

Mondialisation et réactualisation des rapports de “ servitude ” au Maroc

Brahim Labari

► **To cite this version:**

Brahim Labari. Mondialisation et réactualisation des rapports de “ servitude ” au Maroc. Pratiques du travail social en France et au Maghreb, Harmattan, pp.313-335, 2017, Collection “ Socio-anthropologie des mondes méditerranéens ”, 978-2-343-12928-0. hal-03241713

HAL Id: hal-03241713

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-03241713>

Submitted on 1 Jun 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mondialisation et réactualisation des rapports de « servitude » au Maroc
In Pratiques du travail social en France et au Maghreb (Houda L. dir.), Paris, Harmattan,
Collection « Socio-anthropologie des mondes méditerranéens », ISBN 978-2-343-12928-0,
pp. 313-335, 2017.

Brahim LABARI
Enseignant-chercheur en Sociologie
Habilitation à diriger des recherches
Université d'Agadir - Maroc
Directeur d'étude associé à l'EHESS (2014 - 2015)

Introduction

Le dénominateur commun aux patrons français du secteur de l'habillement établis au Maroc est de « disposer » d'une « bonne » et d'« employer » un chaouch. Ce dernier, dans tous les cas un homme, fait office de permissionnaire dans une entreprise et accomplit une diversité de tâches informelles, c'est-à-dire non prescrites, dans un rapport interpersonnel avec le patron. Ce dénominateur est rangé dans la rubrique « avantages de service » qui constitue l'un des facteurs ayant justifié leur choix du Maroc dans le cadre de la délocalisation¹.

La sociologie du travail s'est surtout intéressée depuis ses débuts à la figure de l'ouvrier masculin travaillant en équipe. Elle n'a intégré que très tardivement la dimension sexuée du travail sans porter attention à des figures plus périphériques travaillant plus au moins isolément, souvent au service des patrons. Il en est ainsi du chaouch et de la bonne qui, dans le contexte marocain, entretiendraient des rapports sociaux différenciés avec les patrons des entreprises françaises délocalisées au Maroc². Les entreprises enquêtées sont des PME du secteur de l'habillement implantées dans deux villes marocaines, Casablanca et Agadir. Délocalisées au début des années 1990, elles emploient une main-d'œuvre essentiellement féminine dans des ateliers de confection et exportent leurs productions en Europe.

La bonne, figure féminine et familière dans la société marocaine, exerce un travail domestique au service du patron français et de sa famille.

Le chaouch, figure masculine et également familière entretient, de par sa position d'excentrique dans l'entreprise, des rapports directs et quotidiens avec son patron. Il ne fait pas partie des travailleurs de l'atelier ni des employés des services de l'unité.

Nous nous proposons de souligner les similitudes et les dissemblances en faisant ressortir la place de ces deux figures dans la société marocaine pour ensuite relever le contenu de leurs activités à la lumière des rapports entretenus avec le patron. Nous finirons par une interprétation de ces rapports en référence à la théorie de la dépendance générant des rapports de « servitude » et à celle plus large de l'explication du local par le global.

Le contexte de la recherche

Dans le cadre d'un questionnement sociologique visant à comprendre les processus de mise en relation entre les catégories de l'Economique et du Culturel à travers l'observation des rapports sociaux développés autour des délocalisations d'entreprises françaises au Maroc (Labari, 2004), nous avons réalisé des entretiens avec les différentes parties prenantes au processus de la délocalisation à savoir :

¹ Une enquête par questionnaire auprès de 50 patrons français du secteur de l'habillement montre que 13 d'entre eux ont cité ce facteur.

² Cet article est la version remaniée de *La bonne et le chaouch : deux figures de « servitudes » dans le contexte des délocalisations industrielles françaises au Maroc ?* Communication aux premières journées de l'Association française de sociologie, Université Paris XIII - Villetaneuse, Février 2004.

- **Les patrons français** des entreprises du secteur textile-habillement qui ont opté pour la délocalisation de leurs unités. Sollicitée dans un premier temps par questionnaire, une cinquantaine établie à Casablanca a répondu favorablement, la plupart a récusé le qualificatif «entreprise délocalisée»³. Une cinquantaine d'entretiens a été réalisée par la suite ainsi que des visites dans leurs entreprises. Les entretiens ont porté sur la grille de thèmes suivante :

1°/ Le pourquoi de la délocalisation : il s'agit ici de s'interroger du point de vue des acteurs eux-mêmes sur les raisons qui ont présidé à la délocalisation.

2°/ Le processus de délocalisation dans le contact avec les acteurs marocains. La place de l'altérité dans ce processus.

3°/ Le rapport au Maroc et aux Marocains. La perception de leur travail et des valeurs qu'ils prônent.

4°/ La politique d'entreprise portée ou impulsée dans le traitement de l'interculturel. Les nouveautés de styles de management en contact ou en réaction à la culture des travailleurs locaux.

- **Les différentes catégories du personnel marocain à savoir :**

Les adjoints du directeur général français (cadre, agent comptable et traducteur).

Les secrétaires du fait qu'elles constituent un groupe à part dans l'entreprise (bilinguisme, tenue vestimentaire européenne...) et conséquemment des représentations dont elles font l'objet.

Le monde de l'atelier qui comprend tout à la fois les surveillants (hommes) et les ouvrières d'ateliers (femmes). Nous avons procédé à des entretiens semi-directifs avec une centaine autour d'un certain nombre de thèmes préalablement arrêtés. Compte-tenu de nos hypothèses de travail, nous avons orienté le questionnement sur la place du travail dans leur socialisation et son articulation à d'autres dimensions de la vie. Comme l'entreprise n'est pas un champ isolé des autres secteurs de la société, nous avons pris en considération les interactions entre une série d'appartenances multiples comme la famille, les loisirs, le rapport au travail, l'appartenance religieuse, les «métamorphoses» identitaires⁴, l'habitat, la place de l'entreprise dans les repères et représentations sociales, l'argent, les comportements économiques et sociaux, la sexualité, et les situations de pauvreté.

