



RESEARCH ARTICLE

LA MOBILITE DU MARCHE DU TRAVAIL : MATERIAU POUR UNE ANALYSE SOCIO-ANTHROPOLOGIQUE DES PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Kouin B. Jaurès

Maître-Assistant en Sociologie du Travail et des organisations, Enseignant Chercheur au département de Sociologie-Anthropologie, Université d'Abomey-Calavi, (Bénin).

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 15 May 2021

Final Accepted: 18 June 2021

Published: July 2021

Key words:-

Mobility Of The Work World, Socio-Professional Categories, Job Structure, Central And Southern Benin

Abstract

What future for the socio-professional categories in an economy and a society in profound mutations? That's the question posed by the mobility of work and its world, characteristic of excessive globalization. Indeed, the central place that work, in the diversity of its forms, occupies for man and society has been called into question since the end of the last century with the emergence of new codes of work market access and new job categories. We are attending a categorical recomposition of work where some professional groups have disappeared to give birth to others. The sociodemographic variables are strongly correlating the supply of job which is coated in social inequity. By renewing the debate on the job crisis, the economic and social transformations have engendered a deconfiguration of economic activities by inducing a real overhaul of the work world with as a corollary a destructure of the job structure. This article restores a survey that analyzes the anteriority of socioeconomic mutations to the deconfiguration of socio-professional categories in professional sphere in central and southern Benin. Thus, this paper aims, as a general objective, to examine the impact of changes of the work world in a globalized economy on socio-professional categories. Specifically, it involves, on the one hand, to inventory the various changes that have occurred in socio-professional categories and their effects and, on the other hand, to elucidate the process of the reconfiguration of the socio-professional categories, which will lead us to explain the configuration of the new nomenclature of socio-professional categories.

Copy Right, IJAR, 2021., All rights reserved.

Introduction:-

« On ne se baigne jamais deux fois dans le même fleuve »¹ dit Héraclite d'Ephèse pour exprimer l'inhérence du changement à toute vie, qu'elle soit individuelle, collective ou sociale. *De facto*, le changement est consubstantiel à l'existence et intervient de différentes manières touchant à la fois les aspects physiologique, psychologique, économique, technologique, organisationnel, etc. Au sein de la société par exemple, différents changements s'opèrent chez les individus au cours de leur vie soit au niveau de leurs professions selon l'évolution de la structure

¹ Héraclite d'Ephèse : <https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/du-nouveau-14-heraclite-nentre-jamais-deux-fois-dans-le-meme>.

Corresponding Author:- Kouin B. Jaurès

Address:- Maître-Assistant en Sociologie du Travail et des organisations, Enseignant Chercheur au département de Sociologie-Anthropologie, Université d'Abomey-Calavi, (Bénin).

des emplois, soit au niveau de leurs positions en considérant celles de leurs parents. Ces différents types de changement font, *ad nauseam*, objet de nombreux éclairages des sciences sociales à travers le nominal « mobilité sociale » qui est caractéristique à toutes les sociétés et présente parfois beaucoup d'enjeux.

« Les années qui suivent la seconde guerre mondiale marquent le véritable point de départ des études de mobilité. Les travaux de Glass en Angleterre, Carlsson en Suède, Lipset et Bendix, Kalh, puis Blau et Duncan aux Etats-Unis, contribuent à faire du champ de la mobilité sociale un des plus nourris de la sociologie. Il a suscité non seulement de nombreuses observations, mais aussi une réflexion théorique et méthodologique continue »².

En effet, « la mobilité sociale peut prendre différentes formes. Si l'on considère un individu au début et à la fin de sa carrière professionnelle, on parlera de la mobilité intragénérationnelle; en revanche, la mobilité dite intergénérationnelle caractérisera les relations entre la position des fils et la position des pères »³. De la sorte, la mobilité sociale se détermine par plusieurs facteurs parmi lesquels le travail détient une place prépondérante du fait qu'il est l'élément moteur de la réalisation de l'homme, de la création de la richesse et de la transformation du monde. Malheureusement, la place centrale que le travail, dans la diversité de ses formes, occupe pour l'homme et la société a été remise en cause depuis la fin du siècle dernier avec l'apparition de nouveaux codes d'accès au marché du travail et de nouvelles catégories d'emplois. Les économies se mondialisent et induisent une forte mobilité du travail et de son monde avec des mutations notables qui ont impacté les catégories socioprofessionnelles.

« La mondialisation des économies est, sans nul doute, l'une des évolutions majeures de la fin du 20^e siècle, [...]. Tout pays, à de rares exceptions près, a abordé le 21^e siècle avec un système économique assez fondamentalement différent quant à ses potentialités de ce qu'il était 20 ou 30 ans plus tôt. Les économies nationales se sont « mondialisées » dans un processus qui paraît largement irréversible. [...]. Si les gains dus à la mondialisation sont évidents, les inconvénients ne le sont pas moins »⁴.

Ainsi, la mondialisation a révolutionné le monde du travail en engendrant une forte mobilité du travailleur qui est à la quête permanente d'une meilleure situation professionnelle. Partant, elle a des incidences majeures sur les individus et leurs professions, les catégories socioprofessionnelles et la structure des métiers à l'intérieur des pays et au-delà des frontières. On note également une visible dissonance entre le monde du travail et l'espace privé du travailleur qui affecte profondément sa vie personnelle.

« Aujourd'hui, on observe une séparation de plus en plus nette entre les deux univers, entre le monde du travail et la sphère de l'individu. La sphère privée et le monde du travail ne sont plus en communication pour donner sens et cohérence à la vie personnelle »⁵.

De facto, le travailleur est astreint à la mobilité de son travail dans une discordance et une instabilité de sa vie privée faisant de lui « un entrepreneur de soi »⁶ ou « maître de sa propre destinée ». Les nouvelles données économiques ont imposé une forte mobilité des actifs avec de répercussions à la fois sur leur vie personnelle que sur l'état des professions et les catégories socioprofessionnelles. Peu de carrières, de métiers ou de catégories sociales échappent à cette nouvelle réalité. Les foyers traditionnels des métiers sont aujourd'hui exposés à cette dynamique qui a profondément affecté la stabilité des corps de métiers et les groupes professionnels avec à la clé l'émergence des réflexes para-professionnels d'adaptation aux évolutions socioéconomiques. C'est ainsi qu'on assiste à une recomposition des modèles institutionnels et organisationnels du travail et à une déconstruction catégorielle des activités économiques où des professions et des métiers ont disparu pour donner naissance à d'autres. Les travailleurs sont alors astreints à la mobilité

² Raymond Boudon et François Bourricaud, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, [1982], 2012, p. 383.

³ Gilles Ferréol (dir.), *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Armand Colin, 4^{ème} édition, 2012, p. 168.

⁴ Extrait de la préface de François Bourguignon in Jean-Pierre Allegret et Pascal Le Merrer, *Économie de la mondialisation Vers une rupture durable ?* Bruxelles, Edition de Boeck supérieur, 2015, p.9. (Version numérique) <https://www.furet.com/media/pdf/feuilleter/9/7/8/2/8/0/4/1/9782804193744.pdf>.

⁵ Geneviève Lacono, *Gestion des ressources humaines, Défi du temps, Défi du territoire, Défi de la complexité, Défi de la responsabilité*, Paris, Gualino éditeur, Col. Business, 2002, p.138.

⁶ Bob Aubrey, Bob, *L'entreprise de soi*, Paris, Flammarion, 2000.

activée par le marché du travail qui complexifie les parcours et les projets professionnels des actifs avec des efforts renouvelés d'adaptation aux logiques du changement économique.

« La mobilité apparaît en effet comme le résultat de deux facettes indissociables. Elle est, d'un côté, le produit de l'état particulier d'un marché du travail spécifique. Sous ce premier angle, la mobilité est orientée, structurée, régulée par des dynamiques socio-économiques qu'il convient de décrire et de situer historiquement. D'un autre côté, la mobilité résulte d'actes posés par des acteurs en fonction d'une certaine interprétation de la situation. Elle est, sous ce second angle, vécue, raisonnée, mise en actes en fonction de logiques d'action qu'il est nécessaire de comprendre et de différencier »⁷.

