

L'APPROVISIONNEMENT EN MAIN - D'OEUVRE DE LA ZONE PERIPHERIQUE DE LA VILLE DE TANANARIVE

LE PHENOMENE DU TOBY *

Par G. RANDRIANINANA



«Que sera un monde
sans paysan».

HENRI Mendras.

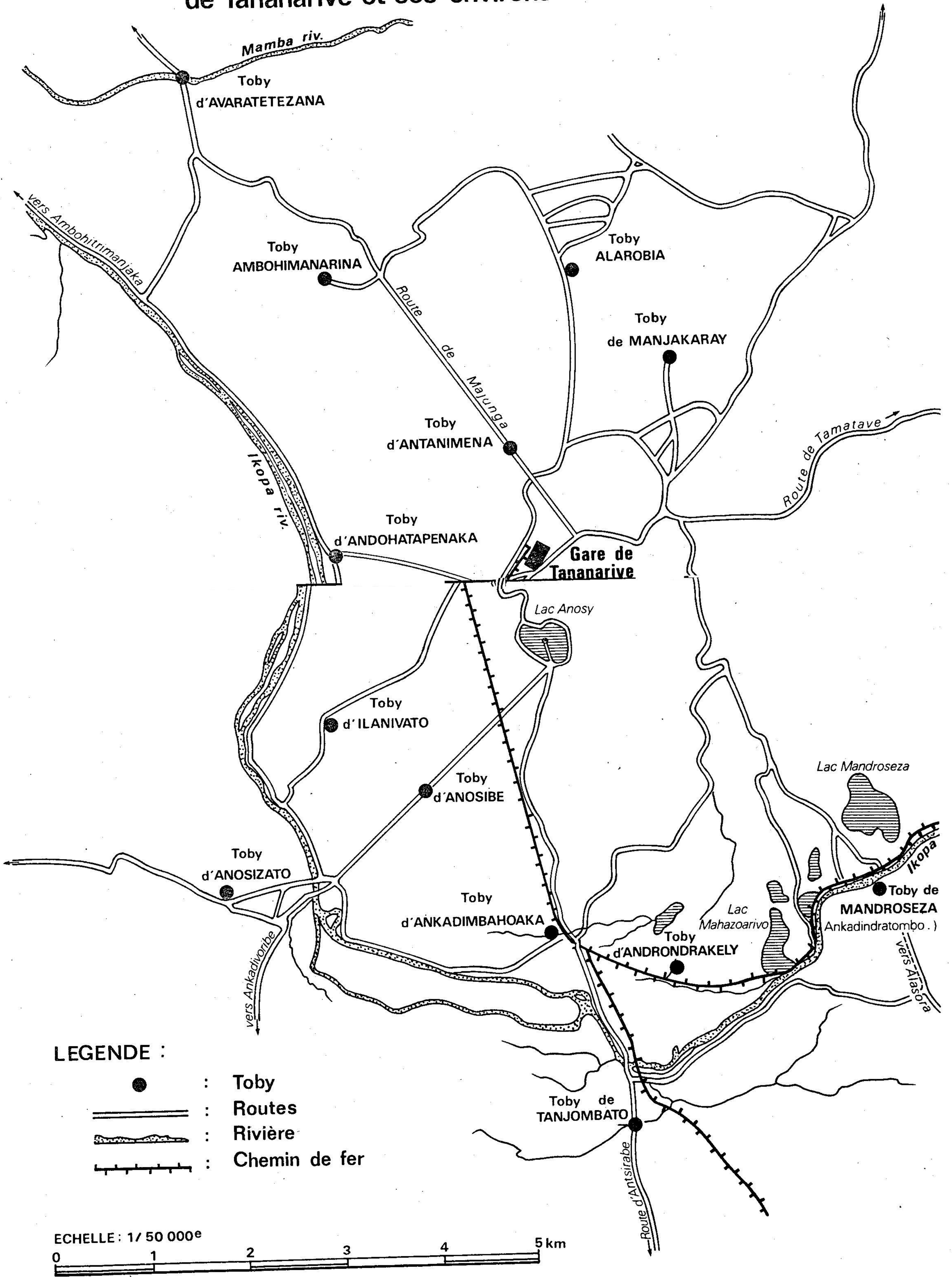
Le «Toby» est un phénomène saisonnier qui semble remonter au temps d'Andrianampoinimerina (le roi désiré de l'Imerina en 1787-1810.) et lié à l'aménagement de la grande plaine rizicole de Betsimitatatra.

Interrogés par nos soins, les participants à ce Toby affirment qu'il est très ancien et son rôle va croissant d'année en année. Nous n'avons pas trouvé des documents signalant ce phénomène, ce qui montre qu'aucune étude, à notre connaissance, n'a été faite à ce propos.