Les porteurs (Ahmal en arabe) dont le travail consiste à charger et à décharger les camions en marchandises destinées au marché européen. C'est là encore une figure réactualisée par les délocalisations industrielles (Labari, 2006). Il est un informateur privilégié occupant une position stratégique dans les quartiers industriels de concentration de ces entreprises. Le porteur, extérieur à l'entreprise, travaille aléatoirement et par intermittence. Son regard peut s'avérer celui d'un observateur relativement neutre. Au cours de nos premières investigations, la première rencontre fût celle d'un porteur intervenant dans pratiquement toutes les entreprises qui exportent. Il connaît jusqu'aux marques de voiture des différents patrons.

Nous avons mené également des observations sur les interactions sociales en milieu de travail et principalement dans les ateliers. Les rapports hommes/femmes, les échanges hiérarchiques et les interventions du directeur général dans l'atelier sont autant d'éléments observés et pour certains photographiés.

³ Ce qui est mis en avant ce sont les vertus du pays d'accueil et les raisons personnelles de la délocalisation : un divorce mal assumé, l'affect pour le Maroc, le soleil. De leur point de vue, la délocalisation « n'implique pas un désastre dans le pays de provenance ».

⁴ Nous entendons par « métamorphoses identitaires » les changements culturels et identitaires induits par l'entreprise française chez les travailleurs et les employé (es) marocains. A titre d'exemple leurs pratiques de consommation, d'épargne, de crédit, de calcul et tout le prestige qu'ils peuvent tirer de leur appartenance à l'entreprise. Leur mode d'habitat, exode rural, relations familiales.... L'entreprise, comme organisation ouverte, met en interaction d'autres dimensions de la vie des individus comme la famille, l'habitat, le rapport à l'argent et à la consommation, le rapport au temps et à l'espace, au calcul, aux projets auxquels pourrait donner lieu l'accès au travail.

Mais les deux figures qui nous occupent ici ont commandé la mobilisation d'un autre protocole d'enquête. Avec certains patrons nous avons déjà abordé la nature du travail du chaouch et de la bonne, leur place dans le contexte local et les représentations qu'elles suscitent chez eux. Nous avons réalisé quelques entretiens « informels » avec une dizaine de bonnes (entre 14 et 26 ans) autour notamment des questions liées à leur travail et à leurs expériences vécues. Ces jeunes femmes ne sont pas facilement approchables pour des entretiens. Le seul jour où il est possible de s'entretenir avec elles est le dimanche après-midi. Leur lieu de rencontre et de retrouvailles se passe dans les jardins publics des quartiers aisés. L'un des moments les plus difficiles de notre enquête a été de se faire accepter comme interlocuteur dans ce milieu fermé composé de jeunes filles n'ayant que cette demi-journée pour se retrouver entre elles. L'éthique de la recherche nous a amené à leur faire part des raisons de notre enquête et de son objet. Une telle posture nous a permis dans un premier temps de spécifier et de repérer les « bonnes » au service des patrons français faisant partie de notre échantillon de recherche. Elles se définissent elles-mêmes comme *Skharat*, c'est-à-dire « au service de... ».

Cette première étape franchie, il s'agit de conduire des entretiens « informels » engageant trois à quatre enquêtées, la prime ressource dont nous disposons, pendant lesquels nous prenons des notes tout en nous appliquant à établir des fiches signalétiques des différentes intervenantes. Dans les premières semaines, nous avons procédé de la sorte avant de cibler certaines filles pour des entretiens individuels pour une durée d'une à 2 heures.

Nous avons également effectué quelques observations ayant pour objet le travail du chaouch dans ses rapports avec son patron. **Le Chaouch** qui est, dans la configuration des entreprises, un « singleton » mais dont le rôle est central car il porte en lui une bonne part de l'histoire sociale et politique du Maroc. C'est un personnage clé de l'entreprise délocalisée. L'accès à l'entreprise et à ses institutionnels requiert paradoxalement l'approbation première de ce portier qui trône devant la grille de l'entreprise et fait office de contrôleur des entrées et de sorties. Lorsque nous nous sommes présenté à l'entrée des entreprises, nous avons tenté vainement, à chaque fois, d'expliquer au Chaouch le pourquoi de notre venue. Un petit extrait de notre échange est bien révélateur :

Moi : J'ai une recherche à effectuer dans l'entreprise

Chaouch : Un stage ? Ce n'est pas le moment...il faut attendre les vacances scolaires...

Moi : Il s'agit simplement de visites et quelques entretiens avec des responsables et des travailleurs...

Chaouch : Tu crois que les responsables ont suffisamment de temps à te consacrer. Ici on travaille...

Moi : J'ai déjà un courrier dans lequel le responsable est d'accord pour me recevoir. Je lui dirais tout cela de vive voix

Chaouch : Tu es venu d'où ?

Moi : De France, de Paris...

Chaouch : Tu te prends pour un Gaouri ! Tu vas visiter notre entreprise pour nous dire comment elle marche et ce qui ne va pas. Elle marche déjà, les fourmis (les travailleuses) la font fonctionner...Ce n'est pas des papiers qui manquent, c'est du travail...Mais tu es de quelle région du Maroc ?

Moi : Je suis du Sud, aux environs d'Agadir...

Chaouch : Tu es chleuh, mais que fait un chleuh dans une entreprise ? Tu n'as pas une épicerie en France ? Les Chleuhs c'est le commerce, ce sont les Fassis qui étudient... Tu dois rater ta vocation...à chacun la sienne !

Ce petit extrait traduit une représentation bien courante du clivage « ethnique » principal au Maroc : les Soussis et les Fassis. Aux premiers est associée une prédisposition au commerce ; aux seconds la culture et l'instruction. Après ces quelques échanges, révélateurs de la

perception du chercheur du point de vue du Chaouch, nous lui demandons d'appeler le responsable ou de nous laisser le rejoindre. Observer son travail consiste à s'immiscer de son espace de solitaire n'ayant comme interlocuteur que le patron. C'est un homme avide de parole, détenteur des potins de l'atelier, mais ne se livrant à l'enquêteur qu'après l'avoir testé : nous nous sommes fait accepter après avoir été un familier de l'entreprise. Nous avons tenu à apparaître le plus souvent avec ses dirigeants. Le chaouch serait alors moins porté à nous opposer méfiance et opacité. Ce qui fut fait. Deux chaouchs ont été soumis à nos investigations. Nous avons passé des journées à converser avec eux sur leur travail et leur vision de l'avenir en rapport avec leur employeur. Il nous a été donné ainsi à observer leur travail au quotidien. Cette posture d'être « proche de l'expérience » (Geertz, 1986) permet le discernement de ses activités récurrentes.

