

Intermédiation du travail en arène politique locale : le recrutement de la main-d'œuvre locale sur le projet du barrage de Nachtigal au Cameroun⁽¹⁾

Par Simon WUIDAR

Doctorant au Laboratoire d'étude sur les nouvelles technologies, l'innovation et le changement (LENTIC) de l'Université de Liège

Et Ludovic BAKEBEK

Doctorant au Laboratoire d'anthropologie sociale et culturelle (LASC) de l'Université de Liège

Cet article traite des pratiques d'intermédiation sur le marché du travail qui se développent dans le cadre du projet de construction du barrage hydro-électrique de Nachtigal au Cameroun. S'appuyant sur une recherche ethnographique, les résultats montrent l'importance des contextes locaux dans les processus de recrutement, en insistant sur les structures politiques et sociales préexistantes aux projets. Plus précisément, par nos résultats, nous mettons en lumière des processus complexes d'intermédiation du travail en confrontant la littérature classique sur les intermédiaires du marché du travail à une approche socio-anthropologique, centrée sur les arènes sociopolitiques locales. Cet article contribue à enrichir la littérature sur l'intermédiation du travail en Afrique subsaharienne, en discutant de l'importance de la politisation des projets sur le recrutement, de l'émergence de nouveaux acteurs intermédiaires, et de l'adaptation de la fonction RH qui découle de la structuration de ces arènes locales.

Introduction

La succession des projets d'infrastructures (PI) a contribué à une transformation progressive des mondes ruraux africains. Ces transformations concernent les systèmes culturels et sanitaires, les rapports de genre, les mécanismes de transport et de logement, et plus largement les économies locales (Tilt *et al.*, 2009). Les PI ont contribué à accentuer le phénomène de segmentation sur les marchés du travail (Rubbers, 2019), qui se traduit par l'introduction de catégories de différences telles que travailleurs locaux *versus* travailleurs expatriés (Brubaker, 2015). Dans le sillage des processus de flexibilisation de l'emploi observés dans l'industrie de la construction (ILO, 2001), le recrutement des travailleurs locaux a vu s'enraciner la pratique de la sous-traitance. Ce phénomène a donné une part belle aux intermédiaires du marché du travail (IMT), tels que des entreprises de placement, des entreprises de travail intérimaire et autres agences de recrutement. Cette réalité est particulièrement perceptible autour des PI conduits par des entreprises multinationales, pour lesquelles l'obligation de recruter une part de main-d'œuvre locale a renforcé le recours à des

intermédiaires locaux du marché du travail. Cette obligation découle des plans sociaux qui accompagnent généralement la mise en place des PI, afin que les populations locales retirent des bénéfices des projets.

Dans ce contexte, définir l'identité locale au moment du recrutement génère de multiples débats. En effet, recruter des « locaux », c'est, d'une part, recruter des travailleurs venus de différentes régions du pays, et, d'autre part, recruter des travailleurs issus des localités touchées par les projets. Un débat de représentativité s'engage alors, puisant dans les discours autour de la notion pluri-scalaire d'autochtonie⁽²⁾ (Jackson, 2006). Ce débat est d'autant plus animé lorsque l'on comprend l'espoir que génèrent les emplois proposés par les entreprises titulaires des PI, dans des contextes marqués par la rareté de l'emploi formel⁽³⁾. Ces emplois confèrent à leurs détenteurs non seulement un salaire garanti, mais aussi une

⁽¹⁾ Les recherches qui ont permis la réalisation de cet article ont été en partie financées par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne, dans le cadre de la convention de subvention Marie Skłodowska-Curie 823744.

⁽²⁾ Cette notion implique des dimensions ethniques, culturelles et géographiques. Les peuples se considérant comme autochtones utilisent la rhétorique du « chez nous », dans l'esprit d'une revendication autour des avantages sociaux que génèrent les PI implantés dans les localités rurales.

⁽³⁾ Au Cameroun, on observe une hausse du sous-emploi (emploi informel), passant de 75,8 % en 2005 à 77 % en 2014, et une baisse du taux de création d'emploi formel, passant de 4,8 % en 2005 à 3,8 % en 2010 (Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, 2021).

reconnaissance symbolique au sein des localités. Dans ce contexte, le contrôle de l'accès à ces postes fait l'objet de différentes formes de luttes et jeux de pouvoir. Ces conflits s'inscrivent dans les dynamiques sociales et politiques des localités, qui préexistent à l'implémentation des projets. Ces espaces sociaux, ruraux en l'occurrence, sont décrits dans de nombreux travaux socio-anthropologiques comme étant des « arènes sociopolitiques locales » (Bierschenk, Chauveau & Olivier De Sardan, 2000 ; Bierschenk et Olivier De Sardan, 1998). La structure de l'arène influence celle du marché du travail et toute l'activité d'intermédiation qui s'y développe, ce qui participe à produire des dynamiques socioéconomiques complexes balisant les voies d'accès à l'emploi au sein des PI.

La question principale traitée dans cet article est la suivante : en quoi la configuration d'arène politique locale influence l'activité d'intermédiation dans les processus de recrutement au sein des PI ? Afin de répondre à cette question, nous nous sommes intéressés au cas du projet de construction du barrage de Nachtigal au Cameroun. Notre démarche qualitative nous a permis de mettre en évidence la multiplicité des intermédiaires du recrutement. Notre article interroge les voies plurielles de recrutement qui se développent, tout en mettant l'accent sur les formes variées d'intermédiation présentes dans l'arène. Un double intérêt à la fois scientifique et pratique se dégage de ce travail. Intérêt scientifique, parce qu'il permet d'élargir les connaissances acquises sur les IMT en intégrant l'influence des contextes africains sur le travail d'intermédiation. Et intérêt pratique, car il permet de comprendre les voies d'accès aux emplois générés par les PI, dans des contextes caractérisés par la rareté de l'emploi.

Revue de la littérature

L'activité d'intermédiation est de plus en plus importante sur de multiples marchés, au point que Bessy et Chauvin (2013) considèrent que nous évoluons actuellement à l'âge des intermédiaires. Au sens large, les intermédiaires visent à améliorer le fonctionnement des marchés en fluidifiant les échanges entre acteurs. Ils contribuent à réduire les coûts d'accès à l'information, les coûts de transaction et les coûts de négociation, aidant ainsi à appréhender les nombreuses incertitudes qui caractérisent de façon spécifique les marchés du travail (Bureau et Marchal, 2009). Les intermédiaires du marché du travail (IMT), ou *labor market intermediaries*, jouent un rôle de médiateur entre les travailleurs et les employeurs, notamment lors des processus de recrutement. Leur pouvoir, et *de facto* leur importance sur le marché, dépend des effets de valorisation qu'ils produisent (Bessy et Chauvin, 2013). Benner (2003) considère qu'il existe trois types d'intermédiaires sur le marché du travail : les intermédiaires publics, les intermédiaires privés et ceux basés sur l'adhésion (par exemple les centres de formation professionnelle).