Dès lors, les trajectoires professionnelles sont contrôlées par les dynamiques sociales et économiques qui caractérisent le monde de la fin du deuxième millénaire avec des fluctuations sans précédent du marché du travail devant lesquelles les catégories socioprofessionnelles ne parviennent pas à résister. Les « métiers et les catégories socioprofessionnelles »⁸ sont ainsi entrés dans une ère de redéfinition pour avoir été érodés par la globalisation qui a provoqué une déstructuration de leurs nomenclatures. Les flux économiques imposent au professionnel l'instabilité et le dynamisme qui l'obligent en permanence à s'adapter aux nouvelles exigences du marché mondial en se rendant le principal artisan de son devenir. *In hoc sensu*, face aux évolutions des modes d'organisation du travail, aux avancées technologiques, les actifs sont contraints à une grande instabilité de situation professionnelle et à changer de métier pour développer de nouvelles compétences afin de répondre aux exigences du marché de l'emploi. De même, les variables sociodémographiques telles que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la formation, l'idiosyncrasie et parfois le lieu de résidence interviennent essentiellement dans l'attribution de certains emplois. *In sensu*, la mobilité professionnelle devient, pour les actifs, une imposition catégorique pour leur survie face « au phénomène de fragilisation généralisée des emplois, notamment en raison de la persistance d'un chômage de masse »⁹. Cette recomposition de l'emploi a conduit à creuser des inégalités salariales dans beaucoup de pays et à dégrader continuellement des emplois.

Dans un tel contexte, on assiste à un changement répétitif de métiers au profit d'autres jugés plus décents; les fluctuations économiques du marché du travail formatent les plus professionnellement aptes. Ainsi, des professions se sclérosent et disparaissent pour donner naissance à d'autres qui apparaissent comme plus prometteuses. Les professions et les catégories professionnelles sont déstructurées et la structure des emplois et des métiers désarticulée. Quel avenir pour les catégories socioprofessionnelles dans une économie et une société en profondes mutations? Telle est la question que pose la mobilité du travail et de son monde au début de ce millénaire où les économies se mondialisent à outrance.

Pour répondre efficacement à cette interrogation combien cruciale pour l'ancrage des professions et des catégories socioprofessionnelles, nous avons réalisé une enquête dans les milieux professionnels au centre et au sud du Bénin. Le présent article restitue les résultats de cette enquête qui vise à analyser l'antériorité des mutations sociales et économiques à la désarticulation et à la déconfiguration des catégories socioprofessionnelles afin d'exposer l'incidence des transformations du monde du travail sur les catégories socioprofessionnelles. De façon spécifique, il s'agit d'une part, d'inventorier les différents changements intervenus dans les catégories socioprofessionnelles et leurs effets et d'autre part, d'élucider la démarche de la reconfiguration des catégories socioprofessionnelles (CSP) avec l'émergence de nouveaux métiers, ce qui nous amènera à expliciter la configuration de la nouvelle nomenclature des CSP et la nouvelle configuration de la structure des emplois et métiers.

Démarche méthodologique de la recherche

Le présent article restitue les résultats d'une enquête effectuée suivant une méthodologie fondamentalement qualitative qui a conduit à mettre en perspective le lien entre les évolutions (évolutions économiques et

⁷Marc, Zune, « De la pénurie à la mobilité: le marché du travail des informaticiens », *Formation emploi*, 2006, n°95, p.6. [URL:http://journals.openedition.org/formationemploi/2151](http://journals.openedition.org/formationemploi/2151), DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2151>.

⁸ Emmanuel Pierru et Alexis Spire, « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, vol. 58, n° 3, 2008, p. 463

⁹*Ibid.* p. 465.

progrès technologiques), les mutations du monde du travail et les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS). L'enquête s'est déroulée principalement sur quatre grandes phases. La phase exploratoire a été consacrée à une recherche documentaire qui a continué avec une pré-enquête où des données brutes ont été collectées. A la deuxième phase, nous avons procédé à l'échantillonnage au moyen de la technique du choix raisonné des informateurs. Au total, nous avons sélectionné et interrogé quatre-vingt (80) enquêtés pendant les sept (07) mois qu'a duré l'enquête. Quatre échantillons ont été constitués et interrogés dans chacune des deux zones couvertes par l'enquête en fonction des Professions et Catégories Socioprofessionnelles identifiées au regard des objectifs de l'enquête. Le premier échantillon est composé de quinze cadres moyens constitués d'instituteurs, de secrétaires administratifs, d'assistants de direction, des techniciens en électricité, en assainissement et hygiène. Le deuxième échantillon comprend également quinze cadres supérieurs composés d'ingénieurs, d'administrateurs, de professeurs certifiés des lycées et collèges, de médecins. Vingt-cinq exploitants agricoles constituent le troisième échantillon et vingt-cinq artisans forment le dernier échantillon composé de couturiers, de mécaniciens, de menuisiers, plombier, de vitriers, de soudeurs, de coiffeurs. A la troisième phase nous avons effectué l'enquête proprement dite où les données ont été collectées essentiellement au moyen des entretiens directs. Les corpus collectés portent sur les récits de vie professionnelle, les discours des acteurs sur l'impact des mutations économiques et des avancées technologiques sur le monde du travail et les professions et les catégories socioprofessionnelles. Les actions, les réactions et les engagements qui structurent l'engagement des actifs sur le marché du travail. Les différentes rationalités qui modèlent les logiques d'actions des actifs en matière de mobilité professionnelle. La transcription et l'analyse des données constituent la dernière phase de l'enquête. L'analyse des résultats de l'enquête s'inspire foncièrement du modèle théorique du changement social dans le sens de transformation des entités sociales selon Raymond Boudon qui propose quatre types différentes approches théoriques du changement social à savoir la recherche de tendances, l'identification des lois conditionnelles et structurelles, l'exposé des formes de changement et enfin la détermination des causes¹⁰. L'analyse causale a servi à mettre en exergue le lien entre deux ou plusieurs catégories sociales en études qui sont en corrélation. En effet, les transformations socioéconomiques qui agitent le monde du travail ont des incidences sur les professions et les catégories socioprofessionnelles et la mise en perspective de ces trois catégories (mutations socioéconomiques et technologiques, professions, métiers et CSP) permet d'identifier le lien causal qui les structure. De même, le modèle théorique du changement social de Jean-Pierre Durand et de Robert Weil qui considèrent que « le changement social doit être conçu à partir des tensions et des décalages (en particulier de temporalité) qui existent entre le champ d'historicité (système d'action historique et rapport de classes), le système politico-institutionnel et l'organisation sociale »¹¹ et l'approche du « système d'action historique qui assure le lien entre l'historicité et le fonctionnement de la société »¹² et celle des « mouvements sociaux »¹³ ont appuyé le raisonnement pour l'interprétation des matériaux collectés. L'approche des mouvements sociaux d'Alain Touraine qui distingue « les mouvements proprement sociaux qui donnent la priorité aux rapports sociaux – en particulier de production – dans un type de société en tendant à accepter les orientations culturelles de cette société [...], les mouvements culturels qui mettent l'accent sur les orientations culturelles d'une société, en montrant les sens opposés que les membres d'un même champ culturel lui donnent en fonction de leur rapport au pouvoir »¹⁴ a également été référencée pour le raisonnement et surtout pour l'analyse des données.

Présentation et analyse des résultats de l'enquête

Les données collectées portent, d'une part sur les différents changements intervenus au niveau des catégories socioprofessionnelles et leurs effets et d'autre part, les processus de la reconfiguration des catégories socioprofessionnelles (CSP) avec l'émergence de nouveaux métiers. De l'analyse de ces données ressortiront la configuration de la nouvelle nomenclature des CSP et la nouvelle configuration de la structure des emplois et métiers.

Mutations socioéconomiques et changements des catégories socioprofessionnelles

Les mutations socioéconomiques qu'a connues le monde du fait de la globalisation ont introduit de changements notables au niveau des professions et des catégories socioprofessionnelles. Déjà, il faut reconnaître que la profession joue un rôle prépondérant dans la répartition des individus sur les strates sociales au regard de la reconnaissance et

¹⁰ Raymond Boudon, *La place du désordre. Critique des théories du changement social*, Paris, PUF, 1984, p.31.

¹¹ Jean-Pierre Durand et Robert Weil, *Sociologie contemporaine*, Paris, Vigot, 3^e édition revue et augmentée, [1989], 2006, p. 254.

¹² Ibid, p. 245.

¹³ Ibid, p. 252.

