

## Economie informelle, insécurité et cohésion sociale en Amérique latine

Victor E. TOKMAN\*

**Résumé.** *La plupart des pays d'Amérique latine se sont inspirés du modèle de l'Etat-providence, l'ont appliqué à des degrés divers et de manière souvent imparfaite en raison des différences structurelles qui les séparent des pays développés. La protection sociale y reste défailante et le sentiment d'insécurité sociale répandu, surtout du fait de l'emploi précaire et informel. L'auteur explore la structure du travail en Amérique latine et décrit les initiatives en faveur de la cohésion sociale, comparées à celles de pays d'Europe, notamment. Il analyse les stratégies visant à incorporer le secteur informel à l'économie moderne, à lutter contre l'exclusion sociale et à concilier flexibilité pour les entreprises, sécurité pour les travailleurs et universalité de la protection sociale.*

La cohésion sociale caractérise les pays qui enregistrent une croissance économique et qui réussissent à distribuer les fruits de cette croissance à l'ensemble de leur population. Le développement est alors plus équitable et chaque citoyen y contribue dans la mesure de ses capacités. L'Etat-providence a inscrit l'expansion économique de l'après-guerre dans un système social incluant toutes les couches de la société et leur garantissant la sécurité et la stabilité nécessaires pour affronter les vulnérabilités dans une perspective systémique. Inclusion et sécurité exigent une insertion totale et protégée dans le monde du travail ainsi qu'une solidarité étendue au système dans son ensemble.

Le modèle de l'Etat-providence a inspiré la majeure partie des pays d'Amérique latine, mais à des degrés divers et il a bien souvent été appliqué de manière imparfaite parce que les structures en place étaient différentes de celles des pays développés. Il en est résulté un système de protection sociale restreint et

---

\* Consultant de la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL) et ancien directeur du Bureau régional de l'OIT pour les Amériques. Cet article est inspiré d'une étude portant sur le même thème (Tokman, 2007), qui a été réalisée dans le cadre d'un projet commun de la CEPAL et du programme de coopération technique de la Commission européenne, EUROSOCIAL. L'auteur remercie A. Uthoff de ses observations et R. Heresi et O. Ramos de leur collaboration.

Les articles signés, de même que les désignations territoriales utilisées, n'engagent que les auteurs et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

dépourvu des instruments nécessaires pour prendre en charge les catégories non salariées (Tokman, 2006, pp. 10-17).

Dans une étude récente, la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL) définit la cohésion sociale comme l'interaction entre, d'une part, les mécanismes d'inclusion et d'exclusion sociales, et, d'autre part, l'attitude et le comportement des citoyens face au mode d'action de ces mécanismes (CEPAL, 2007, p. 16). La cohésion sociale établit un lien de cause à effet entre les mécanismes d'intégration et de protection et le sentiment d'appartenance des individus à la société. Dans cette optique, le présent article analyse l'insertion dans le monde du travail et la protection sociale ainsi que la manière dont les citoyens perçoivent l'efficacité des instruments disponibles. Dans les pays en développement et en Amérique latine en particulier, l'insertion dans le monde du travail est très inégale du fait des énormes écarts de productivité qui caractérisent la structure de production et en raison de l'existence d'une économie informelle très développée, qui regroupe la majorité des travailleurs.

Dans la première partie, nous examinerons brièvement les conséquences générales de la libéralisation économique dans le monde du travail. Nous nous pencherons ensuite sur la problématique de l'économie informelle et du travail précaire en général. La troisième partie traitera des stratégies de cohésion sociale susceptibles de remédier à une insertion économique et sociale précaire. Enfin, dans la dernière partie, nous réfléchirons à la stratégie de la «flexicurité», qui vise à concilier flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les travailleurs.

## Libéralisation économique et marché du travail

La transformation du régime macro-économique, due à la libéralisation et à l'ouverture commerciale, rend l'emploi plus dépendant de la demande extérieure tout en restreignant la possibilité d'accroître la demande intérieure ou d'augmenter les salaires plus rapidement que la productivité. L'économie mondiale est plus intégrée, les aspects financiers revêtent une importance accrue et les technologies de l'information évoluent rapidement si bien que les avantages, et aussi les inconvénients, de cette transformation se font sentir immédiatement.

En Amérique latine, l'instabilité conjoncturelle, mesurée par la volatilité du produit intérieur brut, est deux fois plus importante que celle d'un pays industrialisé et plus prononcée que dans le Sud-Est asiatique. Mesurée par la consommation, elle est multipliée par trois et se situe au deuxième rang, derrière les pays d'Afrique subsaharienne (De Ferranti et coll., 2000, figure 2.2). Cette instabilité touche plus particulièrement les petits pays ouverts, ce qui les rend encore plus fragiles et s'ajoute au manque d'instruments adéquats pour y faire face. Elle représente donc une cause d'insécurité économique puisque elle se transmet à l'emploi, aux revenus et aux salaires par le biais du marché du travail.

Le chômage a augmenté à cause des fluctuations du cycle économique et de l'assouplissement des conditions de licenciement introduit par les réformes favorisant la flexibilité du marché du travail. Les phases de relance ont été brè-

ves pendant les années quatre-vingt-dix et les taux de chômage, bien que fluctuants, ont suivi une courbe ascendante: de moins de 7 pour cent au début des années quatre-vingt-dix, ils ont augmenté à 11 pour cent au début de la décennie en cours (Tokman, 2006, p. 21). L'instabilité sociale s'aggrave elle aussi en raison des privatisations, de l'essor de l'économie informelle et de la précarisation de l'emploi. La part du secteur public dans l'emploi non agricole est tombée de 15,5 pour cent en 1990 à 13,4 pour cent en 2001, et deux emplois sur trois créés entre 1990 et 2003 l'ont été dans le secteur informel (Tokman, 2006, p. 23).

Enfin, l'évolution de la pauvreté a été inversement proportionnelle à celle de la croissance: elle a augmenté dans les années quatre-vingt et diminué pendant la relance des années quatre-vingt-dix. Et, même lorsqu'elle diminue, les groupes à revenus élevés répercutent une partie du coût de l'ajustement sur les classes moyennes. En un mot, les inégalités ne se résorbent pas et les écarts de revenus s'accroissent.

### *Ancienneté dans l'emploi et instabilité sociale*

Les changements décrits ci-dessus se sont traduits par une diminution de la durée d'occupation des postes et une plus forte rotation des effectifs. A la fin des années quatre-vingt-dix, cette durée était en moyenne de 7,6 ans en Amérique latine contre 10,5 ans dans les Etats Membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), et les proportions de travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté étaient respectivement de 38,1 et 24 pour cent (De Ferranti et coll., 2000, tableau 2.5). Selon une étude du BIT, la durée d'ancienneté moyenne était comprise entre 6,7 ans en Argentine et 3,9 ans au Honduras aux alentours de l'année 2000, alors qu'en Grèce, au Japon et en Italie elle était supérieure à 12 ans en 2002. Les écarts sont plus marqués en ce qui concerne la proportion de travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté, qui varie entre 31,5 et 52 pour cent dans les pays européens et entre 10 et 21 pour cent en Amérique latine (BIT, 2005, tableau 4.1 repris au tableau 1). Les courbes s'inversent dans la frange des travailleurs qui ont moins d'un an d'ancienneté, dont la proportion va de 10 à 15 pour cent en Europe et de 27 à 51 pour cent en Amérique latine. Plus la population d'un pays est jeune, plus courte est l'ancienneté moyenne étant donné qu'une plus grande proportion de la population est dans la vie active depuis peu et que les jeunes changent d'emploi plus souvent que les travailleurs d'âge mûr.

D'un autre côté, alors que le risque de chômage est plus grand en Amérique latine que dans les pays de l'OCDE, la durée de celui-ci est beaucoup plus courte. Dans les années quatre-vingt-dix, le pourcentage de chômeurs de courte durée (moins d'un mois) était de 36 pour cent contre 11,4 pour cent en Europe continentale. A l'inverse, la proportion de chômeurs de longue durée (un an ou plus) était de 11,4 pour cent en Amérique latine contre 42 pour cent en Europe (BIT, 2003, p. 21, tableau 1.2).

Lorsque l'impression d'instabilité s'accroît, la crainte de perdre son emploi est plus accentuée que la réalité objective ne le justifierait. Une «macro-enquête»

Tableau 1. Ancienneté dans l'emploi dans divers pays de l'OCDE et d'Amérique latine

	Ancienneté moyenne dans l'emploi (en années)	Pourcentage de travailleurs ayant une ancienneté < un an	Pourcentage de travailleurs ayant une ancienneté > 10 ans
Grèce	13,6	9,8	52,1
Japon	12,2	8,3	43,2
Italie	12,2	10,8	49,3
France	11,2	15,3	44,2
Dix pays membres de l'Union européenne	10,6	14,8	41,5
Allemagne	10,6	14,3	41,7
Danemark	8,3	20,9	31,5
Royaume-Uni	8,2	20,9	31,5
Argentine	6,7	27,5	21,2
Etats-Unis	6,6	24,5	26,2
Pérou	6,3	29,0	20,1
Chili	5,5	34,5	18,8
Brésil	5,3	37,2	16,4
Honduras	3,9	51,4	10,1

Source: BIT, 2005, p. 201, tableau 4.1 Les chiffres concernant l'Europe sont ceux des années 2002 et suivantes et proviennent d'Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne; les chiffres des Etats-Unis sont ceux de l'année 1998 et ont été calculés sur la base de données nationales; les chiffres concernant l'Amérique latine proviennent d'enquêtes auprès des ménages réalisées à la fin des années quatre-vingt-dix et en 2000.

récemment réalisée en Amérique latine a révélé que 75 pour cent des travailleurs craignent de se retrouver sans emploi l'année suivante et qu'un adulte avait été au chômage l'année précédente dans 59 pour cent des ménages (Latinobarómetro, 2005, pp. 64 et 65). Seulement 18 pour cent des Latino-Américains se sentent protégés par la législation du travail. Les résultats de cette enquête, qui sont ventilés par pays, font apparaître une corrélation étroite entre la crainte de perdre son emploi et l'expérience du chômage dans le ménage, et une relation inverse entre la crainte de perdre son emploi et le sentiment d'être suffisamment protégé par la législation du travail (*ibid.*, p. 66).