Une littérature abondante décrit comment les intermédiaires privés ont contribué à faire évoluer une logique de réduction des coûts vers une logique de flexibilisation du travail, au travers de contrats de plus en plus

précaires, d'un affaiblissement de la solidarité, et d'un déclin des formes d'action collective (Baron *et al.*, 1995 ; Benner, 2003 ; Enright, 2013 ; Lorquet, Orianne & Pichault, 2018). Si ces travaux ont permis de décrire un modèle de relation de travail triangulaire et les difficultés que ce dernier engendre, force est de constater qu'ils restent fortement marqués d'une empreinte fonctionnaliste, d'une part, et qu'ils sont largement ancrés dans les contextes des pays occidentalisés, d'autre part. Ces travaux permettent de saisir différentes catégories d'intermédiaires ainsi que leurs rôles sur les marchés du travail, mais mettent peu en lumière les structures de relations qui se développent entre eux, notamment en termes de rapports de pouvoir (Bessy et Chauvin, 2013). Ensuite, ils rendent peu compte des spécificités propres aux contextes des "*global Souths*" (Dados et Connell, 2012). Ces contextes aux réalités changeantes d'une société à une autre, avec des différences que l'on soit en ville ou au village, imposent de contextualiser l'activité des IMT pour mieux en saisir les spécificités.

Les espaces ruraux africains ne sont pas passifs. Ce sont des espaces de pouvoir, traversés par des confrontations permanentes. Bierschenk et Olivier De Sardan (1998) nous invitent à prêter attention à quatre éléments particuliers des environnements ruraux africains, pris comme « arènes sociopolitiques ». Premièrement, en arène, différents acteurs sont engagés dans des relations de confrontation, de coopération et de négociation permanentes. Deuxièmement, les arènes sont « polycéphales », ce qui signifie qu'elles sont caractérisées par de multiples centres de pouvoir et de décision. Troisièmement, les arènes sont des espaces fragmentés où de multiples institutions coexistent. Ces institutions reposent sur des principes de légitimation singuliers (politique, traditionnel, marchand, etc.). Tout ceci conduit, quatrièmement, à une fluidité et une plasticité des instances de pouvoir, qui rendent les règles du jeu ainsi que les rôles et les statuts des acteurs à la fois dynamiques et incertains. Ces quatre éléments permettent d'appréhender la diversité des figures qui interviennent dans les processus de recrutement autour des PI en zones rurales africaines. Plus encore, ils permettent de saisir les structures plurielles des relations entre ces acteurs (conflictuelle, complémentaire, compétitive, etc.). L'activité d'intermédiation du travail est rythmée par ces jeux politiques, stratégiques et de « positionnalité » (Noret, 2019). Cette approche est d'autant plus intéressante pour notre analyse quand on sait que les travaux classiques sur les IMT s'intéressent peu aux multiples intermédiaires « informels » existant sur le marché du travail. Ces derniers, quoique peu institutionnalisés, ont pourtant une influence sur les processus de recrutement, les relations d'emploi, et la structuration du marché du travail (Enright, 2013).

Une autre caractéristique centrale des arènes locales est la notion de rente, qui fait référence aux avantages générés par les projets au sein des localités où ils sont implantés. Cette rente explique la présence de multiples intermédiaires proposant diverses formes d'intermédiation. Bierschenk, Chauveau et Olivier De Sardan (2000) identifient quatre types de rente

en zones rurales africaines : la rente de développement, la rente migratoire, la rente ristournière, et la rente étatique. Si ces dernières sont révélatrices de la diversité des formes d'avantages sociaux induits par l'entrée de capitaux en zones rurales africaines, elles n'englobent pas pour autant les formes particulières de rentes qui apparaissent sur le marché du travail autour des PI. Nous parlerons dans cet article de la rente du marché du travail. Celle-ci repose principalement sur les emplois salariés qui sont proposés par les groupes internationaux réalisant les PI. C'est la rareté de telles formes d'emploi dans ces localités, couplée à l'opportunité de valoriser une expérience au sein d'un groupe international, qui confère à ces emplois une valeur dépassant le salaire qu'ils offrent. Une place sur un PI a une valeur symbolique reconnue par la collectivité. Dans la plupart des PI, divers intermédiaires tentent de s'accaparer le contrôle de l'accès à ces postes prisés. On y retrouve des intermédiaires classiques, qui sont soit des agences de l'État, soit des entreprises privées (de placement, d'intérim, de recrutement, etc.) (Benner, 2003). On retrouve également des intermédiaires politico-culturels tels que des administrations locales, des autorités traditionnelles ou même des associations culturelles locales (Edja, 1997 ; Terray, 1985). Ces différents intermédiaires contribuent à l'émergence de multiples circuits d'accès à l'emploi, et participent de ce fait à complexifier les processus de recrutement de la main-d'œuvre locale.

Présentation du terrain d'étude et cadrage méthodologique

Le barrage de Nachtigal est le plus grand projet de construction actuellement en cours au Cameroun. Il s'inscrit dans un programme d'hydro-électrification du pays, qui possède le second potentiel hydro-électrique le plus élevé d'Afrique (Chauvin, 2012). La maîtrise d'ouvrage est assurée par la Nachtigal Hydro Power Company (NHPC), une entreprise camerounaise composée de cinq investisseurs principaux : Électricité de France (EDF), la Société Financière Internationale (filiale de la Banque mondiale), l'État du Cameroun, et les fonds d'investissement Africa50 et STOA. NHPC délègue la réalisation du projet à des entreprises multinationales, selon une répartition par lots : électromécanique et aménagement, génie civil, et ligne de transport. Le lot principal est le génie civil, où un consortium constitué de trois entreprises multinationales réalise le projet (un groupe belge, un groupe français, et un groupe marocain). Ces trois groupes internationaux opèrent conjointement sous l'entreprise nommée Camerounaise de Construction de Nachtigal (CCN). Cette entreprise a particulièrement retenu notre attention puisqu'elle recrute et occupe la majorité des travailleurs présents sur le site (plus de 2 000 en mai 2021).

Le site du barrage de Nachtigal est localisé au croisement de trois départements de la région du centre du Cameroun : la Haute-Sanaga, le Mbam-et-Kim et la Lékié. Quatre arrondissements sont particulièrement touchés par le projet : Mbandjock,

Ntui, Batchenga et Obala. Ces quatre arrondissements sont compris dans un rayon d'environ 35 km autour du projet, et sont supposés fournir entre 35 et 40 % de la main-d'œuvre, selon les obligations contractuelles. Ces arrondissements sont administrés par des autorités politiques (mairies et sous-préfectures), et subdivisés en groupements et en villages, où sont établies des chefferies traditionnelles. La population y vit d'agriculture, d'élevage, de pêche, et on retrouve également des exploitations sablières tout le long du fleuve Sanaga. Quelques entreprises de transformation sont implantées dans la région, la principale étant la SOSUCAM (société sucrière du Cameroun) à Mbandjock. La région a déjà connu plusieurs projets d'infrastructures parmi lesquels la construction de la route nationale n°15, la construction du « pont de l'enfance », ainsi que le passage du *pipeline* Tchad-Cameroun.

