



Les Notes de l'IRASEC

N° 23

Pongsa Kantasorn

La main-d'œuvre touristique face à la crise de la Covid-19 à Chiang Mai : des mobilités professionnelles sous contrainte



Les « Notes de l'IRASEC » sont de courtes études de recherche ou d'expertise élaborées et proposées au gré de l'actualité politique, économique, sociale, diplomatique et culturelle. Elle est dirigée par Gabriel Facal et Jérémy Jammes.

The “Discussion papers” are short research or policy papers produced and published in response to developments in political, economic, social, diplomatic, and cultural affairs. The series is edited by Gabriel Facal and Jérémy Jammes.



L'Institut de recherche sur l'Asie du Sud-Est contemporaine (UAR 3142 – UMIFRE 22 CNRS MEAE) est un centre de recherche en sciences humaines et sociales, placé sous la double tutelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et du Centre national de la recherche scientifique (CNRS). Depuis 2001, il étudie les évolutions politiques, sociales et environnementales en cours dans les 11 pays de la région. Basé à Bangkok, l'Institut accueille des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des doctorants d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche français, qu'il accompagne dans leurs travaux. Il s'associe aussi des chercheurs de tous pays, en particulier d'Asie du Sud-Est. Il privilégie les démarches transversales et de coopération.

The Institute for Research on Contemporary Southeast Asia (UAR 3142 – UMIFRE 22 CNRS MEAE) is a research center in the humanities and social sciences, jointly administered by the Ministry for Europe and Foreign Affairs and the National Center for Scientific Research (CNRS). Since 2001, it has been studying the political, social, and environmental changes underway in the 11 countries of the region. Based in Bangkok, the Institute hosts researchers, faculty members, and doctoral students from French higher education and research institutions, supporting them in their work. It also collaborates with researchers from all countries, particularly in Southeast Asia. It prioritizes interdisciplinary and cooperative approaches.

La main-d'œuvre touristique face à la crise de la Covid-19 à Chiang Mai : des mobilités professionnelles sous contrainte

Pongsa KANTASORN

La détection de la Covid-19 le 11 février 2020, puis sa propagation mondiale ont eu un impact significatif et immédiat sur le tourisme. Les mesures prises, comme les confinements prolongés et la fermeture des frontières pour protéger la santé des populations ont mis fin aux mobilités touristiques internes et externes dans les pays affectés par la pandémie. Selon l'Organisation mondiale du Tourisme (UNWTO), la région Asie-Pacifique a été la plus durement touchée au monde en 2020, avec une baisse de 80 % des arrivées internationales par rapport à 2019. En Asie du Sud-Est, le secteur touristique a subi un effondrement sans précédent : en 2021, le nombre d'arrivées internationales y a chuté de 98 % par rapport au niveau de 2019. En Thaïlande, le gouvernement militaire a annoncé un état d'urgence dès le 26 mars 2020 pour contrôler la pandémie en fermant ses frontières au tourisme international.

Avant la crise sanitaire, la Thaïlande représentait 14 % des recettes touristiques de la région Asie-Pacifique et 41 % du marché touristique international en Asie du Sud-Est. Avec 39,9 millions d'arrivées internationales en 2019, elle était le deuxième pays le plus visité d'Asie-Pacifique après la Chine, et la première destination touristique d'Asie du Sud-Est. Dans le Royaume, le tourisme représente 19 % du PIB, dont 65 % proviennent du tourisme international, les visiteurs chinois comptant à eux seuls pour environ un quart des arrivées. La Thaïlande constitue ainsi un acteur central du tourisme dans la région et s'est trouvée particulièrement affectée par la fermeture des frontières et les restrictions de mobilité interne.

Selon les estimations de l'Organisation mondiale du Travail, 2,8 millions de personnes travaillaient dans l'hôtellerie et la restauration en Thaïlande en 2019, dont 65 % de femmes. En incluant la main-d'œuvre employée dans les secteurs connexes au tourisme, ce dernier générerait environ 4,5 millions d'emplois directs et indirects. Les statistiques montrent que la Thaïlande figure parmi les pays où la part de l'emploi touristique est la plus élevée au monde : dans le pays, environ un emploi sur onze dépend du tourisme. L'effondrement du tourisme international a donc mis en péril les moyens de subsistance de millions de travailleurs du secteur, qu'ils soient thaïlandais et étrangers.