Le «Toby» revêt diverses significations. Il désigne, en général, un rassemblement une troupe, un amas. Le *Toby miaramila*, c'est la caserne. Le *Tobyin'omby*, c'est le lieu où se rassemblent les bœufs destinés soit à la vente, soit à l'abattage. Pendant la rébellion de 1947, le *Toby* désigne le lieu où l'on tient les soldats en garnison, comme le *Toby d'Ampasimbola* à Mananjary. Le *Toby* indique aussi le village d'ouvriers agricoles dans la vallée du Bas MANDRARE et dans les concessions Coloniales Sandraka II à ANIVORANO-EST. Dans le cadre de cette étude, le *Toby* est considéré comme lieu où sont réunis les salariés en vue d'offrir leurs bras à ceux qui les demandent. Pris dans le sens de rassemblement de personnes, le *Toby* fait rencontrer deux catégories de gens : celles qui désirent vendre leur force de travail d'une part et celles qui cherchent à acquérir une force de travail d'autre part. Il s'agit là d'un marché de travail, d'une véritable «bourse» de travail où se confrontent l'offre et la demande.

* Adjoint Technique d'Université, enquêteur à l'Etablissement Supérieur des Sciences Agronomiques Université de Madagascar.

Carte de localisation des "Toby" dans la ville de Tananarive et ses environs immédiats.



A des heures très matinales, 4 heures 30 mn - 5 heures du matin, une foule de paysans traditionnellement vêtus de leur *lamba* (1) se dirigent vers l'endroit convenu. Les premiers arrivés, frileusement enveloppés dans leur *lamba* et un peu engourdis par la fraîcheur matinale s'entassent, accroupis au coin du *Toby*.

Petit à petit le nombre de personnes va croissant, menaçant même de barrer la circulation, tellement il y en a. Ces paysans paraissent soucieux et l'on peut lire sur leur visage et dans leurs yeux le désir commun de gagner leur vie. Ce sont là des salariés saisonniers en quête de travail rémunérateur, attendant que quelqu'un puisse leur fournir du travail. Par conséquent, ils interrogent du regard tous les passants.

Mais pourquoi se rassemblent-ils à des endroits bien marqués et très connus, plutôt qu'ailleurs ? Ne peuvent-ils pas aller de village en village pour se faire embaucher ? Il s'agit de faciliter la confrontation de l'offre et de la demande de travail.

Les *Toby* sont ainsi éparpillés aussi bien dans la ville que dans les environs immédiats. Nous n'avons pu dénombrer qu'une dizaine de *Toby*, mais certainement il en a plus. Le critère d'implantation du *Toby* est fort difficile à déterminer. Il peut se situer en ville (ANTANIMENA), à un axe de circulation reliant la ville à la zone sub-urbaine (ALAROBIA), dans un quartier populaire aux approches de la ville, (AVARATETEZANA, TANJOMBATO, MANJAKARAY, ANOSIZATO, ANOSIBE) dans un faubourg (AMBOHIMANARINA), au bord d'une route à grande circulation ou à un croisement de route (AVARATETEZANA, TANJOMBATO, MANDROSEZA, ANDOHATAPENAKA, ANKADIMBAHOAKA). Parfois l'existence du *Toby* est signalée par la présence d'une gargote dont l'activité est condamnée à être saisonnière (ALAROBIA, AVARATETEZANA). La carte de localisation ci-jointe nous montre la place qu'occupent les *Toby* dans la ville de TANANARIVE et ses environs. Dans l'ensemble l'implantation des *Toby* est plus marquée dans l'Ouest et le Sud-Ouest de la ville que dans l'Est. Ceci est lié à la présence de la grande plaine rizicole de Betsimitatatra (2). Le Sud-Est et le Nord, quoique moins riches en *Toby*, font appel aussi à une main-d'œuvre assez importante.

Le «*Toby*», paraît-il, a fonctionné depuis des longues années et les salariés actuels ne peuvent pas dire en quelle année il a été établi ni de connaître l'initiateur de cette forme d'appel d'offre. Actuellement le «*Toby*», phénomène saisonnier lié au calendrier culturel du riz, reste une convention d'intérêt rural passée entre salariés et embaucheurs. Chaque partie est tenue de la respecter en vue de pouvoir échanger des services dans les meilleures conditions.

En tout cas, nous sommes en présence d'une pratique assez originale à Madagascar, laquelle ne manque pas d'intéresser aussi bien sociologue qu'économiste. Notre but n'est autre que de susciter des thèmes de recherche en vue d'un approfondissement ultérieur.

Voyons quels sont les différentes modalités de fonctionnement de ce *Toby*.

(1) *Lamba* : Tissus dont les malgaches se drapent traditionnellement.

(2) Betsimitatatra : nom de la principale plaine rizicole située à l'Ouest de Tananarive, et bordant la ville.

I — FONCTIONNEMENT DU TOBY

L'importance du Toby est liée aux travaux en cours, en particulier aux travaux rizicoles. Son fonctionnement dépend donc du calendrier culturel de la zone périphérique de TANANARIVE, caractérisé par la double récolte annuelle : celle du riz de première saison ou « *Vary aloha* » de août à février, et celle du riz de deuxième saison ou « *Vary vakiambiaty* » qui s'étend de novembre à mai.

