

De la complémentarité entre travail "légal" et travail au noir

Le cas des caissières au Vietnam

Sophie Bernard*

La saturation du marché intérieur et la recherche de nouveaux débouchés ont incité les firmes françaises du secteur de la distribution à se développer à l'extérieur des frontières à partir du début des années 1980, d'abord en Europe puis vers des marchés de plus en plus lointains (Moati, 2001). Le Groupe Bourbon développe ainsi en franchise l'enseigne Cora au Vietnam, pays qui, après la Chine, s'engage dans la voie du « socialisme de marché » et met en œuvre les réformes du *Doi Moi* (Renouveau). C'est dans ce contexte de profondes mutations et d'ouverture sur le monde que s'implante en 1998 à Ho Chi Minh Ville (HCMV), principal pôle économique du pays, le premier hypermarché, suivi de l'ouverture de deux autres hypermarchés en 2001¹, et notamment Cora Mien Dong où nous avons réalisé notre enquête.

Méthodologie

Nous avons commencé par une enquête exploratoire de six mois à Hanoi et HCMV durant laquelle nous avons récolté des informations nous permettant de mieux comprendre le contexte socio-économique du Vietnam ainsi que les manières de vivre des Vietnamiens. Nous avons également pris des cours de vietnamien. L'enquête dans l'hypermarché Cora Mien Dong s'est déroulée un an plus tard, en juillet-août 2003. Le matériau recueilli provient d'observations de situations de travail (tenue d'un journal de terrain), de discussions informelles, de documents internes, de 30 entretiens auprès du personnel et de la direction. Ayant auparavant réalisé une enquête dans un hypermarché en France, nous avons l'avantage d'avoir déjà une connaissance intime du travail des caissières. Pour les entretiens, nous avons travaillé en collaboration avec des interprètes.

Nous porterons ici notre attention sur l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes. Comme en France, voire plus encore, leurs durées de travail sont diversifiées, leurs horaires variables et imprévisibles. Pour autant, doit-on assimiler le temps de travail des caissières vietnamiennes au temps de la corvéabilité que l'on associe habituellement au temps de travail des caissières françaises ? Nous démontrerons qu'il ne peut en être ainsi. L'étude du temps de travail des caissières vietnamiennes souligne l'impossibilité de penser le temps de travail indépendamment du temps hors-travail et du contexte sociétal, et la nécessité d'analyser une situation locale en la mettant en relation avec le contexte global. Nous verrons ainsi que ce qui rend acceptable aux yeux des caissières cette organisation du temps de travail, c'est la complémentarité entre ce travail « légal » et une activité dans le secteur informel.

Après avoir présenté l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes dans ce magasin, nous verrons que, bien que variable et imprévisible comme dans le cas français, le vécu des caissières françaises et vietnamiennes diffère profondément. C'est en mettant en relation l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes avec le contexte sociétal vietnamien qu'il est possible de dégager du sens et de ne pas se laisser prendre aux pièges de l'ethnocentrisme.

* Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine et chercheur à l'IDHE-Paris X-Nanterre.

¹ Les magasins ont depuis été rachetés par le groupe Casino et s'appellent dorénavant Big C.

Les réformes du *Doi Moi*

Au sortir de la guerre en 1976, le Parti communiste vietnamien décide de transformer rapidement les rapports de production et d'étendre au sud du pays les principes de l'économie socialiste déjà appliqués dans le nord. Il confisque les entreprises privées de plus de dix employés et incite les artisans à se regrouper en coopératives. L'emploi dans le secteur public augmente rapidement, tandis que le secteur privé diminue. De plus en plus d'activités sont encadrées par des coopératives, si bien que le secteur privé au sens strict devient marginal. A partir de 1987, l'Etat et les coopératives se révèlent impuissants à assurer un débouché à tous les demandeurs d'emploi. L'échec de cette politique conduit alors aux réformes du *Doi Moi* :

- Passage de l'économie planifiée centralisée au mécanisme de l'économie marchande soumise à la gestion étatique d'orientation socialiste.
- Passage de l'économie à composante unique (basée sur l'économie d'Etat et l'économie collectiviste) à l'économie marchande à plusieurs composantes.
- Passage d'une économie orientée vers une structure close dont les relations extérieures étaient axées sur les pays socialistes, à une économie ouverte, de plus en plus libéralisée, diversifiée, multilatérale s'intégrant peu à peu dans l'économie régionale et mondiale.

1. L'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes

1.1. Des contraintes temporelles accrues

En matière de gestion temporelle du personnel, le secteur de la grande distribution est soumis à deux types de contraintes : une large amplitude horaire et la variabilité du flux de clientèle. Ces contraintes sont les mêmes qu'en France mais sont accrues au Vietnam. Cora Mien Dong ouvre ainsi ses portes tous les jours, et ce même le dimanche², sur une large amplitude horaire (entre 9 heures et 22 heures) durant laquelle il faut assurer la présence du personnel. De même, si en France le secteur de la grande distribution s'est doté d'instruments de prévision informatisés permettant d'anticiper assez précisément les variations des flux de clientèle³ afin de mieux adapter les horaires du personnel de caisse à celles-ci, cette anticipation est presque impossible au Vietnam. En France, les clients font plutôt leurs courses une fois par semaine et beaucoup d'achats d'un seul coup. De ce fait, les fluctuations de la clientèle sont relativement prévisibles, même si des marges d'incertitudes demeurent. A l'inverse, la fréquentation et les comportements d'achats des vietnamiens sont totalement irréguliers. Ces derniers viennent en effet quotidiennement à Cora pour acheter seulement quelques articles. Ce mode de consommation provient, entre autres, de l'habitude de faire le marché au jour le jour et de l'impossibilité de transporter beaucoup de choses sur le moyen de locomotion principal, la moto.