## Economie informelle, travail précaire et exclusion

L'insécurité économique touche toute la population indépendamment des activités exercées, surtout dans les pays où la protection sociale n'est pas universelle et où les travailleurs ne sont pas prémunis contre des risques nouveaux. Mais elle est plus grave pour les groupes sociaux exclus. La majorité des actifs travaille dans le secteur informel: faute d'emplois, beaucoup de travailleurs n'ont d'autre choix que de produire ou vendre quelque chose avec le peu de moyens qu'ils possèdent afin de se procurer le revenu nécessaire pour survivre. L'OIT a introduit le concept de secteur informel dès les années soixante-dix en faisant obser-

ver que, dans les pays en développement, le problème de l'emploi n'était pas dû au chômage mais principalement à une pénurie d'emplois procurant des revenus suffisants pour vivre (BIT, 1975). Les «travailleurs informels» étaient alors des «travailleurs pauvres» qui, de surcroît, ne disposaient que de très maigres ressources productives. Divers auteurs ont ensuite enrichi la notion (voir Souza et Tokman, 1976; de Soto, 1994; Portes, Castells et Benton, 1989; Tokman, 2001).

### *Du secteur informel à l'économie informelle*

A la question du secteur informel s'est ajoutée celle de la précarisation progressive du travail dans les entreprises du secteur formel, qui s'est intensifiée à partir du milieu des années quatre-vingt. Le déclin de la suprématie du contrat de travail à durée indéterminée et les lacunes de la législation du travail (qui était muette sur les nouvelles formes de relations de travail) retinrent de plus en plus l'attention. Les réformes sociales qui accompagnèrent les réformes économiques abaissèrent le niveau de protection des titulaires d'un contrat de travail et firent augmenter le nombre de travailleurs sans contrat. Le recours accru à la sous-traitance révéla l'imprécision de la législation qui ne désignait pas l'employeur responsable des droits sociaux des travailleurs.

Les auteurs qui ont étudié les réformes du travail réalisées en Amérique latine montrent que l'introduction des contrats atypiques a accéléré la précarisation. Au Pérou, par exemple, la réforme du début des années quatre-vingt-dix a instauré neuf types de contrat de durée déterminée et neuf autres qui permettent d'«externaliser» la relation de travail par le truchement d'entreprises de services temporaires ou auxiliaires et de coopératives ouvrières. Grâce à quoi la part de salariés sans contrat ou titulaires d'un contrat temporaire est passée de 49 à plus de 70 pour cent entre 1990 et 1996.

C'est ainsi que précarité, travail non déclaré et travail informel se propagèrent au point de se confondre. Le travail non protégé et précaire est concentré dans le secteur informel, mais les entreprises du secteur formel et les filières de production y ont elles aussi recours afin de réduire leurs coûts et de bénéficier d'une plus grande flexibilité. Cela a conduit l'OIT à élargir la notion de secteur informel telle qu'elle l'avait définie au début des années soixante-dix, en la remplaçant par celle d'économie informelle qui rattache au secteur informel tous les travailleurs précaires employés directement ou indirectement par les entreprises du secteur formel<sup>1</sup>. La principale nouveauté est l'assimilation aux travailleurs informels de tous ceux, indépendamment du lieu où ils travaillent, dont la relation de travail n'obéit pas aux règles de la législation du travail relatives aux impôts,

---

<sup>1</sup> Aux fins de statistiques, la définition du secteur informel est très large puisqu'elle englobe les personnes travaillant à leur propre compte (à l'exception des professions libérales et techniques), les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs domestiques et toutes les personnes (employeurs et salariés) qui travaillent dans des micro-entreprises (établissements de cinq travailleurs au maximum). Voir la «Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel», adoptée en 1993 par la Quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, à l'adresse <[www.ilo.org/public/french/bureau/stat/ses/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/ses/index.htm)>.

Tableau 2. Emploi informel en Amérique latine, de 1990 à 2005  
(en pourcentage du travail non agricole)

Années	Total	Secteur informel				
		Micro-entreprises			Employés de maison	Travailleurs à leur compte
		Total	Employeurs	Salariés		
1990	47,5	15,2	3,2	12,0	5,7	26,6
2000	49,7	15,7	3,4	12,3	5,6	27,9
2002	50,2	16,3	3,7	12,6	5,6	28,3
2005	50,3	16,7	3,6	13,1	5,8	27,8

Note: Les pourcentages sont calculés sur la base de l'effectif total de la main-d'œuvre non agricole occupée. Ce sont des moyennes non pondérées des pourcentages des 15 pays à l'étude.

Source: Construit par la CEPAL sur la base d'enquêtes auprès des ménages réalisées dans 15 pays: Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Equateur, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Uruguay et Venezuela.

à la protection sociale et autres prestations (congés, prise en charge des maladies professionnelles, indemnités de licenciement, etc.).

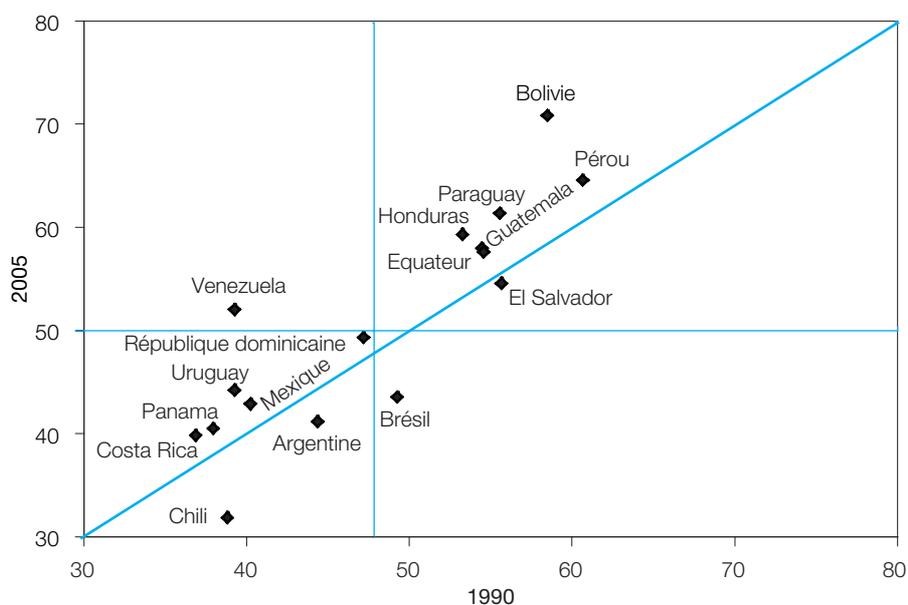
A noter que les travailleurs du secteur informel ne sont pas tous totalement dépourvus de protection, et que ceux des entreprises du secteur formel ne sont pas tous protégés et titulaires de contrats de travail permanents. En outre, il existe au sein du secteur informel des activités comme le travail à domicile, qui relèvent d'une relation de travail déguisée quand elles sont exercées pour le compte d'entreprises du secteur formel ou d'intermédiaires. La législation du travail devrait prévoir les situations de ce type en précisant les niveaux de responsabilité correspondants.

En 2005, 50,3 pour cent du travail non agricole de l'Amérique latine était effectué dans le secteur informel (tableau 2)<sup>2</sup>. Cinquante-cinq pour cent des travailleurs concernés étaient à leur compte, 33 pour cent étaient employés dans des micro-entreprises de moins de cinq travailleurs et le reste, soit 12 pour cent, étaient des employés de maison. Le secteur informel s'est développé de manière soutenue, passant de 47,5 en 1990 à 50,3 pour cent en 2005. La proportion de travailleurs à leur compte et de micro-entreprises est en augmentation alors que celle des employés de maison est stable.

Ces moyennes ne reflètent pas la diversité des situations nationales quant à la dimension et à l'évolution du secteur informel. La figure 1 la met plus clairement en évidence: la part du secteur informel est supérieure à la moyenne dans les pays andins et la majeure partie des pays d'Amérique centrale; elle varie entre 71 pour cent en Bolivie et 55 pour cent en El Salvador, soit une moyenne de 61 pour cent. Elle est inférieure à la moyenne dans les pays de la partie inférieure, à savoir le Chili où elle est de 32 pour cent et le Costa Rica, le Brésil, le Mexique, Panama et l'Uruguay où elle se situe entre 40 et 44 pour cent, soit une

<sup>2</sup> Moyenne non pondérée calculée par la CEPAL sur la base des résultats des enquêtes auprès des ménages de 15 pays latino-américains. Si l'on utilise la valeur médiane pour l'ensemble des pays, on obtient un pourcentage proche de 55 pour cent pour cette année 2005 (Banque mondiale, 2004).

Figure 1. Le secteur informel en Amérique latine, en 1990 et 2005  
(en pourcentage de la main-d'œuvre non agricole occupée)



Note: La ligne horizontale représente la moyenne régionale en 2005 et la ligne verticale en 1990.

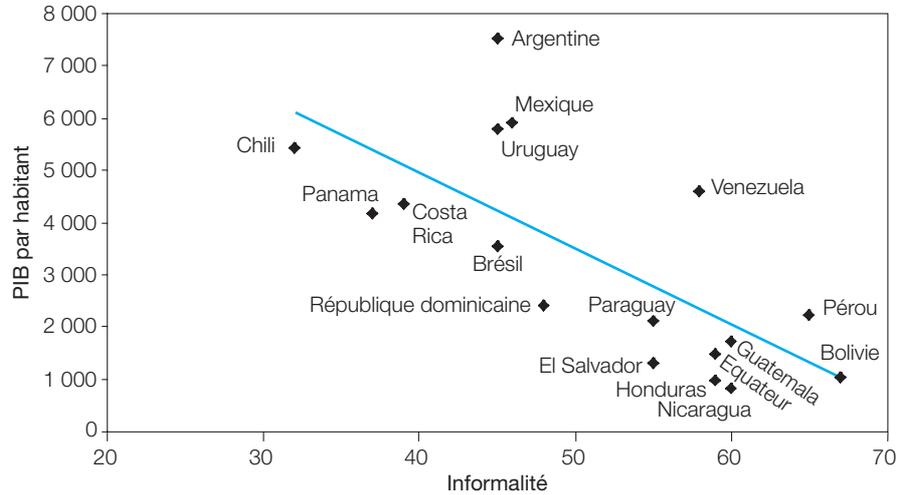
Source: CEPAL sur la base d'enquêtes auprès des ménages réalisées dans les 16 pays à l'étude.

moyenne de 41 pour cent pour ce groupe de pays. Au cours de ces quinze dernières années, la taille du secteur informel n'a diminué que dans quatre pays (Chili, Argentine, Brésil et El Salvador) et a augmenté dans les autres. Plus le revenu par habitant est élevé, plus petite est la taille du secteur informel<sup>3</sup>, et plus le niveau de développement est élevé, plus le tissu productif est homogène et plus nombreuse est la population qui est insérée dans le monde du travail (figure 2). Plus l'économie ou le secteur informels sont étendus, plus grand est le sentiment d'insécurité (figure 3). C'est aussi dans les pays où l'inégalité des revenus est le plus prononcée que le secteur informel est le plus vaste.

