme. Moins d'un pourcent des mineurs de l'enquête envisageraient de devenir salarié agricole en cas de licenciement. De plus, parmi les mineurs qui mettent en avant qu'ils feraient n'importe quel travail pour rester salarié, plus de 65% refusent quand même le salariat agricole⁴.

2.2. Les projets des mineurs dans l'éventualité d'un licenciement immédiat

Tout d'abord, il a été demandé aux mineurs ce qu'ils feraient s'ils étaient licenciés au moment de l'enquête. Cette question était d'abord destinée à quantifier, dans l'éventualité d'un licenciement, les mineurs qui comptent rester salariés ou qui prévoient de développer des activités indépendantes. D'autre part, le questionnaire a été complété par des questions plus ouvertes destinés à préciser les secteurs économiques qu'ils privilégient.

La grande majorité des mineurs de l'enquête (47%) a répondu qu'ils essaieraient de rester salariés. Environ 34% veulent devenir indépendants et 17.6% souhaitent combiner le salariat avec une activité indépendante. Seulement une partie infime (1.5%) ne mentionne aucun projet (Tableau M.II.1.1.). En ce qui concerne les activités indépendantes, environ 23.7% des mineurs de notre enquête envisagent de se consacrer à l'agriculture uniquement. De plus, 8.5% voudraient combiner une activité agricole, avec un emploi salarial.

2.3. Les projets à long terme des mineurs

Afin d'avoir une première idée concernant les déterminants qui conditionnent les choix des mineurs, une deuxième question, concernant les projets que les mineurs souhaiteraient développer à long terme, a été posée.

⁴ « Je n'ai pas d'autres choix que de chercher un autre travail (...). J'accepterai tout ce qu'on me propose. » - « Même de devenir salarié agricole ? » - « Ah, non, pas ça. Jamais de la vie (...). Sauf s'il peut me garantir un bon salaire (...). Et qu'il me respecte. Et ma femme et mes enfants aussi Mais ça, il ne le fera jamais. Je les connais. ». (Monographie MS/WA/3/4)

Les réponses étaient très éloquentes : 84.7% des mineurs de l'enquête ont exprimé le souhait de s'engager un jour dans une activité indépendante (Tableau M.II.1.2.). Cela signifie que des 283 mineurs qui déclarent rester salariés dans l'éventualité d'un licenciement immédiat, 200 (70.7%) planifient de commencer une activité indépendante dans le futur. De ces 200 mineurs, la majorité, environ 52%, veut consacrer leurs temps à l'agriculture. L'activité agricole suscite donc de loin le plus d'intérêt de la part des mineurs. Seulement 92 mineurs (15.3%) ont répondu qu'ils ne veulent pas commencer des activités indépendantes : 77 seulement souhaitaient continuer comme salarié, 20 sont malades ou handicapés, 9 veulent prendre leur retraite sans activités indépendantes.

Ceci montre que l'intérêt pour l'agriculture n'est pas homogène dans toutes les situations.

Premièrement, les projets agricoles, et les projets en général, augmentent fortement en nombre lorsqu'il s'agit de projets à long terme (Figure M.II.1.2.). Ceci met en avant les relations existantes entre projets et variables de revenu, de compétences professionnelles acquises et de la stabilité de sa situation socio-professionnelle. Il existe donc une aversion au risque qui est dépendante de la situation de travail du mineur. Deuxièmement, les projets à long terme impliquent une dimension temporelle : les projets agricoles deviennent plus importants avec l'âge. Cela implique que le mode de vie (social et professionnel) influe également les projets agricoles, et en particulier leurs finalités. En fin de carrière, l'agriculture aura sans doute d'autres finalités que les projets agricoles d'un jeune agriculteur.

A fin de déterminer l'impact des situations de travail et des modes de vie des mineurs sur les projets (formes et finalités), une description plus précise des différents projets, et en particulier les projets agricoles, est nécessaire.

2.4. Approfondissement des projets agricoles des mineurs et la réalisation d'une typologie

Plusieurs études de la situation agricole sud-africaine (Eckert et al., 1997 ; Anseeuw, 1999 ; etc.) révèlent qu'une diversité de types d'activités agricoles coexiste. Même si les fonctions économiques des activités agricoles semblent prioritaires au sein de nombreux ménages, celles-ci

peuvent s'exercer selon un grand nombre de formes, et en outre, peuvent concerner aussi bien le domaine de la vie familiale que celui de la vie professionnelle. Surtout en Afrique du Sud, où les ménages à faible revenu sont nombreux, l'exercice d'une activité agricole permet non seulement d'avoir une activité productive, mais également d'être inséré au sein d'un réseau social. Cette insertion représente alors une sécurité sociale (voir doc. précédant) permettant d'accepter plus facilement les conditions de vie post-Apartheid.

A fin d'analyser l'influence des différents déterminants du rapport de travail sur les projets agricoles, il semble donc nécessaire d'approfondir les réponses des mineurs. Cinq types de projets agricoles ont été définis ([Tableau M.II.3.1.](#)).

- '*Agriculture commerciale à plein temps*' : Ces mineurs planifient (ou espèrent) une activité agricole à temps plein, qui est économiquement viable et qui permet de ne plus devoir combiner ces activités avec un emploi salarié. Ils planifient de commencer à une date bien précise.
- '*Agriculture commerciale sous une forme non précisée*' : Il s'agit de mineurs qui voudraient bien commencer une activité agricole commerciale, mais qui ne sont pas prêt à quitter la mine avant de s'assurer d'une certaine sécurité (au niveau de leur activité agricole indépendante).
- '*Agriculture commerciale à temps partiel*' : Ces projets représentent des activités agricoles qu'ils développent (ou comptent développer) en parallèle avec leur emploi salarié. Leur objectif est non pas de quitter le salariat mais de créer des suppléments de revenu.
- '*Agriculture de subsistance*' : Il s'agit de mineurs qui souhaitent développer une activité agricole de subsistance afin de compléter la consommation et pour alléger les dépenses du ménage. Une vente exceptionnelle, en cas de nécessité, peut néanmoins avoir lieu. Ces mineurs ne souhaitent en aucun cas quitter leur emploi salarié.
- '*Agriculture d'épargne*' : Il s'agit de mineurs qui ne veulent également pas quitter le salariat, mais qui en outre, n'utilisent pas leurs activités agricoles pour la vente ou l'allègement des consommations du ménage au moment de l'activité salariée du mineur. Soit, elle représente de l'épargne, soit, elle représente une manifestation d'une position sociale ou d'un statut⁵.

⁵ Cette expression de position sociale, de statut ou de pouvoir peut également se retrouver dans tous les autres cas décrits auparavant. Cependant, dans les cas de 'l'agriculture d'épargne', cette manifestation peut représenter la seule finalité des projets agricoles.

Les projets des mineurs sont représentés dans une typologie, détaillant les projets agricoles, mais dans laquelle figurent également les projets non agricoles (Tableau M.II.3.1). Comme la question de recherche, et donc également le questionnaire, se focalisent sur les projets agricoles des mineurs, il en résulte que moins de données précises ont été recueillies concernant les projets non agricoles. Néanmoins, il semble tout de même intéressant de les intégrer selon un regroupement permettant de distinguer (à des fins de comparaisons par exemple) : *'Projet non agricole spécialisé'* (concerne des activités non agricoles, qui nécessitent une certaine formation), *'Projet non agricole non spécialisé'* (concerne des projets non agricoles, ne nécessitant aucune formation spécifique), *'Pas de projet'* (concerne les mineurs qui n'ont pas l'intention de développer des activités indépendantes).