En outre, rappelons que le Vietnam est en pleine transition. Le niveau de vie des vietnamiens tend à augmenter (en particulier dans les villes) ce qui a des répercussions sur leurs habitudes de consommation⁴. Faire ses courses dans un hypermarché est conçu par la majorité des

² En France, l'ouverture dominicale des commerces n'est pas autorisée à l'exception de cinq dimanches par an mais en pratique, les dérogations sont multiples et l'illégalité fréquente.

³ Ce système s'appuie sur les variations de flux de clientèle des années précédentes.

⁴ Le Vietnam est un des pays les plus pauvres du monde. Mais d'après la Mission Economique de Hanoi, le revenu moyen des ménages urbains progresse fortement depuis la fin des années 1990, ce qui se traduit en ville

vietnamiens comme un privilège réservé aux classes les plus aisées⁵. Le niveau de vie de la population de HCMV étant en pleine croissance et celle-ci, en particulier les jeunes⁶, aspirant à un mode de vie et de consommation à l'image du modèle occidental après des années de restriction, l'affluence de la clientèle devrait augmenter dans les années à venir. Enfin, cette imprévisibilité est encore accentuée par l'influence de la météo dans ce pays tropical.

Mais alors comment organiser les horaires du personnel quand toute anticipation semble impossible ? Quelle solution est mise en œuvre à Cora Mien Dong ?

1.2. La diversité des durées de travail

Pour répondre à la variabilité du flux de clientèle, la même stratégie a été adoptée dans les deux pays et se traduit par la diversification des durées de travail des caissières, en particulier par un recours massif au temps partiel (Guélaud, 1991). Sur 42 caissières, seulement cinq bénéficient d'un temps plein à 40 heures, durée hebdomadaire légale du travail au Vietnam depuis 2000. Les durées hebdomadaires du travail sont très diversifiées : 24 heures (11 caissières), 30 heures (15 caissières), 36 heures (11 caissières). La plupart des caissières travaillent six jours par semaine.

En dépit de cette diversité, il est possible de distinguer trois catégories de personnel en fonction du temps de travail et du type de contrat de travail : les « salariés-permanents », les étudiants-salariés et le personnel de complément. Ces derniers sont embauchés pour quelques semaines seulement en CDD pour faire face aux fluctuations de l'activité en périodes de fêtes et de promotion. Il s'agit le plus souvent d'étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

L'autre catégorie d'étudiants-salariés, ceux travaillant à l'année, représente presque un quart du personnel de caisse. Ils ont autour de 20 ans et poursuivent des études à l'université dans des domaines variés. La plupart d'entre eux vivent chez leurs parents. La durée de travail de cette catégorie est de 24 heures hebdomadaires. Comme les « salariés-permanents », ils travaillent pour la plupart à Cora Mien Dong depuis son ouverture : ils ont bénéficié de deux CDD d'un an chacun, suivis d'un CDI⁷. En comparaison du fort turn-over qui caractérise les

par l'apparition d'une classe sociale aisée, disposant de moyens suffisants pour adopter un mode de vie proche de celui des pays développés. En 2003, le revenu moyen des ménages urbains aurait atteint 394 USD par mois. Il progresse fortement puisqu'il n'était que de 255 USD en 1999.

⁵ Et même en ce qui concernent les foyers les plus aisés, les courses faites au supermarché viennent seulement en complément des achats effectués au marché. D'après l'enquête effectuée par Muriel Figuié et Paule Moustier (2007), 33% des foyers modestes ne fréquentent jamais les supermarchés et seulement 2% des foyers moyens. 38,5% des foyers modestes achètent régulièrement au supermarché et 81% des foyers moyens. Les raisons invoquées pour expliquer cette fréquentation moindre sont la distance et les prix élevés : "Le supermarché ? Non ! Nous n'y allons jamais, nous sommes pauvres vous savez" (extrait d'un entretien issu de l'enquête). Or, les deux auteures font le constat que les prix n'y sont pas plus élevés qu'au marché. Cependant, Les Vietnamiens bénéficient auprès des petits commerçants d'un avantage que les supermarchés ne leur offrent pas : le crédit informel. En effet, un quart des foyers étudiés a bénéficié d'un crédit au cours du mois précédant l'enquête. Néanmoins, au final, il semble que la moindre fréquentation des supermarchés par les Vietnamiens soit moins une question financière qu'une certaine représentation de ce qu'est le supermarché, et ce en particulier une enseigne occidentale. Le supermarché est perçu davantage comme un lieu touristique que l'on vient visiter en famille que comme un lieu de consommation ; fréquenter un supermarché peut être un moyen de se distinguer.

⁶ Les moins de 30 ans représentent 65 % de la population.

⁷ Au bout de deux CDD, l'employeur a obligation, comme en France, de faire passer les salariés en CDI.

caissières françaises, le personnel de caisse à Cora Mien Dong se caractérise donc par une forte stabilité.