¹⁴ Alain Touraine et Farhad Khosrokhavar, *La recherche de soi. Dialogue sur le sujet*, Paris, Fayard, 2000, p. 167.

de l'identité dont elle est porteuse. In concreto, le travail exercé par l'individu tient une place essentielle dans l'attribution des positions sociales et donc dans la classification des catégories socioprofessionnelles étant donné que l'exercice de la profession met en exergue la reconnaissance et l'identité sociales qui permettent à l'individu de discuter de sa place dans la société. Dans cette perspective, l'absence d'activité conduit à l'exclusion sociale et c'est ce qui explique l'engagement des individus à exercer une profession en vue de décrocher une appartenance à une catégorie socioprofessionnelle pour être à la fois utiles et identifiables dans la société. Partant, lorsque des impondérables s'introduisent sur le marché du travail et affectent l'emploi cela se répercute sur les catégories socioprofessionnelles pour ainsi dire qu'il y a une relation entre marché de travail, profession et catégories socioprofessionnelles. De la sorte, lorsque le monde du travail se dynamise au rythme des variables économiques, les métiers et les professions en pâtissent et les catégories socioprofessionnelles en subissent également les répercussions. Dès lors l'existence des catégories socioprofessionnelles est foncièrement tributaire de la stabilité des professions qui elle-même dépend de l'immobilité du marché du travail. Cette interdépendance ternaire amène à questionner la mondialisation et les progrès technologiques qui dégradent continuellement le monde du travail afin qu'un visage humain soit pensé et instauré.

Depuis la fin du siècle dernier, les économies se développent avec une croissance de la productivité du fait de la mondialisation qui a imposé la performance et la compétitivité aux entreprises, désormais orientées vers la main d'œuvre qualifiée pour se maintenir sur le marché mondial. Dans ce contexte, les travailleurs moins qualifiés sont exposés à une faible demande avec des salaires diminués voire dérisoires. Cela favorise le chômage qui accable sans cesse les travailleurs. La mondialisation a alors introduit de nouvelles données économiques sur le marché du travail qui contraignent les organisations à la performance et la compétitivité, ce qui implique une forte demande de la main d'œuvre qualifiée, compétente et compétitive. De plus, les entreprises ont besoin de nouvelles compétences et de nouveaux profils pour répondre aux exigences de nouveaux postes de travail et nouveaux modes d'organisation de travail. Ainsi, « le processus de mondialisation des économies est généralement identifié à un mécanisme d'intégration des économies à différents niveaux: intégration commerciale avec l'ouverture des marchés de biens et services, intégration financière avec les trois D (déréglementation, décloisonnement, désintermédiation) et l'intégration productive avec la multinationalisation des firmes »¹⁵. Dans un tel environnement, les processus productifs se fragilisent donnant lieu à une forte mobilité professionnelle qui précarise le métier. De la sorte, la mondialisation a affecté le marché du travail en y introduisant de profonds changements qui l'ont bouleversé avec pour corollaires une crise de l'emploi qui a impacté les professions et les catégories socioprofessionnelles. Le marché du travail est alors corrélé par les variables économiques structurantes des transactions sous l'action contrôlée des grandes firmes et des multinationales. Le monde professionnel est devenu très dynamique soumis à l'évolution des productions des grandes entreprises et organisations. Cette mobilité du marché du travail régule les situations professionnelles des actifs caractérisées par une forte instabilité. Ainsi, la mobilité du marché se matérialise par une forte mobilité professionnelle : mobilité géographique des actifs, des migrations pour raisons de survie et un changement répétitif de métiers. Dans ce contexte, la structure des emplois et des métiers est affectée et les catégories socioprofessionnelles désarticulées. Les effets de cette mobilité du marché du travail n'épargnent pas les foyers traditionnels de métiers qui ont connu de grands bouleversements. Les répercussions de cette dynamique du monde du travail sur les catégories des artisans, des agriculteurs et même des cadres sont parfois très lourdes. Ainsi, l'inventaire des différents changements intervenus sur les professions et les catégories socioprofessionnelles et de leurs effets selon les données collectées sur le terrain montre : (i) la précarisation de l'emploi, (ii) les difficultés d'accès au marché du travail, (iii) le nomadisme professionnel, (iv) le changement répétitif de métier associé à une quête permanente de compétences, (v) la modicité des salaires, (vi) la faiblesse des revenus, (vii) les inégalités sociales, (viii) la fragilisation, la déconfiguration et la désarticulation des catégories socioprofessionnelles, (ix) la disparition de certaines professions, (x) la naissance de nouveaux métiers, (xi) la forte valorisation professionnelle de certains métiers, (xii) la dislocation des foyers de métiers, etc. Tout ce qui précède illustre mieux l'antériorité des mutations sociales et économiques à la désarticulation et à la déconfiguration des catégories socioprofessionnelles.

Mutations socioéconomiques et mobilité professionnelle

Les professions ne permettent plus réellement une stabilité de l'emploi qui est devenu précaire. La centralité du travail comme vecteur de reconnaissance et d'identité sociale s'amenuise devant le poids grandissant des inactifs

¹⁵ Jean-Pierre Allegret et Pascal Le Merrer, *Économie de la mondialisation Vers une rupture durable ?* Bruxelles, Edition de Boeck supérieur, 2015, p.15.(version numérique)
<https://www.furet.com/media/pdf/feuillestage/9/7/8/2/8/0/4/1/9782804193744.pdf>

exposés à l'exclusion sociale. L'intégration sociale par le travail se s'affaiblit de plus en plus en raison du nombre élevé des inactifs dans la société, du phénomène de la précarisation des emplois qui touche un pourcentage important de la population et des nouvelles formes de travail. « Qui plus est, la moitié de la main-d'œuvre mondiale, occupée en milieu rural, dans l'agriculture de subsistance ou dans l'économie informelle des villes du monde en développement, ne gagne pas assez pour se hisser au-dessus du seuil de pauvreté, soit deux dollars par jour. Ces travailleurs, qui font potentiellement partie de la main-d'œuvre « mondiale », ne tirent aucun avantage de la mondialisation, privés qu'ils sont de la possibilité d'être présents sur le marché mondial en tant que consommateurs »¹⁶. Les changements sociaux et économiques et le progrès technologiques conduisent à raisonner sur des faits stylisés et bâtissent des idéaux-types qui contribuent à contraster fortement le monde du travail aujourd'hui par rapport à celui d'hier. A présent, la trajectoire professionnelle normale est marquée du sceau de la mobilité géographique, d'une forte individualisation des choix et des orientations de parcours, ainsi que d'une définition personnelle et subjective de ses propres critères de succès, de même que l'engagement et la détermination qui caractérisent le travailleur. « La classe travailleuse est actuellement éclatée entre stress et surtravail d'un côté, bas salaires et chômage de l'autre. C'est donc l'ordre social que fondait le travail qui est entièrement remis en cause »¹⁷.

« Aujourd'hui, nous sommes emballés par la mondialisation et la globalisation des économies qui ont impulsé un nouvel élan au monde du travail dont l'accès est vraiment restreint. Exerce sa profession aujourd'hui qui peut et non qui veut. Tous les artisans ne sont plus en mesure d'exercer leur métier avec l'évolution du monde du travail. L'exercice du métier est soumis à une dynamique où le savoir-faire et la compétence, la compétition, l'endurance et le savoir-être ou la bonne conduite sont de mise. Ce qui signifie que les artisans qui n'ont pas véritablement la main sont en train de quitter à petit coup le marché du travail. Les artisans doivent se perfectionner de jour en jour et s'adonner activement au travail. Ceux qui ne sont pas en mesure de suivre ce mouvement sont obligés de changer de métier. L'autre chose est que les artisans sont nombreux à exercer un même métier. Dans la soudure par exemple, nous sommes vraiment nombreux. Vous avez pu compter le nombre d'ateliers de soudure que vous avez dépassés avant de venir ici ? Dans cette rue uniquement, nous sommes plus de cinq maîtres soudeurs ayant chacun un atelier avec des apprentis et parfois des ouvriers. Maintenant, les clients sont très exigeants lorsqu'ils viennent vers vous formuler une demande de fabrication de porte, de fenêtre, de grille ou de portail en métal. Parfois, ils sont le modèle de ce qu'ils veulent vous faire fabriquer et vous êtes tenu de respecter ce modèle dans les moindres détails. Donc c'est le professionnalisme et non l'amateurisme sur le marché du travail. L'artisan est obligé de se perfectionner de jour en jour et s'adapter aux évolutions du monde du travail. Certains de mes collègues ont cessé d'exercer ce métier par manque de compétences et comportements. Ils se sont reconvertis actuellement dans le taxi-moto. Là c'est plus facile »¹⁸.