Précisons toutefois que la double récolte ne peut pas se faire sur une même parcelle comme dans d'autres régions, mais sur des parcelles différentes. Le tableau suivant donne le calendrier des façons culturales :

Nature du travail	LABOUR	REPIQUAGE	RECOLTE
<i>VARY ALOHA</i> (riz de 1 ^{ère} saison)	mars avril	août octobre	janvier février
<i>VARY VAKIAMBIATY</i> (riz de 2 ^{ème} saison)	juin juillet	novembre janvier	avril mai

1 — LES PARTICIPANTS AU TOBY

Le nombre de participants au Toby varie en fonction des saisons ou des périodes des travaux. En période creuse, le Toby ne fonctionne pas, et en période de pointe, plus d'une centaine de personnes dont une vingtaine de femmes fréquentent le Toby. On peut distinguer deux catégories de personnes selon les intérêts qui les rassemblent en ce lieu.

Il y a les solliciteurs d'emploi d'une part et les embaucheurs de l'autre.

A — Les solliciteurs d'emploi

1) Origine Géographique

Les solliciteurs d'emploi viennent d'un peu partout. La plupart sont originaires du pays BETSILEO : AMBOSITRA, FANDRIANA, IMERINA IMADY ; d'autres viennent de la région du VAKINANKARATRA : SOANINDRARINY, ANTANIFOTSY, AMBATOLAMPY, AMBOHIMANDROSO ; d'autres encore du Nord de l'IMERINA : ANJOZOROBE ; de l'Ouest : TSIROANOMANDIDY, ARIVONIMAMO, de l'Est ANDRAMASINA ; d'autres enfin des environs immédiats de TANANARIVE : MAHITSY, AMBATOFOTSY, BEHENJY, IMERIMANDROSO.

La répartition ethnique des salariés marque la prédominance des BETSILEO et des MERINA, mais on rencontre aussi quelques rares Sakalava, Betsimisaraka, Bara, Antandroy... Les uns sont venus en taxi-brousse, les autres à pied. Tous sont des

agriculteurs et leur comportement ou leur façon de s'habiller témoignent de leur origine paysanne.

2) Conditions d'existence

a) — Logement.

Pour pouvoir disposer d'un logement les salariés ont recours à quatre types de procédés courants :

- 1^o — Rendre une journée de travail à la famille (1) hébergeante.
Celle pratique est surtout utilisée avec les parents, les connaissances et les amis: C'est aussi une forme d'aide que la famille hébergeante offre aux salariés qui leur sont familiers. Cet avantage auquel beaucoup de salariés ne peuvent pas prétendre implique une certaine relation qui s'est établie entre le propriétaire de la case et les salariés.
- 2^o — Donner forfaitairement 125 Frs par personne logée à la famille hébergeante. C'est une convention connue des deux parties pour une durée limitée, une seule période de travail, quelle que soit la durée de cette période.
- 3^o — Loger chez l'habitant moyennant 25 FMG par personne logée et par nuitée.
- 4^o — Louer une pièce à part : 250 à 500 FMG la période, mais le problème est celui de trouver une pièce disponible pour pouvoir s'installer comme on veut.

II. DESCHAMPS en 1959 a remarqué aussi l'existence d'immigrants saisonniers «qui s'entassent dans une pièce louée cher, à plusieurs, ou s'installent en plein air (25 Frs pour occuper une natte dans un coin du marché)», comme il est rapporté dans son livre intitulé «Les migrations intérieures à Madagascar», p. 229.

b) — Nourriture.

La ration alimentaire est presque la même partout. En général, la nourriture d'un salarié est très précaire :

-- Le matin : *mofogasy* (2) et café, pris chez les gargotiers les plus proches. Pour cela un salarié ne dépense pas plus de 20 Frs. Certains salariés se rendent même au travail à jeun. Ils trouvent que cela leur profite et leur fait économiser de l'argent en se privant de nourriture. Parfois chaque travailleur bénéficie d'un gobelet de café pris au début du travail. C'est un *Fitia tsy mba hetra* (3) (cadeau) qui a pour but d'encourager et de stimuler les travailleurs.

- (1) Le mot «famille» n'a pas forcément le sens de «parents» mais une personne hébergeante.
- (2) C'est du pain préparé à la façon malgache : beignet.
- (3) Les RR. PP. ABINAL et MALZAC traduisent : Donné volontairement et non par suite d'impôt forcé, subvention libre.

C'est la dépense minimale d'un salarié. Cette dépense augmente si, le salarié doit effectuer un déplacement engendrant des frais de transport.

Les cinq jours chômés entraînent aussi des dépenses qui affectent bien sûr le gain.