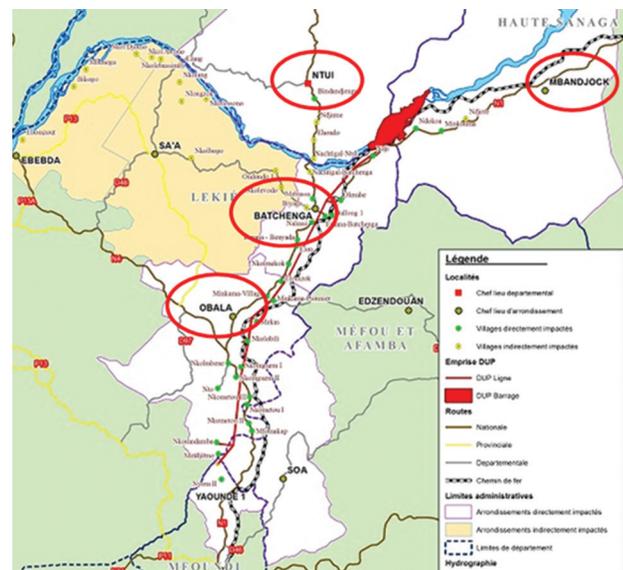


Figure 1 : Localisation du site du barrage de Nachtigal (Source : <https://www.nhpc.cm/>).

Nous nous sommes intéressés à ce cas, car il nous est apparu comme un cas typique de PI s'implantant dans un espace rural (Creswel, 2007 ; Yin, 2003). Notre travail de terrain a débuté en novembre 2020 par des entretiens avec plusieurs acteurs clés de la CCN. La seconde partie du terrain s'est déroulée durant les mois de mai et de juin 2021, sur et aux abords du site de construction du barrage de Nachtigal. Nous avons rapidement pris la mesure des tensions que générerait la question de l'emploi local sur le projet. Nos accès au chantier se sont résumés à des visites formelles organisées par l'entreprise CCN, donnant lieu à une faible richesse qualitative. Notre stratégie a alors été d'explorer les localités avoisinant le projet. Dans chacun des quatre arrondissements bordant le chantier (Batchenga, Ntui, Mbandjock et Obala), nous avons rencontré plusieurs acteurs stratégiques, institutionnels et non institutionnels, impliqués dans les processus de recrutement. Cette approche par tâtonnement nous a permis de réaliser une cartographie des intermédiaires au sein et autour du projet, mettant en lumière des acteurs particulièrement actifs en matière de

Types d'acteurs	Personnes rencontrées	Matériau
CCN (Camerounaise de construction du barrage de Nachtigal)	<ul style="list-style-type: none"> • directeur du projet • directeur financier • directeur des ressources humaines • assistant RH • directeur QHSE • sous-directeur des travaux • formateur QHSE 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 entretiens semi directifs • visites du chantier
Deux entreprises de recrutement (ER1 et ER2)	<ul style="list-style-type: none"> • responsable administratif ER1 • chef d'équipe ER1 • agent administratif ER2 • directeur général ER2 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 entretiens semi directifs • visite des bureaux des entreprises ER1 et ER2 à Yaoundé
Chefs traditionnels	<ul style="list-style-type: none"> • chef de village de Nachtigal • chef de village de Biatsota • chef de village d'Olembé • chef de village de Mbandjock • chef de groupement de Ndjoré 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 entretiens semi directifs • multiples observations au sein des chefferies
Mairies	<ul style="list-style-type: none"> • secrétaire particulier (SP) du maire de Ntui • SP du maire de Mbandjock • maire de Mbandjock • responsable financier de la mairie de Batchenga • responsable jeunesse de la mairie de Batchenga 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 entretiens semi directifs • observations au sein des mairies (procédures d'enregistrement des candidats, etc.)
Association des jeunes de Batchenga	<ul style="list-style-type: none"> • <i>leader</i>/président de l'association • membre fondateur de l'association • employée administrative 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 entretiens semi directifs • multiples observations au sein du bureau de l'association et du bar détenu par le président
Travailleurs et candidats	<ul style="list-style-type: none"> • 3 travailleurs du projet • 5 candidats sur le projet 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 entretiens semi directifs
Acteurs institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> • chef du service intermédiation du fonds national de l'emploi dans l'agence en charge du barrage • directeur de l'observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle • directeur de l'observatoire national du travail • inspecteur de la délégation régionale du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 entretiens semi directifs • plusieurs séances de travail sur la question du sous-emploi au Cameroun et sur le projet de Nachtigal

Tableau 1 : Données empiriques collectées.

recrutement, qui n'étaient pourtant pas envisagés au lancement du projet. Au total, nous avons conduit 38 entretiens semi directifs et de nombreuses observations, se répartissant comme suit (voir le Tableau 1 ci-dessus).

Nous nous sommes également intéressés aux études environnementales et sociales réalisées en amont du lancement du chantier. Ces documents, en plus d'apporter de nombreuses précisions contextuelles à notre enquête, nous ont permis de confronter nos données empiriques aux écrits émanant de multiples sources officielles, ce qui nous a permis de réaliser ce que Creswell et Miller (2000) nomment « la triangulation des données ». Nous sommes conscients des spécificités contextuelles de ce cas (Ciesielska et Jemieliak, 2018). Toutefois, les résultats de cette étude nous permettent de contribuer au débat sur l'intermédiation du marché du travail en Afrique, en enracinant les pratiques des intermédiaires dans un contexte d'arène sociopolitique locale.

L'intermédiation sur le marché du travail autour du barrage de Nachtigal

Les données empiriques collectées nous ont permis d'identifier plusieurs catégories d'acteurs jouant un rôle d'intermédiaire sur le marché du travail autour du projet du barrage de Nachtigal. En charge du recrutement d'une partie importante de la main-d'œuvre sur le projet, le département RH de la CCN travaille avec plusieurs intermédiaires afin de recruter des travailleurs locaux : des entreprises locales de recrutement, des chefs traditionnels locaux, des maires, et une association locale. Si l'entreprise CCN est maîtresse de la sélection des candidats sur le projet, elle s'appuie sur ces différents acteurs afin d'entrer en contact avec des candidats suivant les besoins du projet. Dans les sections qui suivent, nous décrivons les relations entre ces différents acteurs, ainsi que leur rôle respectif depuis le lancement du chantier du barrage.