Tout porte à croire que le marché du travail connaît des évolutions rapides qui se traduisent par des restructurations des secteurs d'activités, mais aussi des enjeux de revitalisation des professions et catégories socioprofessionnelles. Cette évolution rapide du marché du travail au niveau local reflète le développement économique et le processus de création -destruction qui caractérise les métiers.

« [...] la libéralisation des échanges et des flux de capitaux allant de pair avec l'amélioration spectaculaire des communications et des transports signifie qu'un nombre croissant de travailleurs et d'employeurs s'affrontent sur le marché mondial pour vendre le produit de leur travail. Si l'on se reporte seulement vingt-cinq ans en arrière [...], le changement, à l'évidence, est de taille. Les règles issues de la logique de libéralisation croissante à l'œuvre dans toutes les sphères des politiques économiques et sociales vont dans le sens d'un marché du travail mondial, même si celui-ci demeure fortement segmenté »¹⁹.

En effet, les travailleurs les plus compétents, les plus performants et les plus compétitifs se maintiennent sur le marché du travail alors que les moins compétents n'y parviennent pas. A partir de l'analyse des exemples de vécu

¹⁶ Juan Somavia, *Changements dans le monde du travail*, Genève, Edition BIT, 2006, p.vii.

¹⁷ Méda Dominique. Rifkin Jeremy, *La fin du travail..* In: *Revue française de sociologie*, 1998, 39-3. p. 613. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1998_num_39_3_4822.

¹⁸ Propos recueillis auprès de Zannou Dieu Donné, Maître soudeur dans l'arrondissement d'Akassato, Commune d'Abomey-Calavi au sud Bénin, transcription

¹⁹ Juan Somavia, *op. cit.*, p. vii.

professionnel lié aux mutations économiques, on se rend clairement compte de l'impact des mutations socioéconomiques sur les métiers et les foyers traditionnels de métiers. La mobilité professionnelle est devenue une réalité tangible pour les actifs potentiels se traduisant par le déplacement permanent des professionnels à la recherche du travail vers les foyers d'emplois les plus attractifs: la fuite des cerveaux, ce que nous appelons le nomadisme professionnel. Le travailleur va de région en région, de ville en ville et même de pays en pays à la recherche du travail décent afin de survenir à ses besoins vitaux. « En moins de trois ans, j'ai parcouru pratiquement toute l'Afrique de l'ouest à la recherche du travail. J'ai sillonné tout le nord du pays, je suis allé à Ouagadougou, à Bamako, à Yamoussoukro avant de revenir au Bénin. »²⁰

A ce nomadisme professionnel s'ajoute la mobilité intrinsèque de la profession qui s'exprime par de l'introduction de nouvelles normes de travail. En effet, l'essor technologique a également impacté le monde du travail où certains métiers disparaissent sur le marché. C'est le cas des artisans qui interviennent dans les métiers de réparation des vélomoteurs, des montres murales et des pendules où avec le progrès technologique ces engins et outils ne sont plus fabriqués ou dont la gamme de fabrication a profondément changé. Ainsi, les mécaniciens vélomoteurs et les horlogers disparaissent progressivement des corps de métiers pour absence de fabrication des engins qu'ils réparent. Certains mécaniciens vélomoteurs ont été obligés de se faire recycler afin de se convertir dans la réparation des grosses motos. Les matériaux collectés renseignent également sur la disparition d'autres métiers comme celui du remouleur qui consistait à affûter les petits objets tranchants du quotidien à l'aide d'une petite meule (couteau, hachoir, ciseaux), celui de facteurs chargés de distribuer le courrier et les colis aux particuliers chaque jour de la semaine. Ainsi, beaucoup de métiers ont disparu du fait des mutations socioéconomiques et du progrès scientifique et technologique. La disparition de ces métiers a déstructuré la structure des métiers en provoquant la désarticulation et la déconfiguration des catégories socioprofessionnelles. « L'omniprésence des nouvelles technologies, toujours plus perfectionnées et désormais totalement intégrées à notre horizon quotidien, entraîne une reconfiguration massive de la production et de la distribution mondiales, ainsi que des modes de gestion des entreprises et des organismes publics, ce qui n'est pas sans avoir d'importantes répercussions sur la structure de l'emploi »²¹. Aujourd'hui, le projet de nomenclature des corps de la fonction publique en reconstruction n'a pas intégré beaucoup d'anciens métiers tels que le métier des facteurs ni celui d'aiguilleur par exemple. Cette nomenclature est adaptée aux évolutions du monde du travail et tente de reconfigurer les corps, de restructurer les emplois de la fonction publique selon des critères de classification en tenant compte des avancées technologiques.

Dans cette situation le nombre d'actifs exerçant un travail est nettement inférieur au nombre d'inactifs. Comme le soulignait Jeremy Rifkin « nous rentrons dans une nouvelle phase de l'histoire du monde : de moins en moins de travailleurs seront nécessaires pour produire les biens et les services destinés à la population de la planète. Nous sommes entrés dans l'ère de la fin du travail »²². Ainsi, tout le monde ne pourra plus travailler dans le contexte des économies mondialisées et cela se dégage visiblement dans les propos des enquêtés.

« L'artisan ne peut plus se contenter d'exercer un seul métier avec l'évolution du monde. Il doit travailler et évoluer avec le monde. Tout change et tout évolue dans le monde qui est aussi dynamique. Couturier de profession, j'exerçais mon métier avec amour. J'avais beaucoup de clients à Covè. Aujourd'hui, la couture est inondée et nous sommes très nombreux à exercer ce métier. On est parfois obligé de coudre des habits à moindre pour satisfaire les clients. Moi, j'étais obligé de d'apprendre encore la vitrerie et faire cumulativement les deux métiers. Il faut dire que je preste plus dans la vitrerie aujourd'hui que dans la couture où de nouvelles machines sont fabriquées pour révolutionner le métier. Il faut se perfectionner au jour le jour pour se maintenir sur le marché du travail avec les nouvelles données économiques. »²³

Par ailleurs, avec l'essor technologique, les métiers et les professions se digitalisent à travers l'introduction des applications informatiques qui exige plus d'intelligence et de formation. Aujourd'hui, le Dessin Assisté par l'Ordinateur (DAO) est une nouvelle norme de travail introduit dans les métiers traditionnels. Les artisans peuvent concevoir la maquette de leurs ouvrages, de leurs prestations au moyen de l'ordinateur. Cela donne une nouvelle envergure du métier qui élargit sa désignation lorsqu'il est question de le codifier pour la classification ou la nomenclature des professions.

²⁰ Propos recueillis auprès de Kponou Jean-Pierre, âgé de 45 ans, Maître tisserand, transcription

²¹ Juan Somavia, *op. cit.*, p.6.

²² Jeremy Rifkin, *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996, cité par Geneviève Lacono, *op. cit.*, p. 139

²³ Propos recueillis auprès de Fanou Florent âgé de 39s, Maître tisserand, transcription.

La trajectoire professionnelle du travailleur est marquée par le changement répétitif d'activités qui consacre les reconversions au cours de sa vie.

« Le point commun de tous ces parcours réside dans l'expérience d'une, voire de plusieurs reconversions radicales, qui débouchent fréquemment sur l'autoemploi. Ici les parcours professionnels s'effectuent en grande partie en marge des organisations ; plus aucune relation à long terme ne lie individus et organisations ou, si appartenance organisationnelle il y a, elle est alors éphémère »²⁴.

Certains cadres supérieurs interrogés affirment avoir exercé d'autres activités dans le passé avant leur actuelle position professionnelle.

«Le parcours professionnel n'est pas rectiligne au cours de vie à la retraite. Juste après mon baccalauréat, j'ai servi un organisme de représentation en délégation médicale après une formation initiale d'environ quatre mois. J'ai assisté des délégués médicaux pendant un an avant d'exercer moi-même en qualité de délégué médical pendant environ dix-huit mois avant de passer avec succès le concours d'infirmier d'Etat. J'étais vraiment mobile quand je faisais de la délégation médicale. Aller d'hôpital à hôpital, rencontrer et discuter avec les médecins et sages-femmes qui prescrivent les ordonnances médicales. Après la formation initiale d'infirmier diplômé d'Etat, j'ai servi des cliniques et de centres de santé dans les communes de Cové, de Bohicon et d'Abomey. A la faveur d'une rencontre avec un médecin belge venu en mission dans le centre de Zagnanado, j'ai été identifié comme le meilleur infirmier. Une bourse m'a été accordée pour une spécialisation en santé publique. Après cette spécialisation, j'ai été admis pour les études supérieures en médecine. C'est comme ça que je suis devenu médecin épidémiologiste depuis bientôt sept ans. J'ai déjà servi l'hôpital de Saint Luc à Cotonou, l'hôpital de zone de Calavi avant d'être ici Akowébo »²⁵.