Pour faire face à la crise, de nombreux établissements ont fermé ou ont dû réduire leurs effectifs, tandis que certains employeurs ont instauré des congés non rémunérés. Le taux de chômage a ainsi doublé entre le 1^{er} et le 2^e trimestre 2020. Parmi les chômeurs, et près de la moitié des personnes devenues chômeuses travaillaient auparavant dans le secteur des services. À cela s'ajoute une main-d'œuvre informelle importante, qui n'a pas toujours eu accès aux dispositifs d'aide mis en place par les autorités publiques. Dans ce contexte, la forte baisse des revenus ne permettait plus à beaucoup de travailleurs de vivre décemment. La récession

s'est également traduite par une diminution des offres d'emploi dans le secteur tertiaire, tandis que les licenciements et les fermetures d'entreprises, temporaires ou définitives, se multipliaient.

En s'appuyant sur une approche ethnographique fondée sur des entretiens et des récits de vie recueillis in situ tout au long des deux premières années de la crise, cette recherche vise à identifier les groupes les plus vulnérables ainsi que les ressources qu'ils ont mobilisées pour y faire face.

Région	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Depuis le début de l'année
Afrique	-79	-84	-82	-85	-82	-73	-67	-74	-72	-62	-61	-70	-74
Afrique du Nord	-77	-86	-85	-91	-89	-70	-62	-73	-75	-59	-60	-81	-74
Afrique subsaharienne	-79	-83	-80	-80	-77	-76	-74	-75	-71	-63	-61	-64	-73
Amérique	-76	-78	-72	-70	-63	-60	-61	-62	-59	-54	-45	-42	-62
Caraïbes	-68	-67	-58	-50	-32	-21	-17	-22	-15	-14	-16	-14	-35
Amérique centrale	-81	-80	-69	-69	-56	-48	-47	-52	-46	-41	-39	-26	-55
Amérique du Nord	-70	-75	-71	-69	-63	-62	-64	-64	-59	-55	-44	-41	-61
Amérique du Sud	-92	-92	-91	-92	-90	-87	-85	-86	-83	-79	-72	-69	-85
Asie et Pacifique	-95	-96	-95	-94	-94	-95	-94	-95	-94	-94	-93	-92	-94
Asie du Nord-Est	-94	-95	-93	-93	-92	-94	-92	-95	-93	-94	-93	-93	-93
Océanie	-98	-99	-99	-95	-91	-91	-94	-97	-98	-98	-96	-93	-96
Asie du Sud	-88	-88	-85	-83	-91	-91	-86	-85	-82	-77	-72	-68	-82
Asie du Sud-Est	-98	-98	-98	-98	-98	-98	-98	-98	-98	-98	-97	-96	-98
Europe	-84	-85	-85	-87	-82	-74	-49	-40	-41	-35	-40	-46	-59
Europe central et de l'Est	-80	-79	-79	-79	-78	-73	-56	-53	-52	-52	-54	-57	-65
Europe du Nord	-93	-93	-93	-93	-92	-88	-74	-59	-54	-51	-45	-57	-73
Europe du Sud / Méditerranée	-81	-83	-83	-87	-81	-68	-46	-36	-38	-29	-29	-34	-54
Europe de l'Ouest	-88	-89	-88	-90	-85	-79	-39	-30	-35	-26	-39	-44	-57
Moyen-Orient	-80	-84	-82	-84	-81	-77	-73	-80	-61	-47	-46	-48	-71
Moyen-Orient	-80	-84	-82	-84	-81	-77	-73	-80	-61	-47	-46	-48	-71
Monde	-86	-87	-85	-86	-82	-77	-61	-56	-56	-54	-58	-60	-70

Figure 1 : nombre d'arrivées internationales en 2021 par rapport à 2019 (en %)

Source : <https://www.unwto.org/tourism-data/international-tourism-and-covid-19>

1. Approche ethnographique d'un pôle touristique majeur face à la Covid-19

a. Le cas du tourisme à Chiang Mai, dans le nord de la Thaïlande

Dans le nord de la Thaïlande, la province de Chiang Mai constitue l'une des principales destinations touristiques du pays, après Bangkok, Pattaya (province de Chonburi) et Phuket. Ces dernières dépendent toutefois principalement des touristes étrangers. À l'inverse, l'industrie touristique de Chiang Mai est plus diversifiée : en 2019, le tourisme domestique représentait 63 % des arrivées touristiques dans la province, et 61 % des recettes du secteur. Les touristes chinois comptaient néanmoins à eux seuls pour environ un tiers des arrivées internationales. En 2018, le secteur des services représentait 70 % du produit provincial brut, dont 43 % liés au tourisme¹. Chiang Mai présente par conséquent un profil particulièrement intéressant, car plus nuancé, pour analyser les effets de la crise.