Si le salarié gagne 200 Frs dans la journée, il fait 150 Frs d'économie. Et s'il travaille 25 jours sur 30, il gagne 3 000 Frs par mois. Mais comme certains déclarent qu'ils peuvent se faire embaucher deux fois dans la journée, leur gain oscille entre 2 500 à 5 000 Frs par mois. Rares sont ceux qui peuvent faire plus de 5 000 Frs d'économie en un mois. De ce gain total il faut prélever la location du logement, les dépenses pendant les jours chômés. Celles-ci peuvent être augmentées, en fonction des distractions et loisirs auxquels chaque salarié est tenté de s'adonner, suivant ses tempéraments. Et lorsque la demande sur le marché du travail diminue, le salaire journalier couvre à peine les dépenses. Ce qui peut faire souhaiter à certains un retour rapide au village.

c) — Les transports :

Les frais de transport accaparent une partie importante des gains monétaires des salariés suivant les trajets :

AMBOSITRA / TANANARIVE = 600 Frs

ANTSIRABE / TANANARIVE = 350 Frs.

De plus, ces tarifs sont sujets à fluctuation pendant une certaine période de l'année où le nombre de passagers est important. Pour ceux qui n'habitent pas les environs immédiats de TANANARIVE, le parcours en taxi-brousse est quasi obligatoire ; mais chacun s'efforce de racheter cette dépense obligatoire par du travail supplémentaire.

Le transport en bus, et à plus forte raison en taxi-ville, est évité autant que possible. Le logement est choisi en fonction de la proximité du Toby. Le salarié ne décide de se déplacer en bus que lorsqu'il est sûr de trouver du travail qui lui est profitable ou que l'embauteur accepte de lui rembourser les frais de transport engagés pour le déplacement. En général, le souci d'éviter des frais de transport supplémentaires contraint les salariés à rester au Toby le plus proche de leur logement.

B — Les embauteurs.

Les embauteurs sont généralement des personnes aisées : épiciers, commerçants, marchands ambulants, fonctionnaires, cultivateurs. Il y a deux catégories d'employeurs : ceux qui sont propriétaires non exploitants d'une part et ceux qui sont des simples cultivateurs d'autre part. Les premiers embauchent des salariés pour effectuer un travail même relativement faible ; les seconds engagent des salariés parce que la famille ne peut pas assumer à elle seule tout le travail. 50 % des familles enquêtées appartiennent à ce dernier groupe et vivent uniquement du produit de leur exploitation. Ce qui fait que les 50 % restant des agriculteurs de la région de Tananarive ont une activité principale non agricole. De ce fait l'entraide agricole n'est pas possible du fait qu'elle implique la réciprocité, du moins dans le cas de *Valin-tanana* (échange de main) où les journées reçues doivent être rendues en quantités égales.

Le recours systématique à la main d'œuvre salariée est donc une obligation pour les propriétaires absentéistes ou les propriétaires qui ont des activités non agricoles.

Deux possibilités sont offertes à ces derniers pour exploiter leurs terres :

- donner les rizières en métayage (l'inconvénient de ce procédé, c'est qu'il a des répercussions sur les techniques culturales qui restent traditionnelles, car le métayer ne veut pas engager des frais supplémentaires occasionnés par la méthode améliorée.)
- distribuer une part de revenu de l'exploitation en recourant au travail salarié.

Hommes et femmes figurent parmi le groupe des embaucheurs. Les uns viennent à pied, les autres en voiture. On constate qu'il y a une distance sociale évidente entre les deux groupes au niveau du Toby. Certains embaucheurs se targuent de posséder de l'argent et ont un complexe de supériorité de nature à attirer la méfiance des salariés. D'autres embaucheurs pensent qu'avec leur argent ils peuvent tout se permettre, même d'être arrogants ; mais ils sont souvent déçus en voyant les salariés les abandonner. Les autres embaucheurs adoptent un comportement plus souple : douceur de caractère, respect de la dignité humaine et sociabilité. Avec un peu de tact, ils sont sûrs de trouver des salariés qui s'intéressent à eux.

II MODALITES DE L'EMBAUCHE

1) Présentation de l'offre et de la demande.

Les salariés se présentent sur le Toby à partir de 5 heures du matin et même bien avant. Les embaucheurs qui ont un travail à faire connaissent bien les marchés du travail et s'y rendent eux aussi. Les salariés attendent impatiemment l'arrivée éventuelle des fournisseurs de travail. Souvent l'attente est longue et angoissante : on craint de ne pas être embauché dans la journée et de perdre une journée de travail et du salaire. Dès que quelqu'un vient pour annoncer un travail, on se presse autour de lui en vue de vendre sa force de travail.

La formule d'annonce de travail est invariablement la suivante : «*Mila mpijinja dimy aho*» (je veux cinq personnes pour moissonner). Tout de suite une équipe de 5 personnes se forme et se présente en disant : «*Feno dimy izahay vonona*», (nous sommes cinq, prêts à travailler). Un autre embauteur arrive et s'adresse à la foule : «*Mila olona 5 aho hijinja ary 3 hitaona*» (je veux cinq personnes pour moissonner et trois pour transporter les gerbes) ; «*izay hijinja dia omeo ny ekipany toy izany koa izay hitaona*» (ceux qui veulent moissonner, formez une équipe, de même pour ceux qui veulent transporter les gerbes). L'équipe qui se présente la première est acceptée par l'embauteur. Dans ce cas l'embauteur n'a pas de choix, il admet l'équipe sans considérer la force physique de chacun des salariés. Cette méthode paraît la plus logique. Elle est la traduction de relations interpersonnelles polies ; chacune des parties fait preuve de tact et de discrétion. Elle efface tout complexe d'infériorité qui pourrait naître chez les salariés physiquement plus faibles. Elle