Les résultats confirment clairement l'intérêt des mineurs pour les projets indépendants, et en particulier l'agriculture. La typologie met surtout en valeur les nuances existantes conditionnant cet intérêt. Quand on compare les différents projets (agricoles ou non) dans le cas d'un licenciement immédiat ou à long terme, il apparaît que l'activité agricole de subsistance diminue relativement en importance, tandis que l'intérêt pour les autres activités agricoles stagne, voire augmentent. Ceci confirme que l'agriculture représente plus qu'un projet professionnel. En effet, dès lors que la situation de travail se dégrade (qui est envisagé en cas d'un licenciement immédiat), l'agriculture de subsistance prend de l'importance. Cela s'explique par les possibilités qu'elle offre en matière d'autoconsommation, d'insertion ou de sécurité sociale. La baisse des choix concernant l'agriculture de subsistance montre également que pour un grand nombre de personnes cette activité n'est pas volontaire, mais représente souvent une dernière alternative. En revanche, lorsque la situation de travail reste stable (ou s'améliore éventuellement), l'aversion au risque devient moins pressante et les capacités financières et humaines plus importantes. L'agriculture représente alors un projet professionnel, à finalités économiques, ou même un projet d'épargne, à finalités de statut social. Ceci montre la nécessité d'analyser les différents projets des mineurs par rapport aux différentes situations de travail et modes de vie au sein des différentes mines.

3. Les projets en fonction des différentes situations de travail des mineurs (Tableaux et figures additionnels dans document complémentaire)

Considérer que dès que les mineurs bénéficient de situations de travail plus avantageuses, ils tentent de quitter l'activité salariée, serait simplificateur. L'analyse de l'impact des différents déterminants de la situation de travail, permettra de mieux appréhender les choix des mineurs.

3.1. Les salaires directs

Lorsque les réponses des mineurs sont étudiées en fonction de leurs salaires directs, trois groupes peuvent être distingués (Figure M.III.1.1.).

Le premier concerne les mineurs bénéficiant de petits salaires (de 475 à 2000 Rands par mois). Pour eux le désir de quitter le salariat est grand. Quand on compare les projets au sein de ces tranches salariales, il apparaît que plus le salaire est élevé, plus les mineurs ont de projets indépendants. Néanmoins, plus de 60% de ces mineurs envisagent de rester salariés dans l'éventualité d'un licenciement immédiat. Très peu ont des projets indépendants (même à temps partiel). Une épargne faible, un manque de moyens financiers et une aversion au risque forte, conditionnent un faible investissement. Leurs projets ne sont alors pas seulement caractérisés par des investissements faibles, et donc des risques minimaux, ils sont également caractérisés par des finalités d'autoconsommation, d'allégement des dépenses du ménage ou de 'sécurité sociale'⁶. Pour ceux qui ont tout de même des projets indépendants, il s'agit de petites activités commerciales (petits restaurants, shebeens, etc.) ou d'agriculture de subsistance (Figures M.III.1.3. et M.III.1.4.).

Le deuxième groupe concerne les mineurs des tranches salariales de 2000 à 5000 Rands par mois. Il s'agit de tranches salariales au sein desquelles le choix concernant les activités salariées et indépendantes se stabilisent (contrat à durée indéterminé, salaires plus avantageux, etc.). Une part des mineurs ayant des salaires relativement élevés souhaitent rester à la mine. En revanche, d'autres vont profiter de ces moyens financiers pour investir au sein d'activités indépendantes plus spécialisées. Ainsi, il apparaît des projets agricoles plus orientés vers la commercialisation : d'abord comme activité à temps partiel, pour devenir, avec l'augmentation du salaire, une activité agricole commerciale à temps plein. Un salaire élevé, et par conséquent une épargne plus importante, réduisent non seulement l'aversion au risque, mais augmentent surtout les moyens financiers pour investir. L'activité indépendante, agricole ou non, devient dans ces cas un projet d'activité professionnelle.

Enfin, le troisième groupe concerne les mineurs se trouvant dans les tranches salariales de plus de 6000 Rands par mois. Concernant les projets, la combinaison d'activités salariées et indépendantes devient ici privilégiée. Les salaires directs, mais également indirectes à ce niveau (voir ci-après) élevés retiennent les mineurs au sein du salariat. Leurs activités indépendantes, en général agricole (environ 70%), jouent alors sur un registre de statut et de pouvoir social.

Le niveau de rémunération du mineur conditionne donc le développement de projets indépendants en général, et de projets agricoles en particulier. Ceci peut être expliqué par l'influence des salaires directs sur le pouvoir d'appropriation des facteurs de production. Cependant, l'aversion au risque va non seulement conditionner le comportement d'investissement du mineur, elle va également influencer les finalités des projets développés. Et dès lors qu'on considère l'aversion au risque comme déterminant dans le processus de développement de projets indépendants, agricoles ou non, la seule distribution de salaire ne peut être retenue comme variable explicative. Les autres déterminants de la situation de travail des mineurs, conditionnant stabilité de l'emploi doivent être pris en compte.

3.2. Les salaires indirects et la mobilité professionnelle des mineurs

Même si la majorité des mineurs disent que les avantages autres que l'augmentation du salaire directe n'ont pas d'importance pour eux, les résultats montrent que les projets, et les projets agricoles en particulier, varient fortement, en nombre et en forme, selon la situation de travail (hors salaires directs) dans laquelle sont intégrés les mineurs. Lorsque les projets sont analysés à tranches salariales équivalentes, on voit apparaître des différences au niveau des projets selon les situations de travail des mineurs (Figures M.III.2.1 et M.III.2.2.) Les figures M.III.2.3. et M.III.2.4. montrent que 40.3% des mineurs des mines de type 1 contre respectivement 15.7% et 12.1% des mineurs de mines de types 2 et 3 souhaitent développer une activité indépendante en cas d'un éventuel licenciement immédiat. En parallèle, on aperçoit clairement qu'au sein des mines de types 2 et 3, beaucoup plus de mineurs n'envisagent que la possibilité de rester salariés dans le futur. Il s'agit respectivement de 67.1%

⁶ Les zones rurales caractérisent en raison de leur caractère communautaire une certaine 'sécurité sociale' (voir ci-après).

et 66.2% contre 40.7% des mineurs insérés dans les mines de type 1. Ces tendances se confirment lorsqu'on analyse les projets à long terme des mineurs.

Les plus grandes différences entre projet en cas de licenciement et projets à long terme qui apparaissent au niveau des mines de type 2 et 3 montrent que les situations de travail à ce niveau sont tellement désavantageuses, que les mineurs désirent quitter cette situation salariée, qui ne permet aucune mobilité professionnelle, ni sociale. Cependant, le fait que les différences entre les projets des mineurs des mines de type 2 et les mineurs des mines de type 3 deviennent moins importantes lorsqu'on les analyse à salaire identique, montre alors bien qu'une évolution du salaire ne permet pas à elle seule de surmonter ces problèmes. En effet, les modèles d'organisation d'entreprise de type 2, caractérisés par une progression des normes de production et une réorganisation du travail, impliquant une augmentation des salaires, mais n'allant pas de paire avec une évolution de la consommation. Ces derniers n'affectent alors pas les capacités à investir ni à affronter les risques. Ceci implique que les capacités à investir ne dépendent pas seulement des niveaux de salaires directs (décrits dans le chapitre précédent), mais également de la stabilité de l'emploi, des salaires indirects, de la mobilité professionnelle et des formations.