Le chaouch : esquisse d'une histoire sociale

*« Le chaouch est mon antenne parabolique. Il est au courant de tout et me fait partager ses curiosités et ses suspicions. Malgré la barrière de la langue, il arrive à me tenir informé de tout ce qui se passe dans l'unité et en son dehors »
(Philippe, l'un des patrons enquêtés)*

Le chaouch est nécessairement un homme. Cette figure masculine, chargé de surveiller l'entreprise, est l'homme à tout faire du patron français. En choisissant les « avantages de service », ce dernier s'aligne sur des pratiques dominantes dans la société marocaine (Guessous, 2002). Les familles aisées peuvent également disposer d'une aide ménagère et d'une bonne, voire d'un coursier et d'un gardien. Les patrons français ne sont donc pas des inventeurs de ces avantages de service qu'ils citent volontiers mais s'en accommodent aisément.

Le chaouch est recruté en fonction de son expérience de préférence dans une administration marocaine. D'origine militaire dans l'organigramme ottoman (turc), le chaouch, équivalent du sergent, se situe au-dessus du *yoldach* (soldat). Le Maroc, qui n'a pas été sous la souveraineté de l'empire ottoman, lui a pourtant emprunté la terminologie. Si sa raison d'être est liée à l'administration dont il est le gardien le plus fidèle, les entreprises (publiques et privées) recourent au service de cette figure qui rassure par sa présence en même temps « qu'il sait traiter avec des Marocains », selon le patron de l'une des entreprises enquêtées. Dans le contexte marocain, le chaouch est l'homme de poigne, l'exécuteur et la voix de son chef. La figure du chaouch est typiquement une donnée permanente de la culture marocaine et date de l'époque du *Glaoui*, le Pacha de Marrakech qui appartenait à une très grande famille féodale berbère. Il symbolisait au Maroc l'homme de tribu, puissant et despote, le *chaouch* étant l'un de ses sbires les plus fidèles et les plus dévoués. Le sens commun l'associe au *Makhzni*, l'homme du *Makhzen*⁵. On ne naît pas chaouch mais on le devient par l'accumulation d'un capital d'expériences et d'une force de caractère. Ce capital nécessaire au recrutement du *Chaouch* est synonyme d'une relation de proximité « protectrice » : les scrupules et la loyauté à l'égard de son patron en sont les traits constitutifs. L'administration marocaine est donc un passage souhaité, voire recommandé pour accéder à un tel poste : virilité, sens de la rigueur et de la discipline, sens du règlement des conflits par une négociation « à la marocaine » sont les caractéristiques supposées d'un *Chaouch*. Cette présentation prend exemple d'un rapport social enraciné dans l'imaginaire français étant donné que la domesticité doit tendre non

⁵ Au sens politique, le *Makhzen* est synonyme de la force et de la violence politique.

seulement à la fidélité et à l'allégeance, mais également à la virilité et à la maîtrise du sens pratique marocain : « *La domesticité, en effet abondante, était uniquement masculine, et se recrutait dans le Makhzen local. Après un minimum de formation, un Mokhazni faisait un excellent domestique, d'une fidélité et d'une dignité exemplaires. L'efficacité n'était pas toujours extraordinaire, mais le nombre y suppléait. Personnellement j'avais un chauffeur, nous avions un jardinier, un cuisinier et en outre un homme à tout faire* » (Témoignage d'un colon, cité par Emmery et al., 1992, p. 82). Le *Chaouch* occupe la même position dans toutes les entreprises et administrations. Il est, avec les cadres marocains et les secrétaires, celui qui a des rapports directs et quotidiens avec le patron français. Sa tenue vestimentaire, sa « virilité » protectrice et son parcours d'homme à poigne font de lui un élément de premier ordre dans une entreprise délocalisée. Vêtu d'un tablier bleu ou d'une *Djellaba*, le chaouch pourrait faire figure d'homme-frontière car il représente le relais entre l'entreprise et le monde extérieur. Figure patriarcale par excellence, son rôle est de surveiller, de faire part de tout ce qui se passe aux alentours de l'administration ou de l'entreprise. Il est donc une source d'information primordiale comme le résume l'extrait d'entretien placé en exergue. Dans l'administration marocaine, il est un rouage essentiel du « routage » de l'information : dans plusieurs banques, quand les chefs de service ne sont pas là, c'est lui qui signe les accusés de réception du courrier. Il peut aussi remplir une fonction d'exutoire dans l'entreprise, les employés n'hésitant pas à évacuer sur lui la pression du travail : « *Un chaouch, tu peux te décompresser en l'engueulant. Il n'a pas d'état d'âmes* » témoigne l'un des employés d'une entreprise. Il ouvre et ferme les portes de l'entreprise ; en cas de besoin, il peut être sollicité à participer au transport des différentes marchandises, fait le lavage de la voiture du patron, achemine le courrier au secrétariat.

La bonne : le portrait d'une domesticité sociale

Il est difficile de broser avec justesse le portrait de la « bonne ». Néanmoins quelques constantes demeurent dans l'identification des origines sociales et géographiques de cette figure. Dans la quasi-totalité des cas étudiés on retrouve les mêmes caractéristiques.

En premier lieu, la pauvreté familiale en milieu rural est un facteur décisif amenant à « louer » sa fille et à « céder » ses services à des familles urbaines plus aisées. Le recrutement se fait par la filière familiale.