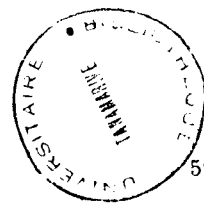
nivelle enfin l'orgueil des forts ou leur ambition. Tous sont considérés comme des égaux aux yeux de l'embauteur ; mais il s'agit ensuite de discuter la quantité de travail à fournir. Pour cela on se réfère à la surface pouvant être repiquée en une journée par une seule repiqueuse (Cf. *Terre Malgache* TM n° 3 : Les unités traditionnelles de mesure dans deux villages de l'Imerina central p. 16).

L'embauteur décrit ainsi le travail à accomplir « *Misy tanim-bary ketsan-dimy ka mila mpijinja telo aho ary mpitaona roa, ka hataonareo ve ?* » (j'ai une rizière à cinq repiqueuses et j'ai besoin de trois moissonneurs et de deux transporteurs, voulez-vous le faire ?). C'est après seulement qu'il y a lieu de discuter si vraiment 3 personnes peuvent effectuer le travail de la moisson et 2 personnes, le transport ainsi décrit.

Lorsqu'il fait sa proposition, l'embauteur a tendance à réduire le nombre de personnes pouvant effectuer le travail, cela est plus rentable pour lui ; par contre les salariés cherchent à augmenter le nombre de personnes devant accomplir une tâche. Ceci leur permet de gagner d'avantage de temps sans diminuer leur salaire ; car s'ils terminent le travail plutôt que prévu, ils ont l'espoir de trouver d'autres salaires. Il y a donc un conflit d'intérêt entre les deux parties. Si par suite de cette discussion on s'entend, on exécute la tâche. Le travail commence dès que les deux parties tombent d'accord sur la quantité offerte. La durée du travail dépend ensuite de la capacité physique des salariés ; s'ils sont assez habiles et robustes, ils peuvent terminer rapidement leur tâche, sinon ils augmentent le temps qu'il leur faut.

Il y en a qui peuvent se faire embaucher deux ou trois fois dans la journée. Et si le cas se présente les salariés ne le manquent pas. C'est une occasion pour combler les jours creux pendant lesquels on n'a pas trouvé du travail. Dès que les salariés ont accepté de travailler, le mauvais temps ne les empêche pas d'accomplir la tâche à laquelle ils se sont engagés ; il s'agit seulement de mettre un imperméable sur le dos. Le journalier s'en soucie peu au risque de sa santé, car il s'agit de terminer la tâche. Lorsque l'offre de travail est trop abondante, certains salariés dédaignent certains offres, surtout lorsqu'ils estiment que le salaire proposé n'est pas en rapport avec le travail proposé. Parfois aussi on constate une certaine méfiance des salariés à l'égard des embauteurs. Ils craignent que l'offre ne soit au-dessus de leurs capacités. Si en se rendant sur le lieu même de travail, ils constatent la disproportion entre l'offre faite et la réalité, ils préfèrent abandonner le travail qu'on leur a offert. Certains embauteurs qui se croient plus rusés en sont souvent victimes. Ils pensent que lorsque les salariés ont accepté de venir travailler pour eux ils sont assurés de l'accomplissement de leur travail ; mais ils se trompent. Finalement les salariés quittent le travail lorsqu'ils se rendent compte qu'ils ont donné leur consentement aveuglement. Les employeurs sont donc obligés d'endosser les conséquences de leurs propositions malhonnêtes. Par la suite ceux-là sont obligés d'augmenter le tarif journalier pour pouvoir intéresser les clients.

Une autre modalité d'embauche existe, mais elle est d'une pratique moins fréquente. Elle consiste à sélectionner des salariés. L'embauteur a le choix entre les salariés présents. Généralement il choisit les personnes robustes et fortes, capables en apparence d'assumer un grand travail.



Automatiquement les faibles et les plus âgés sont éliminés. Ceux-ci attendent leur chance. Si la journée s'achève sans que personne ne les embauche, ils reportent leur espoir sur le lendemain.

L'heure limite d'embauche dans une journée est à 15 heures, mais au delà de cette heure on peut toujours se faire embaucher pour le lendemain.

2) Les tarifs journaliers des salariés

Il n'y a pas lieu de discuter du salaire journalier. Le tarif est fixé à l'avance et est fonction du travail disponible. La règle générale est la suivante :

A – L'offre de main-d'œuvre est relativement stable.

B – La demande varie suivant les périodes .

a) Si la demande est importante (début de la période de grands travaux) par rapport à l'offre :

tarif élevé à 200 FMG la journée/personne.

b) En cas de demande moyenne.

– Demande = offre : salaire journalier = 150 FMG

c) Demande réduite : le travail se fait rare (fin de la période de la moisson)

– Le salaire journalier tombe à 125 FMG

d) Et lorsque la période est passée.