Nous l'avons vu plus haut, le secteur informel est la plus importante source de revenus des pauvres d'Amérique latine: 65 pour cent des 40 pour cent les plus pauvres et 74 pour cent des 10 pour cent les plus pauvres y travaillent. Le tableau 3 montre que, de 1990 à 2005, les écarts de revenus étaient très prononcés et ont augmenté, passant de 59 à 81 pour cent entre les travailleurs du secteur formel et ceux du secteur informel et se creusant même entre salariés des deux secteurs. Les revenus des micro-entreprises du secteur informel (et aussi des entreprises moyennes) se sont détériorés en raison de la concurrence accrue des

<sup>3</sup> On relève la même corrélation au niveau mondial (Banque mondiale, 2004).

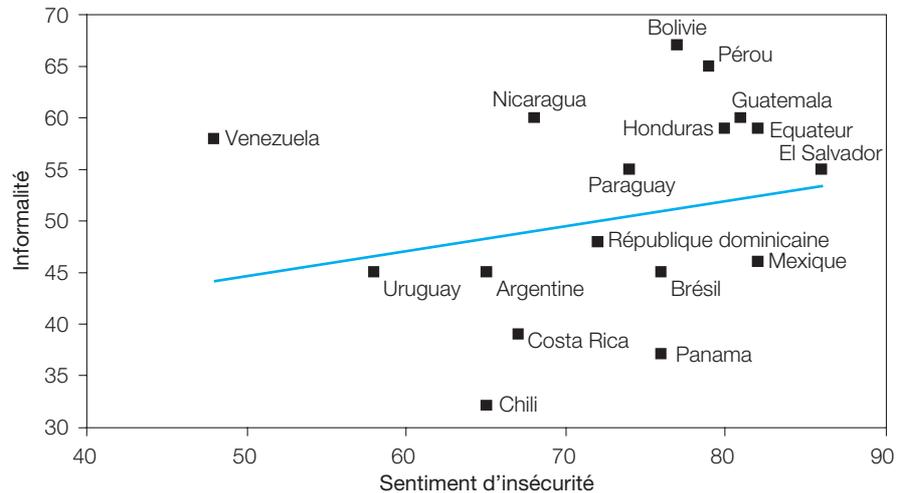
Figure 2. Informalité et niveau de développement



Note: L'informalité est mesurée d'après la taille du secteur informel national (en pourcentage de la main-d'œuvre non agricole occupée) et le niveau de développement d'après le produit intérieur brut par habitant en dollars des Etats-Unis, 2000.

Source: Calculé par l'auteur d'après les données de la CEPAL (2005) pour l'informalité et les indicateurs du développement de la Banque mondiale (voir le site Internet <[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)>) pour le produit par habitant.

Figure 3. Informalité et sentiment d'insécurité



Note: L'informalité est mesurée d'après la taille du secteur informel national (en pourcentage de la main-d'œuvre non agricole occupée) et le sentiment d'insécurité d'après le pourcentage de la population du pays interrogée qui craint d'être au chômage dans les douze prochains mois.

Source: Calculé par l'auteur d'après les données sur l'informalité de la CEPAL (2005) et les informations sur le sentiment d'insécurité de Latinobarómetro (2005).

Tableau 3. Ecarts de revenus par secteur et catégorie professionnelle en Amérique latine, de 1990 à 2005

	1990	2000	2005
Travailleurs du secteur structuré/travailleurs du secteur informel	1,59	1,72	1,81
Salariés d'entreprise > 5/Salariés d'entreprise ≤ 5	1,46	1,54	1,81
Travailleurs indépendants/Salariés privés	1,04	0,79	0,79
Travailleurs indépendants/Salariés d'entreprise ≤ 5	1,51	1,25	1,24
Employeurs > 5/Salariés d'entreprise > 5	6,31	5,19	4,66
Employeurs ≤ 5/Salariés d'entreprise ≤ 5	4,52	4,11	3,82

Note: Rapport entre les revenus de travailleurs de chaque catégorie, calculé sur la base de données de 1990, 2000 et 2005 ou d'années proches de celles-ci.

Source: CEPAL, sur la base d'enquêtes auprès des ménages réalisées dans chacun des 15 pays à l'étude.

produits importés, d'un accès restreint au crédit et de la concurrence inégale qu'engendre une plus forte concentration des marchés.

En 2005, les revenus des travailleurs indépendants étaient inférieurs de 20 pour cent à ceux des salariés du secteur privé et dépassaient encore ceux des salariés des micro-entreprises, bien que l'écart se soit réduit de moitié, ce qui donne à penser que cette forme de travail constitue la seule alternative au chômage.

### Relation de travail et protection sociale

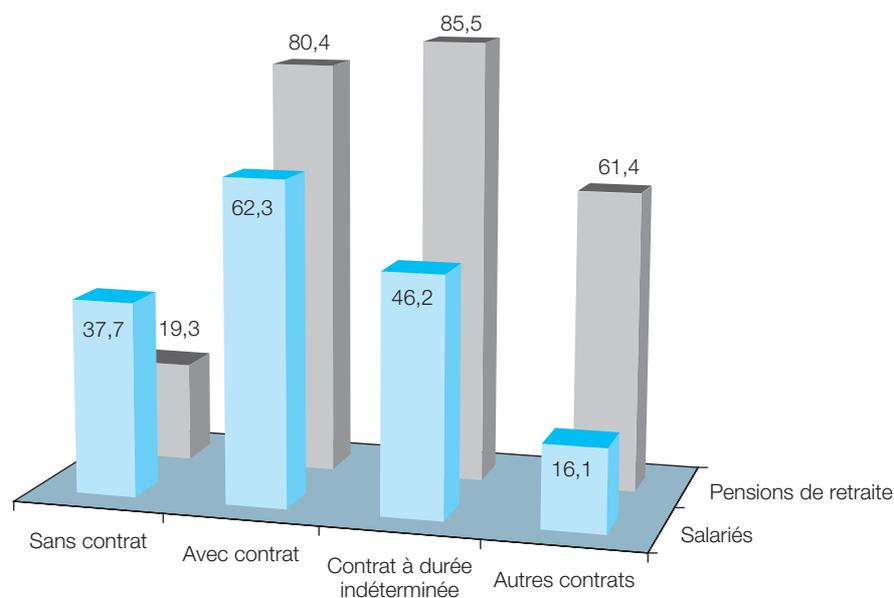
Le degré de cohésion sociale dépend dans une large mesure du niveau de protection sociale. Or l'insertion dans le marché du travail et la reconnaissance juridique de la relation de travail sont indispensables pour accéder à cette protection. Les chômeurs des pays où il n'y a pas d'assurance chômage sont doublement exclus puisqu'ils n'ont ni emploi ni couverture sociale. Le mode d'insertion dans le marché du travail joue également un rôle, car il détermine le degré de protection. D'après les chiffres concernant 16 pays latino-américains, réunis pour l'année 2002 environ, seuls 18 pour cent des travailleurs du secteur informel, contre 68 pour cent des travailleurs du secteur formel, cotisent à la caisse des retraites de la sécurité sociale<sup>4</sup> (CEPAL, 2006a; Tokman, 2006).

Le mode d'insertion revêt également de l'importance dans le secteur informel, où le taux de couverture est de 13 pour cent seulement chez les travailleurs indépendants et les micro-entrepreneurs, contre 22 pour cent chez les salariés de micro-entreprises (CEPAL, 2006a, pp. 45 et 46). D'un autre côté, le type d'employeur et la taille de l'entreprise sont eux aussi déterminants: 83 pour cent des agents de la fonction publique contre 50 pour cent seulement des salariés du secteur privé bénéficient d'une protection, et 21,7 pour cent des salariés de micro-entreprises sont protégés contre 67 pour cent des autres salariés.

Les salariés représentent en moyenne 63,5 pour cent de la main-d'œuvre urbaine. Les deux tiers d'entre eux travaillent dans des entreprises privées du

<sup>4</sup> Faute de données, l'indicateur de protection sociale retenu est la cotisation retenue à la sécurité sociale.

Figure 4. Accès à une pension de retraite de la sécurité sociale en fonction du statut contractuel des salariés, 2002



Note: Les colonnes qui se trouvent au premier plan représentent les travailleurs salariés en pourcentage du total. Celles qui se trouvent au second plan représentent l'accès aux pensions de retraite en pourcentage du total de la catégorie correspondante. La cotisation à la retraite est utilisée comme indicateur de la protection sociale.

Source: Construit par la CEPAL sur la base d'enquêtes auprès des ménages réalisées dans sept pays: Argentine, Bolivie, Chili, Equateur, Guatemala, Mexique et Panama.