En analysant le récit de vie professionnel de cet enquêté, on comprend que la mobilité professionnelle, pour les personnes en situation de travail, intègre plusieurs types de changement à savoir le changement d'activité, de secteur d'activité, de métier, d'entreprise, de poste de travail ou encore de niveau de qualification. La mobilité professionnelle implique la vision et l'investissement personnel de l'individu, son engagement et dévouement dans l'exercice professionnel. Ainsi, l'individu doit avoir une vision de son avenir professionnel, un projet professionnel pour la réalisation de laquelle, il mobilise sa dimension cognitive, sa psychologie, son investissement physique et moral. Les différentes mobilités qu'il est appelé à opérer dépendent de sa situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et ses attributs sociodémographiques (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...). Ainsi compris, la vie professionnelle est loin d'être statique du début jusqu'à la fin lorsque l'individu travaille dans une organisation ou exerce une profession libérale. Elle est marquée de différentes formes de mobilités et de changements. En considérant l'énergie et les risques afférents aux mobilités, on peut dire que quel que soit le type de mobilité considéré, elle est toujours beaucoup plus facile à opérer chez les jeunes que chez les personnes âgées pour ainsi dire que les individus ne sont pas tous professionnellement mobiles de la même manière et le taux de mobilité varie selon les catégories socioprofessionnelles et selon plusieurs autres facteurs que nous évoquerons dans la suite de nos analyses.

Il n'est pas superflu de souligner que la gestion des ressources humaines dans les organisations fait de la mobilité professionnelle une pratique de projet d'entreprise, donc du développement et à cet effet plusieurs outils et mécanismes sont mis en œuvre dont principalement la nomenclature des catégories socioprofessionnelles.

Nomenclature des corps de la fonction publique et gestion des mobilités professionnelles dans l'administration publique béninoise

Les corpus récoltés au cours de l'enquête concernent également les catégories socioprofessionnelles qui évoluent dans les entreprises privées et l'administration publique. Ce sont les cadres moyens et les cadres supérieurs de la fonction publique béninoise dont la nomenclature est en élaboration. Selon le Directeur de la Réglementation et du Suivi des Carrières (DRSC) des agents de l'Etat du ministère du travail et de la fonction publique, il est nécessaire

²⁴ Loïc Cadin, Anne-Françoise Bender et Véronique de Saint-Ginie, « Au-delà des murs de l'entreprise. Les carrières "nomades", facteur d'innovation », *Revue française de gestion*, n° 126, novembre - décembre, 1999, p. 63.

²⁵ Récit de vie professionnelle recueilli chez Dossou -Yovo A. P. Jacques, médecin épidémiologiste, transcription.

de disposer de la nomenclature des corps de la fonction publique pour mieux gérer les carrières et les mobilités des fonctionnaires de l'administration publique qui est fortement hiérarchisée.

« Pour atteindre les objectifs du gouvernement en matière de promotion de l'administration publique, il est nécessaire de réorganiser la fonction publique qui est sa main armée. Réorganiser la fonction publique suppose la classification des agents de l'Etat suivant des critères d'harmonie de l'étendue de la branche d'activités qui regroupent plusieurs métiers ou professions juxtaposables en tenant compte des besoins réels de l'administration publique. Etant donné que tout le monde ne peut pas travailler dans l'administration publique, il faut que les branches d'activités qui intéressent l'administration publique soient clairement identifiées pour éviter le recrutement d'agents inutiles dans les corps de la fonction publique. Une fois les branches d'activités couvrant le périmètre de l'administration publique sont clairement connues, on va les cloisonner en corps de métiers qui seront ensuite subdivisés en métiers. En effet, ce sont les corps de la fonction publique qui sont à la base de la hiérarchisation de l'administration publique »²⁶.

Les déclarations du Directeur de la Réglementation et du Suivi des Carrières des agents de l'Etat suscitent bien des analyses. En effet, pour nomenclaturer les corps de la fonction publique composée techniquement de plusieurs catégories socioprofessionnelles mettant leurs compétences au service de l'administration publique, il faut d'abord bien connaître et recenser les branches d'activités qui couvrent réellement le périmètre de l'administration. C'est donc un travail réflexif qui s'inscrit dans une démarche prospective parce qu'il faut connaître le passé pour mieux agir dans le présent en tenant compte des variables et les indicateurs du changement afin de mieux se positionner pour le futur en matière de stratégie de développement de l'administration publique dont le principal indicateur est la satisfaction de l'utilisateur/client : d'où venons-nous ? Que sommes-nous ? Que voulons-nous et où allons-nous ? Telles sont, à notre avis, les interrogations directrices de l'élaboration de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. Pour répondre efficacement à ces interrogations fondamentales, il est nécessaire de prendre en compte les effets des différentes mutations socioéconomiques sur le monde du travail afin de mieux se projeter dans le futur dans l'identification des branches d'activités relevant véritablement de la sphère de l'administration publique. « D'où venons-nous ? » amène à connaître l'histoire des catégories socioprofessionnelles (CSP) qui constituent la fonction publique travaillant dans l'administration publique. Combien étaient ces CSP ? De quelles branches d'activités étaient-elles issues ? Comment ont-elles été constituées ? Comment ont-elles évolué ? Voilà les questions sous-jacentes à la réponse de la première. Une fois qu'on répond correctement et efficacement à ces questions, on a indubitablement une bonne connaissance de l'histoire des catégories socioprofessionnelles de la fonction publique. Ensuite, la question « que sommes-nous ? » conduit à examiner le nombre des CSP, les branches d'activités dont elles sont issues, les mobilités qu'elles peuvent opérer et comment elles peuvent connaître ces évolutions pour permettre à l'administration d'atteindre ses objectifs dans la prise en considération de l'environnement social, économique et technologiques. Voilà, ce qu'on peut entendre par connaissance actuelle des catégories socioprofessionnelles en service dans l'administration publique. En partant de la connaissance du passé et du présent ainsi élucidée, on peut alors réussir l'identification des branches d'activités qui intègrent les besoins futurs de l'administration publique avec la prise en compte des changements et des avancées technologiques. Le respect de cette démarche est capital pour l'atteinte des objectifs de modernisation de l'administration publique qui se veut réformée selon les normes internationales. C'est aussi les exigences de la mondialisation qui induisent une telle démarche de la taxonomie des catégories socioprofessionnelles de la fonction publique. Sans cette procédure, la nomenclature des corps de la fonction publique souffrira de beaucoup d'insuffisances et les objectifs fixés seront hypothéqués. Car, c'est de cette nomenclature des corps de la fonction publique que dépendent, sans embages, toutes les activités de gestion des carrières et des mobilités qui est une pratique cardinale de la gestion des ressources humaines en matière de management des organisations. Par ailleurs, il faut souligner que l'administration publique est un espace fortement hiérarchisé et la nomenclature des corps de la fonction publique permet de mieux comprendre les différentes composantes de la stratification et de la hiérarchisation de l'administration publique. Cette hiérarchie des corps modèle théorique de la bureaucratie de Max Weber qui est la forme rationnelle des organisations modernes.

« [...], la bureaucratie a désigné ensuite un type de structure appliqué à toutes les organisations caractérisées par la routinisation des tâches et des procédures, l'impersonnalité de l'autorité, la hiérarchisation.[...]. Les rôles en question sont agencés de façon hiérarchique. Chacun doit obéir aux agents placés immédiatement au-dessus de lui et peut commander à ceux placés immédiatement au-

²⁶ Propos recueillis du Directeur de la réglementation et du suivi des carrières des agents de l'Etat. Transcription.

dessous de lui. En principe, nul ne doit franchir un degré hiérarchique, dans un sens ou l'autre. Le pouvoir se subdivise ainsi tout au long de l'échelle. [...] : chaque tâche doit être conçue par un individu qualifié pour l'accomplir, dont elle est la profession. Cependant, on peut s'élever dans l'échelle hiérarchique à l'intérieur de chaque spécialisation, suivant un cursus précis »²⁷.