Les salaires indirects, la stabilité de l'emploi, etc. influent, comme le décrit Boyer (1995, p.109), l'affranchissement des salariés concernant les risques. L'investissement est alors d'autant plus facile à affronter lorsque la sécurisation des revenus est mieux assurée. Cela confirme le fait que les mineurs employés au sein des mines à modèle d'organisation d'entreprise de type 2 et 3 choisissent en cas de licenciements plutôt pour des activités à risques modérés qui n'exigent des investissements de départ peu importants.

Deuxièmement, outre l'aversion aux risques, les salaires indirects concernent également des contributions pour le chômage, des fonds de pension ('pension fund' ou 'provident fund'), qui détermine de façon non négligeable la capacité à investir des mineurs salariés des mines de type 1. En plus des salaires directs, les salaires indirects, conditionnant l'épargne durant l'exercice d'une activité salariée, vont donc influencer les capacités d'investissement ultérieures⁷.

⁷ « Dès que je peux, je prend mon 'provident fund' et je l'investis (...). Ce n'est pas en restant ici qu'on va changer quelque chose à notre situation (...). Ça fait 25 ans que je travaille pour cette mine...est-ce que quelque chose a changé ? Rien. »

Troisièmement, les situations de travail concernent également les modalités de la mobilité professionnelle et de la formation. Comme Erikson et Goldthorpe (1992) le décrivent, on peut ici noter que la formation va constituer non seulement des savoirs-faires, mais également des identités socio-professionnelles. Les tâches faites dans le cadre de leur travail à la mine, les formations et les expériences accumulées peuvent se refléter par le développement de projets autres que le salariat minier, et ainsi, contribuer à la mobilité professionnelle et sociale des mineurs. Cette mobilité se reflète par le développement de projets qualifiés et spécialisés par les mineurs des mines de type 1. Ainsi on voit non seulement apparaître une proportion importante de projets non agricoles spécialisés (ingénierie, etc.), mais également, concernant les projets agricoles, des activités agricoles commerciales.

4. Les projets en fonction des différents modes de vie socio-professionnelle des mineurs

Outre les effets spécifiques concernant les situations de travail (les modalités de formation des salaires, directes ou indirectes, la mobilité professionnelle), le mode d'organisation d'entreprise n'est pas sans conséquence sur le mode de vie socio-professionnelle des mineurs. Des augmentations du salaire réel peuvent alors conditionner une croissance de la demande de ces mineurs. D'une part, ces évolutions vont rendre solvable les mineurs qui pourront ainsi bénéficier de divers services D'autre part, cela augmente leurs possibilités de mobilité sociale.

4.1. La régulation sectorielle et les dispositifs institutionnels dans lesquels sont insérés les mineurs

« Le travail de salarié à la mine n'offre non seulement une sécurité d'emploi et de nombreux avantages, mais aussi l'accès à d'autres services proposés par d'autres institutions » (Monographie MS/WA/2/9)

Deux cas de figures peuvent ainsi apparaître. Premièrement, certaines mines peuvent faciliter elle-même l'accès de leurs salariés des services divers. Cela concerne non seulement des services développés par la mine (des services financiers, l'achat de voitures, des centres de formations⁸), mais concerne également des accords signés entre la mine, les syndicats et d'autres institutions. Ces mineurs auront accès à divers services et institutions : banques, écoles, centres de formations, etc⁹.

Ainsi, les mineurs embauchés au sein des mines du modèle d'organisation d'entreprise de type 1, se trouvent dans une situation spécifique dans laquelle des facteurs d'ordre structurel permettent l'accès plus facile à divers facteurs de production (formations diverses, services financiers, etc.). Ce n'est pas seulement le niveau des salaires réels (conditionnant le pouvoir d'achat), mais également le statut juridique et la stabilité de l'emploi que ces mines offrent, qui rendent ces mineurs solvables pour l'utilisation de services divers. Ainsi, la **Figure M.IV.1.1.** montre que les différentes formes d'insertion au sein du rapport de travail minier permettent un accès inégal aux facteurs de production nécessaire au développement de projets. L'accès des mineurs des mines de type 1 à la terre, à l'information, et aux marchés, qui ne sont pas directement liés aux situations de travail minier, le confirment (**Figure M.IV.1.1.**).

4.2. La mobilité sociale et le mode de vie des mineurs

L'exercice d'activités agricoles reflète le poids de la précarité et du travail migrant, résultant directement d'un processus historique complexe qui a placé au centre du développement économique de l'Afrique du Sud le secteur minier et une organisation du travail fondée sur le travail migrant et la discrimination raciale. Mais aujourd'hui encore, l'importance du secteur minier contemporain, caractérisant une des activités économiques sud-africaines principales, esquisse sa complémentarité avec le secteur agricole. Le manque d'opportunités de revenus dans les zones rurales et les emplois miniers d'un côté, et les opportunités communales du rural (voir doc. précédent) se traduisent par une intersectorialité des itinéraires professionnels des individus entre l'agriculture et la mine. Il en résulte que l'agriculture est pour beaucoup de mineurs plus importante qu'une

⁸ « Une voiture qui a quatre ans est vendue ici à la mine. Les salariés peuvent alors l'acheter pour un bon prix. J'ai eu la mienne pour 10000 Rands. » (Monographie MS/WA/4/7).

⁹ Ainsi, par exemple, beaucoup de ces mineurs peuvent utiliser leurs cotisations de leurs fonds de pensions, liés à leur contrat de travail à la mine, comme garantie pour bénéficier de prêts au sein d'institutions financières extérieures.

simple activité économique. Elle peut représenter l'expression d'une culture, une activité sociale (intégration) ou simplement une activité familiale¹⁰.

Ceci suppose qu'une articulation est faite entre les calculs économiques que les mineurs entreprennent, décrits précédemment, et l'adhésion à des coutumes, des règles et des institutions locales et territoriales. En complément des ces résultats qui jusque maintenant n'était limitée au secteur minier et à sa régulation sectorielle uniquement, il faudra donc également tenir compte des relations que les mineurs entretiennent avec le milieu rural et le secteur agricole. En effet, les mineurs montrent une tendance importante à retourner vers le rural, et à entreprendre des activités agricoles, qui ne peut être expliqué uniquement par leur situation de travail. Ces reconversions possèdent des dimensions d'ordre social, culturelle, historique qui relie les mineurs, du moins en partie, à l'agriculture. Les mineurs sont donc également insérés au sein d'une régulation territoriale, conditionnant l'établissement de réseaux professionnels et sociaux entre ces deux secteurs.

L'appartenance territoriale et sociale aux réseaux locaux, va donc conditionner les possibilités de reconversion agricole des mineurs. En effet, ces déterminants impliquent des acteurs et des ressources dans des systèmes d'action, qui participent à la coordination des reconversions agricoles des mineurs. Ces relations agricoles vont rendre l'accès possible à des ressources spécifiques localisées nécessaire à un développement ultérieur de leurs activités agricoles. Ainsi les questionnaires montrent que 51% des mineurs venant de milieux ruraux ont toujours pratiqué une activité agricole. Presque 60 % des mineurs qui veulent se reconvertir vers l'agriculture pratiquent déjà sous une forme ou une autre des activités agricoles. Seulement 13.9% des mineurs qui ont des projets agricoles ne viennent pas d'un milieu rural (Tableau M.IV.2.1.). Leurs raisons majeures pour ne pas s'engager au sein d'activités agricoles sont, en outre du manque de connaissances agricoles, la difficulté d'accès aux facteurs de production. En revanche des mineurs souhaitant développer des projets non agricoles, environ 28% viennent de milieu rural, contre environ 60% de milieu urbain.