D'une structure visant la complémentarité vers une généralisation des conflits

Notre étude montre que les entreprises multinationales titulaires de PI entrent en phase d'exécution avec des départements RH peu structurés et dotés d'une faible capacité de mobilisation de la main-d'œuvre locale. Par conséquent, pour accéder à cette force de travail, elles se tournent vers des intermédiaires locaux. Au Cameroun, le premier acteur vers qui ces entreprises se tournent est le Fonds national de l'emploi (FNE), une agence publique d'insertion socioprofessionnelle. En 2016, une convention a été signée entre le FNE et l'équipe dirigeante de NHPC. Cette convention obligeait le maître d'ouvrage à informer le FNE de toutes les étapes du processus de recrutement autour du chantier du barrage. Le FNE pouvait ainsi solliciter des travailleurs issus de leur base de données, couvrant des profils variés, dans plusieurs régions du pays. Toutefois, à la suite du remplacement de plusieurs directeurs de NHPC durant l'année 2018, cette convention n'a pas été respectée. Le FNE n'aura finalement été que peu sollicité et n'aura d'ailleurs fait recruter aucun travailleur sur le projet. Il a en fait été contraint de se retirer du processus du recrutement sur le barrage, au profit d'agences privées de recrutement.

Un contrat a été établi en 2019 entre la CCN et une première entreprise locale de recrutement (ER1). La CCN transmettait ses besoins à l'entreprise de recrutement (*via* des fiches de postes), qui à son tour faisait des propositions de candidats (provenant soit de sa base de données, soit du travail de prospection réalisé dans les localités avoisinant le site du barrage). Si les candidats étaient retenus, ils signaient un contrat avec l'entreprise de placement et étaient mis à disposition de la CCN. De cette manière, deux entreprises de recrutement (ER1 et ER2) mettaient plus de 1 500 travailleurs à disposition de la CCN au moment de notre enquête. Dans l'esprit du *local content* décrit dans les différents plans sociaux et environnementaux établis en amont du projet, le processus prévoyait d'inclure les autorités locales en les invitant à rédiger des listes de candidats potentiels issus des arrondissements bordant le projet. Les chefs de villages rédigeaient des listes qui étaient centralisées au niveau des mairies et transmises aux entreprises de recrutement. Ces dernières se chargeaient ensuite de présélectionner certains candidats avant de transmettre des listes définitives à la CCN, en fonction des besoins exprimés.

Au fil de l'évolution du projet, la légitimité dont jouissaient certains acteurs s'est peu à peu effritée. Des tensions apparurent, ce qui suscita des conflits multiformes entre les entreprises de recrutement, les chefs traditionnels, les autorités administratives locales, et les « jeunes » des localités⁽⁴⁾. La

⁽⁴⁾ Le terme « jeune » est vu ici comme catégorie sociale. Nous nous inspirons de la sociologie de Jean-Marc Ela dans laquelle les femmes, les jeunes et les paysans constituent ce qu'il appelle le « monde d'en bas ». Ce concept s'inscrit dans une logique de hiérarchie sociale entre les élites et les catégories sociales subalternes. Pour une synthèse de la sociologie de Jean-Marc Ela, lire Akam Motaze (2011).

complémentarité qui était censée prévaloir entre les acteurs a évolué vers des luttes stratégiques et politiques au sein des différentes localités. Plusieurs acteurs ont décrié la prégnance des recommandations et du favoritisme dans le processus de recrutement, prenant le pas sur la sélection objective des candidats. Un chef traditionnel résume la situation par ces termes : « Il y a trop d'affinités dans ce projet. Il faut avoir les bons contacts pour faire entrer des gens sur le projet » (Chef du village d'Olembé, arrondissement de Batchenga).

Ces affinités ont contribué à la formation de nombreux canaux « informels » de recrutement, développés en marge des conflits d'intérêts. Chaque acteur intermédiaire cherchait à asseoir sa légitimité en se dotant d'une position reconnue de pourvoyeur d'emplois.

Dans ce contexte, plusieurs chefs traditionnels se sont sentis écartés par les entreprises de recrutement, leurs listes n'aboutissant à aucun recrutement effectif. Vu leur marge de manœuvre limitée, bon nombre de chefs, supposés représenter les intérêts de tous les habitants de leur village, ont choisi de placer leurs proches en priorité, grâce à des relations informelles préalablement établies à l'intérieur du chantier (avec des directeurs, des conducteurs de travaux, etc.). Certains chefs sont ainsi parvenus, grâce à ces relations collusives avec des responsables de société de placement ou des directions de la CCN, à obtenir une place centrale dans l'arène. Ces chefs ont été accusés de profiter de transactions marchandes souterraines, quand par exemple « l'obtention d'un emploi est échangée contre une forte somme d'argent » (Membre de l'association des jeunes de Batchenga). Ces accusations ont été portées par les *leaders* des collectifs de jeunes, justifiant ainsi leur désaffection vis-à-vis des autorités traditionnelles, à qui ils reprochaient d'implémenter une « politique du ventre » (Bayart, 1989) à l'échelle des villages. Selon ces jeunes, les conflits politiques ont contribué à desservir les locaux quant à l'appropriation des avantages sociaux générés par le projet, en particulier ceux liés à la rente du marché du travail.

La question de l'appartenance locale suscite également de multiples tensions autour du projet. Si la CCN définit les travailleurs locaux comme ceux provenant d'un rayon d'environ 35 km autour du projet (provenant de l'axe allant d'Obala à Mbandjock), nos investigations ont montré que cette définition n'est pas commune à tous les acteurs. Sur le projet du barrage, l'acte d'authentification de l'identité locale au moment de la constitution du dossier de candidature est le certificat de domiciliation. Ce certificat est délivré par les chefs de village. La production de ce document s'est vue assortie de controverses : « des certificats de domiciliation sont vendus par les chefs à ceux considérés comme des non-locaux » (Membre de l'association des jeunes de Batchenga). Ces accusations ont contribué à détériorer davantage non seulement la réputation des chefs, mais aussi celle des entreprises de placement s'appuyant sur ces certificats pour recruter des travailleurs. Ces deux acteurs furent de fait accusés de doter des demandeurs d'emploi considérés comme allochtones de certificats de domiciliation, afin de leur

favoriser l'accès à l'emploi sur le projet. C'est ainsi que le recrutement d'un nombre important de travailleurs provenant de la région du littoral fut taxé d'avoir été effectué sur une base ethnique, au détriment des locaux.

Une autre forme de conflit a pris corps entre des chefs de village et des mairies d'arrondissements. La complémentarité censée prévaloir entre les chefs et les maires n'était pas toujours effective. Cela a eu un impact direct sur le recrutement puisqu'un problème de concertation s'est posé au moment de l'établissement des listes de candidats. Chacun produisait des listes, sans les harmoniser, et tout en entretenant des réseaux interpersonnels afin d'introduire des travailleurs sur le projet. Il y avait, d'une part, des chefs se reposant sur leur autorité traditionnelle et sur leur capital symbolique, et, d'autre part, les maires se targuant d'être les figures politiques centrales censées gérer les affaires de la commune, tous deux voyant dans le contrôle des accès aux emplois un moyen de renforcer leur pouvoir.