Cela dit, la gestion des différents corps de la fonction publique classés sur des échelles de compétences incarnées par un système de pouvoir et d'autorité conduit à l'énoncé des mobilités professionnelles envisageables pour chaque corps prises en compte par la gestion des carrières qui est une pratique fondamentale de la gestion des ressources humaines. Partant, la gestion des carrières des agents composant les différents corps de la fonction publique intègre les mobilités professionnelles prévues selon les critères qui soutiennent l'élaboration de la nomenclature desdits corps. Les dispositions légales et réglementaires précisent les modalités de la gestion des mobilités professionnelles des agents de l'Etat classés dans les corps de la fonction publique²⁸. Ainsi, c'est la loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique encadre la gestion des mobilités professionnelles des agents de l'Etat constituant les corps de la fonction publique au Bénin. Cette loi dispose en son article 1er de ce qui suit :

« Le présent statut s'applique aux personnes qui, nommées dans un emploi permanent, sont titularisées dans un grade de la hiérarchie des administrations publiques, des services de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère social, culturel et scientifique »²⁹.

L'examen de cette loi fait ressortir que les agents de l'Etat sont classés et hiérarchisés suivant les corps, les catégories, les grades, les échelles et les échelons. La nomenclature en cours d'élaboration a identifié à l'étape actuelle 153 corps où classés les agents de la fonction publique suivant cinq catégories nommées par les lettres alphabétiques :

«Catégorie A : Catégorie des Agents dont les emplois correspondent aux fonctions de Directions, de conception ou de contrôle

- Catégorie B : Catégorie des Agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau

- Catégorie C : Catégorie des Agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées

- Catégorie D : Catégorie des Agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courantes

- Catégorie E : Catégorie des personnels dont les emplois ne nécessitent pas une qualification particulière »³⁰.

Chaque catégorie se subdivise en trois échelles désignées par les chiffres arabes : échelle 1, échelle 2 et échelle 3. Chaque échelle est subdivisée en douze échelons nommés par les chiffres arabes de 1 à 12, (échelon 1 ; échelon 2 ; échelon 3.... échelon 12).

Il est à spécifier que les catégories, les échelles et les échelons des enseignants-chercheurs du supérieur sont différents. Leur classification a été faite suivant d'autres critères et les lettres d'identification de leurs catégories, échelles et échelons ne sont pas les mêmes que celles qui sont présentées précédemment.

En ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles des artisans, on peut retenir à partir des données collectées que la nomenclature des métiers de l'artisanat au Bénin a pris en compte les mutations du monde du travail et le progrès technologique. Elle comporte huit (8) branches d'activités qui sont subdivisées en quarante (40) corps de métiers répartis en trois cent onze (311) métiers. La répartition des branches d'activités de l'artisanat :

²⁷ Maurice Duverger, Sociologie de la politique, éléments de science politique, Paris, PUF, 1973, p. 251-253.

²⁸ La fonction publique désigne l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelle, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la République, dans les services des collectivités territoriales décentralisées cf. article 2 de la loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique

²⁹ Article 1^{er} alinéa 1 de la loi n° 2015 -18 portant statut général de la fonction publique

³⁰ Document statistique, effectifs des agents civils de l'Etat de 1999 à 2017, élaboré par la direction de la programmation et de la prospective, <https://www.insae.bj/images/docs/insae-publications/autres/Emploi/document%20statistique%20sur%20les%20effectifs.pdf>.

Branche 1 : Agroalimentaire, alimentation, restauration;
Branche 2 : Mines carrières, construction et bâtiment;
Branche 3 : Métaux et constructions métalliques, mécanique, électromécanique, électronique, électricité et petites activités de transport;
Branche 4 : Bois et assimilés, mobilier et ameublement;
Branche 5 : Textile, habillement, cuir et peau
Branche 6 : Audiovisuel et communication ;
Branche 7 : Hygiène et soins corporels ;
Branche 8 : Artisanat d'art et de décoration

Même si on retient que l'ensemble des branches d'activités ont tenu compte des avancées technologiques, on peut néanmoins préciser que les branches 3 et 6 sont foncièrement liées aux progrès technologiques.

A toutes utiles, il faut également préciser que le dernier élément de la nomenclature des différents corps est le matricule qui permet de distinguer des agents ayant les mêmes noms et prénoms, de même corps, de même catégorie ou d'échelle identique. Chaque agent a donc un numéro matricule qui permet d'éviter les confusions d'identification des agents de l'Etat. L'attribution du numéro matricule s'opère à partir de l'année de recrutement, du secteur d'activité et du corps. De la sorte, pour nommer administrativement un agent, on procède selon la nomenclature de la fonction publique à savoir noms et prénoms, matricule, corps, catégorie, échelle et échelon. Par exemple, on peut avoir : Alodognon Marie-Josée Cossi, matricule 222 395, corps des Ingénieurs planificateurs, catégorie A, échelle 1 échelon 5.

Les catégories socioprofessionnelles du secteur privé ou para publique sont déterminées par les conventions collectives qui spécifient le périmètre d'activités de l'entreprise concernée. Le périmètre juridique de la gestion de ces catégories socioprofessionnelles est le code du travail, les conventions collectives et d'autres dispositions réglementaires.

In concreto, la gestion des mobilités professionnelles des agents des différents corps de la fonction publique ou des catégories socioprofessionnelles dans les entreprises se fait par l'entremise de la gestion des carrières, principale activité de la gestion des ressources humaines (GRH). En effet, la GRH occupe une place capitale dans la stratégie d'entreprise, la machine de développement de toute organisation. Les gestionnaires des ressources humaines sont guidés par leur environnement avec lequel ils interagissent. Ainsi, le contexte économique actuel a contraint les entreprises à modifier leur style de gestion et à s'adapter à leur environnement. La vie des travailleurs dans les organisations n'est pas statique, elle est évolutive et matérialise par différents types de mobilité : verticale, latérale, horizontale, géographique ou fonctionnelle, traités et gérés par les carriéristes.

« Gérer les carrières et les mobilités, c'est prendre en compte à la fois, pour le présent et le futur, les besoins de l'entreprise, les attentes exprimées par chaque salarié et les potentiels individuels. C'est aussi veiller à respecter toutes les règles imposant à l'employeur des obligations d'adaptation »³¹.

La gestion des carrières implique la prise en compte des aspirations individuelles des employés en matière d'évolution et de mobilité professionnelle. Elle apparaît comme un ensemble d'activités qui visent à planifier, organiser, mettre en œuvre et contrôler les mouvements de la main d'œuvre depuis l'entrée des personnes dans l'entreprise jusqu'à leur départ. Pour gérer efficacement les mobilités professionnelles des employés, les gestionnaires des ressources doivent tenir compte à la fois du projet professionnel de chaque agent et des objectifs de l'organisation en fonction de l'environnement pour en faire un plan de carrières.

« La gestion des carrières peut répondre à deux objectifs :

- elle peut correspondre d'abord à une vision globale qui s'inscrit dans l'idée de gestion collective. A ce titre, elle prend en compte les flux d'entrée, de sortie mais aussi les flux de mobilité ;
- la gestion des carrières peut être également appréhendée sous un angle étroit. En ce sens, elle renvoie à une perspective de gestion individuelle. Il s'agit pour une direction des ressources humaines, le cycle de motivation de la personne, son degré d'implication plus ou

³¹ Jean-Marie Peretti, *Ressources humaines*, Paris, Vuibert, 2013, p.255.

moins grand selon les étapes de son cycle de vie, mais aussi les besoins évolutifs de l'organisation »³².

Dans cette perspective, les gestionnaires des carrières ou les « mobility managers »³³ jouent le rôle de conseillers, d'accompagnateurs, de juri-conseils pour la réalisation des mobilités professionnelles que sous-tendent des facteurs qui diffèrent de ceux de la mobilité sociale intergénérationnelle.

Mutations socioéconomiques et mobilité sociale intergénérationnelle

La quasi-totalité des informateurs affirment avoir connu une position sociale différente de celles de leurs parents. En effet, les transformations socioéconomiques et le progrès technologique ont sauté les verrouilles des rigidités sociales qui encadraient la stratification sociale dans de l'ancien Dahomey.