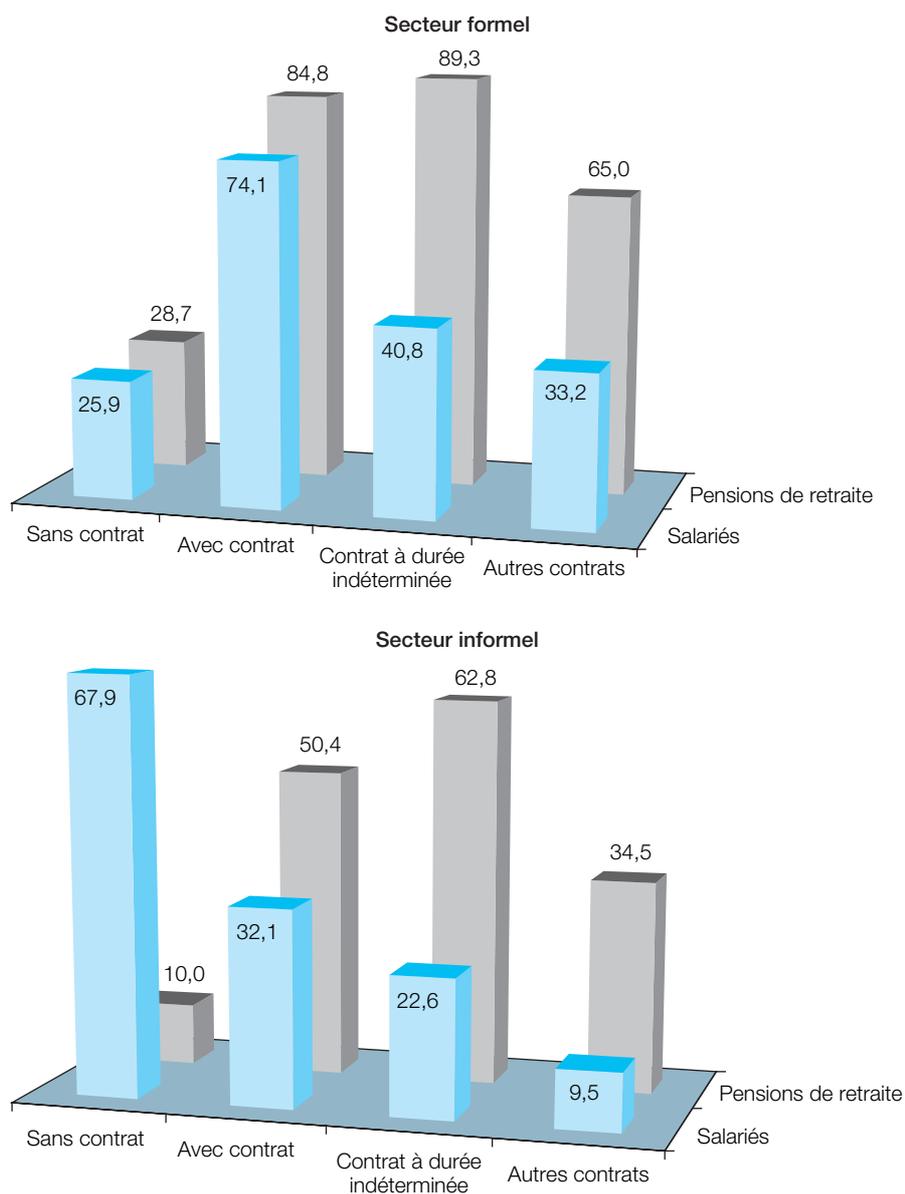
secteur formel ou dans le secteur public, et les autres dans des micro-entreprises du secteur informel et dans les services domestiques<sup>5</sup>. Soixante-deux pour cent ont un contrat de travail et 38 pour cent n'en ont pas<sup>6</sup>. Parmi ceux qui ont un contrat, 74 pour cent ont un contrat de durée indéterminée et les autres ont d'autres types de contrat. Si l'on additionne le nombre de titulaires de contrats autres que des contrats de durée indéterminée et le nombre de ceux qui n'ont pas de contrat écrit, plus de la moitié des salariés d'Amérique latine sont en situation de travail informel. Cette proportion varie d'un pays à l'autre, entre un minimum de 21 pour cent en Argentine et un maximum de 74 pour cent en Bolivie. Le contrat équivaut à une reconnaissance juridique de la relation de travail, qui garantit une protection de l'ordre de 80 pour cent à ceux qui en ont un (voir la figure 4).

Dans le secteur formel, 85 pour cent des salariés sous contrat et même 29 pour cent de ceux dont la relation de travail n'est pas reconnue ont une couverture sociale. Chez les salariés du secteur informel, ces pourcentages tombent

<sup>5</sup> Moyenne arithmétique de 16 pays latino-américains en 2002 (chiffres de la CEPAL).

<sup>6</sup> Moyenne arithmétique de 16 pays pour lesquels des données complètes étaient disponibles pour 2002 (chiffres de la CEPAL).

Figure 5. Couverture sociale en fonction du contrat de travail et par secteur, formel et informel



Note: Les colonnes qui se trouvent au premier plan représentent les travailleurs salariés en pourcentage du total. Celles qui se trouvent au second plan représentent l'accès aux pensions de retraite en pourcentage du total de la catégorie correspondante. La cotisation à la retraite est utilisée comme indicateur de la protection sociale.

Source: Construit par la CEPAL sur la base d'enquêtes auprès des ménages réalisées dans sept pays: Argentine, Bolivie, Chili, Equateur, Guatemala, Mexique et Panama.

à 50 pour cent de ceux qui ont un contrat et à 10 pour cent de ceux qui n'en ont pas (voir la figure 5).

Au Chili et au Panama, la quasi-totalité des travailleurs sous contrat de durée indéterminée (97 et 96 pour cent respectivement) et une forte proportion de ceux qui ont d'autres contrats (92 et 82 pour cent) sont couverts par la sécurité sociale. En Argentine, en revanche, malgré la forte proportion de contrats, seulement 82 pour cent des titulaires d'un contrat de durée indéterminée ont une couverture sociale et ce pourcentage n'est plus que de 18 pour cent chez ceux qui ont un contrat atypique. Les situations varient également dans le secteur informel de chaque pays latino-américain.

## Stratégies pour la cohésion sociale

On a recensé trois formes d'insertion économique et sociale qui peuvent nuire à la cohésion sociale. La première est l'insertion dans un secteur informel vaste et croissant où se concentre l'emploi. C'est de ce secteur que la majorité des pauvres et des couches moyennes inférieures tirent leur revenu, en tant que patrons ou travailleurs et bien souvent les deux à la fois. Accumulant bas salaires, absence de protection et instabilité de l'emploi, ils se classent dans le monde des exclus. La deuxième forme est celle des travailleurs employés dans des entreprises du secteur formel ou dans des filières de production, selon différents modes de sous-traitance parmi lesquels le travail à domicile. Ce ne sont pas des exclus puisqu'ils sont insérés dans le monde du travail mais cette insertion est précaire, parce que, la législation du travail n'étant pas appliquée et les relations de travail étant déguisées, ils n'ont ni sécurité de l'emploi ni protection sociale. La troisième forme est celle des travailleurs qui sont soumis aux nouveaux risques engendrés par les mutations économiques. La flexibilité qu'exigent ces mutations ne s'accompagne pas d'une réglementation qui garantisse une protection adéquate même si les travailleurs concernés sont parties à une relation de travail en bonne et due forme. Ces travailleurs souffrent de l'insécurité économique, de l'affaiblissement de leur niveau de protection et de l'absence de revenus pendant les périodes durant lesquelles ils n'ont pas d'emploi.

La cohésion sociale pâtit de la montée de l'insécurité et du déclin de la protection sur le marché du travail, mais aussi et surtout de l'apparition d'une vaste couche d'exclus. Dans cette partie, nous proposerons trois options stratégiques complémentaires qui pourraient répondre aux besoins créés par les situations décrites plus haut. Nous envisagerons l'intégration du secteur informel dans la modernité (Tokman, 2004) en mettant l'accent sur les aspects sociaux et en proposant des solutions susceptibles de favoriser le respect de la législation du travail et d'en améliorer l'efficacité.

### *Secteur informel et inclusion sociale: une option stratégique*

La cohésion sociale repose principalement sur le sentiment d'appartenance et naît de l'acquisition des droits sociaux. Cela signifie que tous les citoyens doi-

vent être inclus dans la dynamique du développement et bénéficier du bien-être que celui-ci procure. Depuis l'avènement de la démocratie, après une longue période de gouvernements autoritaires et de restriction des libertés, les pays d'Amérique latine ont accompli des progrès notables en ce qui concerne le respect des droits civils et politiques. L'objectif s'est aujourd'hui déplacé vers la citoyenneté sociale, condition nécessaire pour réduire les inégalités et faire en sorte que tous soient reconnus comme des membres de la société (CEPAL, 2007). La pauvreté, l'informalité et l'exclusion sont révélatrices non seulement de difficultés matérielles, de l'insuffisance des revenus et de fragilités, mais aussi d'un déficit de citoyenneté en ce sens qu'elles procèdent de la négation des droits sociaux. Dans ces conditions, le sentiment d'appartenance, qui s'acquiert avec l'inclusion et la participation, s'estompe (CEPAL, 2006a et 2007). D'où l'idée d'une réorientation stratégique visant à intégrer le secteur informel dans la modernité (voir Tokman (2001, 2004 et 2006) pour une présentation détaillée de cette idée).

Cette réorientation repose sur trois grands principes. Premièrement, il faut inverser la conception actuelle de l'insertion sociale qui pose le respect des obligations comme condition. Etant donné que l'exclusion résulte de la négation des droits économiques et sociaux, les obligations ne pourront être honorées qu'une fois ces droits garantis. Deuxièmement, la «formalisation» du secteur informel se justifie, non plus seulement du point de vue des couches sociales intégrées, mais principalement en raison de ses avantages potentiels pour les travailleurs du secteur informel et les activités qu'ils exercent. Enfin, la réorientation proposée doit s'accompagner d'une mutation culturelle chez ceux qui travaillent dans le secteur informel: les effets escomptés ne se produisent pas automatiquement mais exigent que la population concernée adopte de nouveaux comportements et un nouvel état d'esprit pour créer un climat plus propice au développement de ses activités. En s'intégrant dans le secteur formel, cette population accédera à la citoyenneté économique et sociale, elle-même condition de l'appartenance sociale et d'une parfaite insertion dans une société moins compartimentée.

### *Développement productif et réglementation des activités informelles*

Il s'agit d'adapter les normes en vigueur aux possibilités qu'ont les acteurs du secteur informel de s'y conformer, mais sans créer un système à deux vitesses. Il convient d'aménager ces normes afin d'en faciliter l'application, sachant que celles-ci ont été conçues pour de grandes entreprises et des branches d'activité bien structurées. Ainsi, sur la base du principe selon lequel la reconnaissance de la «formalité» doit précéder, et non venir après, le respect des obligations que celle-ci impose, il s'agirait de mettre en place des dispositifs tels que la reconnaissance des titres de propriété, la séparation du patrimoine de l'entreprise de celui du chef d'entreprise, l'imposition en fonction de la capacité contributive, la reconnaissance des relations de travail existantes et le développement

du commerce ambulant dans des conditions de plus grande stabilité et de plus grande sécurité.

L'adaptation des normes permettra aux acteurs du secteur informel d'exercer leurs activités dans de meilleures conditions. L'accès au crédit suppose la reconnaissance juridique du capital, et la capacité d'assumer des risques sans mettre en danger le patrimoine familial exige des supports juridiques mieux adaptés pour la création d'entreprises et leur développement. De même, l'adoption de méthodes comptables qui permettent d'améliorer la gestion et la reconnaissance des relations de travail existantes est indispensable pour augmenter la productivité, investir dans la formation et mieux respecter les droits sociaux des travailleurs.

Etant donné que les activités économiques du secteur informel sont exercées aussi bien par des entreprises que par des familles, la réussite du processus d'intégration dans le secteur formel repose principalement sur le potentiel de croissance de l'unité de production. Parallèlement, la reconnaissance et la réglementation des relations de travail qui existent dans le secteur informel supposent que les entreprises de ce secteur soient en mesure d'honorer leurs obligations, et donc qu'elles enregistrent de bons résultats. Voilà pourquoi développement productif des activités du secteur informel et progrès social doivent aller de pair.