Les « salariés-permanents » sont majoritaires en caisse. Leur profil est assez uniforme : ce sont des femmes (un seul homme), jeunes (autour de 20 ans), presque toutes célibataires qui habitent chez leurs parents. En dehors du fait qu'elles ne poursuivent pas d'études, elles ont donc des caractéristiques très proches de celles des étudiants-salariés. Leur durée de travail peut être de 30 heures hebdomadaires, 36 heures et 40 heures. Il apparaît dans tous les entretiens qu'elles aspirent à allonger leur durée de travail pour augmenter leur niveau de salaire :

« Pendant deux ans, j'ai eu un contrat de 24 heures et maintenant je suis passée à 30 heures. Au début, je voulais travailler plus mais c'était impossible. Cette année, j'ai pu passer à 30 heures. Avec le contrat de 24 heures, je travaillais toujours plus aux moments des promotions ou quand il y avait beaucoup de clients et je prenais des congés après sans recevoir plus de salaire. Maintenant, c'est pareil. Je n'ai pas envie d'avoir du temps comme récompense mais je voudrais être payée en plus » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

Outre le fait que le temps plein reste un privilège réservé à une minorité, les heures faites en plus par les caissières ne sont pas rémunérées mais récupérées. Disposer de temps libre supplémentaire n'est pourtant pas le souhait des caissières qui veulent avant tout augmenter leur niveau de salaire. La responsable de caisse développe des arguments pour expliquer sa réticence au travail à temps plein en caisse, arguments similaires à ceux avancés par les directeurs de magasins en France mais pas de manière aussi explicite :

« 36 heures, c'est bien parce que côté salaire, c'est suffisant et puis on a du temps pour soi, pour travailler à la maison. Les 40 heures, c'est bien pour les chefs mais pour les caissières, 36 heures, c'est mieux. (...) Avec 40 heures, c'est trop fatigant en caisse ».

La responsable de caisse considère d'abord que le temps plein en caisse n'est pas souhaitable car il serait trop fatigant de rester en caisse aussi longtemps. Ensuite, d'après elle, un contrat à temps plein ne permettrait pas à ces femmes de disposer de suffisamment de temps pour les tâches ménagères. En avançant cet argument, la responsable de caisse postule donc que le temps partiel est un temps de travail typiquement féminin car il permettrait une meilleure « conciliation » entre temps de travail et tâches domestiques et parentales. Le gouvernement incite d'ailleurs au développement du temps partiel en direction des femmes en postulant la « naturalité » de la répartition des tâches entre hommes et femmes en vertu de la « vocation maternelle » des femmes et de « leurs caractéristiques physiologiques et physiques » (extrait du code du travail vietnamien).

Or, les sociologues s'intéressant à la question du genre ont déjà mis en évidence le paradoxe d'une telle politique de la « conciliation »⁸ dont l'emploi de caissière est souvent présenté comme la figure idéal-typique du travail féminin à temps partiel, imposé et précaire. C'est en voulant garantir l'égalité entre hommes et femmes en « adaptant » le temps de travail de ces dernières de sorte qu'il soit « conciliable » avec les tâches domestiques et familiales que cette politique entérine justement l'inégalité entre les sexes. Car cette « conciliation » ne vise pas à remettre en cause l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes, ce qui serait un pas vers l'égalité entre les sexes, mais au contraire elle vise à faciliter

⁸ Junter-Loiseau (1999), Lapeyre et Le Feuvre (2004).

leur prise en charge par les femmes qui travaillent. Si ce genre de réflexion est au cœur de nombreux débats en France, nous en sommes loin au Vietnam où les femmes sont avant tout considérées comme de futures mères et auxquelles reviennent la prise en charge de l'ensemble des tâches domestiques. Pourtant, comme en France, les caissières aspirent à augmenter la durée de leur temps de travail en vue d'augmenter leur niveau de salaire, et ce tout particulièrement quand elles ont des enfants en charge :

Quand j'étais encore célibataire, le salaire actuel me suffit. Maintenant j'ai ma famille et deux petites, avec le même salaire, j'ai plus de besoins, plus de choses à payer. Je fais 36 heures par semaine. Je voudrais avoir plus d'heures de travail pour que mon salaire augmente (Une caissière : 32 ans, mariée, deux enfants, Bac, CDI, 36 heures hebdo).

En outre, nous allons voir que l'imprévisibilité et la variabilité des horaires de travail des caissières rendent difficilement crédible l'argument en faveur du temps partiel en vue d'une meilleure « conciliation » du temps de travail et du temps hors-travail. Dans le secteur de la grande distribution, le temps partiel est avant tout un outil de gestion des variations des fluctuations de la clientèle.

1.3. La variabilité et l'imprévisibilité des horaires de travail

La durée hebdomadaire du travail des caissières est une durée hebdomadaire moyenne. Elle peut être augmentée en fonction des fluctuations de la clientèle dans la limite de 48 heures hebdomadaires et de 8 heures journalières. Lorsque les caissières font davantage d'heures une semaine que le nombre d'heures prévues sur leur contrat, celles-ci doivent être récupérées dans le mois. Si ces heures ne peuvent être récupérées, comme en France, la législation permet que ces heures complémentaires soient rémunérées au même taux que les heures normales. Les caissières ont donc des horaires et des durées hebdomadaires de travail variables d'une semaine à l'autre que la responsable de caisse planifie et affiche seulement un à deux jours avant la semaine de travail.