« Dans l'ancien royaume d'Abomey, l'organisation sociale était très rigide où on avait principalement deux strates à savoir les princes appelés « Axovi » et les non-princes ou les valets nommés « Anato ». La strate sociale des princes comprend les rois et leurs descendants. Ils bénéficiaient de tous les droits, avantages et privilèges sociaux. Ils sont les propriétaires des terres, la plus grande richesse du système économique d'alors, les décideurs politiques, les chefs traditionnels, les chefs de cultes. Ils sont même les propriétaires des autres membres de la société, les esclaves et ils décidaient de tout. Ils se mariaient entre eux et enchevauchaient les esclaves. La seconde strate sociale est constituée des non-princes appelés « Anato » c'est-à-dire les valets qui étaient les esclaves et les serviteurs des princes. Ce sont eux qui travaillaient pour nourrir les princes. Aujourd'hui, les choses ont évolué même si ces appellations existent encore dans les faits les positions se sont véritablement assouplies voire les exploitations dégradantes des Anato sont désuètes. Les deux couches vivent ensemble avec une révolte des Anato »³⁴.

Aujourd'hui, certains descendants de principes sont des racoleurs sans scrupules qui pavanent le long des artères pour chercher de taxi aux voyageurs. A contrario, les fils et petits-fils des Anatoqui étaient autrefois des serviteurs des principes sont parvenus à devenir de grands commerçants, des hauts cadres tapis dans les administrations et institutions internationales. Dans la zone est du centre Bénin dénommée « zone Agonlin » où nous avons interrogé des catégories socioprofessionnelles parmi lesquelles des enseignants du secondaire et du primaire, des cadres de l'administration, des forgerons, des chasseurs et des pêcheurs, le taux de mobilité intergénérationnelle est très élevé. La quasi-totalité des enquêtés déclarent que les enfants ne veulent pas hériter de la position sociale de leurs ascendants. De l'analyse de leurs récits de vie professionnelle, on retient que les parents s'efforcent à assurer une éducation et une formation aux enfants quitte à leur permettre d'avoir une situation professionnelle meilleure à la leur. Certains enfants de parents très riches ne parviennent pas à avoir une situation sociale meilleure que celles de leurs parents. Ainsi, les artisans et les agriculteurs ont compris l'importance de la scolarisation et s'investissent pour l'instruction de leurs enfants en payant, parfois des écoles chères pour leur assurer un bel avenir. Des enfants de cultivateurs sont devenus infirmiers, instituteurs, enseignants du secondaire voire enseignants chercheurs.

Discussion:-

Les matériaux récoltés au cours des enquêtes montrent que les évolutions socioéconomiques constituent un facteur majeur de l'augmentation du taux de mobilité sociale intragénérationnelle et de mobilité sociale intergénérationnelle dans les catégories socioprofessionnelles enquêtées même si des variables psychologiques, culturels, environnementaux, structurels et sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'éducation et de formation, le revenu, la résidence, etc) interviennent par la suite.

Ainsi, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle, de mobilité sociale intragénérationnelle ou de mobilité sociale intergénérationnelle, le psychologique intervient à titre essentielle, car toute mobilité sociale nécessite l'engagement psychologique de l'individu. Il s'agit en fait, des attitudes comportementales, de volonté et détermination, ce qui suppose un armement psychologique, une préparation mentale soutenue par une volonté manifeste de réussir. Le

³² Sylvie St Onge, Michel Audet, Victor Haines, André Petit, *Relever les défis de la gestion des ressources Humaines*, Gaëtan Morin, 1998, p.305.

³³ Jean-Marie Peretti, *op. cit.*, p.257

³⁴ Verbatim recueilli auprès de Ahomlanto G. A. Hubert, instituteur à Abomey, transcription.

médecin épidémiologiste qui a connu une mobilité professionnelle brillante reconnaît l'avoir préparée psychologiquement et s'adapter aux situations à travers des comportements porteurs de changement envisagé.

Le culturel suppose les valeurs, les normes qui incarnent la mobilité sociale souhaitée. Le changement de situation souhaité obéit à quelles normes sociales ? Quelles sont les idéaux qui soutiennent cette mobilité ? Voilà les questions auxquelles il est nécessaire de répondre lorsqu'il s'agit d'opérer un changement de situation socioéconomique ou professionnelle. La connaissance des normes et des valeurs permet d'apprécier à l'avance les avantages et les inconvénients au plan social de la mobilité envisagée. A cet effet, la dimension éthique est prise en considération ce qui fait du culturel un déterminant non négligeable de la mobilité sociale.

Les facteurs environnementaux concernent la famille, le milieu professionnel, les institutions. Le succès d'une mobilité sociale dépend de la prise en compte de la dimension familiale: est-ce que la famille est prête pour accompagner ? L'ambiance familiale est-elle favorable ? Comment exploiter le milieu professionnel pour opérer le changement souhaité ? Quelles sont les tendances au niveau institutionnel et social? La réponse à ce questionnement permet une bonne connaissance de l'environnement pour s'engager dans une mobilité sociale. C'est un événement suffisamment important dans la vie individuelle et celle de la famille.

La connaissance de la structure sociale et économique et de la structure des emplois influence la mobilité sociale quelle qu'en soit la nature.

Les variables sociodémographiques telles que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le revenu, le lieu de résidence impactent profondément les différents types de mobilité sociale. En effet, on réussit mieux la mobilité lorsqu'on est jeune. La vieillesse ne favorise la mobilité par manque d'énergie. De plus, l'homme est plus décidé à opérer un changement de situation que la femme et le revenu est un déterminant important de la mobilité sociale comme l'est le lieu de résidence. Qui plus est, le niveau d'instruction et de formation impacte également la mobilité sociale. Ceux qui ont un niveau de formation et de qualification élevé ont plus de chance à changer de situation professionnelle que ceux du niveau moins élevé.

Les technologies de l'information et de la communication ont favorisé énormément les multiples changements qui caractérisent de nos jours le monde de travail. En effet, le progrès technologique a engendré l'émergence de nouveaux postes au sein de l'entreprise ainsi que de nouveaux métiers. Aujourd'hui, la plupart des métiers se digitalisent. L'émergence des start up par exemple est liée aux avancées technologiques. Le GoZem, un service de transport taxi-moto digitalisé s'inscrit dans ce registre.

On outre, la mobilité professionnelle est d'actualité et préoccupe tous les travailleurs et toutes les catégories socioprofessionnelles au regard de son importance. Nombreux sont les bénéfices qui sont rattachés à la mobilité professionnelle, à l'exception évidente de la mobilité de précarité, de la mobilité descendante du point de vue des travailleurs, de la démotivation sociale ou professionnelle. La mobilité professionnelle permet l'évolution de carrière, l'augmentation de rémunération, le développement de l'employabilité, l'amélioration de la satisfaction au travail et de la santé psychosociale, de la qualité de vie.

En effet, la vie sans changement est difficilement envisageable car, l'immobilité professionnelle est source de sclérose et de pathologie. De nos jours, c'est un truisme de clamer que la mondialisation de l'économie a redistribué les cartes d'accès au marché du travail et ceux qui y accèdent sont ceux qui y sont préparés. Désormais, la mobilité professionnelle apparaît comme inéluctable et indispensable pour assurer la pérennité de sa carrière professionnelle. Cela pose un problème d'orientation et d'engagement du travailleur. Comme l'a si bien noté Jean-Marie Peretti,

« l'orientation professionnelle est un outil d'anticipation qui permet aux salariés de s'approprier leur évolution par une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de leur environnement, d'acquérir la méthode pour se positionner ou se repositionner. Par la même, l'orientation professionnelle irrigue tous les domaines de la politique ressources humaines et permet de mettre en œuvre une politique de mobilité interne »³⁵.

³⁵ Jean-Marie Peretti, *op. cit.*, p.256.

Cela interpelle les gestionnaires **des ressources humaines qui sont invités à jouer le rôle de conseiller en orientation professionnelle et à mettre en œuvre des politiques de mobilité proactives pour attirer toujours plus de talents et assurer la pérennité des entreprises.** Le turnover ou rotation du personnel est l'un de la gamme d'outils de gestion des mobilités professionnelles dans les organisations. La mobilité interne peut par ailleurs s'avérer être une stratégie payante pour fidéliser le personnel, le mobiliser au travail, et éviter le plafonnement de carrière. Ainsi, la mobilité professionnelle est clairement un enjeu majeur de la carrière des personnes et de la gestion des ressources humaines. « Comprendre, conseiller et développer et non plus contrôler, juger et sanctionner »³⁶ tel doit être désormais la mission des carriéristes en matière de gestion des mobilités professionnelles des agents des différentes catégories socioprofessionnelles nomenclaturées de la fonction publique et des entreprises privées ou parapubliques.