Des expériences visant à faciliter l'accès des unités économiques informelles aux moyens de production (capital/crédit, qualifications/formation et technologies) et au marché (organisation et lieu d'implantation) ont été réalisées. Cependant, c'est en s'attaquant aux aspects d'ordre réglementaire, comme la reconnaissance juridique du capital et les modalités régissant la création d'entreprises, que l'on a le plus de chances de toucher le système dans son ensemble. Selon de Soto (1994 et 2005), une procédure simplifiée de reconnaissance juridique du capital peut faciliter l'accès des acteurs du secteur informel au crédit et leur permettre ainsi de constituer la garantie réelle généralement exigée par les banques et les bailleurs de fonds. Sur un autre plan, la multiplication des lois et règlements tout autant que les lourdeurs administratives compliquent les procédures d'entrée et de sortie. Or, comme le fait observer une étude récente du BIT (2006), toutes les entreprises sont soumises aux réglementations mais les petites en souffrent davantage parce qu'elles ne disposent pas des moyens nécessaires pour surmonter les obstacles structurels.

En Amérique latine, ces réglementations sont 2,6 fois plus nombreuses que dans les pays de l'OCDE et elles sont encore plus nombreuses que celles des pays asiatiques; seuls l'Afrique et le Moyen-Orient en ont davantage. L'Amérique latine se situe loin derrière les pays de l'OCDE selon tous les indicateurs analysés, c'est dire que toutes les réglementations mentionnées peuvent être améliorées (Loayza, Oviedo et Servén, 2007). Des progrès non négligeables ont été constatés dans les domaines de l'ouverture commerciale et de la modernisation financière, et les retards les plus importants concernent, d'une part, les lois qui régissent la création d'entreprises, et, d'autre part, la

crédibilité des contrats, deux aspects revêtant une grande importance pour le développement des activités informelles.

### *Les droits des travailleurs dans les entreprises à faible capacité financière*

Nous l'avons vu plus haut, un très grand nombre de travailleurs du secteur informel ne sont pas pleinement protégés par la législation du travail, les unités économiques de ce secteur étant rarement en mesure d'assumer les obligations qui découlent d'une relation de travail.

La proportion de travailleurs sans contrat ou qui ont un contrat atypique dépasse 90 pour cent en Bolivie et au Guatemala, et elle se situe autour de 85 pour cent au Mexique et en Equateur. Seuls 18 pour cent en moyenne des travailleurs du secteur informel percevront une retraite contre 68 pour cent dans le secteur formel (Tokman, 2006). Un tel écart s'explique par la faible couverture sociale des travailleurs à leur compte; en effet, les différences sont moins importantes chez les salariés (24 pour cent dans les micro-entreprises et 66 pour cent dans les autres). Pour la majorité, la protection sociale n'est pas un droit puisque la relation de travail n'est pas juridiquement reconnue.

De plus, les micro-entreprises ont une plus faible capacité d'absorption des coûts engendrés par la régularisation de leurs travailleurs. Selon les résultats d'une enquête effectuée auprès de micro-entreprises colombiennes, seulement 15 pour cent d'entre elles versaient une forme ou une autre de prestation. Soixante-cinq pour cent ne pouvaient cotiser à la sécurité sociale et 76 pour cent ne pouvaient assumer la totalité de leurs coûts de main-d'œuvre; pour pouvoir le faire, elles auraient dû doubler leur chiffre d'affaires (Gómez, 1998, p. 41). Au Pérou, seulement 15 pour cent des micro-entreprises seraient en mesure d'acquitter la totalité de leurs coûts de main-d'œuvre: 28,6 pour cent devraient pour cela réduire leurs bénéfices d'au moins 50 pour cent; 39,3 pour cent de 50 à 75 pour cent; et les 32 pour cent restants, de 76 à 100 pour cent. Plus de la moitié des micro-entreprises de deux à quatre travailleurs ne payaient pas de charges sociales et 49,5 pour cent n'honoraient qu'en partie leurs obligations (Yáñez, 1998, pp. 59 et 117).

Reconnaître les relations de travail, par exemple en prouvant l'existence de contrats non écrits, attestée par les horaires effectués et le versement régulier de rémunérations inscrit dans la comptabilité, ou confirmée par des témoins, constituerait un premier pas vers la réglementation et la protection de ces relations. Les travailleurs rempliraient alors les conditions nécessaires pour accéder à la protection sociale et les micro-entrepreneurs seraient incités à entrer dans la logique des affaires. De plus, la reconnaissance de l'existence de relations de travail en bonne et due forme pousserait les entrepreneurs à administrer leur unité de production comme une véritable entreprise et non selon des critères de gestion familiale.

Ce premier pas est difficile à réaliser non seulement à cause de ses conséquences financières mais aussi parce que le système de protection a été conçu en

fonction des caractéristiques des grandes entreprises. Toutefois, adapter la législation pour la rendre plus pertinente ne veut pas dire déréglementer. En effet, mieux répondre aux besoins des micro-entreprises ne saurait justifier une détérioration des conditions de travail existantes. Il n'empêche qu'il serait possible d'apporter des améliorations répondant à des exigences légitimes pour améliorer le fonctionnement du marché du travail organisé.

Une autre solution consiste à imaginer une réglementation spéciale pour le secteur informel, ce qui revient à mettre en place un système à deux vitesses ou un régime préférentiel, comme c'est le cas en Argentine, au Brésil et au Pérou, par exemple. Une telle différenciation n'est pas recommandable à la fois pour des raisons d'efficacité et pour des raisons de principe. Elle ouvre en effet la porte à l'évasion fiscale et sociale et elle entrave la croissance des micro-entreprises lorsque le volume de capital est plafonné. Sur le plan social, la différenciation est contraire aux principes parce que les travailleurs sont traités différemment devant la loi en fonction de la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont employés. C'est pourquoi, sur ce plan, mieux vaut un système de réglementation unique (BIT, 1991). Il ne s'agit pas, bien entendu, d'exclure des mesures telles que l'adoption de régimes d'imposition simplifiés ou l'octroi de prêts à taux préférentiels. A noter en outre que, dans le domaine des relations professionnelles, la tendance est à accepter des méthodes de négociation collective mieux adaptées aux caractéristiques des petites unités économiques.

Une autre forme de différenciation consiste à reconnaître une dualité de fait sans toutefois la convertir en une dualité en droit, c'est-à-dire que l'on ne sanctionne pas: on sait que la législation n'est pas appliquée mais on le tolère. On prend acte de la réalité mais on ne s'abstient tout de même pas d'intervenir. Une mesure envisageable consisterait à fixer un minimum social obligatoire pour les micro-entreprises, qui se composerait dans un premier temps des droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration adoptée par l'OIT en 1998<sup>7</sup> (liberté d'association et de négociation collective, interdiction de l'esclavage, du travail des enfants et de la discrimination). Ces droits sont en réalité des droits de l'homme transposés dans le monde du travail. D'autres aspects liés aux conditions de travail pourraient s'y ajouter: salaire minimum, durée du travail et sécurité et santé des travailleurs<sup>8,9</sup>.

---

<sup>7</sup> Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998 par la Conférence internationale du Travail.

<sup>8</sup> Ce minimum élargi fait partie des accords de libre-échange signés entre les Etats-Unis et différents pays, parmi lesquels le Mexique, le Chili, les pays d'Amérique centrale et la République dominicaine (CAFTA), ainsi que la Colombie, le Pérou, et l'Equateur (non encore approuvés définitivement dans ces trois derniers pays).

<sup>9</sup> Deux obligations supplémentaires découlant du contrat de travail pourraient être incluses dans ce minimum: la protection de la maternité et les retraites qui, selon les données disponibles, sont celles qui sont le moins respectées dans les petites entreprises. Ces prestations ne devraient pas être financées par des cotisations, en particulier dans les entreprises à faible capacité financière, ou alors par des cotisations à taux progressif pendant une période déterminée ou jusqu'à ce que la situation de l'entreprise s'améliore.

Le caractère obligatoire de ce minimum n'empêche pas qu'il soit mis en place dans un esprit de tolérance, en tenant compte des contraintes qui sont celles des entreprises informelles. Cependant, cette tolérance ne devrait s'appliquer qu'aux conditions de travail et en aucun cas aux droits fondamentaux. L'exigibilité immédiate de ces droits peut, certes, entraîner la destruction d'emplois, mais un compromis serait inacceptable s'agissant de valeurs imprescriptibles. Il convient d'en favoriser l'application, de la suivre et de la contrôler par des méthodes qui tiennent compte de leur spécificité.

Pour ce faire, on peut procéder par étapes, en fixant chaque fois des objectifs précis, comme le fait l'OIT pour le suivi de certaines normes internationales du travail. Autre élément à prendre en considération: ceux qui ne respectent pas une obligation imposée par la loi pèchent en partie par ignorance. L'inspection devrait donc comporter un volet pédagogique voire, comme cela se fait au Chili depuis 2001, avoir la possibilité de supprimer la sanction pécuniaire à condition que l'entrepreneur suive une formation sous la supervision de l'administration du travail<sup>10</sup>. L'OIT a récemment proposé une stratégie novatrice pour surveiller l'application de la législation du travail dans les petites et micro-entreprises (BIT, 2006). Cette stratégie repose sur l'hypothèse que plus l'éventail des moyens permettant de faire appliquer la réglementation est vaste, plus celle-ci est efficace. En l'occurrence l'éventail proposé permettrait de corriger les problèmes de manière progressive.

L'imposition d'un minimum social ne revient pas à accepter que les travailleurs du secteur informel n'accèdent qu'à certains droits, à l'exclusion d'autres qui sont prévus dans la majorité des législations du travail. Au contraire, elle est fondée sur la nécessité d'améliorer la situation sociale en donnant aux entreprises du secteur informel les moyens de mieux appliquer la législation et en les engageant dans cette direction. Et, comme la transition ne se fait pas du jour au lendemain, elle permet de prendre des mesures qui améliorent la qualité de la vie en garantissant l'accès à la santé et à une pension de retraite à tous et surtout à ceux qui ne peuvent pas prendre les dispositions nécessaires pendant leur vie professionnelle. En effet, le droit à la protection est un droit universel si bien que les mesures susmentionnées doivent être encouragées dans toute la mesure du possible, tout en sachant qu'elles ne pourront garantir la protection sociale pour tous.

### *Insécurité, absence de protection et contrats atypiques*

Insécurité et absence de protection caractérisent non seulement les relations de travail non explicites et non reconnues sur le plan juridique mais aussi celles qui sont régies par des contrats autres que le contrat de durée indéterminée.

<sup>10</sup> Une telle mesure permet aux micro-entrepreneurs qui emploient un maximum de neuf travailleurs et auxquels une amende a été infligée de remplacer celle-ci par un cours (d'une durée maximale de deux semaines) sur la législation du travail, organisé par la Direction du travail. Elle n'est applicable qu'une fois dans l'année et suppose que l'employeur a redressé la situation qui a motivé la sanction.