Ces variations horaires peuvent être prévues au préalable par la responsable lorsqu'elle fait les plannings :

« Organiser les horaires, c'est compliqué, mais c'est comme une habitude. Quand on travaille longtemps dans le secteur des caisses, on connaît les fluctuations de la clientèle. (...) C'est une question d'habitude, on connaît. Il faut ouvrir le nombre de caisses qu'il faut. (...) L'année dernière, on a ouvert tant de caisses, donc on compare et on évalue proportionnellement. Et si parfois, on a plus de monde et que ce n'était pas prévu, qu'on n'a pas assez de caissières sur place, on leur demande de rester si elles sont d'accord. Si elles ne peuvent pas, qu'elles ont quelque chose à faire, elles le disent et c'est bon mais la plupart du temps elles restent. »

Mais il est fréquent que des modifications horaires interviennent au dernier moment pour s'ajuster aux variations imprévues du flux de clientèle⁹ :

« Quand il n'y a pas beaucoup de clients, le chef me demande de partir plus tôt. (...) Je peux partir mais je peux rester aussi si je veux. Ca dépend des fois. Parfois, on n'a pas le choix parce que le chef a des horaires qu'il doit aux employés et il leur demande alors de partir plus tôt » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

⁹ En France, la loi prévoit un délai de prévenance de 7 jours mais il est aussi rarement respecté.

« Je viens à l'heure mais je ne sais jamais vraiment si je vais finir à l'heure » (Une caissière : 25 ans, célibataire, Bac + 3, CDI, 36 heures hebdo).

L'ajustement du temps de travail des caissières en fonction des fluctuations de la clientèle se fait donc par tâtonnements. Ce sont les caissières qui, par l'adaptation de leur temps de travail à la dernière minute, permettent la prise en charge de l'imprévisibilité inhérente à l'activité commerciale du magasin, les heures complémentaires permettant une gestion en « flux tendu » de l'affluence de la clientèle (Prunier-Poulmaire, 2000).

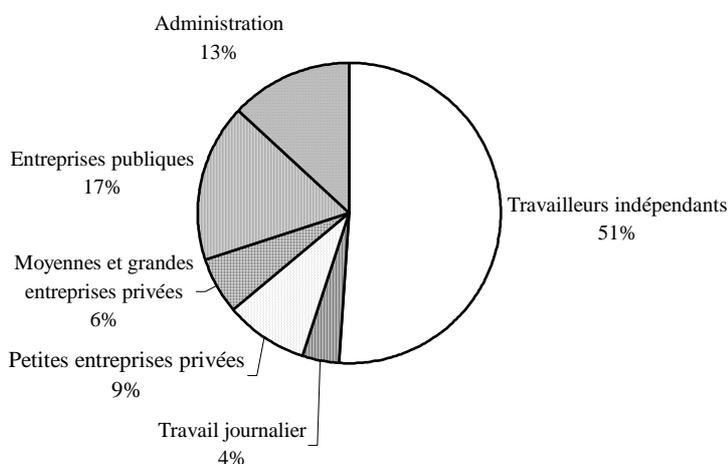
Au lieu d'être « récupérées », les caissières préféreraient que ces heures soient rémunérées. Néanmoins, elles savent que c'est en acceptant ces heures complémentaires, le plus souvent imprévues, qu'elles peuvent un jour espérer obtenir un temps plein, cette disponibilité représentant aux yeux de la responsable une preuve de leur motivation. Il s'agit là d'une sorte d'accord implicite entre les caissières et la responsable, mais sans aucune garantie pour les premières. L'accès à un temps plein tient lieu de carrière alors même que les réelles possibilités de promotion leur sont fermées (Maruani et Nicole, 1989). Beaucoup de sociologues ayant étudié l'organisation du temps de travail des caissières en France dénoncent l'usage abusif des heures complémentaires. Embauchées en CDI, les caissières seraient les victimes d'une « sur-exploitation » salariale, reposant sur un principe de disponibilité permanente aux besoins fluctuants de l'entreprise (Appay, 1999). « Corvéables à merci » (Cattanéo, 1997), elles seraient soumises à l'imprévisibilité du rythme de fréquentation de la clientèle et ne disposeraient plus de la maîtrise de leur temps. Alors même que les directions de grandes surfaces plébiscitent le temps partiel en vue d'une meilleure « conciliation » du temps de travail et du temps hors-travail, la variabilité des horaires ainsi que leur répartition plus ou moins aléatoire rendraient impossible toute tentative d'organisation du temps hors-travail. Mais le débat ne se pose pas exactement dans les mêmes termes au Vietnam. Pour saisir les véritables raisons de ce qui rend acceptable cette organisation du temps de travail aux yeux des caissières vietnamiennes et ce qui en fait la spécificité au regard du cas français, il est indispensable de la mettre en relation avec le contexte sociétal.