¹ 80 % du PPB venant des secteurs non agricoles, cf. [Chiang Mai Provincial Government Office](#) (juillet 2021), consulté le 21 janvier 2023.

Mon terrain de recherche² repose sur des entretiens menés dans quatre districts de la province de Chiang Mai : Mueang Chiang Mai (1), Mae On (23), Mae Taeng (6) et Chiang Dao (4). Le district de Mueang Chiang Mai, principal pôle urbain de la province, constitue le centre touristique, administratif et économique de la province. Il abrite notamment l'aéroport international, la gare ferroviaire et la gare routière. Selon le dernier recensement industriel de 2017, Muang Chiang Mai concentre 26 511 entreprises, soit 32 % de l'ensemble des entreprises recensées dans la province.

Les districts de Mae On, Mae Taeng et Chiang Dao, situés respectivement à 58, 65 et 75 kilomètres de Muang Chiang Mai, sont apparus comme des destinations touristiques de substitution pendant la crise. En raison des fermetures et des restrictions sanitaires dans le district de Muang Chiang Mai, une partie des touristes s'est redirigée vers ces zones périphériques. Pour répondre à cette nouvelle demande, diverses infrastructures touristiques ont émergé, telles que des logements chez l'habitant (*homestays*), des hébergements atypiques ou encore des cafés installés dans les zones montagneuses et agricoles.