Celui-ci est de plus en plus concurrencé par de nouvelles modalités contractuelles introduites à la faveur de réformes visant à instaurer une plus grande flexibilité sur le marché du travail, pour réduire le coût des ajustements auxquels doivent sans cesse procéder les entreprises dans les économies ouvertes.

Il convient de distinguer deux cas de figure: celui des travailleurs qui ont un contrat atypique et celui des travailleurs qui sont parties à une relation de travail floue ou non reconnue comme telle par la loi. Entrent dans cette deuxième catégorie les relations de travail qui sont apparues avec la décentralisation de la production et la mondialisation ainsi que certaines formes de travail à domicile héritées du passé (que l'on trouve en particulier dans la confection).

Les relations de travail qui font l'objet d'un contrat autre que de durée indéterminée sont considérées comme faisant partie de l'économie informelle, indépendamment de l'unité économique concernée. Aux relations de travail sans contrat, ou assorties d'un contrat atypique qui sont les plus courantes dans les micro-entreprises, s'ajoutent les contrats atypiques des entreprises du secteur formel et du secteur public. Ces contrats s'inscrivent dans une politique du travail visant à favoriser la flexibilité et à réduire le coût des licenciements; en général, ils ne diminuent pas la protection des travailleurs pendant que ceux-ci ont un emploi et ne sont pas illégaux parce qu'introduits et encouragés par des réformes législatives.

En Argentine et au Pérou, pays qui ont procédé à de vastes réformes du marché du travail, les coûts non salariaux de la main-d'œuvre ne diffèrent pas sensiblement selon le type d'arrangement contractuel; on peut en déduire que les obligations envers les travailleurs sont honorées et que le niveau de protection est à peu près le même. La principale exception, qui ressort du tableau 4, concerne les travailleurs sans contrat et non déclarés. En outre, dans les deux pays, les coûts de main-d'œuvre ont été réduits par le biais des différents contrats issus des réformes. Dans les entreprises industrielles de l'Argentine, le coût non salarial de la main-d'œuvre est de 40 pour cent en moyenne (sur la base des chiffres de 2003) alors que celui d'un travailleur permanent atteint 49 pour cent. Au Pérou, le coût non salarial est de 22 pour cent en moyenne (sur la base des chiffres de 2001) mais il atteint 55 pour cent dans le cas des travailleurs permanents: cette énorme différence est due à la forte proportion de travailleurs sans contrat que compte le pays et aux nouvelles formules de soustraction (Chacaltana, 2005, p. 34).

Les nouvelles dispositions contractuelles affaiblissent parfois la protection des travailleurs, mais surtout elles font naître une incertitude quant au renouvellement du contrat. Cette incertitude est préjudiciable au travailleur et à sa famille mais aussi à la productivité car elle décourage l'apprentissage et l'innovation. Par conséquent, mieux vaut limiter le recours à de tels contrats et assouplir les contrats de longue durée.

C'est ce qui s'est passé en Espagne, pays qui a le premier flexibilisé son marché du travail en introduisant des contrats atypiques lors de la réforme de 1981. La part des contrats temporaires dans le volume total de l'emploi salarié a

Tableau 4. Coût non salarial du travail en Argentine et au Pérou selon le statut contractuel, en pourcentage

	1991	1996	2000	2003
<b>Argentine</b>				
<i>Coûts non salariaux, moyenne</i>	53	38	36	40
Permanents	66	48	43	49
Engagés par une agence	61	45	41	46
Contrats temporaires	59	41	37	42
Contrats temporaires aidés*		33		
Période d'essai		26		
Non inscrits	0,7	0,7	0,7	0,7
	1989	1997	2001	
<b>Pérou</b>				
<i>Coûts non salariaux, moyenne</i>	34	25	22	
Permanents	59	55	55	
Temporaires	59	55	55	
En formation	0,2	0,1	0,1	
Détachés dans une autre entreprise	57	54	54	
Sans contrat	0,0	0,0	0,0	

\* Les contrats temporaires aidés furent introduits en Argentine par la réforme du travail de 1995. Ils bénéficiaient d'une réduction des contributions patronales et avaient un coût de cessation bas ou nul, mais, une fois le terme fixé dépassé, ils se convertissaient en contrat de durée indéterminée. Ils furent supprimés par la réforme de 1998.

Source: Chacaltana (2005, p. 33, tableau 2). Pourcentages des coûts non salariaux du travail qui s'ajoutent normalement aux coûts salariaux directs. Les chiffres sont ceux du secteur manufacturier des deux pays.

alors augmenté, passant de 10 pour cent en 1980 à 31 pour cent en 1992. En 1997, une autre réforme a réduit les indemnités de licenciement prévues dans les contrats des travailleurs de moins de 30 ans et de plus de 45 ans ainsi que des travailleurs handicapés et des chômeurs de longue durée. En 2006, un accord tripartite, intégré par la suite dans une loi<sup>11</sup>, a aligné la proportion de contrats de durée déterminée sur celle des autres pays de l'Union européenne. Il préconise la conversion en contrats permanents des contrats de plus de 24 mois dans la même entreprise et dans le même poste ainsi que des réductions de charges d'une durée de 4 ans pour le recrutement en contrat de durée indéterminée des personnes qui appartiennent à des groupes vulnérables (femmes, jeunes et chômeurs de longue durée). L'Argentine a suivi l'exemple de l'Espagne, d'abord avec ses réformes de 1991 et 1995, puis avec ses contre-réformes de 1998 et 2000, qui ont restreint le recours à des contrats atypiques et assoupli les obligations découlant des contrats de durée indéterminée. Au Brésil, la réforme de 1998 a introduit des contrats atypiques mais seulement pour des emplois nouvellement

<sup>11</sup> Loi 43/2006, décrite dans la note de Juan Gorelli Hernández, intitulée «Espagne: la réforme du travail de 2006», qui figure dans le présent numéro de la *Revue internationale du Travail*.

créés (afin d'éviter la substitution d'un contrat à un autre) et a laissé à la négociation collective le soin de fixer le nombre maximal de contrats autorisés.

### *Relations de travail floues et réglementation*

Le deuxième cas de figure est celui des relations de travail que nous qualifierons de «floues» parce qu'il est difficile d'en établir l'existence, parce qu'elles sont déguisées ou parce qu'elles échappent à la législation du travail, soit que celle-ci présente des lacunes soit que son application soit insuffisamment contrôlée. Bien souvent, les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, ce qui risque de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit. Les situations de ce type étant de plus en plus fréquentes dans le contexte de la mondialisation et de la décentralisation, il est nécessaire de définir les droits des travailleurs et de désigner l'employeur responsable.

C'est dans ce but que, dès 1998, l'OIT a entamé des travaux qui ont abouti en juin 2006 à l'adoption de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail. Dans ce texte, il est recommandé aux pays de «clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail» (paragr. 1), de définir la protection «par la législation ou la pratique nationales» et de préciser «les éléments relatifs au champ d'application et à la responsabilité de leur mise en œuvre» (paragr. 2).

Il est également recommandé de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail et d'établir une distinction entre travailleurs salariés (lien de subordination) et travailleurs indépendants (à leur propre compte). À ce propos, l'accent est mis sur la nécessité de promouvoir des méthodes claires pour déterminer l'existence d'une relation de travail (afin d'éviter que celle-ci soit déguisée), nonobstant la manière dont elle est caractérisée dans tout arrangement contractuel ou autre convenu entre les parties. Outre le caractère périodique de la rémunération, les principaux indices de l'existence d'une relation de travail sont le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne, qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'entreprise, qu'il est effectué pour le compte d'une autre personne, qu'il doit être accompli personnellement selon un horaire déterminé, qu'il suppose la disponibilité du travailleur et qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines. Le texte préconise en outre l'adoption de mesures efficaces pour combattre les relations de travail déguisées. Les pays sont invités à promulguer des règles applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, et à établir qui est responsable de la protection. Cette recommandation et l'analyse réalisée pendant près de dix ans présentent encore certaines lacunes, mais ont l'avantage d'offrir un premier cadre de référence pour sortir de l'ombre les relations de travail dissimulées et désigner l'employeur responsable, y compris en cas de sous-traitance.

L'OIT s'est également penchée sur la question du travail à domicile, à propos de laquelle elle a adopté en 1996 une convention et une recommanda-

tion qui contiennent les éléments d'un cadre juridique<sup>12</sup>. Le travail à domicile est une forme de production ancienne qui, en apparence, pourrait être considérée comme une activité indépendante ou familiale. Pourtant, il s'agit bien souvent d'un travail salarié qui n'est pas exécuté dans les locaux d'un employeur mais pour le compte d'une entreprise sous-traitante ou d'un intermédiaire. Les activités de ce type sont en majeure partie exercées par des femmes avec l'aide de membres de leur famille, y compris des enfants. Ne relevant pas de la législation du travail, les travailleurs à domicile ne sont pas liés par une relation de travail reconnue, ce qui les prive de toute protection et de tout pouvoir de négociation. Parallèlement à l'action normative de l'OIT, des efforts sont réalisés à différents niveaux (études, campagnes, constitution d'organisations) dans le but de mieux faire connaître la situation de ces travailleurs et d'amener les pouvoirs publics à prendre des mesures pour leur garantir soutien économique et protection ainsi que pour leur permettre de s'organiser<sup>13</sup>.

La convention (n° 177) dispose que les politiques nationales doivent promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile. Cette égalité doit porter sur le droit de constituer des organisations de son choix ou de s'y affilier et de participer à leurs activités (liberté d'association), la protection contre la discrimination, l'âge minimal d'admission au travail, la rémunération, la sécurité et la santé au travail ainsi que la sécurité sociale et la protection de la maternité. La recommandation précise que la protection sociale et la protection de la maternité peuvent être garanties à ces travailleurs soit en adaptant les régimes existants soit en créant des caisses ou des régimes spéciaux à leur intention.

Dans ce contexte, il est intéressant de noter que le Chili a adopté, en 2006, une loi relative à la sous-traitance. Selon des estimations de 2004, 50 pour cent des entreprises de ce pays sous-traitent une partie de leur production et 20,7 pour cent sous-traitent leur activité économique principale. En outre, 35 pour cent de la main-d'œuvre ne seraient pas engagés directement par les entreprises principales mais par des sous-traitants et des agences de travail temporaire.

Cette loi dispose que le personnel engagé par ces agences ne peut être affecté qu'à des travaux de courte durée revêtant un caractère exceptionnel (remplacements, activités occasionnelles ou urgentes, etc.) et, pour protéger les droits des travailleurs, elle exige que ces agences soient enregistrées et qu'elles constituent un fonds de garantie qui couvrira les salaires et les charges sociales en cas de défaillance. Pour ce qui est de la sous-traitance, la responsabilité incombe à l'entreprise prestataire mais l'entreprise cliente a elle aussi des obligations envers les travailleurs. La loi convertit ainsi la responsabilité subsidiaire existante

---

<sup>12</sup> Convention (n° 177) et recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, adoptées en 1996 par la Conférence internationale du Travail.