Une deuxième conséquence est illustrée par l'importance que prend l'agriculture avec l'âge (Figure M.IV.2.2.). Il s'agit surtout de l'agriculture d'épargne qui au début du cycle de vie est épargné, lors de l'activité salariée, qui fait place à l'agriculture de subsistance à la fin du cycle de vie

¹⁰ « On n'est pas un homme si on ne pratique pas l'agriculture » ; « L'agriculture c'est notre culture ») (Annexe-monographies).

du chef de ménage (Figure M.IV.2.3.). L'épargne possible pendant l'activité salariée est donc investie sous forme de bétail. Pour beaucoup de ménages, le travail agricole (et surtout l'élevage) n'est qu'une forme d'accumulation et d'épargne qui est une valorisation de leurs différentes activités rémunératrices. Ce phénomène de répartition des revenus par le bétail est un moyen de sécurisation de leur situation familiale et d'atténuation des difficultés ultérieures.

Ainsi les trajectoires professionnelles sont couplées aux systèmes d'activités particuliers des ménages des mineurs et les activités agricoles sont une simple composante du système d'activités du ménage. Ceci implique que la cohérence, et donc les formes et les finalités des activités, ne doivent pas seulement être cherchées au sein des activités agricoles, mais également au sein de la structure du ménage et de l'ensemble des activités génératrices de revenus.

5. Conclusion

Ainsi, aujourd'hui encore, le salariat est encore souvent référé à des situations de reproduction du système de régulation de la force de travail (à qui aucune possibilité de mobilité professionnelle et sociale était accordée), de maltraitance et d'humiliation. Pour beaucoup de personnes, envisager le développement de projets indépendants vise avant tout à éviter cette situation. L'intersectorialité historique entre la mine et l'agriculture détermine alors les itinéraires nombreux vers l'agriculture.

En général, on peut donc dire que l'agriculture suscite beaucoup d'intérêt chez les mineurs. Cependant, la réalité est nuancée et complexe. En effet, le choix des mineurs concernant leurs projets, salariés ou indépendants, agricoles ou autres, est une combinaison entre les différents aspects des situations de travail du secteur minier, les différents aspects des modes de vie socio-professionnelle des mineurs.

Ainsi, les mineurs embauchés au sein de modèle d'organisation d'entreprise se rapprochant du modèle dominant, se trouvent dans une situation de travail dans laquelle des facteurs d'ordre structurel (niveau de salaire, statut juridique, insertion institutionnel, etc.) permettent un accès, du moins en partie, aux facteurs de production et aux services nécessaires au développement de projets et permettant une mobilité socio-professionnelle.

Néanmoins, ces modèles d'organisation d'entreprise plus avantageux pour le salarié vont également influencer les modes de vie des mineurs. Ainsi, avec l'amélioration des avantages et des conditions de travail, un plus grand nombre de mineurs souhaitent rester à la mine. Il en résulte non pas moins de projets agricoles, mais des projets agricoles à finalités différentes.

Ainsi, on peut définir trois types de cas. La première est caractérisée par des mineurs insérés au sein des situations de travail les moins avantageuses. Voulant quitter le salariat, ils n'ont pas la capacité d'investir. L'aversion du risque les pousse à rester salarié. L'agriculture de subsistance y est l'activité agricole majeure. La deuxième concerne les mineurs avec une capacité d'investissement, dont le mode de vie salarié n'a pas encore fortement varié. Ils quittent la mine en développant des activités agricoles (ou autres) commerciales. La dernière concerne les mineurs, bénéficiant de conditions de travail les plus avantageuses, et qui souhaitent rester salarié. L'activité agricole d'épargne qu'ils pratiquent exprime alors un statut social, un pouvoir.

Enfin, le cycle de vie du ménage du mineur va alors également influencer ces résultats. L'intérêt pour l'agriculture augmente avec l'âge. Il s'agit surtout de l'agriculture de subsistance mise en place durant l'activité salariée afin de partager les revenus. L'agriculture commerciale apparaît entre 30 et 50 ans.

ANNEXES

Tableau M.II.1.1. : Les projets des mineurs en cas de licenciements				
	Salarié	Salarié et Indépendant	Indépendant	Rien ⁽¹⁾
Les activités salariés				
Mine	117	59		
Ouvrier secteur privé	33	11		
services publiques	8	2		
Salarié spécialisé	10	7		
Salarié agricole	1	2		
N'importe	114	25		
Les activités indépendantes				
Agriculture		51	143	
Garage		16	14	
Mine		4	4	
Magasin		18	25	
Restauration		4	10	
Services		3	3	
Transports		7	3	
Ingénierie		2	2	
Autre		0	1	
Total	283 (47%)	106 (17.6%)	205 (34%)	9 (1.5%)

(1) Il s'agit de mineurs qui ne veulent rien entreprendre (parce qu'ils ont perdu courage, parce qu'ils sont malades ou parce qu'ils veulent seulement prendre leur retraite).

Tableau M.II.1.2. : Comparaison des projets en cas de licenciement et des projets futurs		
	Projets en cas de licenciements	Projets futurs
Activités indépendantes		
Agriculture	194	266
Garage	30	65
Mine	8	13
Magasin	43	91
Restauration	14	36
Services	6	8
Transports	10	20
Ingénierie	4	8
Autre	1	4
Total	311	511
Activité salariée	389	77

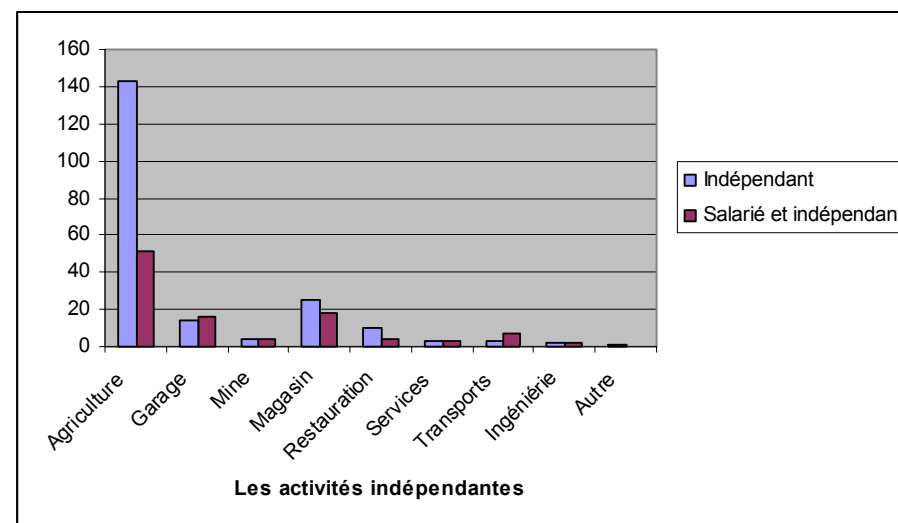
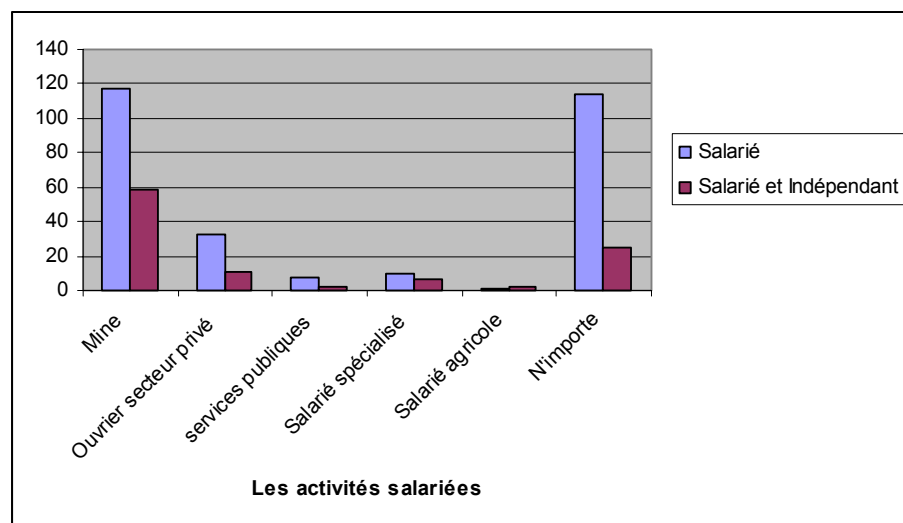