2. La complémentarité entre travail "légal" et travail au noir

L'emploi de caissière est considéré en France comme un emploi déqualifié, mal rémunéré et auquel sont associées des conditions de travail pénibles. Même si les caissières disent apprécier certains aspects de leur métier, il s'agit plutôt d'un choix par défaut. Il est envisagé par les étudiants qui travaillent en caisse comme un « petit job » pour la durée de leurs études, et ce sans perspectives professionnelles. En conséquence, le taux de turn-over du personnel de caisse y est particulièrement élevé. A l'inverse, nous avons vu précédemment que la plupart des caissières vietnamiennes travaillent à Cora Mien Dong depuis son ouverture et aspirent à conserver cet emploi. Doit-on alors en conclure qu'elles se contentent de cet emploi « faute de mieux » ? Pour répondre, nous prendrons pour point de départ une question surprenante de par sa simplicité : qu'est-ce qu'être une caissière au Vietnam ?

Le Vietnam est un pays agricole, avec plus des deux tiers de sa population active dans l'agriculture, mais on observe depuis 1993 une accentuation de l'exode rural. Les réformes du Doi Moi ont autorisé les petites entreprises familiales, le commerce privé et les entreprises capitalistes à capitaux étrangers. A partir de 1987, ce sont les entreprises familiales et le travail indépendant qui se développent alors le plus rapidement (Hennaf, 2004).

Le travail non agricole par types d'emploi



Source : Enquête ORSTOM-Molisa, 1996 *In* Oudin (1999)

Si l'on se réfère au graphique ci-dessus, en partant des travailleurs indépendants qui constituent à eux seuls plus de la moitié du travail non agricole et en suivant le graphique dans le sens des aiguilles d'une montre, on obtient la répartition de l'emploi sur une échelle « contractuelle », les premiers étant démunis de tout contrat, protection sociale, protection par le code du travail, tandis que les derniers (l'administration) jouissent de toutes ces prérogatives. Entre les deux, on trouve des situations intermédiaires, l'assurance sociale s'appliquant en principe à tous les employés d'entreprises de plus de dix personnes et les dispositions du code du travail¹⁰ à toute personne employée, sous certaines réserves. Les salaires et les avantages sont généralement plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers. Le secteur privé enregistré occupe une place marginale dans l'emploi au Vietnam mais il assure de plus en plus de débouchés aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. Le rapport salarial « typique » ne concerne tout au plus que 36 % de la population étudiée, c'est-à-dire le secteur public et les grandes entreprises privées (Oudin, 1999). Encore faut-il être prudent, les grandes entreprises – y compris publiques – recourant à l'embauche de travailleurs temporaires ou sans contrat.

A cela s'ajoute un niveau de chômage très élevé. Les chiffres varient fortement selon les sources (7,4% au sens du BIT), il est difficile d'en donner une indication précise. Plusieurs des caissières font part des difficultés qu'elles ont rencontrées pour trouver un emploi :

Après un an de recherche d'emploi, je n'ai toujours pas trouvé de travail, j'ai donc préparé un dossier pour Cora et l'ai déposé. En fait, pendant 6 mois, je voulais encore continuer les études. J'ai essayé de passer les concours de l'université mais je n'ai pas été prise. Après 6 mois, j'ai décidé de chercher du travail mais je n'ai pas trouvé. C'est difficile. Cora a posé une annonce dans plusieurs journaux en disant qu'ils cherchaient du personnel alors j'ai déposé mon dossier. J'ai déposé mon dossier avant le Têt et après le Têt, j'ai eu un entretien et j'ai travaillé un mois après (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

¹⁰ Adopté en juin 1994.

Etant donné le niveau de chômage élevé et l'absence d'assurance chômage, on peut supposer que les caissières tiennent à conserver cet emploi de peur de se retrouver sans revenu. A cela s'ajoute l'absence de transparence du marché du travail. La politique de rénovation introduit l'incertitude, sans que le système soit en mesure de fournir les flux d'information qui permettraient de réduire celle-ci. Les proches, famille et amis, constituent encore le canal le plus fréquent de recherche d'emploi. De plus, la faiblesse de la croissance de l'emploi dans le secteur privé capitaliste offre peu de débouchés pour les candidats au changement d'emploi (Henaff et Martin, 2003). Mais en dépit de cela, il faut tenir compte du contexte général dans lequel caissière à Cora est finalement un emploi valorisé. Alors même que la majorité de la population vietnamienne vit dans l'insécurité et la précarité, il donne en effet accès au statut salarial offrant des garanties et permettant une certaine stabilisation. Les caissières jugent leur salaire élevé et sont surtout assurées de toucher la même somme tous les mois. Elles bénéficient également d'une assurance santé, de la protection du code du travail, d'un système de congés payés avantageux et de toutes sortes d'autres avantages rares au Vietnam. Par conséquent, ce n'est pas tant « faute de mieux » que les caissières tiennent à conserver cet emploi, mais parce qu'il s'agit d'un emploi stable et rémunérateur :

« Depuis que j'ai 14 ans, j'aide mon père à la boucherie. Après, j'ai travaillé chez une marchande pendant un an. Après, je n'avais pas de travail pendant longtemps, je ne trouvais pas alors j'ai trouvé un autre travail dans un restaurant où j'ai travaillé deux ans. Et puis j'ai entendu parler de Cora alors j'ai déposé un dossier, c'est le meilleur travail que j'ai eu » (Une caissière : 19 ans, célibataire, niveau école primaire, CDI, 24 heures hebdo).

« J'ai l'intention de chercher un autre emploi mais je crains de ne pas en trouver un meilleur » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

J'ai ma famille et des enfants, je veux avoir une fonction stable et je l'ai. C'est pourquoi je compte travailler à Cora jusqu'à ma retraite (Une caissière : 32 ans, mariée, deux enfants, Bac, CDI, 36 heures hebdo).