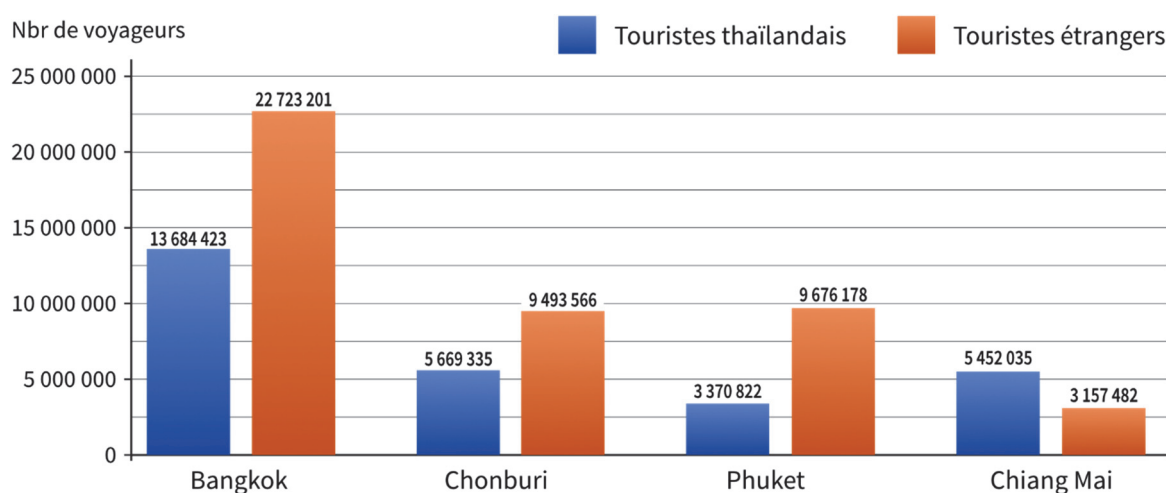


Figure 2 : Arrivées touristiques dans les établissements hôteliers en 2019

Source : Thailand Ministry of Tourism and Sports

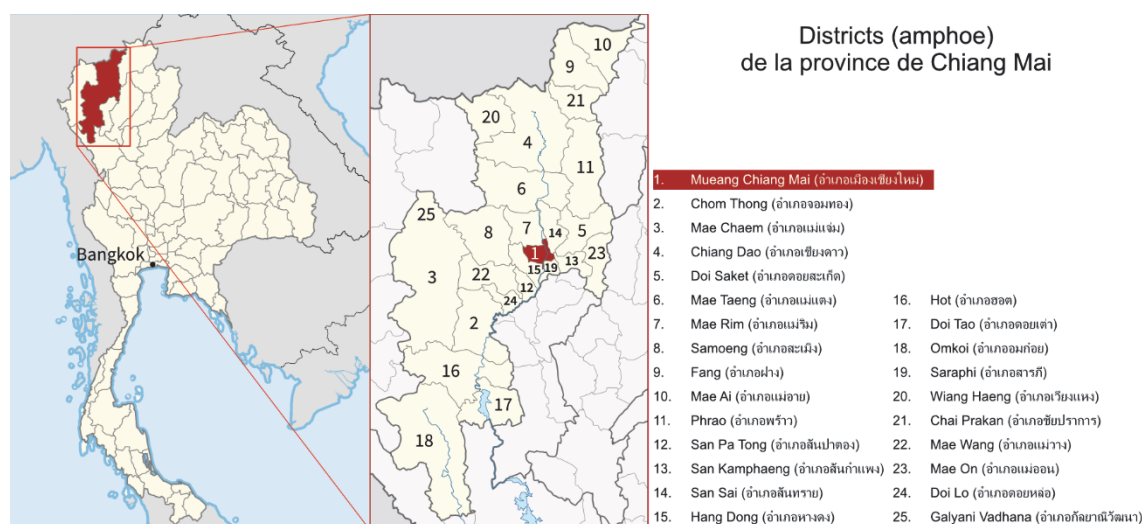


Figure 3 : le découpage géographique de la province de Chiang Mai

Source : https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Amphoe_Chiang_Mai.svg

² Ce travail de terrain a été financé par le laboratoire ART-Dev, UMR 5281, Université Paul-Valéry Montpellier 3 et l'Institut de recherche sur l'Asie du Sud-Est contemporaine (IRASEC, UMIFRE 22).

Mes enquêtes ont porté en particulier sur les travailleurs thaïlandais du secteur informel, les travailleurs migrants peu qualifiés et les minorités ethniques locales. Elles reposent sur l'hypothèse que leurs statuts administratifs et leurs statuts d'emploi constituent des facteurs de vulnérabilité, d'autant que les emplois qu'ils occupent se caractérisent souvent par des revenus relativement faibles et des conditions de travail difficiles.

Selon le ministère thaïlandais du Travail, en 2019, parmi les 990 000 personnes (sur 1,8 million d'habitants³) ayant un emploi dans la province de Chiang Mai, 64 % relevaient du secteur informel. Parmi l'ensemble des actifs occupés, formels et informels, 60 % travaillaient dans le secteur non agricole, dont 12 % dans l'hôtellerie et la restauration, soit environ 70 000 personnes. Les travailleurs migrants peu qualifiés représentaient environ 9 % de la population active provinciale, tandis que les travailleurs issus de minorités ethniques en constituaient à peine plus de 2 %⁴. Seulement 230 000 travailleurs (23 %) à Chiang Mai bénéficiaient du régime obligatoire de sécurité sociale, qui concerne les salariés du secteur formel et ouvre droits à une allocation-chômage (10 000 baht par mois, environ 277 €) ainsi qu'à la prise en charge des soins médicaux. À l'inverse, 173 000 personnes (18 %) étaient affiliées à un régime volontaire de sécurité sociale ne donnant accès qu'aux soins médicaux. Au total, près de 77 % de la population active de Chiang Mai (755 000 personnes) ne disposaient d'aucune allocation-chômage en cas de perte d'emploi.

b. Trois crises aux effets en cascade sur le tourisme

La crise actuelle liée à la Covid-19 n'est pas la première à affecter le secteur touristique en Thaïlande. Le pays a déjà été fortement touché par la crise économique asiatique de 1997, puis par le tsunami de 2004, sans oublier les turbulences politiques et économiques ultérieures.

Nick Kontogeorgopoulos (1999) montre que la crise économique de 1997 a profondément modifié la structure du marché touristique international en Thaïlande, en particulier à cause d'une baisse significative du nombre de visiteurs japonais et sud-coréens, l'Asie de l'Est représentant alors 60 % des arrivées internationales en Thaïlande. Les pays voisins, comme la Malaisie – principale source de touristes pour les provinces du sud de la Thaïlande – ont également été affectés, le gouvernement malaisien ayant limité le montant d'argent pouvant être retiré pour les voyages à l'étranger, contraignant de nombreux touristes potentiels à réduire leurs déplacements.