Figure M.II.1.1.: Les projets des mineurs en cas de licenciements

Figure M.II.1.2. : Comparaison des projets futurs et des projets en cas de licenciement

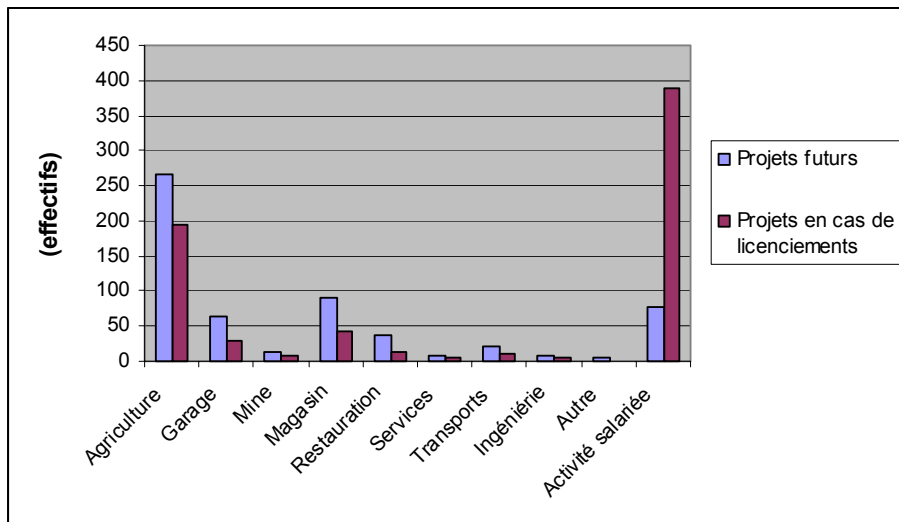
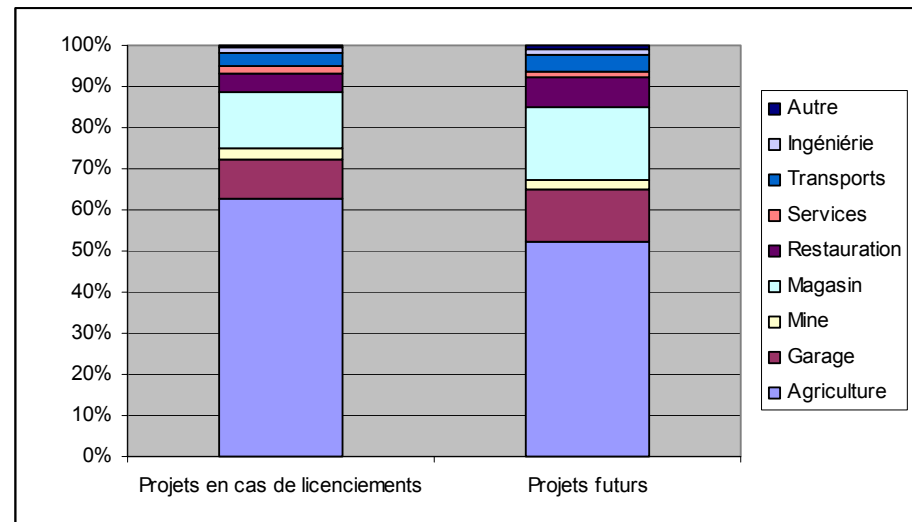


Figure M.II.2.1.3. : comparaison des projets indépendants futurs et des projets indépendants en cas de licenciement



	Agriculture commerciale à plein temps	Agriculture commerciale sous une forme non précisée	Agriculture commerciale à temps partiel	Agriculture de subsistance	Agriculture d'épargne	Total des projets agricoles	Projet non agricole spécialisé	Projet non agricole non spécialisé	Pas de projet	Total
Projets dans l'éventualité d'un licenciement	17	37	29	84	28	195	33	89	286	603
Projets futurs	24	46	34	92	70	266	73	172	94	603

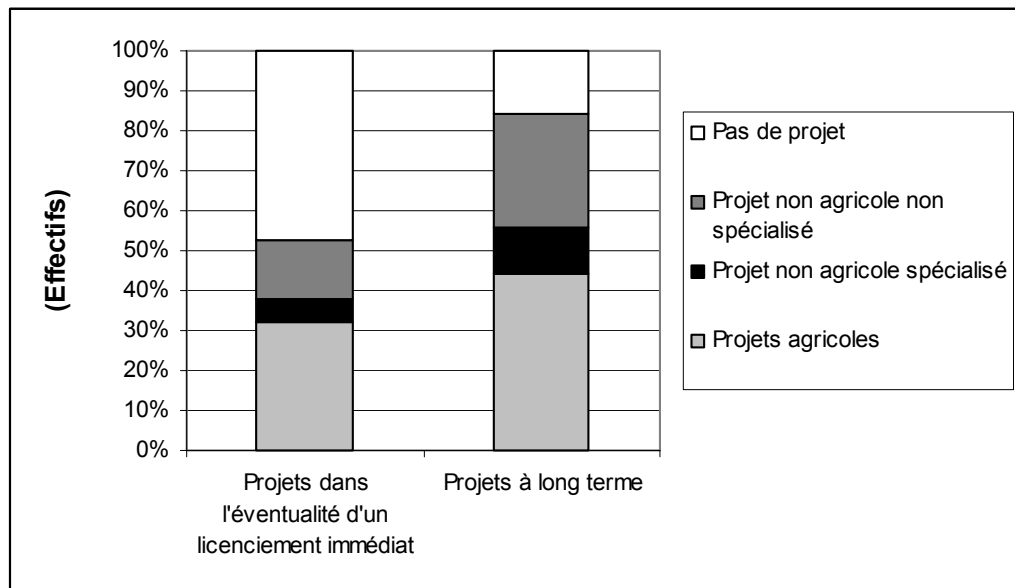


Figure : Comparaison des projets dans l'éventualité d'un licenciement immédiat et les projets à long terme