En second lieu, les dix cas étudiés montrent que c'est pour fuir un environnement familial où le juste nécessaire fait défaut que les jeunes filles se mettent au service d'autres foyers. Sept sont issus d'une famille nombreuse, trois sont orphelines de mère et dont le mariage du père a précipité le départ vers la ville de Casablanca. Elles se mettent au service d'autres familles plus aisées pour échapper à la maltraitance d'un foyer désormais inhospitalier. Les déterminants sociaux ont ici valeur de justification. Une étude sociologique (Guessous, 2002) fait valoir que presque chaque foyer urbain de Casablanca dispose d'une bonne ou d'une aide ménagère. L'insuffisance d'un État social garantissant la scolarisation des enfants en bas âge, l'inaccessibilité des établissements privés pour les ménages à revenu moyen, l'importance croissante du travail féminin⁶ et la dévalorisation par l'homme marocain des tâches domestiques constituent les causes de cette demande. La domination masculine dans le cadre du patriarcat accule la femme ou plutôt la jeune fille à faire figure d'une domesticité sociale. L'absence de mixité et la dévalorisation de la féminité en faveur du masculin façonnent la socialisation dès la prime enfance : la circoncision amène les garçons à rompre avec l'univers féminin et se présente comme un rite de passage aux « valeurs » de la « masculinité ». Toutes choses dont la jeune fille est exclue. Elle est reléguée, ce faisant, au statut de « mineure à

⁶ De plus en plus de couples s'engagent dans la vie active. Une telle situation bouleverse la division du travail au sein des ménages. D'où le recours à la bonne pour assurer des tâches domestiques.

vie ». Cette représentation tire sa légitimité de la division sexuelle du travail en terre musulmane dont la logique patriarcale tendrait à établir une séparation entre le travail domestique et le travail salarié. Le patriarcat, que l'on avance en règle générale pour expliquer la situation de la femme dans les sociétés musulmanes, repose de prime abord sur un fondement économique qui a affecté à des degrés divers le pourtour méditerranéen. Ce fondement économique tire son origine du fait que la fille appartiendrait à son mari, en dépouillant la famille de la dot rituellement conférée à la mariée, alors que le garçon apporterait un appui matériel et symbolique à sa famille. Une telle représentation est consacrée par l'adage populaire « *Quand un garçon naît, il apporte sa kheima (tente, et extensivement famille et foyer) avec lui, quand une fille naît, c'est une kheima qui tombe* ».

La dévalorisation de la féminité, présentée au sein des structures patriarcales comme le lieu de toutes les faiblesses, concourt à délégitimer sa capacité à tenir rationnellement la maison. Seule l'exécution du travail domestique serait ainsi à sa portée, avec les moyens et le budget imposé et alloué par l'homme « salarié », par ailleurs chef de famille. Certes cette domination masculine concerne à des degrés divers toutes les sociétés humaines, les femmes subissant partout la violence symbolique (Bourdieu, 1998), mais dans les sociétés maghrébines à « capital cognitif fixe », le patriarcat se fonde également sur le sacré pour justifier une conception totalitaire de la société et du politique. Nul besoin de rappeler ici qu'il serait fallacieux de prétendre, au mépris de la sociologie et de l'histoire, que les sociétés maghrébines soient fatalement l'objet de ce déterminisme, ni d'affirmer que leur constitution soit unique ou que le patriarcat soit tombé du ciel. Le recensement de toute une panoplie de préjugés qui circulent sur le compte de la femme, effectué par l'association « Maghreb égalité », est très illustratif à cet égard. Il fait ressortir combien à travers les manuels scolaires on présente des métiers-vertus (pilote de ligne ; commandant de bord ; commissaire...) comme du ressort exclusif de l'homme⁷.

Tout se passe comme si le paradigme patriarcal justifiait la division sexuelle du travail dans des termes hiérarchisés et différenciés. Aussi bien le jargon administratif que la terminologie populaire mettent l'accent sur la subordination de la femme à l'homme. En effet, sa position de génitrice est érigée en catégorie « naturelle » rendant compte des rapports homme/femme à travers l'appellation *rabatou bayt* (éducatrice de maison). Le travail féminin étant représenté comme de nature à servir l'homme. Sont naturalisés du ressort de la femme les métiers d'institutrice, d'infirmière, de boulangère, de cuisinière. Ce cantonnement de la femme dans des postes à tel contenu atteste de sa disponibilité et de sa servilité. Elle est l'incarnation de la douceur⁸. Son existence et son utilité restent tributaires de celle de l'homme. C'est pourquoi les célibataires trentenaires et les divorcées sont les plus visées par la critique sociale. Dans certains villages marocains, bien des femmes relativement âgées ne disposent pas d'une carte nationale d'identité. Cantonnées dans un espace géographique délimité ou ne se déplaçant qu'en compagnie de leur époux, les femmes sont reléguées à une existence dépendante de celle de l'homme. Les travaux de Clifford Geertz dans l'Anti-Atlas marocain livrent une réflexion pertinente du statut de la personne dans la culture marocaine (Geertz, 1986). Selon cet auteur, *nasab* qui veut dire prénom est la traduction étymologique de « relatif à... ». La femme marocaine, en suivant ce raisonnement, est toute acquise à son époux. L'article du Code du statut personnel énumère ainsi les devoirs de l'épouse envers son époux : « *La fidélité ; l'obéissance conformément aux convenances ; l'allaitement au sein, si possible, des enfants issus du mariage ; la charge de veiller à la marche du foyer et à son organisation ; la déférence envers les père, mère, et proches parents du mari* ». Mais il serait faux de considérer cette subordination de fait et de droit comme concernant toutes les femmes au-delà de leur milieu et position sociale. Elle concerne principalement les villageoises pauvres

⁷ www.retelifith.it/ee/host/maghreb/htm/magh3.htm

⁸ Voir dans le contexte français l'article éclairant de Josianne Pinto (Pinto, 1990).

d'origine paysanne. Jusqu'à aujourd'hui, la femme qui quitte la maison conjugale ou paternelle pour aller travailler en ville est perçue comme une « égarée », une sorte de *Hchouma*, comportement inadmissible socialement. Rien que par l'acte d'émigrer, elle fait déshonneur à sa famille. Seul l'homme est perçu comme le dépositaire de la logique de l'honneur, très prégnante dans les régions nord-africaines. Cette disposition n'est pas sans renforcer l'habitus patriarcal (Bourdieu, 1972). La seule exception concerne les familles pauvres à qui l'ordre social ou moral peut pardonner de laisser leur fille aller travailler en tant que domestique chez d'autres familles⁹ plus aisées en ville. Le fait d'habiter chez une famille est un gage de sa sécurité sexuelle.

Nous nous proposons à présent d'interroger l'intensité des rapports entretenus par ces deux figures avec le patron français à travers les similitudes et les différences qu'ils revêtent.