Pour répondre à cette crise, la Thaïlande a lancé dès le 1^{er} janvier 1998 le programme « Amazing Thailand », présentant le pays comme une destination abordable et sécurisée par rapport à d'autres destinations d'Asie du Sud-Est. Cette initiative a favorisé une hausse notable des arrivées touristiques en provenance d'Europe occidentale : entre janvier et septembre 1998, 350 000 touristes occidentaux sont arrivés, soit une augmentation de 23 % par rapport à la même période en 1997. Le programme a été maintenu pendant deux ans. Cependant, cette période a fragilisé les travailleurs étrangers, avec près d'un million de migrants illégaux venant du Myanmar en attente d'expulsion, et environ 300 000 permis de travail non renouvelés (Lauridsen, 1998).

Par la suite, l'industrie touristique thaïlandaise a traversé d'autres crises, dont le tsunami de 2004 et l'occupation des aéroports de Bangkok combinée à la crise économique de 2008. Néanmoins, ces événements n'ont pas entraîné de baisse critique du nombre de touristes à l'échelle nationale. Le tsunami de décembre 2004, survenu dans la région prisée d'Andaman, a même favorisé une redistribution des touristes vers d'autres destinations populaires telles que Bangkok, Pattaya, Chiang Mai et Koh Samui (Cohen et Neal, 2010). Six mois après la catastrophe, les autorités locales et les acteurs touristiques ont mis en œuvre des mesures de relance, avec une stratégie commerciale axée sur les prix. L'Autorité thaïlandaise du Tourisme (Thai Tourism Authority – TAT) a organisé des voyages de familiarisation pour les journalistes nationaux et internationaux et promu le tourisme d'affaires via le dispositif MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions). La priorité a été donnée au retour des touristes internationaux, considérés comme moins sujets à la peur des esprits errants et autres catégories de fantômes, souvent perçue par les visiteurs domestiques

³ 860 000 hommes et 920 000 femmes, cf. [Chiang Mai Provincial Statistical Office](#) (février 2020), consulté le 25 janvier 2023.

⁴ Ces 20 000 travailleurs représentent toutefois 43 % des travailleurs issus de minorités ethniques autorisés à travailler sur tout le territoire thaïlandais.

(Rittichainuwat, 2006). Par ailleurs, la construction de tours d'alerte au tsunami à Phuket a renforcé la confiance dans la sécurité de la région, une destination privilégiée pour les touristes européens par rapport à d'autres destinations tropicales telles que les Caraïbes (Birkland et al., 2006). L'impact de cette catastrophe sur les petites entreprises touristiques informelles reste lui méconnu et sous-étudié (Biggs *et al.*, 2012). Annie Dahlberg et Elin Eriksson (Dahlberg *et al.*, 2022) montrent qu'après le tsunami, de nombreuses entreprises formelles à Phuket ont rencontré des difficultés face aux nouvelles réglementations concernant le renouvellement des visas pour les travailleurs étrangers, et que les petites entreprises et les travailleurs informels, surtout les moins qualifiés, ont peiné à recevoir à court terme du soutien du gouvernement.

La crise économique de 2008 a été accentuée par la hausse du prix du pétrole, entraînant un renchérissement des coûts de transport et une baisse du nombre de vols vers le Royaume (Cohen et Neal, 2010). La TAT a réduit ses projections d'arrivées touristiques pour 2009 (passant de 17 à 16 millions), tandis que l'occupation, par les opposants de l'ancien Premier ministre Thaksin Shinawatra, des aéroports de Bangkok a miné un temps la confiance des voyageurs. En conséquence, environ 100 000 travailleurs ont perdu leur emploi, sans compter le nombre difficilement quantifiable de chômeurs dans l'économie informelle. Le gouvernement a répondu par des campagnes promotionnelles et des mesures visant à rassurer les marchés internationaux, notamment en pressant les gouvernements étrangers de lever leurs avertissements au voyage et en modernisant l'aéroport d'U-tapao Rayong-Pattaya⁵ pour réduire la dépendance vis-à-vis de Suvarnabhumi (Bangkok) en cas d'urgence.