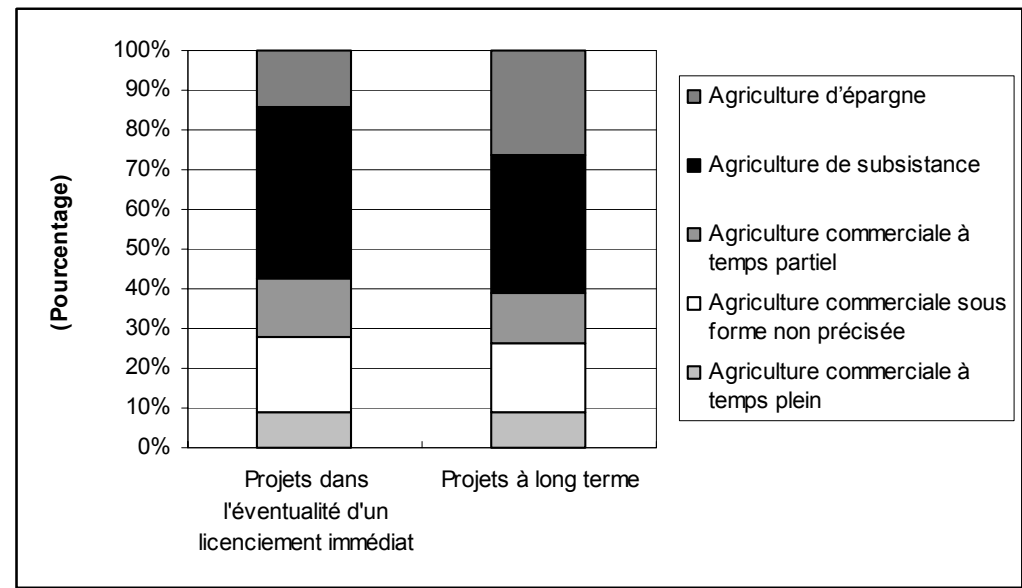


Figure : Comparaison des projets agricoles dans l'éventualité d'un licenciement immédiat et des projets agricoles à long terme

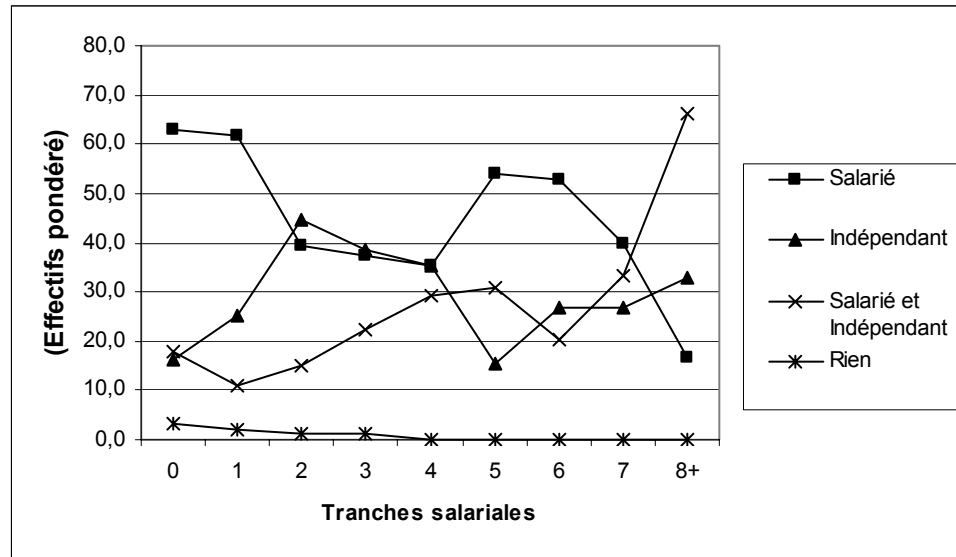


Figure M.III.1.1. : Salarisé ou indépendant ? Les choix des mineurs en cas d'un éventuel licenciement immédiat en fonction du salaire

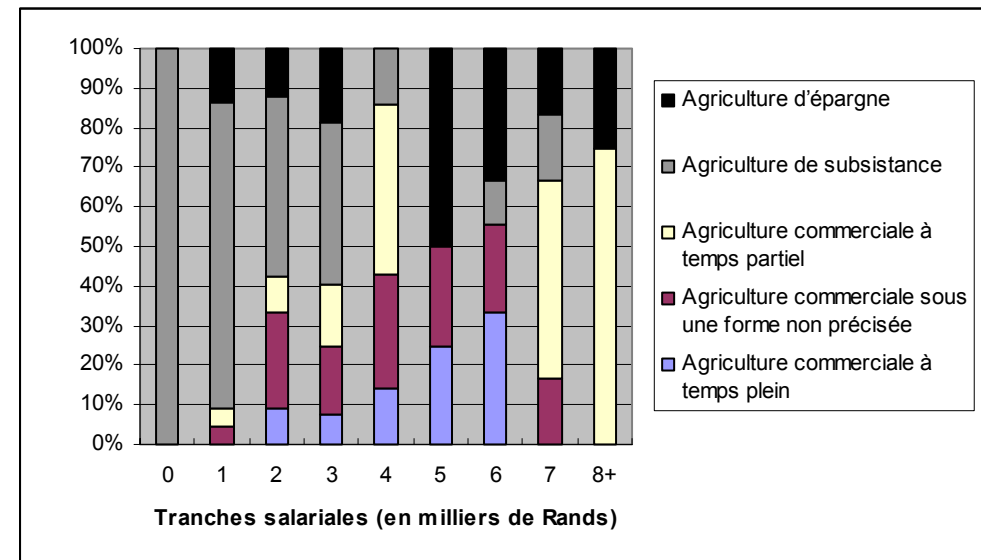
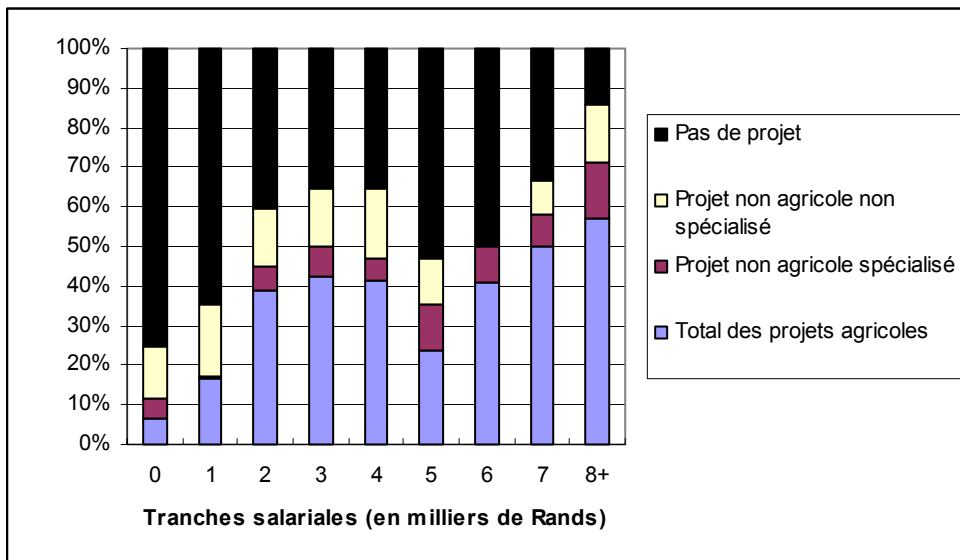


Figure M.III.1.3. : Les projets des mineurs en cas d'un éventuel licenciement immédiat en fonction du salaire

Figure M.III.1.4. : Les projets agricoles des mineurs en cas d'un éventuel licenciement immédiat en fonctions du salaire