Toutes ces pratiques ont contribué à maintenir un flou statistique autour de la question du recrutement des travailleurs locaux. Si la CCN a prétendu être en possession de statistiques en la matière (fondées sur les certificats de domiciliation), une ombre de discrédit a plané sur les discours officiels et sur la réalité effective du recrutement des locaux au sein du projet. Quelques jeunes des localités ont été recrutés *via* les voies décrites précédemment, mais ces derniers n'ont obtenu que des postes de manœuvres, nonobstant des expériences antérieures acquises au sein d'autres PI. Face aux multiples conflits générés autour du recrutement, une volonté est née chez les jeunes locaux de s'affranchir du règne des élites, afin de défendre leur droit à la représentativité sur le projet et la valorisation de leurs compétences réelles. C'est dans cet esprit d'émancipation que sont nées diverses formes d'action collective parmi les jeunes. L'émergence de ces dernières a été favorisée par la succession de plusieurs incidents critiques au sein et en dehors du projet.

Les audits et les mobilisations comme incidents critiques et instruments de redéfinition du paysage de l'intermédiation

Entre 2019 et 2021, le département RH de la CCN s'est structuré. Il a progressivement pris en charge des activités telles que la paie du personnel assimilé CCN (environ 300 personnes), le service de pointage des heures prestées, ou encore le traitement des requêtes. Sous l'impulsion d'un audit de la Banque mondiale⁽⁵⁾, le service RH de la CCN a commencé à réaliser ses propres audits en interne et en externe (*vis-à-vis* des entreprises sous-traitantes de placement). Ces audits ont permis de révéler plusieurs problèmes afférents au recrutement. À cet égard, le travail des entreprises sous-traitantes a été particulièrement pointé du doigt.

⁽⁵⁾ Sur ce type de projet, les audits sont récurrents et se situent à trois niveaux. Il y a les audits internes, menés par les trois entreprises composant le consortium titulaire du projet. Il y a ensuite les audits menés par l'assistant au maître d'ouvrage (EDF principalement). Et finalement, il y a des audits réalisés par un organisme mandaté par les responsables du projet (audits qui ont lieu tous les trois mois et qui sont réalisés par dix experts dans de multiples domaines).

Il a été découvert que les dossiers de certains travailleurs étaient incomplets, voire même inexistantes :

« Une personne avait été engagée comme topographe, mais rien n'attestait de sa formation : il n'y avait pas de diplôme ni de CV. On s'est alors demandé : comment cette personne est-elle entrée ? » (DRH de la CCN).

De nombreux canaux informels ont ainsi été identifiés, et l'entreprise a décidé de reprendre le contrôle sur le recrutement des travailleurs. À la suite de ces découvertes, les entreprises de placement ont été limitées à un rôle principalement administratif, centré sur la mise à disposition des travailleurs (signatures des contrats, visites médicales, assurances). Tout le processus de sélection a été internalisé au niveau de la CCN. Désormais, c'est seulement à l'issue d'un processus d'évaluation interne qu'un candidat peut prétendre à un poste stable sur le projet, moyennant l'aval du chef de travaux concerné. Selon la DRH de la CCN en poste, l'objectif de cette restructuration était de rendre le processus de recrutement plus transparent. Toutefois, le besoin de relais externes pour affronter la question sensible du recrutement des « locaux » restait présent.

Les audits se sont déroulés à la même période que des mouvements d'humeur sur le projet. Ces mouvements ont abouti à une grève au cours de laquelle les travailleurs dénonçaient principalement deux problèmes : le non-paiement des primes de logement⁽⁶⁾ et l'aspect « arbitraire » du système de pointage électronique installé quelques mois plus tôt. Au-delà d'une répression des frondeurs par la mobilisation des forces de l'ordre, le calme est revenu sur le projet après des concertations entre diverses parties prenantes, débouchant sur une révision du système de rémunération et sur une réorganisation du service RH de la CCN. Le licenciement de la DRH alors en poste fut la décision symbolique majeure de cette réorganisation. De nombreuses rumeurs la concernaient, la principale étant la création de centaines d'emplois fictifs sur le projet. Elle fut remplacée par un nouveau DRH au courant de l'année 2021.

Ces tensions internes se sont progressivement étendues à l'extérieur du chantier, notamment au sein des différents arrondissements bordant le projet. En plus des revendications des travailleurs du projet s'est greffée la frustration des jeunes ne parvenant pas à décrocher une place sur le projet. Des mobilisations étaient ainsi programmées dans la rue, dans l'objectif de bloquer l'évolution des travaux. Ces tensions ont été désamorçées par la médiation des *leaders* de l'association des jeunes de Batchenga, qui ont vu dans cette action une opportunité de devenir un interlocuteur de la CCN et de NHPC, tout en maintenant une bonne relation avec les élites politiques issues de leur localité (à l'instar du secrétaire d'État à la Défense en charge de la gendarmerie). Vu que de nombreux travailleurs et représentants du personnel vivent dans les localités bordant le projet, les *leaders* de l'association ont entrepris diverses démarches de médiation avec ces derniers afin d'apaiser les tensions. Cet ancrage

⁽⁶⁾ Puisque de nombreux travailleurs étaient considérés comme locaux, ils n'avaient pas droit à ces primes destinées aux travailleurs provenant de zones plus éloignées du projet.

territorial et cette capacité de médiation ont poussé le département RH de la CCN à construire une alliance avec l'association en établissant autour d'elle un comité de veille permettant à l'entreprise de reprendre le contrôle d'une situation (interne et externe au projet) de plus en plus évasive. Ce partenariat a par extension permis à l'association de devenir un intermédiaire majeur dans le processus de recrutement des travailleurs locaux.

« La jeunesse au service du jeune » ou comment une association locale a reconfiguré le champ de l'intermédiation autour du projet

Créée au début de l'année 2020, « La jeunesse au service du jeune » est une association qui a pour mission de défendre les droits des jeunes locaux quant aux avantages générés par le projet du barrage. Partant du constat que NHPC ne respectait pas tous ses engagements (représentativité des travailleurs locaux sur le projet non atteinte) et que les avantages sociaux étaient accaparés par les élites, cette action collective s'est constituée autour d'un jeune *leader* issu de Batchenga (qualifié de « président » par ses pairs). Ce dernier jouit d'une importante légitimité auprès des jeunes et bénéficie de nombreuses connexions : avec les autorités politiques et administratives locales (mairies et sous-préfectures), avec l'une des entreprises de placement (ER2), avec la DRH de la CCN (en fonction au début de notre étude), et même avec d'autres entreprises multinationales opérant dans la région. La légitimité du *leader* s'est construite grâce à son *leadership* au sein des milieux associatifs locaux, à caractère humanitaire (association en faveur des orphelins) et politique (membre de l'organisation des jeunes du parti au pouvoir et proximité avec certaines des élites politiques à Yaoundé⁽⁷⁾), mais aussi grâce à sa capacité à se présenter comme pourvoyeur d'opportunités dans un contexte fortement marqué par la rareté de l'emploi. Il s'est alors constitué en porte-parole de la cause des jeunes locaux, transportant sur l'espace médiatique (par exemple dans une émission de radio sur la chaîne nationale) la question de leur (non-)emploi au sein des projets en cours dans la région.