<sup>13</sup> Deux exemples sont particulièrement dignes d'intérêt: celui de la SEWA (Association des femmes travaillant à leur compte) en Inde, et celui de WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing), réseau mondial composé d'organisations nationales et internationales, d'institutions universitaires et d'organismes de coopération au développement.

en responsabilité solidaire, c'est-à-dire que l'entreprise cliente est responsable du respect des obligations au même titre que l'entreprise prestataire. Néanmoins, l'entreprise cliente a le droit d'exiger de l'entreprise prestataire qu'elle lui fournisse la preuve que ces obligations sont honorées et, si tel n'est pas le cas, de retenir la somme nécessaire sur le montant qu'elle lui doit, ce qui revient à transformer sa responsabilité solidaire en responsabilité subsidiaire.

Le but de cette loi est de protéger les droits des travailleurs et d'éviter une concurrence déloyale avec les travailleurs directement engagés par l'entreprise principale. Tenant compte de la flexibilité qu'offre cette forme de travail, elle exige que le respect des obligations soit certifié par l'autorité compétente et fait de l'entreprise principale un agent indirect de contrôle pour garantir que le prestataire honore ses obligations.

## La flexicurité en Amérique latine

La nécessité d'améliorer la compétitivité sur des marchés ouverts et élargis exige des relations de travail flexibles. Or cette flexibilité se traduit par une plus grande instabilité et une moindre protection, ce qui fragilise la cohésion sociale et l'adhésion des travailleurs et de leurs organisations au processus de mondialisation et d'intégration. C'est pourquoi il faut concilier flexibilité et protection. L'expérience des pays développés qui ont réussi à le faire est certes utile, mais la transposition en Amérique latine de cette stratégie de «flexicurité» doit tenir compte de ses limites dans un contexte structurel différent<sup>14</sup>. D'un côté, on se trouve face à une économie informelle très vaste qui regroupe la majeure partie des exclus et, de l'autre, les ressources fiscales ne permettent pas de financer un système de protection sociale suffisamment étendu et généreux pour garantir la sécurité à la totalité de la population. Une telle approche doit par conséquent être complétée par des mesures d'insertion économique et sociale (CEPAL, 2004; Tokman, 2007).

La sécurité du travail et la sécurité sociale non seulement sont des objectifs auxquels aspirent les travailleurs mais encore produisent des externalités positives, notamment en stimulant la demande, en favorisant l'investissement dans la formation professionnelle, en faisant mieux accepter l'évolution des techniques, en accroissant la productivité et en renforçant la faculté d'adaptation des travailleurs au changement (BIT, 2004). Cela confère une justification économique, au-delà de la justification sociale, à la réalisation de ces objectifs (Boyer, 2006).

De l'expérience des pays développés, il ressort que les différentes approches adoptées pour parvenir à la stabilité de l'emploi, à la sécurité du travail et à la sécurité sociale produisent des résultats différents sur le plan économique

---

<sup>14</sup> Voir dans le présent numéro, la note de Joaquín García Murcia sur le Livre vert de la Commission des Communautés européennes concernant la modernisation du droit du travail en Europe.

en ce qui concerne le sentiment de sécurité des citoyens (BIT, 2005). Par exemple, les pays du nord de l'Europe (Danemark, Belgique, Pays-Bas, Finlande et Irlande), auxquels on associe généralement la réussite de la stratégie de flexicurité, ont une législation qui fait peu de place à la sécurité de l'emploi mais qui est compensée par des politiques du marché du travail financées sur fonds publics qui garantissent un niveau élevé de protection. Dans ces pays, les citoyens éprouvent un fort sentiment de sécurité. En revanche, d'autres pays développés comme les pays méditerranéens (Portugal, Grèce, Italie et Espagne) ont une plus grande sécurité de l'emploi (par le biais d'une législation du travail stricte) mais dépensent peu pour les politiques du marché du travail. Dans ces pays, le sentiment de sécurité est faible. Entre ces deux extrêmes, des formules intermédiaires existent qui donnent des résultats différents.

### *Des économies vulnérables, mais à des degrés divers*

Cette orientation stratégique est également valable pour les pays d'Amérique latine, qui sont en général de petite taille et très ouverts. Toutefois, ces pays sont plus vulnérables que les pays européens, ils n'ont guère la possibilité d'atténuer l'intensité des fluctuations conjoncturelles avant qu'elles ne se propagent en leur sein et ils ne réunissent pas encore toutes les conditions nécessaires pour soutenir la concurrence sur les marchés internationaux. L'expérience des pays développés est utile pour concevoir des politiques et rechercher des solutions au problème de l'insécurité du travail, mais elle sera insuffisante à cause des contraintes structurelles susmentionnées.

En étudiant l'intensité des contraintes structurelles et le degré d'exigence des politiques de protection sociale de l'Amérique latine, nous avons répertorié une grande diversité de situations qui est schématisée au tableau 5. La législation du travail et la protection sociale s'appliquent essentiellement sur les marchés du travail formels, où prévaut le travail salarié et qui se situent en général dans les zones urbaines. C'est pourquoi le poids des contraintes structurelles est associé négativement aux indicateurs choisis. Plus le marché du travail formel sera étendu, la prévalence de l'emploi salarié forte et le degré d'urbanisation élevé, moins ces contraintes pèseront. Les contraintes structurelles choisies sont les taux d'urbanisation et de salariat ainsi que le degré de «formalité». On distingue quatre catégories de pays latino-américains, classés selon trois critères: l'intensité des contraintes, la combinaison d'instruments utilisée pour rechercher la sécurité et le sentiment de sécurité des citoyens de chaque pays. Les instruments sont le degré d'exigence de la législation du travail en ce qui concerne les licenciements et le volume de fonds publics consacrés à la protection sociale (assurance chômage, capacité d'intermédiation). Les pays de la partie inférieure gauche sont ceux qui subissent le moins de contraintes structurelles, ceux dont la législation du travail est la moins stricte par rapport à celle des autres pays étudiés, ceux qui consacrent une proportion non négligeable de fonds publics à la protection et ceux dans lesquels le sentiment de sécurité exprimé par les citoyens est le plus prononcé. Ce sont l'Uruguay, le

Tableau 5. Contraintes structurelles, sécurité de l'emploi et protection sociale

		Degré de protection sociale	
		Elevé	Faible
Protection de l'emploi	Elevé	Contraintes structurelles: 2 <sup>e</sup> plus bas Législation du travail exigeante: 2 <sup>e</sup> plus haut Dépenses de protection sociale: 2 <sup>e</sup> plus haut Sentiment de sécurité: 2 <sup>e</sup> plus haut Brésil et Venezuela	Contraintes structurelles: 2 <sup>e</sup> plus haut Législation du travail exigeante: le plus haut Dépenses de protection sociale: 2 <sup>e</sup> plus bas Sentiment de sécurité: le plus bas Mexique, Panama, Paraguay, Colombie, Equateur et Pérou
	Faible	Contraintes structurelles: le plus bas Législation du travail exigeante: le plus bas Dépenses de protection sociale: le plus haut Sentiment de sécurité: le plus haut Uruguay, Chili, Argentine et Costa Rica	Contraintes structurelles: le plus bas Législation du travail exigeante: 2 <sup>e</sup> plus bas Dépenses de protection sociale: le plus bas Sentiment de sécurité: 2 <sup>e</sup> plus bas Nicaragua, El Salvador, Honduras, Bolivie, Guatemala et République dominicaine

Notes: Les contraintes structurelles sont les taux d'urbanisation, de travail salarié et de taille du secteur informel. Elles sont plus intenses lorsque le degré d'urbanisation, de travail salarié et de taille du secteur informel est moindre, parce que les politiques sociales et de l'emploi sont faites pour les marchés organisés.

Source: Elaboré par l'auteur Tokman (2007) sur la base du degré de flexibilité relative à la sous-traitance et au licenciement (Banque mondiale, 2004); des dépenses de protection sociale en pourcentage du PIB (CEPAL, 2005); du sentiment d'insécurité (Latinobarómetro, 2005); du taux d'urbanisation (base de données du Centre latino-américain et des Caraïbes de démographie (CELADE); voir le site <[www.eclac.cl/celade/default.asp](http://www.eclac.cl/celade/default.asp)>; et taux de travail salarié et taille du secteur informel (CEPAL, 2005).

Chili, l'Argentine et le Costa Rica. Dans la partie supérieure droite se trouvent le Mexique, le Panama et les pays andins, dans lesquels les contraintes structurelles sont importantes mais ne sont pas les plus graves de l'Amérique latine, qui ont les législations du travail les plus exigeantes et qui consacrent le moins de ressources à la protection. Le sentiment de sécurité y est faible.

Les deux autres parties présentent des situations intermédiaires. D'un côté se trouvent le Brésil et le Venezuela qui ont les contraintes structurelles les moins importantes après celles des pays de la partie inférieure gauche, dont la législation du travail est très exigeante et qui consacrent un important volume de fonds publics à la protection. Le sentiment de sécurité n'y est inférieur qu'à celui des pays de la partie inférieure gauche. Enfin, dans la partie inférieure droite se trouvent divers pays de plus petite taille, plus ouverts, où les revenus sont plus bas et qui ont les contraintes structurelles les plus importantes. Ils ont en commun avec le modèle anglo-saxon une législation du travail peu exigeante, associée à un faible volume de dépenses de protection. Le sentiment d'insécurité y est grand mais moins que dans d'autres pays latino-américains.

Le classement qui précède met en évidence l'hétérogénéité des situations et les différentes mesures sociales qui existent en Amérique latine ainsi que leurs répercussions sur le sentiment de sécurité. En comparant les moyennes de l'Uruguay, du Chili, de l'Argentine et du Costa Rica avec celles de plusieurs pays développés, à savoir le Danemark, la Belgique, les Pays-Bas, la Finlande et l'Irlande, nous avons pu mesurer la distance qui sépare les deux groupes de

pays, même dans le cas des pays latino-américains où le sentiment de sécurité est le plus prononcé et qui sont classés dans une même partie du tableau. Les pays développés membres de l'OCDE consacrent entre 3,5 et 5 pour cent de leur PIB à des politiques actives de l'emploi et à l'assurance chômage, pourcentage qui se situe autour de 1,5 pour cent dans les pays équivalents d'Amérique latine. Même constat en ce qui concerne les contraintes structurelles puisque, même si les pays latino-américains de cette catégorie sont les plus urbanisés (82 pour cent) et ont le taux de salariat le plus élevé (73 pour cent), leurs homologues de l'OCDE affichent des pourcentages qui sont respectivement de 96 et 92 pour cent (OCDE, 2002).