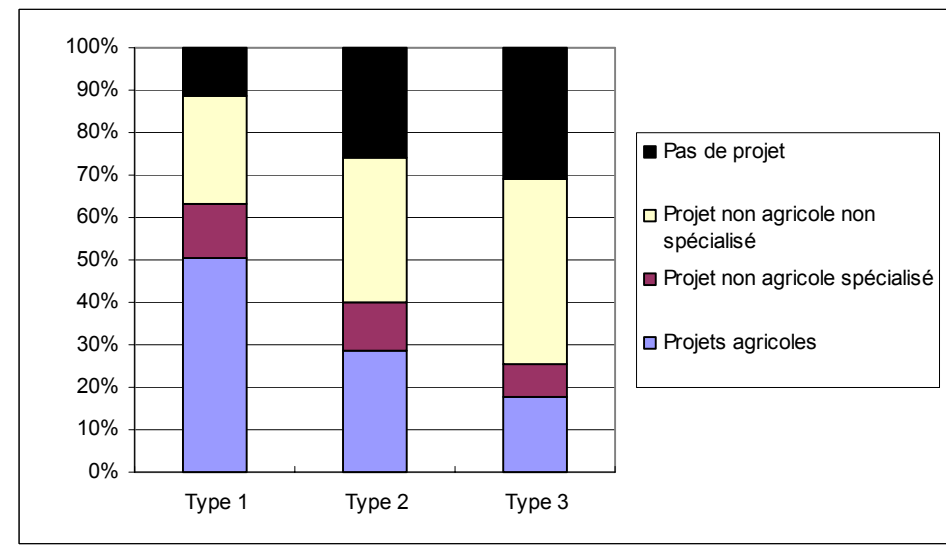
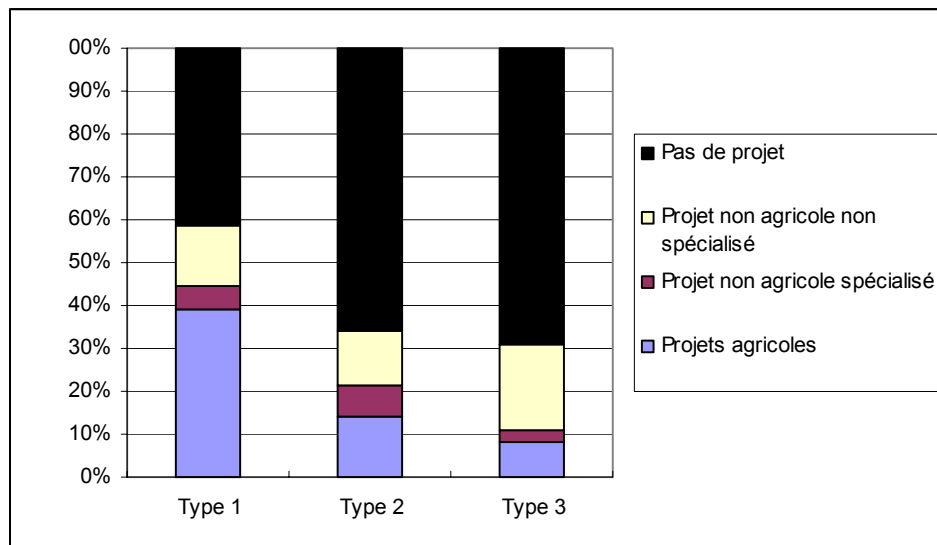


Figure M.III.2.3. : Les projets des mineurs en cas d'un licenciement éventuel par type de modèle d'entreprise

Figure M.III.2.4. : Les projets des mineurs à long terme par type de modèle d'entreprise

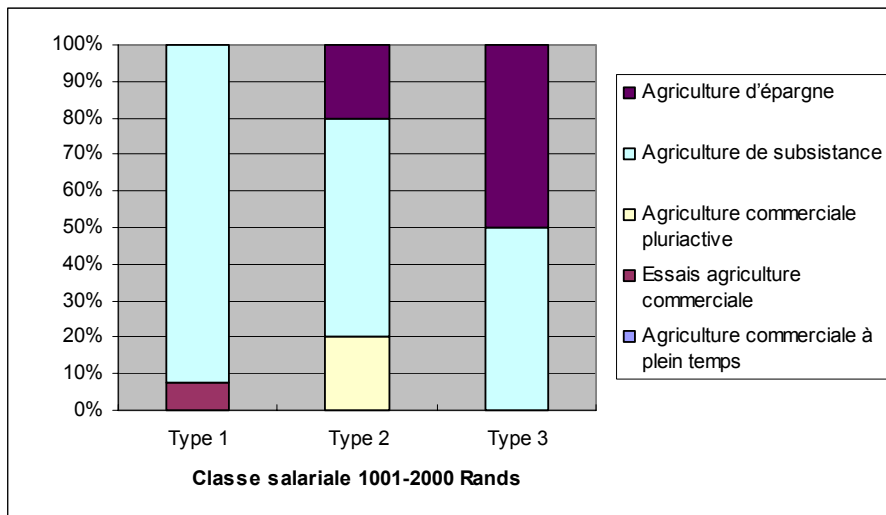


Figure M.III.2.1. : Les projets des mineurs de la tranche salariale 1001-2000 Rands en cas d'un licenciement éventuel par type de modèle d'entreprise

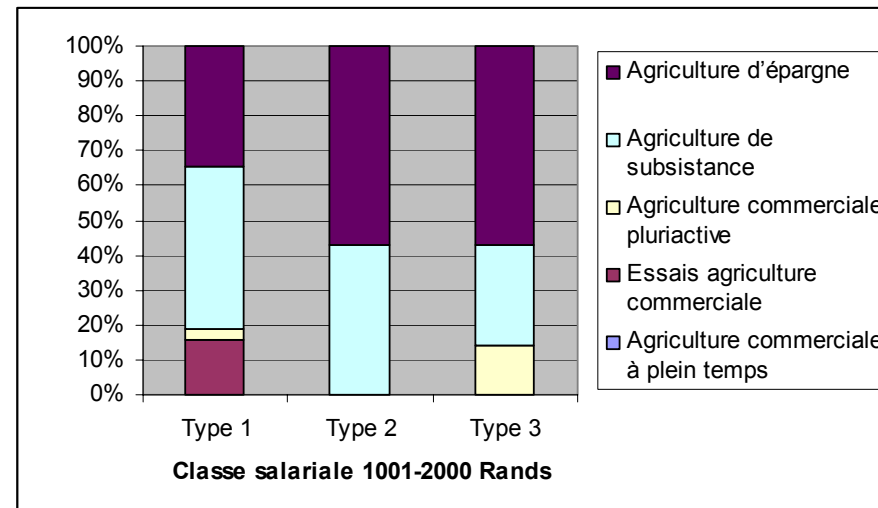


Figure M.III.2.2. : Les projets des mineurs de la tranche salariale 1001-2000 Rands à long terme par type de modèle d'entreprise

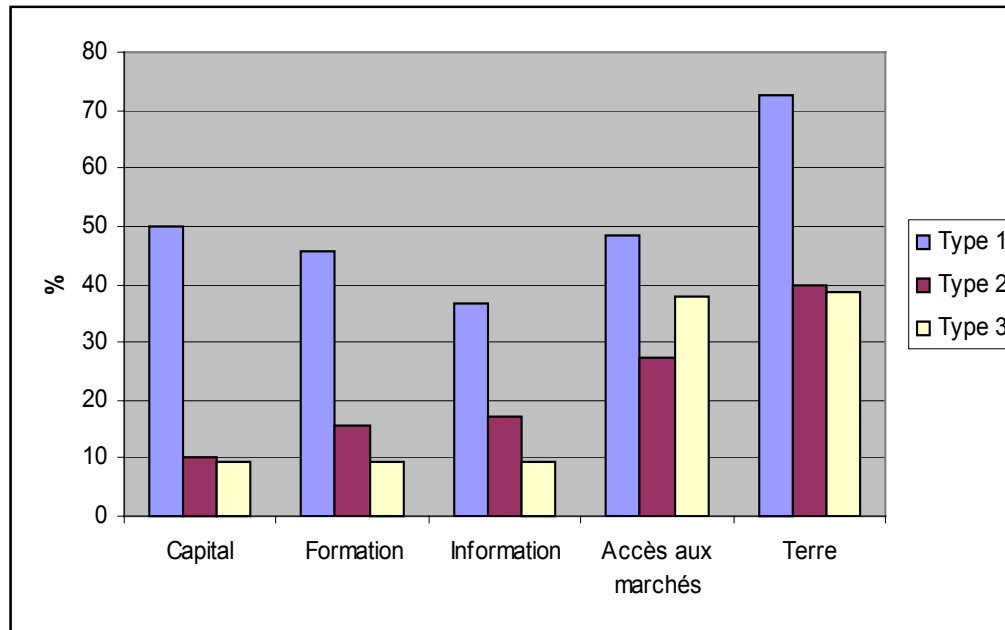


Figure M.IV.1.1. : Accès aux facteurs de production en fonction des modèles d'organisation d'entreprises (Cette quantification a été réalisée en demandant à tous les mineurs s'ils avaient accès, oui ou non, de façon suffisante à tel ou tel facteur de production)