Les similitudes entre les deux figures

De la servitude involontaire mais socialement consentie

« *Tout véritable rapport de domination comporte un minimum de volonté d'obéir* », note Max Weber (Weber, 1971) en guise d'explication des rapports sociaux basés sur la domination. A la question : « qui êtes-vous pour que je doive vous obéir ? », l'auteur de « Economie et société » propose trois idéal-types (traditionnel, charismatique et légal-rationnel), tous liés à la croyance en la légitimité. Au nom de la neutralité axiologique, consistant à séparer dûment les jugements de fait et les jugements de valeur, M. Weber évacue toute posture critique qui fait appel à la déconstruction des déterminants sociaux et aux « ruses de la domination ». Les rapports entre le patron français et ses serviteurs sont de cet ordre : il y a à la fois une obéissance, mais cette dernière n'est pas aveugle en ce qu'elle est entretenue par l'employeur avec parcimonie. Il n'en demeure pas moins que le chaouch et la bonne y participent en fonction des attentes et des avantages, notamment pécuniaires qu'ils aspirent à en tirer. Bref les rapports de domination que les patrons développent avec les deux figures se déploient autour de la mise à contribution des « avantages de service » qu'offre la société marocaine. En effet c'est principalement au travers des facilités de séjours et de services que les patrons français élaborent leurs choix du Maroc comme destination de la délocalisation. L'accent est mis sur ces avantages qui font émerger des rapports de servitude. En règle générale, un patron français dispose d'une bonne, d'un gardien, d'un cuisinier, d'un chauffeur et d'un coursier, tous dépendent de lui. Pour le chaouch et la bonne l'avenir dépend du bon vouloir du patron. A l'appui de cette thèse aucun contrat de travail ne lie les deux figures à leur employeur. Si le travail, dans son acception moderne, est régi par des contrats consistant à « civiliser les relations sociales et le pouvoir patronal »¹⁰, la relation entre le patron français et les deux figures relève d'un rapport fait d'allégeances et de servitudes. Ces types de rapports sont favorisés, selon nous, par les spécificités sociétales dans le cadre global des interdépendances entre sociétés à avantages comparatifs. Sans développer plus avant cette question, il apparaît que la spécificité marocaine au sein de l'économie-monde (Wallerstein, 1983) rend plus attractifs les investissements étrangers. C'est sans doute là qu'intervient l'explication la plus rigoureusement économique des rapports sociaux : les attributs du « facteur Travail » sont si disponibles, si « obéissants » et si flexibles en contexte marocain qu'ils rendent si « prospère » et si avantageux le « facteur Capital ». C'est un fait qu'entre le patron français et les deux figures existe une dépendance acculant celles-ci à se mettre au service exclusif de

⁹ Ce sont des familles de la connaissance des parents de la fille. Dans certains cas, dans la difficulté d'assurer le train de vie de leur progéniture, ces familles pauvres confient leur fille à des familles plus aisées qui la prennent en charge moyennant les travaux domestiques, jusqu'au mariage. Cette émigration consentie les dispense ainsi de la dot.

¹⁰ A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994, p. 151.

celui-là. Une telle dépendance est rendue possible par une panoplie de moyens au premier rang desquels figure l'instrument économique. Pourboires, prébendes, cadeaux ont en commun d'« acheter » leurs services sans aucune régulation normative et requérant leur consentement.

Les dissemblances entre les deux figures

L'intérieur et l'extérieur

S'il est vrai que c'est dans l'activité que l'on peut saisir la condition de l'Homme moderne (Arendt Hannah, 1958), il est aussi vrai qu'on peut détecter dans le travail de l'une et l'autre figure les prémisses de la division sexuelle du travail. Le relevé des tâches effectuées par l'une et l'autre des figures s'inscrit dans ce paradigme. Les mobiles présidant à la distinction « sexuée » de ces deux figures relèvent de la façon dont homme/femme sont censés « investir » la sphère privée et la sphère publique, l'intérieur et l'extérieur, le domestique et le non-domestique.

La bonne demeure à l'intérieur d'un univers (la maison) rythmé par des tâches domestiques. Dans la quotidienneté et la répétitivité, elle mobilise sa subjectivité pour se fonder un autre univers des possibles et d'attentes. Nos entretiens font ressortir que cet univers dénote chez bon nombre d'entre elles une autre façon de se projeter dans un avenir plus radieux pour conjurer un présent cruel et déshumanisant. Deux alternatives forment cet avenir : la première est la rencontre d'un conjoint sachant qu'une vie familiale la délivrerait d'une condition qui ne saurait être éternelle. Echapper à la stigmatisation qui dévalorise un travail au service des autres et faire comme tout le monde, c'est-à-dire fonder une famille, sont des éventualités attendues. Après 25 ans, l'âge de la femme devient stigmatisant, les plus jeunes portent ce projet comme libérateur. La seconde est l'espérance de suivre sa famille d'accueil une fois sa mission terminée au Maroc. Et c'est là la spécificité de « l'avantage » de travailler au service d'une famille française expatriée. Faire constamment preuve du sérieux est une attitude qui pourrait, de leur point de vue, justifier l'émigration vers la France. Aller là-bas, sortir, s'épanouir, aider sa famille dans le besoin sont autant d'objectifs à atteindre par les moins jeunes : « on me raconte que plusieurs femmes de maison (les bonnes) sont parties en Europe avec la famille chez qui elles ont travaillé, et maintenant elles sont bien mieux. Elles ont fait leurs papiers, ont un travail et ont acheté une maison à leurs parents. Si ça m'arrive je remercierai Dieu de sa grâce » (Fatiha, 25 ans).

Quant au chaouch, il se destine à un monde extérieur, celui de l'entreprise où il fait la dure besogne de permissionnaire. Contrairement à la bonne qui, face à des jours qui se suivent et se ressemblent, cherchait à mobiliser sa subjectivité pour fuir sa condition en se projetant dans l'avenir, le chaouch argue qu'il se plaît dans sa position de « sédentaire ». A dire vrai, sa femme et ses enfants ont pour lui une telle importance qu'il est difficile d'envisager d'autres alternatives que ce travail « sécurisant ».

La nature des tâches : un révélateur de la division sexuelle du travail

Indétermination et solitude au travail

Le travail de ces deux figures n'est pas prescrit par une définition stricte des tâches à accomplir avec des horaires arrêtés et convenus. Il s'effectue au gré de celui au service duquel elles travaillent.

Ce qui caractérise le travail de l'un et de l'autre est qu'il est effectué de façon solitaire.