– La demande est rare et l'offre est très réduite

– Le salaire tombe à 100 FMG

Lorsque les salariés s'aperçoivent que le salaire journalier diminue constamment, ils désertent petit à petit le «Toby» et rentrent chez eux pour s'adonner à leur travail familial ou s'occuper de leur propre exploitation après qu'ils aient obtenu de l'argent pour subvenir aux besoins immédiats de leur famille. Vers la deuxième quinzaine de février les salariés abandonnent les Toby pour n'y revenir qu'à la prochaine période de travail.

3) Existence de rapport de domination

Le «Toby» reflète une organisation de type «féodal» où les salariés sont contraints de donner leur force de travail pour pouvoir subsister. La règle est que la plupart des frais incombent aux salariés. Seul le repas du midi est inclus dans l'embauche. Le repas du matin et du soir, le logement et le déplacement sont à la charge des salariés. Cela oblige les journaliers à se contenter de l'offre présente pour pouvoir constituer le minimum de gain indispensable. Ils sont forcés ainsi d'accepter les propositions de travail ou les offres de travail qu'ils rencontrent sur le Toby, parce

qu'ils ne peuvent pas prétendre à des choix de salaires. Se déplacer constitue une dépense supplémentaire mordant sur le salaire aléatoire d'une journée active, et il vaut mieux rester sur le même Toby. Ajoutons à cela les charges dites indispensables. En effet, il faut manger, se déplacer, satisfaire certains besoins tel le besoin d'alcool pour se relaxer après un dur travail ou le besoin sexuel, car après un certain temps de séparation d'avec l'épouse le corps cherche à se libérer et tenter de goûter au mode de vie urbain avec ses caprices. Tout cela ampute une partie du gain journalier, encore ce gain n'est-il pas toujours possible dans une journée. Il arrive que plusieurs journées creuses coûtent très cher à ces journaliers. Alors pour pallier aux frais indispensables, ils se privent de nourriture au risque de nuire à leur santé.

4) Les atouts des salariés

Le marché d'embauche ne fait qu'exprimer le rapport de forces entre employeurs et salariés. Devant la pression exercée sur eux, ces derniers ont recours à des moyens de contrainte contre les employeurs trop malhonnêtes. Les salariés victimes de mauvais agissements laissent courir des mauvaises rumeurs sur le compte de certains employeurs malhonnêtes. C'est une armée à efficacité limitée car il ne peut pas toucher la majorité des employeurs. L'attaque est dirigée contre des individus déterminés. Or ces embaucheurs là ne sont pas contraints de rester sur le même Toby. Ils ont l'argent et peuvent se déplacer et chercher ailleurs la main-d'œuvre qu'ils désirent.

Un autre moyen de pression plus efficace que le premier est la constitution de groupes. De ce fait l'employeur n'a pas le choix entre les personnes présentes, il accepte l'équipe en bloc ou la refuse. Tout le monde dans l'équipe bénéficie à parts égales des avantages de l'équipe. Seulement l'équipe doit faire preuve de beaucoup de compréhension mutuelle pour être efficace. Il s'agit de terminer le travail plutôt que prévu pour pouvoir prétendre à d'autres salaires. Dans le travail en équipe où la participation d'un élément faible n'est pas rare, il doit y avoir compensation en ce sens que l'élément fort doit produire davantage d'effort pour libérer rapidement l'équipe et se prêter à d'autres embauches. Il dépend de chacun de réaliser ce troisième atout à son profit. Que ce soit en équipe ou à titre individuel, le rythme assez accéléré du travail n'est pas un facteur de bon travail. Une certaine négligence dans l'accomplissement des tâches paraît justifiable aux yeux des salariés. En fait, ils ne se sentent pas tellement responsables, contraints de terminer le travail assez vite pour prétendre à d'autres salaires et pour tirer le maximum de profit d'une journée de travail.

III — PERIODICITÉ DES TOBY

Chaque année aux mêmes endroits et durant les périodes des grands travaux rizicoles (labour, repiquage, moisson et transport des gerbes) des salariés des diverses régions de l'île y affluent en nombre considérable, dépassant même la centaine ; le mois de Janvier surtout, mois de la moisson rassemble le plus grand nombre de salariés dans les Toby, parce que hommes et femmes se prêtent à ce même travail. Pendant les autres périodes, la division sexuelle du travail joue son rôle ; par exemple, à

l'époque du repiquage on rencontre davantage de femmes que d'hommes. Cela s'explique par la nature du travail : le repiquage est traditionnellement conçu comme un travail de femme ; le piétinage qui se fait en même temps que le repiquage et qui nécessite autrefois la présence d'un grand nombre d'hommes et de bœufs, est remplacé actuellement par le hersage.

Le rôle de l'homme est donc, pendant cette période, limité à l'émottage à la bêche, travail relativement négligeable. Par contre pendant la période de labour, travail d'homme, les femmes disparaissent.

Pour les travaux des rizières la répartition du travail apparaît très nettement. Les divers travaux répondent à une division sexuelle de travail.