De même, pour les étudiants-salariés vietnamiens, ce « petit job » n'a pas systématiquement un caractère temporaire, comme c'est le cas pour les étudiants-salariés français. Il est même le plus souvent conçu en termes de perspectives de carrière ou en complément d'un autre emploi à l'avenir. Les étudiants-salariés aspirent eux-aussi à conserver cet emploi par la suite :

« Quand je serai enseignante, si l'enseignement ne me prend pas trop de temps, je continuerai de travailler chez Cora pour gagner un peu plus d'argent » (Une caissière : 21 ans, célibataire, étudiante Bac + 2, CDD 1 an, 24 heures hebdo).

Je souhaite continuer à travailler en caisse. Mais je serais très heureux si le directeur me permet de travailler au bureau de comptabilité parce que dans quelques mois, je termine mes études à l'université et je crois fermement que j'aurai ma licence en comptabilité (Un caissier : 22 ans, célibataire, Bac + 4 Université de comptabilité, CDD 1 an, 24 heures hebdo).

Comme dans beaucoup de pays en voie de développement, il est courant au Vietnam de cumuler plusieurs activités. C'est un moyen de faire face à l'insécurité et au faible niveau de rémunérations. Ainsi, si un emploi de fonctionnaire moyen était en 1970 une situation enviée, vingt ans plus tard, le même fonctionnaire, ou des membres de sa famille, doivent contribuer au revenu du ménage par des activités complémentaires, afin de maintenir le même niveau de vie relatif (Oudin, 1996). La mesure de la pluri-activité est difficile mais le nombre moyen d'emplois par personne est évalué à 1,4 (Oudin, 1999). Les plus précaires cumulent les

emplois dans le secteur informel tandis que les plus privilégiés ont un emploi de fonctionnaire ou salarié et un autre dans le secteur informel.

Les caissières de Cora, pour la plupart, ont une activité complémentaire : le plus souvent à domicile (comme la couture par exemple) ou dans un petit commerce pour aider un membre de leur famille. L'avantage de ces deux types d'activités est qu'elles sont facilement conciliables avec un autre emploi. Dans le cas du travail à domicile, les caissières sont libres d'organiser leur travail et leur temps comme elles le veulent, et dans le cas du travail dans un petit commerce, la large amplitude horaire d'ouverture leur laisse beaucoup de marges de manœuvre. Aussi, la variabilité et l'imprévisibilité des horaires de travail en caisse ne représentent pas une barrière pour une activité complémentaire de ce type. De plus, si le temps partiel en caisse ne les satisfait pas pleinement, cette activité complémentaire leur permet d'augmenter leur niveau de revenu au final :

Je travaille en dehors, je fais de la couture donc financièrement, c'est suffisant. Je travaillais déjà chez Cora pendant mes études. J'ai fait des études de designer. Avant de travailler chez Cora, je travaillais ailleurs, pour des entreprises de couture et après chez Cora. Mais je continue la couture en dehors (Une caissière : 25 ans, célibataire, Bac + 3 Ecole supérieure d'art, 36 heures hebdo).

Ces jeunes femmes n'aspirent nullement à disposer de temps libre mais à augmenter leurs revenus. Aussi, le temps "libre" est-il systématiquement occupé par une activité complémentaire lucrative. Rappelons que ces revenus ne sont qu'en partie appropriés par une personne mais qu'ils visent à aider la famille. En effet, soit ces femmes sont célibataires et résident alors chez leurs parents, soit elles sont mariées et vivent avec leurs beaux parents. Les gains sont donc en partie mutualisés pour faire vivre la micro société que constitue la famille. La solidarité familiale permet notamment la survie de certains membres sans revenus. Jusqu'au *Doi Moi*, l'entreprise d'Etat et les coopératives assuraient une fonction sociale et d'encadrement qui dépassait largement la simple relation de travail. La plupart des services sociaux, parfois le logement et l'éducation des enfants, dépendaient de l'unité de travail. Cela revient maintenant à la charge de la famille. Finalement, Xavier Oudin (1999) note que, parallèlement au développement du marché, on assiste à la renaissance de systèmes de solidarité non marchands : la famille remplace l'Etat ou les coopératives qui assuraient jusqu'au *Doi Moi* la prise en charge des jeunes enfants. Aucune structure de prise en charge des personnes âgées n'existant, les enfants et les petits-enfants en sont les principaux appuis. En outre, la majorité des travailleurs n'ont pas accès aux régimes de retraite et même pour ceux qui en bénéficient, leur montant reste faible. Par conséquent, beaucoup, en l'absence d'autres sources de revenu, sont obligés de travailler le plus longtemps possible. Plus de 24 % des personnes âgées de plus de 60 ans ont une double activité (Howell, 2003). C'est ainsi au nom de la famille que certaines d'entre elles se sont vues dans l'obligation de renoncer à la poursuite de leurs études :

Mon père est en retraite et ma mère fait le ménage. Si j'avais continué mes études, cela aurait inquiété mes deux grandes sœurs. Je ne veux pas être un poids pour ma famille, je dois apporter ma contribution. C'est pourquoi j'ai déposé mon dossier à Cora. J'y viens gagner de l'argent (Une caissière : 22 ans, mariée sans enfant, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

« Avant de travailler chez Cora, j'ai travaillé un an dans une boutique de vêtements. J'ai eu mon bac mais mon père est décédé et ma famille est nombreuse, je dois donc aider ma mère et travailler » (Une caissière : 32 ans, célibataire, 3 frères et 8 sœurs, Bac, CDI, 36 heures hebdomadaires).