En analysant la nomenclature des corps de la fonction publique béninoise et celle de l'artisanat évoquées ci-dessus, on peut dire qu'elles ont suivi une logique d'homogénéité des branches d'activités et des métiers avec la prise en compte des évolutions du monde du travail. Ces nomenclatures apparaissent comme une reconstitution et une reconfiguration des catégories socioprofessionnelles. Pour ce faire, il est à retenir, au regard des dynamiques auxquelles est soumis le monde aux plans social, économique, politique, structurel, technologique, que :

« toute nomenclature d'activités, en effet, est le produit d'une histoire et renvoie à une double représentation de l'espace : l'une découlant de l'observation des faits, l'autre plus théorique. Ces deux approches se complètent, mais l'ambiguïté, l'imprécision voire l'arbitraire de telle formulation ou dénomination ne peut être totalement éliminée. En second lieu, des révisions périodiques s'imposent pour tenir compte du redéploiement de l'appareil productif, des nouveaux de gestion de la main d'œuvre et de la précarisation des emplois »³⁷.

Partant, les catégories socioprofessionnelles ne sont pas construites une fois pour toutes. Elles-mêmes sont soumises à des modifications et des changements pour être adaptées évolutions de l'environnement.

Conclusion:-

Au demeurant, dans une démarche de théorisation ancrée, nous avons examiné les différents types de mobilité engendrés par la mondialisation des économies. Nous avons analysé la mobilité du monde du travail exposé aux mutations socioéconomiques et nous avons démontré comment le marché du travail est au tant mobile que le travailleur qui est la quête permanente du mieux-être professionnel. Aujourd'hui tout est soumis à la loi de la dynamique sociale et le monde du travail plus évolutif face aux nombreux changements de l'environnement impliquant une mobilité sociale intragénérationnelle et une mobilité intergénérationnelle sans égard. Les différentes catégories socioprofessionnelles investigués reconnaissent la permanence de la mobilité professionnelle qui implique à la fois les travailleurs désireux et les gestionnaires des ressources humaines.

Nous avons démontré que la transmission intergénérationnelle est un processus bilatéral où prennent place un acteur-transmetteur qui l'ascendant et un acteur récepteur qui est le descendant. En cela, Nous avons compris l'influence de la dynamique familiale comprenant le rôle de l'ascendant dans la transmission du statut au descendant. De la sorte, la transmission intergénérationnelle de la position sociale est un processus qui s'inscrit dans un système complexe d'interactions comprenant différentes dimensions récursives (société, famille, socialisation secondaire et temporalité) et divers facteurs qui s'insèrent dans une écologie de la transmission.

D'un autre côté, nous avons épluché les déterminants psychologiques, culturels, environnementaux, structurels et sociodémographiques de la mobilité sociale pour montrer les différents aspects à prendre en considération lorsqu'il est question d'opérer un changement de situation professionnelle. Ainsi, l'individu décide d'être mobile si, en considérant les coûts de la mobilité, l'utilité qui peut être gagnée en changeant d'emploi est supérieure à l'utilité de rester dans le poste actuel. Au-delà des déterminants, certains facteurs facilitent ou freinent la mobilité : caractéristiques liées au marché du travail (conditions macroéconomiques, environnement juridique, etc.), au secteur professionnel (taille, concurrence, etc.) à l'organisation (procédures, politique, visibilité, etc.) ou à l'individu (situation familiale, ancienneté, capacité d'adaptation, tolérance à l'incertitude, etc.).

³⁶ Alain Roger, « suivre les carrières de ses collaborateurs », in Jean-Marie, Peretti, (dir.), *Tous DRH*, Paris, Editions d'Organisation, 2001 p. 162.

³⁷ Gilles Ferréol, *Grands domaines et notions clés de la sociologie*, Paris, Armand colin, 2010, p. 90.

La recomposition des catégories socioprofessionnelles a été à l'ordre du jour de cette recherche dont l'analyse des données collectées a montré pour nomenclaturer les professions et les catégories socioprofessionnelles, des critères d'homogénéités des espaces professionnels et productifs sont à considérer.

« Ainsi, à partir d'une identification des fonctions et de leur évaluation selon des critères tels que le niveau de responsabilité auquel elles se situent, le degré d'autonomie qu'elles impliquent, la complexité des tâches à accomplir, les facultés d'adaptation, les niveaux de qualification..., les différents niveaux de fonction ont été définis, correspondant chacun à un grade. Ces niveaux de fonction étant eux-mêmes regroupés en quatre places de fonction. Enfin, parallèlement à ces catégories juridiques, sont définis des domaines professionnels qui permettent de déterminer la professionnalisation »³⁸ des métiers et des emplois en vue d'une gestion prévisionnelle efficace.

Toute proportion gardée, il est à retenir que « le changement social repose sur deux types de conduites collectives, les conduites de rupture et les conduites de transformations internes »³⁹

Références Bibliographiques:-

1. Allegret Jean-Pierre, et Le Merrer, Pascal, Économie de la mondialisation Vers une rupture durable ? Bruxelles, Edition de Boeck supérieur, 2015.
2. Aubrey, Bob, L'entreprise de soi, Paris, Flammarion, 2000.
3. Boudon, Raymond, La place du désordre. Critique des théories du changement social, Paris, PUF, 1984.
4. Boudon, Raymond et Bourricaud, François, Dictionnaire critique de la sociologie, Paris, PUF, [1982], 2012.
5. Cardebat, Jean-Marie, La mondialisation et l'emploi, Paris, La Découverte, 2002.
6. Cadin, Loï, Bender, Anne-Françoise et de Saint-Giniez Véronique, (1999), « Au-delà des murs de l'entreprise. Les carrières "nomades", facteur d'innovation », Revue française de gestion, n° 126, novembre - décembre, pp. 58-67.
7. Document statistique, effectifs des agents civils de l'Etat de 1999 à 2017, élaboré par la direction de la programmation et de la prospective, <https://www.insae.bj/images/docs/insae-publications/autres/Emploi/document%20statistique%20sur%20les%20effectifs.pdf>.
8. Durand, Jean-Pierre et Robert, Weil, Sociologie contemporaine, Paris, Vigot, 3^e édition revue et augmentée, [1989], 2006.
9. Duverger, Maurice, Sociologie de la politique, éléments de science politique, Paris, PUF, 1973.
10. Ferréol, Gilles, Grands domaines et notions clés de la sociologie, Paris, Armand colin, 2010.
11. Ferréol, Gilles (dir.), Dictionnaire de sociologie, Paris, Armand colin, 4^e édition, 2012.
12. Héraclite d'Ephèse : <https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/du-nouveau-14-heraclite-nentre-jamais-deux-fois-dans-le-meme>
13. Méda Dominique. Rifkin Jeremy, La fin du travail, in Revue française de sociologie, 1998, 39-3. pp. 612-613; https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1998_num_39_3_4822.
14. Lacono, Geneviève, Gestion des ressources humaines, Défi du temps, Défi du territoire, Défi de la complexité, Défi de la responsabilité, Paris, Gualino éditeur, Col. Business, 2002.
15. Peretti, Jean-Marie, Ressources humaines, Paris, Vuibert, 2013.
16. Pierru, Emmanuel et Spire, Alexis, « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », Revue française de science politique, vol. 58, n° 3, 2008, p. 457-481.
17. Raveaud, Paul et Navelot, Philippe, Gérer l'emploi publique, Paris, Documentation française, 1994.
18. Roger, Alain, « suivre les carrières de ses collaborateurs », in Jean-Marie, Peretti (dir.), Tous DRH, Paris, Editions d'Organisation, 2001.
19. St Onge, Sylvie, Audet, Michel, Haines, Victor Petit, André, Relever les défis de la gestion des ressources Humaines, Gaëtan Morin, 1998, p.305.
20. Somavia, Juan, Changements dans le monde du travail, Genève, Edition BIT, 2006.
21. Touraine, Alain et Farhad Khosrokhavar, La recherche de soi. Dialogue sur le sujet, Paris, Fayard, 2000.
22. Zune, Marc « De la pénurie à la mobilité : le marché du travail des informaticiens », Formation emploi, 2006 n°95, URL: <http://journals.openedition.org/formationemploi/2151DOI> : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2151>.

³⁸ Paul Raveaud et Philippe Navelot, *Gérer l'emploi publique*, Paris, Documentation française, 1994, p.99.

³⁹ Jean-Pierre Durand et Robert Weil, *op. cit.*, p. 254.