Les travaux masculins sont : préparation du sol, labour, pulvérisage, piétinage, (le piétinage est remplacé par le hersage dans la zone de TANANARIVE), le semis, les sarclages à la houe rotative (1) (cet usage est lié à la culture en ligne alors que traditionnellement le sarclage à la main relève de la femme), la récolte.

Les travaux féminins sont : l'arrachage des plantes en pépinières, les sarclages à la main, le repiquage, la mise en gerbes.

La moisson, le transport des gerbes, le battage peuvent être effectués par l'un ou l'autre. Ainsi les femmes ne sont pas absentes des Toby, surtout à certaines périodes des travaux du riz.

1) Répartition des salariés dans les différents TOBY

Le choix du Toby dépend de plusieurs critères : proximité du logement, possibilité d'offre de travail ; souci de rentabilité. En principe un salarié, avant de venir à TANANARIVE, a choisi déjà son Toby, mais une fois sur place il n'est pas lié à ce choix, car à défaut d'embauche sur le Toby proche de son domicile il accepte quand même d'être embauché ailleurs et se déplace en disant : «*Aleo mihinan-kely toy izay mandry fotsy*» (il vaut mieux manger peu que de rien prendre du tout, autrement dit il vaut mieux faire quelque chose que de rester sans rien faire). Ce qui rejoint un proverbe français : «Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras». Le salarié évite autant que possible un déplacement occasionnant des dépenses supplémentaires mordant sur son salaire. En fait les salariés ont une certaine notion de rentabilité, car s'ils disent qu'ils sont là pour le travail, ils savent distinguer le travail qui leur est profitable. Les salariés acceptent de changer de Toby à condition que ce changement ne morde pas sur les salaires journaliers et qu'ils bénéficient de la possibilité de logement : par exemple pouvoir se loger moyennant prestation d'une journée de travail gratuit. La plupart du temps les salariés préfèrent garder, dans la mesure du possible, leur Toby habituel.

(1) L'évolution due à la culture en ligne enlève aux femmes le long et dur sarclage à la main. L'hersage à la houe rotative est plus rapide mais exige des efforts importants appropriés plus à l'homme qu'à la femme.

2) Motivations de l'émigration saisonnière

En général la motivation de l'émigration temporaire, c'est le fait que la population paysanne a besoin d'un complément de ressources extérieures pour assurer sa subsistance.

- «Il faut, disent les salariés, qu'en rentrant chez nous notre famille puisse partager notre joie d'avoir de quoi subvenir aux besoins familiaux.» Le gain monétaire constitue donc le mobile de ces salariés, soumis à une dure compétition.
- «Nous sommes venus ici pour travailler. Nous n'avons pas le choix du travail. Ce qui nous importe, c'est d'avoir de quoi nous occuper ; peu importe la nature du travail, pourvu que nous gagnions quelques sous. Notre vie est ainsi faite : offrir nos bras à ceux qui nous les demandent moyennant de l'argent. Cette vie est dure, mais comme nous y sommes habitués et comme c'est le meilleur moyen de gagner notre pain, nous nous y adoptons».

L'émigration saisonnière est aussi un moyen pour avoir quelques liquidités. Pour les *mpamboly* (cultivateurs) la motivation de l'émigration n'est pas de se soustraire à l'emprunt à taux usuraire, mais plutôt de trouver un travail rémunérateur : Offrir les bras à ceux qui les demandent. Au cas où la famille est obligée de contracter des dettes, le travail rémunérateur est le moyen de les rembourser à court terme.

- Le désir d'accroître le troupeau est aussi un des objectifs des paysans de brousse qui les pousse à partir en quête de travail rémunérateur en vue de l'achat des bœufs.
- Dans certaines régions de l'Ile, comme le cas de l'IMERINA IMADY, la recherche du prestige constitue une motivation de l'émigration saisonnière de masse.

Les hommes émigrent pour pouvoir amasser de l'argent et l'investir ensuite dans l'organisation des «*lanonana*» ou la participation à des «*lanonana*» (1), la construction des belles maisons à plusieurs étages et des tombeaux en pierre taillée, investissements à caractère ostentatoire. Bref, la motivation qui repose sur le gain monétaire constitue le mobile de ce mouvement saisonnier en masse, mais l'attraction de la ville n'est pas négligeable pour autant. La ville devient un lieu de rencontre où les salariés soustraits du contrôle des «*Zoky ray aman-dreny*» (2) et des anciens ressentent une certaine liberté. Des salariés peuvent nouer des relations avec des citadins. Ce qui fait souhaiter pour beaucoup le retour périodique en ville, étant assuré de l'accueil des amis et des connaissances plus que des parents.

(1) Cérémonies traditionnelles en remerciement des morts pour les services qu'ils ont rendus de leur vivant.

(2) Les aînés et parents ; les détenteurs des forces traditionnelles.

IV -- LES CONSEQUENCES DE L'EMIGRATION SAISONNIERE

Il faut distinguer les zones d'émigration et les zones d'immigration.