Le chaouch représente le singleton et bon à tout faire dans l'entreprise. Il n'est pas un travailleur comme les autres au sein de l'entreprise. Sa position est à l'intersection du monde de l'atelier et de celui de l'administration. Seule une chaise devant le portail de l'entreprise le distingue du reste. Or cet isolement est fondamentalement aliénant : il est l'homme à exécuter les directives du patron français traduites et transmises par la secrétaire. Il ne s'exprime pas en français, sauf quelques mots appris sur le tas lui servent de communication.

Du travail exécuté par le chaouch on peut faire le relevé suivant : ouverture et fermeture de l'entreprise ; participation, en cas de besoin, au transport des différentes marchandises (tissus ; produits finis, matériels...) ; lavage de la voiture du patron : « une fois par semaine et une heure avant la fermeture de l'atelier, je lave la 4*4 du Monsieur et c'est 50 Dh (5 euros) qui sont empochés » ; acheminement du courrier au secrétariat...

Quant à la bonne, il est difficile de dresser de façon exhaustive l'ensemble des tâches qu'elle accomplit. Mentionnons-en quelques unes : le ménage ; la cuisine ; les petites courses (c'est d'ailleurs son seul contact avec l'extérieur, en dehors du dimanche après-midi qui représente son repos hebdomadaire) et des services divers : « Je sais que Monsieur veut que je lui serve après son travail un verre de Whisky. Il jette son cartable et fonce dans son canapé. Il ne me parle pas, juste : ça était la journée ! Puis se met à lire son journal » (Khadija, 17 ans).

La valorisation sociale des qualités domestiques de la femme correspond à ces représentations courantes qui dénie à la femme toute autonomie sociale sans l'aval de son époux ou de son père. La bonne, en partance pour « servir » chez d'autres familles, ne l'a fait que sous l'effet d'une nécessité économique entraînant un déracinement social. Dans son approche de la réalité marocaine force est de constater que le patron français s'accommode des représentations dominantes et sur le patriarcat ambiant.

Le comportement des deux figures peut être interrogé en ce qui concerne l'attitude et le sens qu'elles confèrent à leurs rapports avec le patron.

Pour le chaouch, le rapport qu'il a avec le patron de l'entreprise est essentiellement instrumental. En plus de son salaire, il cherche à maximiser le montant des pourboires qu'il peut tirer en échange de sa loyauté et de son allégeance. Peu lui importe les conditions de travail, sa seule motivation est d'arrondir de semaines et les fins de mois. « *Ma tête est à l'extérieur et non à l'intérieur, chez mes gosses et ma femme... tout ce qui me préoccupe, c'est d'arriver à leur assurer le quotidien, de faire en sorte qu'ils mangent à leur faim* »

Pour la bonne, ce qui tient lieu de salaire, c'est de trouver un toit qui l'abrite et une famille qui la nourrit : « *C'est mon gagne-pain, je mange, je suis à l'abri... et je prends une semaine par an pendant l'Aïd El Kebir, je ramène de l'argent à la ma famille. On est une famille nombreuse, le Gaouri (c'est le nom donné au français expatrié au Maroc dans le langage populaire) fait plein de cadeau à mes frères et sœurs* ». Si la bonne fait ici part d'une perception positive du patron français qui l'emploie, c'est sur la base de la comparaison avec sa situation d'avant à la fois en tant que jeune fille rurale acculée à l'émigration, mais aussi comme aide ménagère au sein d'autres familles : « *avant je travaillais uniquement pour ma survie et pour mon ventre, aujourd'hui, quand je prend mon congé, c'est pour apporter de l'argent à ma famille et les aider du mieux que je peux* ». Les tâches domestiques qu'elle accomplit pour la famille-hôte sont répétitives et génèrent également de sa part une conduite dépendante l'amenant à servir continuellement son « bienfaiteur ». Il n'empêche que son travail revêt un aspect déshumanisant : elle peut être astreinte à se rendre disponible en cas de besoin comme par exemple être réveillée au milieu de la nuit pour s'occuper du « petit souffrant », ou attendre le retour d'une soirée de la famille-hôte : « *je ne suis qu'un être humain ! Il y a des moments vieller jusqu'à tar dans la nuit parce que le petit pleure ou que je dois préparer la table des invités, la débarrasser et faire la vaisselle. Tout cela sans oublier que je dois me réveiller aux aurores pour préparer et servir le petit déjeuner...* ».

La mise en scène du paternalisme « patronal »

La notion de « paternalisme » désigne à proprement parler la conception patriarcale ou paternelle du rôle de chef d'entreprise. Cette définition ne saurait occulter sa fonction sociale et idéologique de « *tendance à imposer un contrôle, une domination, sous couvert de*

protection »¹¹. C'est sous cette acception que nous l'entendons sachant que le terme « patron » lui-même tire son origine de celui de « protecteur », les deux termes renvoyant à la même signification au Moyen-âge (Greimas, 1987).

Le modèle paternaliste est l'une des anciennes traditions de commandement dans les entreprises au sein des sociétés à organisation communautaire et à division de travail simple. Même lors de la prime industrialisation, cette manière de commander les ouvriers s'impose tant la main-d'œuvre demeure à prédominance rurale. Il s'agit alors de socialiser les travailleurs à l'entreprise comme les enfants à leur famille : « *Le paternalisme désigne un rapport social dont l'inégalité est déniée, transfigurée par une métaphore sociale qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents soumis à cette autorité à ses enfants. Cette métaphore tend à transformer les rapports d'autorité et d'exploitation en rapports éthiques et affectifs, et le devoir et le sentiment se substituent au règlement et au profit* ». Le paternalisme en entreprise relève ainsi d'un mythe parce qu'il repose sur une contradiction. D'une part, il adule l'ordre hiérarchique à maintenir que l'on retrouve dans son sens premier à travers la relation père-fils et de maître-disciple ; de l'autre, il repose sur le sentimentalisme qui fait de l'entreprise le réceptacle des attentes des travailleurs qui peut se résumer par cette formule : « *Vous êtes mon patron, vous devez me trouver un logement et vous occuper de moi* ».