Rappelons que depuis 1989, l'école secondaire et l'université, ainsi que la plupart des formations professionnelles, sont devenues payantes et les budgets consacrés par les familles à l'éducation des enfants sont élevés par rapport à leurs ressources. Cette situation amplifie les inégalités sociales :

« L'effort demandé aux parents s'est considérablement accru depuis le lancement de la politique de renouveau en 1986. La part de l'éducation est passée de 2,7 à 6,4 % entre 1993 et 1998 dans les dépenses totales des ménages et de 6,1 % à 13,5 % dans les dépenses non-alimentaires. En 1998, c'est le quatrième poste de dépense après la consommation alimentaire, les biens durables, et le logement. La part des dépenses consacrées à l'éducation s'accroît avec le niveau de revenu, passant de 3,2 % des dépenses pour les 20 % des ménages les plus pauvres à 8,3 % pour les 20 % de ménages les plus aisés » (Henaff, 2004, p. 7).

Au Vietnam, faire des études supérieures n'est pas une opportunité offerte à tout le monde. D'ailleurs, comme le note Nolwen Henaff (2004), plus des trois quarts de l'effectif étudiant appartient au quintile de niveau de vie le plus élevé et si on y ajoute la part du quintile immédiatement inférieur, on arrive à un total de 92,6 %. L'enseignement supérieur est donc quasiment monopolisé par les couches les plus aisées de la population.

C'est donc l'existence du secteur informel associé à la pluriactivité qui rendent acceptable cette organisation du temps de travail aux yeux des caissières vietnamiennes. Dans le même temps, cela remet totalement en question l'argument de la direction de Cora Mien Dong selon lequel le temps partiel permettrait une meilleure "conciliation" des temps sociaux. Le fait que le temps libéré soit réinvesti dans du travail au noir démontre que ces femmes pourraient parfaitement assumer un temps plein en caisse. D'ailleurs, même celles qui en bénéficient ont une activité dans le secteur informel.

Enfin, la pluriactivité invalide la notion d'« horaires atypiques » qui n'a plus aucun sens dans le contexte vietnamien. En France, les « horaires atypiques » correspondent au travail le week-end, le soir ou la nuit, et sont le plus souvent associés à une détérioration des conditions de vie en raison de la désynchronisation des temps sociaux et de la marginalisation sociale qui en résulte. L'individu travaillant selon des « horaires atypiques » serait en complet décalage avec les rythmes collectifs ce qui le mènerait à l'isolement (Appay et Thébaud-Mony, 1997). Même si les horaires de travail des caissières vietnamiennes se caractérisent par leur variabilité et leur imprévisibilité, on ne peut pour autant en conclure à une déstructuration de leur temps hors-travail. Pour parler d'« horaires atypiques », encore faudrait-il qu'il existe des « horaires typiques »¹¹. Au Vietnam, les « horaires typiques » ou les « durées typiques » n'existent pas. S'il existe bien une durée légale de travail fixée à 40 heures hebdomadaires, elle ne peut être considérée comme la « durée typique », d'abord parce qu'elle ne concerne qu'une petite minorité, ensuite de par la pluriactivité. Il en va de même des « horaires typiques ». Lorsque les Vietnamiens quittent leur travail, c'est le plus souvent pour travailler ailleurs. C'est le cumul des emplois qui constitue ici la norme. Par conséquent, le fait de travailler le soir ou le week-end est courant ce qui n'entraîne pas comme en France une désynchronisation des temps sociaux et une « marginalisation économique et sociale » (Angeloff, 1999).

¹¹ Même dans le cas français, cela mériterait d'être discuté...

Conclusion

Pour faire face à la forte imprévisibilité des flux de clientèle, les distributeurs usent à la fois d'une « flexibilité quantitative interne », par le recours à l'emploi à temps partiel flexible, et d'une « flexibilité quantitative externe », par le recrutement d'une main d'œuvre de complément (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999). De ce fait, les horaires de travail des caissières vietnamiennes sont extrêmement variables et imprévisibles. Et pourtant, alors même qu'en France, et pour les mêmes raisons, les caissières sont considérées comme la figure idéal-typique du temps partiel imposé et précaire, les caissières vietnamiennes se disent assez satisfaites de l'organisation de leur temps de travail.

Tout l'intérêt, à notre sens, de la comparaison internationale réside dans le fait qu'elle nous oblige à adopter une posture plus critique et distanciée à l'objet de recherche qu'à l'accoutumée. Elle nous mène à questionner l'évidence et à prendre en considération « la contribution des contextes au formatage des faits sociaux » (Hantrais et Letablier, 1998).

Ainsi, être caissière au Vietnam n'est pas la même chose qu'être caissière en France. Alors qu'en France il s'agit d'un emploi déqualifié, c'est un emploi valorisé au Vietnam. De même, alors que le caractère variable, « atypique » et imprévisible des horaires de travail entraîne la marginalisation sociale des caissières françaises, du fait de la pluriactivité et de la prégnance du secteur informel au Vietnam, nous avons vu qu'il n'en allait pas de même pour les caissières vietnamiennes. La notion d'horaires « atypiques » n'a ainsi aucun sens dans ce contexte.