1) Les zones d'émigration

Pour les zones d'émigration des travailleurs saisonniers la première conséquence la plus visible est l'afflux d'argent qui permet à la famille de faire face aux besoins familiaux, de compléter le nombre de troupeau et de pouvoir faire des investissements souvent à caractère ostentatoire ou de répondre aux exigences sociales, participation aux diverses cérémonies (*Famadihana, lanonana...*) (1)

Mais l'émigration temporaire nuit à l'exploitation paysanne. La région de l'IMADY où nous avons fait une étude similaire, est une région caractérisée par l'absence des hommes à certaines périodes de l'année, ceux-ci viennent renforcer les Toby à TANANARIVE. Et en l'absence du mari l'exploitation est dirigée par la femme qui a un U.T.H. (2) moins élevé que l'homme ; or, on ne peut trop compter sur les femmes pour les travaux durs des rizières, l'absence du mari laisse une lourde charge à la femme dont la conséquence se repercute sur les cultures.

2) La zone d'immigration

La présence notable de salariés dans les marchés d'embauche donne une grande possibilité de main-d'œuvre salariale. Le fonctionnement du Toby facilite la confrontation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. La plaine rizicole de la zone péri-urbaine de TANANARIVE a besoin de main-d'œuvre aux différents stades des travaux rizicoles : labour, repiquage, moisson et transport des gerbes. La suppression de la main-d'œuvre salariale nuirait à l'exploitation de cette zone à vocation rizicole. car la majorité des exploitants n'attendent que des bras pour leur exploitation. Le marché d'embauche engendre une forte incitation à la demande. Les salariés sont là présents, prêts à offrir leurs bras à ceux qui les demandent.

V -- PERSPECTIVES D'AVENIR

Y a-t-il une forme de sécurité sociale pour ces travailleurs saisonniers ? C'est la question que nous nous sommes posé. Celle-ci mise en évidence par des enquêtes ne laisse voir aucune forme de sécurité pour les travailleurs saisonniers. La police urbaine d'AMBOHIMANARINA déclare qu'elle n'est pas au courant officiellement de l'existence des Toby, donc des salariés saisonniers.

- (1) Cérémonies traditionnelles en remerciement des morts pour les services qu'ils ont rendus de leur vivant.
- (2) Unité de travail humain tenant compte de l'âge, de l'état physique et de la participation au travail sur l'exploitation de chaque membre actif d'une famille.

Elle n'ignore cependant pas que des Toby des salariés existent un peu partout à TANANARIVE. De même à l'inspection du travail aucune forme de sécurité n'est connue. Bien qu'incorporés dans la masse Tananarivienne par leur travail, les salariés constituent donc un monde à part dépourvu de sécurité dans l'exercice de leurs activités.

Or, certains paysans de brousse sont en quelque sorte condamnés à émigrer temporairement pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille, étant donné que leur petite exploitation léguée par les ancêtres ne leur permet plus de vivre.

Est-il donc mieux pour les salariés de cesser d'émigrer et de s'adonner à leur propre exploitation ? Beaucoup de salariés enquêtés ont répondu qu'ils préfèrent rester chez eux s'ils ont assez d'argent ; mais comme les terres cultivées en riz manquent, ils sont obligés de quitter leur village pour chercher le complément de vivre indispensable. Un des moyens pour retenir les chefs de famille dans leur exploitation est la diversification des cultures sur Tanety. Il faut que la diversification Tanety puisse absorber le travail rémunérateur. A MORARANO et à ILAOKA, deux villages du Canton de l'IMERINA IMADY, l'action Tanety est bien lancée par le G.O.P.R. (1) ; trois chefs de famille ont renoncé à l'émigration saisonnière pour se consacrer totalement à leur propre exploitation. C'est déjà un point acquis.

En l'état actuel des choses l'émigration est inévitable qu'elle soit définitive ou saisonnière. L'accroissement démographique dans certaines régions de l'Ile en face de l'étroitesse des terres ne permet plus la stabilisation de la population. Cet accroissement est en disproportion notable avec les ressources. A titre d'exemple nous signalons qu'une enquête ancienne de Suzanne RAHARIJAONA publiée dans «Les migrations intérieures à Madagascar» par H. DESCHAMPS p. 114, mentionne les difficultés des conditions de vie à l'IMERINA IMADY (2) : «par habitant 3 à 5 ares de rizières et 12 à 18 ares de cultures sèches ; 1 bœuf pour 4 à 7 habitants. Plus de la moitié des hommes doivent s'absenter 10 mois par an pour travailler au loin». Il importe donc dès maintenant de chercher dans les perspectives générales du plan de l'Ile, des régions d'accueil où l'on peut installer des émigrants avec fruit.

- (1) G.O.P.R. : Groupement Opération Productivité Rizicole, c'est une organisation de développement agricole à Madagascar créée en Décembre 1966 en vue d'une meilleure production en riz.
- (2) IMERINA IMADY : Un des Cantons du district d'AMBOSITRA, c'est une région à densité très forte de population avec 79 habitants au Km².