Tirant profit des conflits existants entre les différents acteurs du projet du barrage, l'association a jugé de l'opportunité de contenter toutes les forces en présence. Puisque réunir tous les acteurs simultanément menait systématiquement au conflit, l'association a décidé d'approcher de façon individualisée les maires, les sous-préfets, l'entreprise de recrutement ER2 et les directeurs de la CCN. De cette manière, elle a pu non seulement évaluer les attentes de chacun, mais aussi tenter d'y apporter satisfaction, moyennant des retours de faveurs dans une logique de clientélisme. Au centre des faveurs recherchées se trouve le recrutement des jeunes des localités. L'association a commencé à rédiger ses propres listes de candidats, de concert avec les autorités locales alliées (notamment avec la mairie de Batchenga). Comme le souligne le président de l'association, leur objectif est de

collaborer avec les différentes autorités politiques locales (sous-préfet, maire, etc.) et de favoriser le rapprochement avec l'entreprise CCN. Les *leaders* de l'association disposent d'une bonne connaissance du projet et de ses enjeux économiques, politiques, socioculturels et environnementaux. Ils s'appuient par ailleurs sur une forte présence dans les arrondissements bordant le projet (nombreux échanges avec les ouvriers). Tout ceci renforce leur positionnement d'intermédiaire « crédible » et « éclairé ».

Dans la pratique, l'association opère principalement par des méthodes proches du *lobbying*, les *leaders* rencontrés qualifiant leurs actions « d'opérations de séduction ». Ils identifient les acteurs stratégiques de l'arène (tels que la DRH de la CCN), et cherchent à dresser leur profil socioculturel afin de les approcher et de vendre leurs services. Cette approche basée sur des stratégies d'influence aurait réussi à faire insérer, au moment de notre enquête, près de 200 jeunes sur le projet. Voici comment le *leader* de cette association décrit leur stratégie :

« Il est plus simple de rencontrer un jeune cadre en boîte de nuit que dans son bureau. Nous créons un cadre où nous pouvons poser nos problèmes. Nous n'avons jamais rien fait d'officiel. Nous créons nos réseaux. Je me renseigne sur chaque nouveau directeur du projet : ses goûts, ses habitudes, ses origines, etc. [...] Et une fois le contact établi, je pose mon problème, j'explique la situation de nos jeunes » (Président de l'association de Batchenga).

Ce *lobbying* informel prend de multiples formes, comme l'organisation de diners dans le bar détenu par le président de l'association. Ces moments d'échanges informels permettent de poser le cadre de la négociation, tout en renforçant le rôle de facilitateur de l'association. En déplaçant les négociations dans un espace moins formel, l'association permet des échanges entre acteurs clés (le maire de Batchenga et le nouveau DRH de la CCN, le sous-préfet et le DRH de la CCN, l'entreprise ER2 et les autorités locales, etc.). Ce faisant, l'association pose également ses propres revendications, à commencer par le recrutement des jeunes locaux. Les démarches de l'association reposent sur l'entregent du *leader* président qui a développé des techniques relationnelles facilitant des alliances en la faveur de l'association. Ces techniques ont d'ailleurs permis à son alliance avec le département RH de la CCN de survivre malgré le changement de directeur.

En tant qu'intermédiaire du recrutement, l'association produit les listes et les dossiers de candidature au niveau d'un bureau dans le centre de Batchenga. Elle y loue une salle, tenue par une secrétaire. Les jeunes y défilent, soit pour produire leurs dossiers, soit pour déterminer où ils se situent dans le processus de recrutement. L'association accompagne les candidats dans la constitution des dossiers, principalement concernant les démarches administratives. Bénéficier des services de l'association implique une inscription comme membre, et le paiement de frais de dossiers. Toutefois, l'association ne vit pas que de ces cotisations. En jouant son rôle d'interface, elle a glané des soutiens financiers par l'entremise de la précédente DRH de la CCN, notamment pour le lancement du bureau de l'association et l'organisation d'événements culturels,

⁽⁷⁾ Notamment le secrétaire d'État à la Défense en charge de la gendarmerie, lui-même originaire de Batchenga.

tels que le festival Batchenga en fête (BAFE). Organisé en 2020, cet évènement a mobilisé près de 300 participants venus, entre autres, pour être sensibilisés à propos de la constitution des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation, etc.). Ces soutiens financiers résultent d'une sorte de réciprocité établie entre l'association et la DRH de la CCN. Tel qu'évoqué précédemment, l'association joue un double rôle de médiateur de paix sociale interne et externe au chantier, qui profite à la CCN. Son ancrage territorial lui permet de calmer les revendications des jeunes locaux, d'une part, et, d'autre part, d'apaiser, voire de faire avorter les mobilisations de travailleurs sur le chantier, étant donné que l'association est en contact permanent avec les représentants du personnel vivant dans les localités avoisinantes au projet. Ses services sont également précieux pour la CCN dans la résolution des cas de vols ou même d'absence au travail de certains travailleurs.

Au moment de notre enquête, l'association était l'un des intermédiaires majeurs sur le marché local du recrutement autour du projet (d'autant plus que le recrutement avait été retiré aux agences de placement). Les différentes stratégies employées l'ont dotée d'une position d'intermédiaire incontournable, au point de reconfigurer le champ de l'intermédiation autour du projet. Cependant, sa capacité d'action et son impact restent limités du fait qu'elle est assez récente (et manque donc d'expérience) et plutôt de petite taille (quelques collaborateurs autour du *leader*-président). Les ressources dont elle dispose sont contingentes (faibles cotisations internes et subventions extérieures incertaines) et largement imputables au dynamisme du *leader* de l'association. Il convient également de préciser que l'association a été fondée à une période faste de recrutements sur le projet. Il est donc crucial de s'interroger sur sa capacité à adapter son activité, dans un contexte marqué par une décline des recrutements, ou encore quand le projet entrera dans sa phase d'exploitation.