Pour résumer, il ressort des résultats analysés à l'échelle internationale et à l'échelle régionale que la protection sociale (assurance chômage), la formation et la reconversion professionnelles ainsi que l'intermédiation sont importantes pour faciliter la réinsertion des travailleurs dans les activités en expansion. Cela permet d'améliorer l'employabilité en diminuant les coûts de la transition. La protection sociale est particulièrement importante pour faire naître un sentiment de sécurité même lorsque la législation du travail est très souple. On constate cependant que le sentiment d'insécurité est prononcé lorsque la sécurité de l'emploi garantie par une législation exigeante ne s'accompagne pas d'une protection sociale. En effet, même lorsque le risque de chômage est faible, la crainte d'en être victime est plus importante puisque aucun revenu de substitution ne sera garanti. Par ailleurs, l'hétérogénéité des relations de travail existantes met en relief les limites d'une protection sociale subordonnée à l'insertion dans le monde du travail et la nécessité de garantir cette protection à tous, qu'ils soient ou non insérés dans le monde du travail (CEPAL, 2006b). Se développera ainsi au sein de la société un sentiment de sécurité de l'emploi et aussi des revenus, bien que les effets de toutes ces politiques dépendent des progrès de la modernisation dans le pays.

## Conclusions

Dans cet article nous avons analysé les changements économiques et sociaux vécus par l'Amérique latine au cours des dernières décennies, ainsi que leurs effets sur la cohésion sociale et les perceptions de la population. Le changement de régime macro-économique suscité par la libéralisation, l'ouverture commerciale et la mondialisation ont engendré une plus grande volatilité des revenus et une plus forte vulnérabilité des travailleurs face au chômage, phénomènes facilités par les réformes du travail. L'instabilité de l'emploi et la rotation des travailleurs se sont accrues, et faute de bons emplois le seul recours a été de travailler dans le secteur informel avec de faibles niveaux de productivité et de revenu. Les données indiquent que la taille du secteur informel dépend du niveau de développement et est corrélée au niveau d'insécurité ressenti dans la société. Un fait significatif est que, depuis 1990 jusqu'à aujourd'hui, la taille de ce secteur a augmenté dans la région, sauf dans quatre pays: Chili, Argentine, Brésil et El Salvador.

Ce type d'emploi s'est encore étendu sous la forme de l'économie informelle, c'est-à-dire dans les entreprises formelles ou les filières de production dont les travailleurs sont en situation de sous-traitance, de précarité, ou bien travaillent à domicile, sans stabilité de l'emploi ni protection sociale. Par essence, ces emplois ne relèvent pas du travail décent. Or on constate des hétérogénéités dans la protection sociale selon le mode d'insertion professionnelle et l'existence ou non d'une relation de travail contractuelle: seuls 18 pour cent des personnes occupées dans le secteur informel sont protégées, proportion qui monte à 68 pour cent dans le secteur formel. Seuls 19 pour cent des travailleurs salariés sans contrat sont protégés, chiffre qui s'élève à 85,5 pour cent dans le cas des titulaires de contrat de durée indéterminée. L'existence d'un secteur informel vaste et persistant, ainsi que d'une frange toujours plus grande de travailleurs des entreprises formelles ou des filières de production qui ne jouissent ni de la stabilité de l'emploi ni d'une protection sociale complète, soumet la cohésion sociale à de considérables tensions. Il faut ajouter un autre facteur: la situation des travailleurs qui doivent supporter les risques associés aux changements de fonctionnement économique qu'implique une plus grande flexibilité des entreprises. Face à ces tensions, nous avons proposé ici des stratégies ayant toutes pour objectif commun de renforcer la cohésion sociale.

La première consiste à incorporer le secteur informel au processus de modernisation. Le point de départ est de conférer à ceux qui y travaillent des droits économiques et sociaux, pour qu'ils soient en mesure de satisfaire aux obligations associées à la «formalisation». Il s'agit aussi d'établir progressivement un niveau minimal de protection des travailleurs par le droit du travail en contrepartie d'aménagements fiscaux.

La deuxième stratégie porte sur les relations de travail qui ne sont pas prévues par la législation ou lui échappent, et qui impliquent une ou plusieurs entreprises. Il faudrait améliorer cette législation en tenant compte de trois instruments de l'OIT: la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Parallèlement, il faudrait combler les lacunes qui subsistent dans les législations nationales quant à l'assignation des responsabilités solidaires des entreprises qui interviennent dans la sous-traitance de main-d'œuvre et de produits.

La troisième stratégie se fonde sur les politiques suivies dans les pays plus avancés afin de concilier flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les travailleurs. Nous recommandons de tenir compte des leçons tirées de ces expériences et d'adapter les éléments de cette politique à la spécificité des pays d'Amérique latine. Renforcer la sécurité de l'emploi et la protection sociale est déterminant pour que les citoyens aient une perception plus favorable des choses. La combinaison des deux objectifs peut être variable selon le pays, comme on l'observe dans les pays développés. Les avancées en la matière, même si elles n'étaient que modestes dans certains pays latino-américains, feraient progresser la réalisation du double objectif de la stratégie de flexicurité.

## Références

- Banque mondiale. 2004: *Doing business in 2004. Understanding regulation* (Washington, DC, Banque mondiale, IFC et Oxford University Press), disponible à l'adresse <rru.worldbank.org/Documents/DoingBusiness/2004/DB2004-full-report.pdf> [consulté le 14 mai 2007].
- BID (Banque interaméricaine de développement). 2003. *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina* (Washington, DC).
- BIT. 2006: *Environnement de l'entreprise, droit du travail et micro et petites entreprises*, document GB.297/ESP/1 (Genève).
- . 2005: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-2005: Emploi, productivité et réduction de la pauvreté* (Genève).
- . 2004: *La sécurité économique pour un monde meilleur* (Genève).
- . 1991: *Dilemme du secteur non structuré*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 78<sup>e</sup> session, Genève.
- . 1975: *Emploi, revenus et égalité: stratégie pour accroître l'emploi productif au Kenya* (Genève).
- Boyer, Robert. 2006: *Employment and decent work in the era of flexicurity*, Working Paper n° 2006-21 (Paris, Paris-Jourdan Sciences Economiques), disponible à l'adresse <www.pse.ens.fr/document/wp200621.pdf> [consulté le 17 mai 2007].
- CEPAL (Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2007: *Cohesión Social. Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, publications des Nations Unies LC/G.2335 (Santiago du Chili), disponible à l'adresse <www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/27814/Cohesion%20socialV4.pdf> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2006a: *Shaping the future of social protection: Access, financing and solidarity*, publication des Nations Unies LC/G.2294 (Santiago du Chili), disponible à l'adresse <www.eclac.cl/publicaciones/> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2006b: *Social panorama of Latin America 2006*, publications des Nations Unies LC/G.2326-P (Santiago du Chili), disponible à l'adresse <www.eclac.cl/publicaciones/> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2005: *Social panorama of Latin America 2005*, publication des Nations Unies LC/G.2288-P (Santiago du Chili), disponible à l'adresse <www.eclac.cl/publicaciones/> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2004: *Productive development in open economies*, publication des Nations Unies LC/G.2234(SES.30/3) (Santiago du Chili), disponible à l'adresse <www.eclac.cl/publicaciones/> [consulté le 14 mai 2007].
- Chacaltana, Juan. 2005: *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina. Un estudio comparativo de Argentina, Panamá y Perú* (Lima, BIT, Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes).
- De Ferranti, David; Perry, Guillermo E.; Gill, Indermit S.; Servén, Luis. 2000: *Securing our future in a global economy* (Washington, DC, Banque mondiale).
- Gómez, Luis Ricardo. 1998: «Marco legal, caracterización y políticas de apoyo a la microempresa en Colombia», dans le document de travail de Luis Ricardo Gómez, Gonzalo Huertas et Doris Olea: *Desafíos de la modernización y el sector informal urbano. El caso de Colombia*, document de travail n° 87 (Lima, BIT).
- Latinobarómetro. 2005: *Latinobarómetro Report 2005: 1995-2005: A decade of public opinion, 176,554 interviews, ten waves in 18 countries* (Santiago), disponible à l'adresse <www.latinobarometro.org/uploads/media/2005\_02.pdf> [consulté le 14 mai 2007].
- Loayza, Norman V.; Oviedo, Ana María; Servén, Luis. 2007: «The impact of regulation on growth and informality: Cross country evidence», dans l'ouvrage publié sous la direction de Basudeb Guha-Khasnobis, Ravi Kanbur et Elinor Ostrom: *Linking the formal and informal economy: Concepts and policies* (Oxford, Oxford University Press).
- OCDE. 2002: *Perspectives de l'emploi 2002* (Paris).
- Portes, Alejandro; Castells, Manuel; Benton, Lauren A. 1989: *The informal economy. Studies in advanced and less developed countries* (Baltimore, The John Hopkins University Press).

- de Soto, Hernando. 2005: *Le mystère du capital: Pourquoi le capitalisme triomphe en Occident et échoue partout ailleurs* (Paris, Flammarion).
- . 1994: *L'autre sentier: la révolution informelle dans le tiers monde* (Paris, Editions La Découverte).
- Souza, Paulo R.; Tokman, Victor E. 1976: «Le secteur urbain non structuré en Amérique latine», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 114, n° 3, novembre-décembre, pp. 395-406.
- Tokman, Victor E. 2007: *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*, Série Políticas Sociales n° 130 (Santiago du Chili, CEPAL).
- . 2006: *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, Série Financiamiento del Desarrollo n° 170 (Santiago du Chili, CEPAL), disponible à l'adresse <[www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/26093/lcl2507e.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/26093/lcl2507e.pdf)> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2004: *Las dimensiones laborales de la transformación productiva con equidad*, Série Financiamiento del Desarrollo n° 150 (Santiago du Chili, CEPAL), disponible à l'adresse <[www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/20569/Serie%20150\\_Victor%20Tokman.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/20569/Serie%20150_Victor%20Tokman.pdf)> [consulté le 14 mai 2007].
- . 2001: *De la informalidad a la modernidad* (Santiago du Chili, BIT).
- Yáñez, Ana María. 1998: «La legislación laboral y su impacto en la microempresa: costos y desafíos», dans l'ouvrage de Eliana Chávez, Ana María Yáñez, César Luna Victoria, Ricardo de la Flor, Sandro Fuentes et Marcos Robles: *Perú: El sector informal frente al reto de la modernización* (Lima, BIT), pp. 1-75, disponible à l'adresse <[www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09\\_81\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_81_span.pdf)> [consulté le 14 mai 2007].