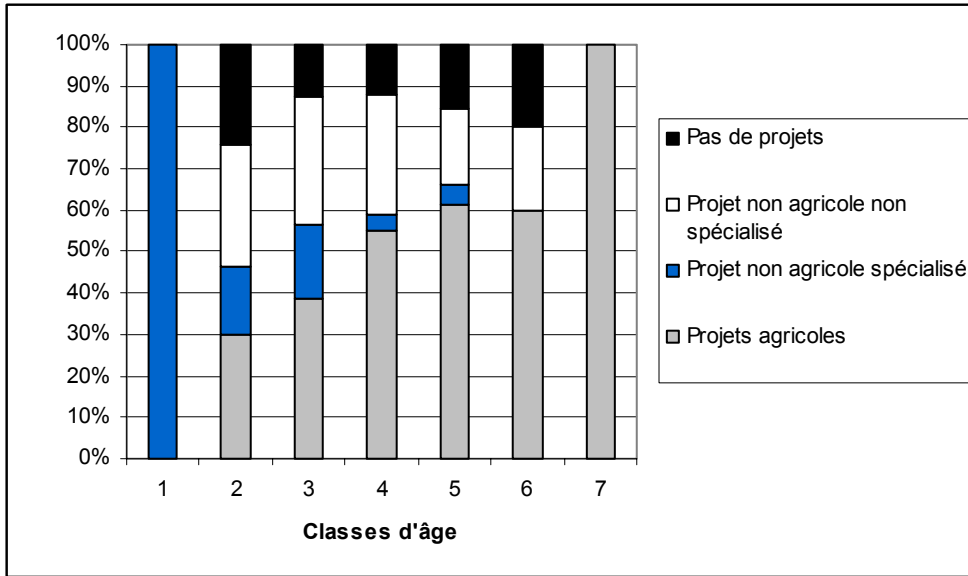


Figure M.IV.2.2. : Les projets à long terme des mineurs selon l'âge

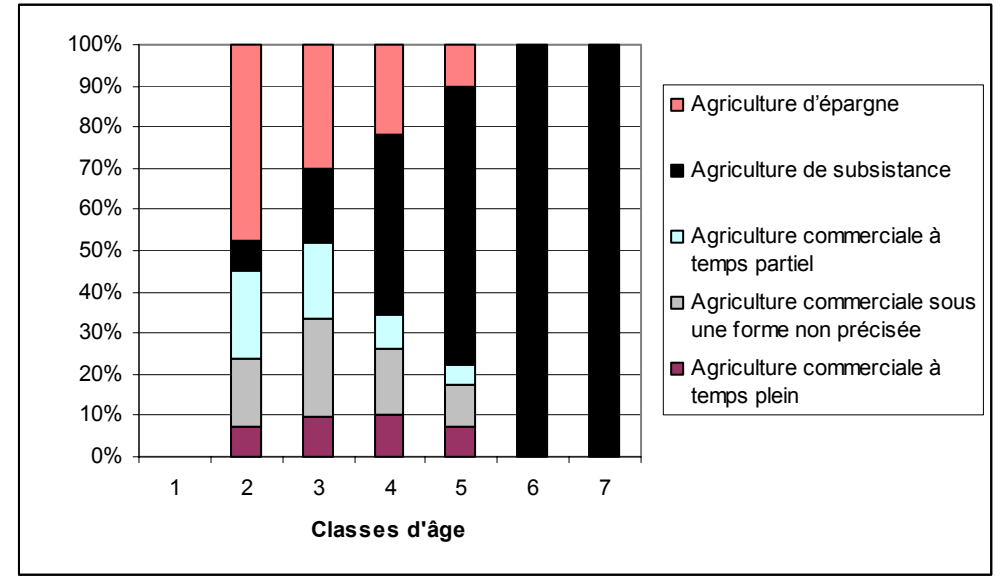


Figure M.IV.2.3. Les projets agricole à long terme des mineurs, qui ont des projets agricoles, selon l'âge

Classes d'âge : 1 = 10 -19 ; 2 = 20-29 ; 3 = 30-39 ; 4 = 40-49 ; 5 = 50-59, 6 = 60-690 ; 7= 70-79 ans

Tableau M.I.2. : Salaire brut par mois des mineurs de l'enquête selon les différents modèles d'organisation d'entreprise		
modèles d'organisation d'entreprise		Salaire brut par mois (Rand)
Type 1	Nbre de mineurs	459
	Moyenne Salaire	3173
	Max Salaire	14000
	Min Salaire	1200
	Ecartype	1475
Type 2	Nbre de mineurs	70
	Moyenne Salaire	1232
	Max Salaire	3500
	Min Salaire	800
	Ecartype	534
Type 3	Nbre de mineurs	74
	Moyenne Salaire	971
	Max Salaire	2500
	Min Salaire	400
	Ecartype	548

Comparaison des moyennes (Anova : 137.149, Sign. : 0.000)

Tableau M.IV.2.1. : Les relations agricoles vs les projets agricoles à terme des mineurs

	Agriculture commerciale à temps plein	Agriculture commerciale sous une forme non définie	Agriculture commerciale à temps partiel	Agriculture de subsistance	Agriculture d'épargne	Total des mineurs qui ont des projets agricoles	Projets non agricoles	Pas de projets	Total
Les projets des mineurs (n = 100%)	24	46	34	92	70	266	245	92	603
Déjà engagé dans des activités agricoles	14 (58.3% _n)	30 (65.2% _n)	20 (58.8% _n)	64 (69.6% _n)	27 (38.6% _n)	155 (58% _n)	47 (19.2% _n)	15 (16.3% _n)	216 (35.8% _n)
Activités héritées à la mort des parents	4 (28.6%)	4 (13.3%)	3 (15%)	11 (17.2%)	2 (7.4%)	24 (15.5%)	6 (12.7%)	4 (28.6%)	34 (15.7%)
Activités commencées pendant le travail salarial	7 (50%)	18 (60%)	11 (55%)	32 (50%)	14 (51.9%)	82 (52.9%)	16 (34%)	4 (28.6%)	102 (47.2%)
Famille en milieu rural	16 (66.7%)	33 (71.4%)	34 (100%)	79 (85.7%)	56 (80.1%)	218 (82%)	124 (50.7%)	54 (59%)	396 (65.7%)
Commercialisation des produits agricoles	9 (37.5%)	11 (23.9%)	6 (17.6%)	19 (20.7%)	8 (11.4%)	53 (19.9%)	13 (5.3%)	0 (0%)	119 (19.7%)

* Les pourcentages ont été calculés par rapport au nombre total de mineurs au sein de chaque type de projet