Discussion et conclusion : intermédiation, emploi local et fonction RH dans l'arène des PI en zone rurale africaine

Cet article propose une analyse des processus d'intermédiation dans le recrutement des travailleurs locaux au sein d'un PI au Cameroun. Il a permis d'établir que le contrôle de l'accès à l'emploi sur un PI est un enjeu politique important, où se joue notamment l'autorité des différents intermédiaires (Sikor et Lund, 2009). Dans des contextes d'arène politique locale, les intermédiaires du marché du travail peuvent être de différentes natures. En plus des acteurs marchands et institutionnels décrits dans les travaux classiques sur les IMT (Bonet *et al.*, 2013 ; Benner, 2003 ; Enright, 2013), ils peuvent aussi être, en Afrique, des représentants d'administration locale, ou encore des acteurs politico-culturels. Leur légitimité peut reposer sur leur connaissance du marché (détention de bases de données de candidats), sur des ressources politiques (appartenance au parti au pouvoir) ou symboliques

(autorité traditionnelle), ou encore être en lien avec l'enracinement au terroir (maîtrise des réseaux). La présence d'un chef traditionnel ou d'une association culturelle dans le champ de l'intermédiation du marché du travail est autant tributaire du contexte d'arène politique locale dans les villages (Bierschenk et Olivier De Sardan, 1998), que de l'histoire plus large du travail capitaliste dans les sociétés africaines (Geschiere et Nyamnjoh, 2000). Prendre en compte les diverses formes d'IMT permet, dans une certaine mesure, de combler un vide portant sur ce qui est catégorisé comme étant « l'intermédiation informelle » dans la littérature (Enright, 2016).

Le champ de l'intermédiation du travail dans le cadre de PI en Afrique est le théâtre de recompositions permanentes, en raison des jeux stratégiques et politiques des acteurs locaux, d'une part, et des incidents critiques qui jalonnent les PI, tels que des audits ou des mobilisations collectives, d'autre part. Ce contexte contribue à créer des structures d'opportunités politiques (Mc Adam, 1982), pouvant mener à l'émergence de nouveaux acteurs, tels que des associations culturelles. En prenant de l'importance, de telles associations influencent les structures sociales locales, mais aussi les dynamiques politiques sous-jacentes, allant parfois jusqu'à s'imposer comme une catégorie politique autonome (Montaz, 2020 ; Peatrik, 2020). Au gré des structures d'opportunité politique générées par les projets, certains acteurs peuvent devenir des interlocuteurs privilégiés des multinationales étrangères. C'est l'insertion de ces acteurs dans les réseaux, à la fois internes et externes aux projets, qui leur permet d'acquérir de la reconnaissance. Pour s'insérer dans les réseaux, ils se reposent sur un ensemble de stratégies proche du *lobbying*, où ils convoquent de multiples ressources valorisées dans les localités.

Le projet du barrage, bien que financé et exécuté par des acteurs internationaux et pourvus de protocoles formalisés préalables à l'exécution, a subi les pressions institutionnelles de l'arène politique locale (Fligstein et McAdam, 2012). Des canaux de recrutement informels ont émergé par des jeux stratégiques, eux-mêmes encadrés dans des rapports de force et d'influence. Cet article montre combien la mobilisation enchevêtrée de différents canaux tant officiels que souterrains structure l'atteinte de l'objectif de recrutement d'un certain seuil de travailleurs locaux. Les voies d'accès à l'emploi se situent donc à l'articulation entre dispositifs programmés et dynamiques locales émergentes, au sein desquelles des acteurs saisissent des opportunités pour tenter de se positionner en tant que pourvoyeurs de main-d'œuvre. Cela implique de considérer des acteurs *a priori* non attendus dans les processus de recrutement, et qui y jouent finalement un rôle capital. C'est moins le statut de ces acteurs que leur capacité à fournir des services d'intermédiation utiles aux entreprises multinationales qui permet de comprendre les voies d'accès à l'emploi sur de tels projets.

Notre étude ouvre enfin une piste de réflexion sur les défis qui se posent aux représentants de fonctions traditionnelles des entreprises (telles que la DRH) lorsqu'ils s'engagent dans des processus de recrutement pour les



Photo © Rijksmuseum

Melchior d'Hondecoeter, *A Pelican and other Birds near a Pool, Known as 'The Floating Feather'*, huile sur toile, vers 1680. Amsterdam, Rijksmuseum.

« Au moment de notre enquête, l'association était l'un des intermédiaires majeurs sur le marché local du recrutement autour du projet (d'autant plus que le recrutement avait été retiré aux agences de placement). Les différentes stratégies employées l'ont dotée d'une position d'intermédiaire incontournable, au point de reconfigurer le champ de l'intermédiation autour du projet. »

PI en zone rurale africaine. Ils sont en effet confrontés à de multiples pressions tant internes qu'externes. Les pressions externes sont en lien avec les politiques de quotas (de représentativité des travailleurs locaux), les recommandations de candidats provenant de diverses personnalités, les revendications des élus locaux, et les jeux de *lobbying* de divers acteurs de l'arène. De plus, les DRH doivent composer avec les tensions internes qui sont liées au contrôle de qualité de la main-d'œuvre et à la gestion de la paix sociale sur le projet. Notre enquête montre que pour mener à bien le processus de recrutement et gérer les différentes pressions liées au contexte local, les pratiques des DRH doivent s'insérer dans les réseaux mis en place autour du projet. Cela implique de bien comprendre le contexte local (les différents acteurs en présence et les relations qui les unissent) et les problèmes rencontrés par ces acteurs lors de l'implémentation du projet, pour ensuite pouvoir tisser des alliances avec les acteurs clés dans une perspective polyphonique (Pichault *et al.*, 2021). Dans le cas précis du recrutement en zone rurale africaine, il s'agit premièrement de repérer les voies informelles de circulation des candidatures et d'accès au projet, tout en identifiant les intermédiaires majeurs (et les stratégies) mobilisés dans ces processus. Deuxièmement, il convient d'écouter les revendications des différents acteurs en présence et d'y apporter des réponses permettant d'aboutir à des compromis. Pour ce faire, la DRH peut, troisièmement, enrôler des porte-paroles centraux issus du contexte local. L'activité de DRH passe donc par une inscription dans l'arène politique et administrative locale. Elle implique une autorité qui dépasse les délimitations traditionnelles de la fonction RH (Vadot, 2020). Pareille autorité repose sur un jeu de réciprocité qui se développe entre les acteurs clés de l'arène et la DRH. En procédant de la sorte, la DRH peut continuer à jouer un rôle clé dans les processus impliquant des ressources externes à l'entreprise (comme le nécessite le recrutement d'une main-d'œuvre locale).