Au final, l'étude du temps de travail des caissières vietnamiennes souligne l'impossibilité de penser le temps de travail indépendamment du temps hors travail et du contexte sociétal, ainsi que la nécessité d'analyser une situation locale en la mettant en relation avec le contexte global. Il apparaît ici inconcevable et vide de sens d'étudier le temps de travail des caissières vietnamiennes sans prendre en compte l'existence du secteur informel. C'est la possibilité de poursuivre une activité dans le secteur informel et ainsi de compléter leurs revenus qui fait que les caissières considèrent leur temps de travail acceptable. Nous ne sommes pas dans un cas de figure où s'instaure une division entre actifs formels et actifs informels, mais nous sommes face à des actifs "hybrides" (Lautier, 2004, p. 40).

Cependant, nous invitons à étudier le temps de travail dans une perspective dynamique, considérant le temps de travail comme un compromis au sens de Reynaud « c'est-à-dire des règles générales, acceptables de part et d'autre, et constituant un ensemble raisonnablement cohérent » (1995, p. 55). Ces compromis ne sont que des solutions provisoires et imparfaites qui visent à instaurer un équilibre temporaire, ou plutôt à gérer des déséquilibres, entre des intérêts souvent divergents. Les temps de travail relèvent d'une construction permanente et conjointe, par tâtonnements. Les compromis élaborés sont considérés comme acceptables de part et d'autre à un moment donné. De ce fait, ils sont fragiles et le plus souvent temporaires. Aussi, si aujourd'hui l'organisation de leur temps de travail satisfait les caissières vietnamiennes, cela ne préjuge en rien de leur opinion future. Le Vietnam est actuellement en pleine transition. Si les caissières peuvent aujourd'hui facilement trouver une activité complémentaire dans le secteur informel, cela sera-t-il aussi aisé dans les années à venir ? L'emploi de caissière sera-t-il toujours aussi valorisé ?

Bibliographie

- Angeloff, T. (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », in *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, pp. 43-70.
- Appay, B. (1999), « Vers une nouvelle rationalisation du travail ? Le cas de la grande distribution », *VIIIe journées de sociologie du travail*, Aix en Provence, pp. 5-14.
- Appay, B. et Thébaud-Mony, A. (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, Iresco, Paris.
- Cattaneo, N. (1997), « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar », in *Les cahiers du MAGE*, n° 2, pp. 71-80.
- Figuié, Muriel et Moustier, Paule (2007), "Quand le supermarché fait rêver...La grande distribution et les consommateurs vietnamiens", Séminaire *Les consommateurs face aux nouveaux circuits de distribution alimentaire*, MOISA/CSO, Montpellier, 11-12 janvier 2007.
- Gadrey, J., Jany-Catrice, F. et Ribault, T. (1999), France, Japon, Etats-Unis : l'emploi en détail – Essai de socio-économie comparative, PUF, Paris.
- Guélaud, F. (1991), « Les diverses formes de gestion de la flexibilité dans les hypermarchés », in *Formation Emploi*, n° 35, pp. 3-13.
- Hantrais, L. et Letablier, M.T. (1998), « La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques », in *Revue de l'IRE*, n° 28, pp.145-163.
- Hénaff, N. (2004), « L'éducation, droit, obligation ou nécessité ? Analyse à partir du cas du Viêt-Nam », *Colloque international Le droit à l'éducation – Quelles effectivités au Sud et au Nord ?*, Burkina Faso, Université de Ouagadougou.
- Hénaff, N. et Martin, J.Y. (2003), *Travail, emploi et ressources humaines au Viêt-nam – Quinze ans de renouveau*, Paris, IRD, Karthala.
- Howell, F. (2003), « Quel rôle pour la protection sociale dans le Renouveau? », In N. Hénaff et J.Y. Martin, *Travail, emploi et ressources humaines au Viêt-nam – quinze ans de renouveau*, Paris, IRD-Karthala, pp. 213-249.
- Junter-Loiseau, A. (1999), « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », in *Cahiers du Genre*, n° 24, pp.
- Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2004), « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de conciliation travail-famille dans les professions libérales en France », in *Nouvelles Questions Féministes*, n° 3, pp.
- Lautier, B. (2004), *L'économie informelle dans le tiers-monde*, Repères La Découverte, Paris.
- Maruani, M. et Nicole-Drancourt, C. (1989), *La flexibilité à temps partiel – Conditions d'emploi dans le commerce*, La Documentation Française, Paris.
- Moati, P. (2001), *L'avenir de la grande distribution*, Odile Jacob, Paris.
- Oudin, X. (1999), « Le Doi Moi et l'évolution du travail au Vietnam », in *Revue Tiers Monde*, n° 158, pp. 377-396.
- Oudin, X. (1996), « Le lent développement du salariat en Asie du sud-est », *Mondes en développement*, Tome 24, n° 93, pp. 11-21.
- Prunier-Poulmaire, S. (2000), « Flexibilité assistée par ordinateur – les caissières d'hypermarché », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 134, pp. 29-36.

Reynaud, J.D. (1995), *Le conflit, la négociation et la règle*, Octares, Toulouse.