De telles conduites dépendantes trouvent leur apogée dans cette prise en charge des salariés par leur entreprise, y compris pour ce qui est inhérent à la protection sociale : le patron prend « ses » ouvriers en charge en leur fournissant logement et en leur assurant transport. En retour, les ouvriers font preuve de loyauté envers « leur » patron et d'investissement affectif dans le travail. Le paternalisme évoque le mode de gestion de la main-d'œuvre qui a marqué le développement industriel de la fin du XIX^{ème} siècle. Des études ont montré combien ce type de paternalisme est pénétré de religiosité : hospice, crèche, hôpital étaient des institutions que le patronat mettait à la disposition des ouvriers (Rogissart, 1940). L'association de l'hospice et de l'usine au cours de cette phase historique marque le recours à ce procédé du catholicisme, en tant que religion de l'ordre, de gérer la main-d'œuvre comme s'il s'agissait des membres d'une même famille dévouée et disciplinée. Dans le contexte des délocalisations françaises au Maroc, la mobilisation du référent islamique poursuit l'objectif de confondre le travailleur et le croyant (Labari, 2005), la direction des entreprises délocalisées s'inspire des préceptes islamiques à des fins managériales (respect des horaires spécieux pendant le mois du Ramadan, la mise en place des primes conformes à la Zakat, le troisième pilier de l'islam en sont quelques manifestations notoires). Il s'agit dans ce type de gestion de la main-d'œuvre, d'obtenir du travailleur une loyauté sans faille à l'égard de son patron par la présentation de l'entreprise comme une institution philanthropique à caractère familial et communautaire.

Or, les figures qui nous occupent dans cette étude sont directement en relation avec le « patron » qu'avec l'entreprise. Si l'on adopte une démarche compréhensive s'attachant à appréhender le sens de ces rapports du point de vue du patron, on peut relever un discours aux relents paternalistes. En effet il se veut le rempart à la rue ou à l'errance auxquelles seraient voués et le chaouch et la bonne. Le patron français, dans l'approche de ce qu'il appelle les avantages de service, s'attarde sur la vocation exotique de « son Maroc » : « *Le Maroc n'a pas les mêmes complexes que nous autres Français. La fierté, l'orgueil et la condescendance ne sont pas marocains... Tout est ici serviable, hospitalier et rien à dire sur ce caractère avenant qui caractérise les populations, surtout du sud* », argue l'un des patrons enquêtés.

Du point de vue de la bonne, sa famille d'accueil est considérée comme plus respectueuse de la condition féminine et plus généreuse s'agissant du traitement des employés de maison : « *ni lui ni sa femme ne me maltraitent, ils m'expliquent ce que je dois faire et quand il m'arrive de*

¹¹ Dictionnaire Le Petit Robert, Nouvelle édition mise à jour en 1992, p. 1367

tomber malade, ils m'amènent chez le toubib... ». Souvent orphelines et déracinées, les bonnes recherchent une sécurité dans une ville « hostile » : « Quand nous l'avons prise, nous l'avons soigné, elle colportait une armée de poux, elle était maigre à faire peur, visiblement elle était maltraitée par la famille chez qui elle était. Ma femme a tout de suite pris les choses en main et l'a amené à l'hôpital, et quelques jours après elle commence son travail dans de bonnes dispositions » (Alain, 54 ans)

Prolongement du rapport colonial ou réinvention de nouvelles servitudes ?

Le rapport social entretenu par les deux figures (le *Chaouch* et la bonne) avec « leur patron » repose sur une allégeance en vertu de laquelle ce dernier est considéré comme le détenteur des « clés de leur délivrance ». On voit dans le contexte marocain émerger ou s'accroître de nouveaux types de rapports qui échappent aux classifications habituelles (travail salarié, emploi atypique, travail domestique, travail informel). Hors contexte, ces différents qualificatifs sont inopérants s'agissant des réalités marocaines. Comment les nommer sans recourir au traditionnel euphémisme et sans prendre exemple sur des classifications qui dénie les spécificités sociétales ?

Le patron insiste sur son respect de la loi marocaine et considère sa venue au Maroc comme salvatrice. Sous le vernis de ce respect et de ce salut hautement proclamés se profile un certain alignement sur les pratiques dominantes dans la société marocaine. Il s'attarde sur la vocation maternelle de la fille marocaine faite de douceur, patience, organisation du travail, cuisine : « *Qu'on vous raconte pas d'histoire, l'homme ne peut jamais avoir un sens d'organisation qu'à la femme. Des siècles d'histoire au cours desquels la femme excelle dans le travail domestique ne peuvent pas s'effacer dans un claquement de doigts* ». De la même manière, il loue la virilité du *chaouch* comme d'un major-d'homme : « *Je l'ai vu aux prises avec une ouvrière en retard, qu'est-ce qu'il lui a mis. Il est tout de suite venu le porter à ma connaissance. Avec un homme pareil, on peut dormir sur ses deux oreilles* ». La nationalité du patron, sa position sociale et son paraître sont autant de marques de domination. En vertu de cette hypothèse, les patrons français disposent d'une représentation positive chez les demandeurs, nombreux sur le marché (Labari, 2003). Le *Gaouri* est détenteur d'une image de marque auprès de la bonne qui trouve le rapport interpersonnel plus avantageux qu'avec un patron marocain. Il est considéré comme plus respectueux de la condition féminine et plus généreux s'agissant du traitement de ses employées de maison : il leur ferait moins sentir le poids de la domination. Souvent orphelines et déracinées, les bonnes recherchent une sécurité dans une ville « hostile ». Le *Gaouri* ne manque pas de se prévaloir de l'image que lui accole le sens commun à savoir la droiture, le respect de l'autre, la non-violence et la générosité économique. Il s'agit là de tout un faisceau de croyances qui assoit grandement l'image du Français au Maroc au point qu'il voit tout ce qui l'entoure comme à son service. Le patron « domine » et tire une rentabilité indéniable du rapport qu'il entretient avec les deux figures. Leur avenir dépend de son bon vouloir.