L'intermédiation du travail devient ainsi une technique de gouvernement – au sens foucauldien du terme – (Rubbers, 2020a), où les DRH doivent composer avec plusieurs mécanismes à la fois légaux, structurels et relationnels (Geenen et Claessens, 2013). Ils sont contraints d'adopter les règles du jeu de l'arène politique locale pour déployer leurs processus RH. Dans ce rôle d'interface entre les diverses forces en présence au sein et en dehors de l'entreprise, l'activité de la DRH requiert des compétences organisationnelles, légales et tactiques (Rubbers, 2020b) afin de diminuer les risques d'éviction, que l'on a pu voir à l'œuvre dans le cas du PI étudié au cours de cet article. Cette étude montre enfin que pour mieux comprendre la complexité des dynamiques économiques et politiques à l'œuvre autour d'un PI en contexte rural africain, il est nécessaire de s'inscrire dans une approche pluridisciplinaire. Cette dernière se fonde sur un dialogue entre des corps de littérature *a priori* peu communicants et pourtant fort complémentaires. Aborder par une approche exclusivement managériale l'intermédiation du marché du travail autour d'un PI en contexte africain, c'est rester aveugle de la revanche des contextes (Olivier De Sardan, 2021) qui transforme ontologiquement les processus économiques en cours sur le continent.

Références

- BARON C., BUREAU M. C., LEYMARIE C. & NIVOLLE P. (1995), « La construction de réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ. – Des partenariats actifs : entreprises-branches-organismes », in FOUQUET A. (éd.), *Les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Paris, Presses universitaires de France, *Cahiers du CEE*, 34, pp. 213-233.
- BAYART J. F. (1989), *L'État en Afrique : La politique du ventre*, Paris, Fayard, 439 p.
- BENNER C. (2003), "Labour flexibility and regional development: The role of labour market intermediaries", *Regional Studies*, 37(6-7), pp. 621-633.
- BESSY C. & CHAUVIN P. M. (2013), "The power of market intermediaries: From information to valuation processes", *Valuation Studies*, 1(1), pp. 83-117.
- BIERSCHENK T., CHAUVEAU J.-P. & OLIVIER DE SARDAN J.-P. (2000), *Courtiers en développement. Les villages africains en quête de projets*, Paris, Karthala (Hommes et Sociétés), 328 p.
- BIERSCHENK T. & OLIVIER DE SARDAN J.-P. (1998), *Les pouvoirs au village : le Bénin rural entre démocratisation et décentralisation*, Paris, Karthala (Les Afriques), 298 p.
- BONET R., CAPPELLI P. & HAMORI M. (2013), "Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources", *Academy of Management Annals*, 7(1), pp. 341-392.
- BRUBAKER R. (2015), *Grounds for Difference*, Harvard University Press.
- CHAUVIN S. (2012), « Cameroun : les enjeux de la croissance », *MacroDev*, pp. 1-28.
- CIESIELSKA M. & JEMIELNIAK D. (2018), *Qualitative Methodologies in Organization Studies*, Palgrave Macmillan.
- CRESWELL J. W. & MILLER D. L. (2000), "Determining validity in qualitative inquiry", *Theory into Practice*, 39(3), pp. 124-130.
- DADOS N. & CONNELL R. (2012), "The global South", *Contexts*, 11(1), pp. 12-13.
- ENRIGHT B. (2013), "(Re)Considering new agents: A review of labour market intermediaries within labour geography", *Geography Compass*, 7(4), pp. 287-299.
- EDJAH. (1997), « Rôle des institutions locales dans la réforme d'un système foncier coutumier (Savè, Bénin). Institutions and technologies for rural development in West Africa », in BIERSCHENK T., LE MEUR P.-Y. & VON OPPEN A. (éd.), *Institutions and Technologies for Rural Development in West Africa*, Weikersheim Margraf Verlag, pp. 243-252.
- FLIGSTEIN N. & MCADAM D. (2012), *A Theory of Fields*, Oxford, Oxford University Press.
- GEENEN S. & CLAESSENS K. (2013), "Disputed access to gold sites in Luhwindja, Eastern Democratic Republic of Congo", *Journal of Modern African Studies*, 51(1), pp. 85-108.
- GESCHIERE P. & NYAMNJOH F. (2000), "Capitalism and autochthony: The seesaw of mobility and belonging", *Public Culture*, 12(2), pp. 423-452.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO) (2001), "The construction industry in the twenty-first century: Its image, employment prospects and skill requirements", Geneva, Switzerland.
- JACKSON S. (2006), "Sons of which soil? The language and politics of autochthony in Eastern DR Congo", *African Studies Review*, 49(2), pp. 95-124.
- LORQUET N., ORIANNE J. F. & PICHULT F. (2018), "Who takes care of non-standard career paths? The role of labour market intermediaries", *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), pp. 279-295.
- MARCHAL E. & BUREAU M. C. (2009), « Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail », *Revue française de sociologie*, 50(3), pp. 573-598.
- MC ADAM D. (1982), *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*, Chicago, University of Chicago Press.

- MONTAZ L. (2020), « Les "associations villageoises de jeunesse" en pays bété, Côte d'Ivoire. Stratégies d'accès aux pouvoirs et citoyenneté », *Ateliers d'anthropologie. Revue éditée par le Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative*, (47).
- MOTAZE A. (2011), *Sociologie de Jean-Marc Ela*, Paris, L'Harmattan.
- NORET J. (2019), *Social Im/mobilities in Africa: Ethnographic Approaches*, New York, Berghahn Books.
- OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (2021), « Note de conjoncture sur l'emploi », rapport final.
- OLIVIER DE SARDAN J.-P. (2021), *La revanche des contextes. Des mésaventures de l'ingénierie sociale, en Afrique et au-delà*, Paris, Karthala.
- PEATRIK A. M. (2020), « Pour une anthropologie des jeunes en Afrique », *Ateliers d'anthropologie. Revue éditée par le Laboratoire d'ethnologie et de sociologie comparative*, (47).
- PICHAULT F., CHEVALIER F. & CASTRO J. L. (2021), *Gestion du changement : vers un management polyphonique*, Louvain-La-Neuve, De Boeck Supérieur.
- RUBBERS B. (2019), "Mining boom, labour market segmentation and social inequality in the Congolese Copperbelt", *Development and Change*, 51(6), pp. 1555-1578.
- RUBBERS B. (2020a), "Governing new mining projects in D. R. Congo. A view from the HR department of a Chinese company", *The Extractive Industries and Society*, 7, pp. 191-198.
- RUBBERS B. (2020b), "Company brokers: Human resources managers in mining projects in the Congolese Copperbelt", *Ethnography*, pp. 1-22.
- SIKOR T. & LUND C. (2009), "Access and property: A question of power and authority", *Development and Change*, 40(1), pp. 1-22.
- TERRAY E. (1985), « Sociétés segmentaires, chefferies, États : acquis et problèmes », *Canadian Journal of African Studies/ La Revue canadienne des études africaines*, 19(1), pp. 106-115.
- TILT B., BRAUN Y. & HE D. (2009), "Social impact of large dam projects: A comparison of international case studies and implications for best practice", *Journal of Environmental Management*, 90, pp. 249-257.
- VADOT G. (2020), « L'enclave et l'officiel. Comment les plantations industrielles géantes intègrent le territoire politique au Cameroun », *Politix*, 4(132), pp. 23-48.
- YIN R. K. (2003), *Case Study Research. Design and Methods*, Thousand Oaks, Sage.