La servitude est un thème que bien des anthropologues font remonter à la « constitution autoritariste » de la société marocaine. Abdallah Hammoudi (Hammoudi, 1997), dans sa tentative fructueuse de compréhension de l'origine de l'autoritarisme dans le contexte marocain, a fait une plongée dans les structures sociales et mentales de la société segmentaire. Sa thèse est intéressante en ce qu'il considère les rapports de servitude, à l'instar de l'approche Maussienne, comme un fait social total. Il entreprend la déconstruction d'une démarche mécaniste et culturaliste faisant du Marocain ordinaire un homme culturellement porté à accepter des rapports de servitude. Pour cela, Hammoudi pointe l'enracinement d'un pouvoir politique autoritariste reposant non pas sur une domination consentie, mais sur l'intégration du sacré comme une donnée de castration sociale et politique c'est-à-dire empêchant les individus à agir sur le réel et à transformer leur condition dans le sens de

l'émancipation sociale. La relation du maître, un homme, et du disciple, un autre homme, lui sert de démonstration. Selon Hammoudi, le maître, dans la tradition soufie, est celui qui a la *Baraka* et une science à transmettre au disciple qu'il aurait choisi parmi une foule de prétendants. Ce dernier, pour percer le savoir du maître et hériter de sa *Baraka*, doit lui vouer une admiration sans bornes et partager avec lui la quotidienneté. Cette proximité peut aller jusqu'à l'acte sexuel étant donné que le disciple est obligé de se montrer d'une servitude sans faille. Mais cette servitude a une contrepartie : le disciple est mû par la volonté « toute tracée » de prendre la place du maître et de faire de même avec un autre disciple. Le dénouement étant que le disciple renverse son maître vieillissant et prend sa place pour reproduire le même comportement. Cette relation (masculine dans laquelle la femme est exclue) est cyclique. Le résultat de cette lecture freudienne est que cette relation se transpose à tous les échelons de la société et aboutit au règne de l'autoritarisme, à la persistance du patriarcat et ultimement à la stabilité sociale et politique. Dans le contexte marocain, la servitude ne serait donc pas volontaire, mais partie intégrante du fonctionnement social et politique. Une société ouverte pourrait-elle faire perdurer cet « héritage historique » ? Dans quelle mesure les changements socio-économiques et politiques, résultats de ces changements, peuvent-ils mettre à mal ces modes de fonctionnement ? Il est certain que ces interrogations ne peuvent pas se satisfaire d'une réponse simple dérivée de « l'histoire immédiate ».

Conclusions

Les formes de servitude esquissées dans cette courte réflexion s'inscrivent dans la nature même des tâches accomplies par le chaouch et la bonne. Elles sont également reconnaissables à la précarité de leur condition (allégeance patronale ; conduites dépendantes ; une certaine forme de paternalisme mobilisée sciemment par les patrons enquêtés en direction des deux figures...). Elles sont par ailleurs sous-tendues par des représentations sociales dominantes : la femme serait plus « destinée » au travail domestique, au foyer et à des tâches qui porteraient la marque de la féminité tandis que l'homme serait programmé à tout ce qui a trait à la virilité et à la force physique.

Au terme de cette étude on peut dire du *Chaouch* et de la bonne qu'ils s'incarnent objectivement dans deux figures aliénées, déshumanisées et considérées uniquement comme l'annexe du patron sans lequel ils n'ont point d'existence sociale. Les rapports de domination s'inscrivent dans le besoin économique qu'éprouvent les deux figures et que suscite le patron français, porteur d'une offre de travail dans un environnement social de relative rareté.

Dans leur rapport au patron français, ils énoncent à contrario une subjectivité larmoyante, faisant de leur patron la clé de leur délivrance. Cette posture nous oblige à penser leur condition comme la résultante de l'évolution de la société marocaine dans ses possibilités (grandissantes) d'offrir encore plus et mieux les « avantages de service ». Autant d'accompagnements des investissements étrangers, cette autre variante des « avantages comparatifs » chers à David Ricardo (Ricardo, 1971).

Références bibliographiques

- Arendt H. (1958), *La condition de l'homme moderne*, Paris, Pocket, Coll. Agora (rééd. 1994).
Bourdieu P., (1972), *Esquisse d'une théorie de la pratique précédée de Trois études d'ethnologie Kabyle*, Paris, Droz.
Bourdieu P., (1998), *La domination masculine*, Paris, Seuil.
Emmery G., Knibiehler Y. et Leguay F. (Emmery et al. 1992), *Des Français au Maroc*, Paris, Denoël.
Geertz Cl. (1986), *Savoir local, savoir global. Les lieux du savoir*, Paris, PUF.

- Greimas A. J. (1987), *Dictionnaire de l'ancien français*, Paris, Larousse
- Guessous Ch. (2002), *L'exploitation de l'innocence*, Casablanca, Ed. Eddif.
- Hammoudi A. (1997), *Master and Disciple. The Cultural Foundations of Moroccan Authoritarianism*, Chicago & London, The University of Chicago Press.
- Labari, B. (2003), *La réinvention locale dans l'entreprise. Perceptions et expériences de l'entreprise française chez les populations marocaines*, Communication aux journées internationales de sociologie du travail, Paris, 27 et 28 novembre.
- Labari B. (2004a), *L'économie contre la culture ? Les délocalisations industrielles françaises au Maroc. Etudes monographiques dans deux villes (Casablanca et Agadir)*, Thèse de Sociologie, Université Paris-X-Nanterre, 556 p.
- Labari B. (2004b), *La bonne et le Chaouch : deux figures de "servitudes" dans le contexte des délocalisations industrielles françaises au Maroc ?* Communication aux Journées de l'Association française de sociologie, Villetaneuse, Février 2004.
- Labari B ? (2005), *Le référent islamique en tant que mode de régulation au travail ou l'art d'aliéner le travailleur par le croyant. Remarques à partir du cas des entreprises françaises délocalisées au Maroc*, Communication aux 10^{ème} Journées internationales de sociologie du travail, Rouen, 24 et 25 novembre 2005 (avec Renée Vigneron).
- Labari B. (2006), *Le porteur : un nomade au sein de l'économie-monde et un marginal dans sa société locale. Retour sur une figure aux multiples appartenances*, Revue Migrations Société, n° 108, novembre-décembre, pp.13-19.
- Pinto J. (1990), *La secrétaire et son patron. Une relation enchantée*, ARSS, N°84 septembre.
- Ricardo D. (1971), *Des principes de l'économie politique et de l'impôt*, Paris, Flammarion.
- Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Wallerstein I. (1983), *Le capitalisme historique*, Paris, La Découverte, 1983.
- Weber M. (1971), *Economie et société*, Paris, Plon.