La crise de la Covid-19 a touché l'ensemble du pays, affectant particulièrement les salariés licenciés sans droits au chômage. Les politiques publiques ont surtout visé le maintien de l'emploi, reléguant au second plan les initiatives antérieures de lutte contre la précarité (Demeyère, 2020). Une enquête nationale sur la migration interne en 2020 montre que Chiang Mai, Bangkok, Pattaya et Phuket ont été des lieux de forte mobilité résidentielle, notamment parmi les jeunes travailleurs peu qualifiés et informels dans l'hôtellerie et la restauration, qui ont souvent dû retourner dans leurs villages d'origine (Chantapong et Sajjanichkan, 2020 ; Chantapong et Tassanasoontornwong, 2021).

Contrairement aux crises antérieures où le secteur agricole rural pouvait absorber une partie des travailleurs urbains licenciés⁶, la période post-Covid révèle un potentiel limité pour l'emploi agricole. Plus de 50 % des agriculteurs thaïlandais sont surendettés et la superficie des exploitations diminue, tandis que les jeunes travailleurs manquent des compétences nécessaires pour se reconvertir. Beaucoup ont donc cherché des emplois dans d'autres secteurs régionaux ou attendu que les opportunités urbaines reprennent (Chirapaisarnkul, nd.).

Ainsi, la crise de la Covid-19 a amplifié les formes de précarité existantes⁷, générant de nouvelles vulnérabilités via des emplois atypiques (saisonnier, temps partiel, intérimaire, multi-employeurs) et fragilisant davantage le secteur touristique et sa main-d'œuvre.

c. Une approche par la vulnérabilité et la sécurité professionnelle

Les trajectoires professionnelles des travailleurs du secteur touristique peuvent être appréhendées à travers le prisme de la vulnérabilité. Celle-ci se manifeste particulièrement lors des crises économiques ou sociales (Boarini, 2013), lorsque les pressions exercées excèdent les capacités des individus à y faire face dans des conditions favorables (Adger et Kelly, 2001). La nature des aléas auxquels sont confrontés les individus ou les groupes, ainsi que les temporalités qui leur sont associées, déterminent la capacité d'adaptation et les stratégies mobilisables (Brooks, 2003).

⁵ Un aéroport civil-militaire situé dans la province de Rayong (sud-est). En raison du blocage des aéroports de Bangkok par des opposants du Premier ministre Thaksin Shinawatra, U-Tapao est brièvement devenu la principale porte d'entrée aérienne de la Thaïlande entre le 26 novembre et le 5 décembre 2008.

⁶ En 2009, les enquêtes de l'Office national de la statistique ont révélé que 74 % des travailleurs migrants sont retournés dans leur ville natale, contre 66 % en 2008 (effets de la crise financière mondiale de 2008-2009, Chantapong et Tassanasoontornwong, 2021).

⁷ Par contraste avec le travail décent, dont les indicateurs « englobent l'emploi (possibilités d'emploi, emploi rémunérateur, conditions de travail), la sécurité sociale et les droits fondamentaux (travail forcé et travail des enfants, discrimination au travail, liberté syndicale) » (Ghai, 2003).

Lors de la crise de la Covid-19, les travailleurs touristiques les plus vulnérables (Sun et al., 2021) étaient ceux exposés au risque de licenciement tout en disposant de ressources limitées pour retrouver un emploi ou compenser la perte de revenus. La généralisation du télétravail, nécessitant des compétences informatiques, a restreint les opportunités professionnelles pour la main-d'œuvre non qualifiée. Un autre facteur de vulnérabilité résidait dans le fait que de nombreux travailleurs étaient concentrés dans des régions fortement dépendantes du tourisme et présentaient une faible capacité à recourir au télétravail. Les analyses économiques de la crise tendent à présenter les pertes d'emploi sous forme agrégée, sans fournir les informations nécessaires pour identifier les communautés ou sous-groupes de travailleurs les plus exposés. Or, la main-d'œuvre touristique est très hétérogène et sa vulnérabilité varie selon des critères sociodémographiques, structurels et territoriaux.

En matière de trajectoires professionnelles, la sécurisation des parcours peut être évaluée selon trois critères : 1) la mobilité interne à l'entreprise, reflet de la stabilité de l'emploi ; 2) la reprise rapide d'un emploi après une mobilité externe, indicateur de sécurité de l'emploi ; et 3) le maintien ou l'augmentation des revenus consécutifs à une mobilité, témoignant de la sécurité des revenus. Ces critères offrent un cadre analytique à la présente étude et ont guidé ma méthodologie de recherche.

La démarche adoptée est d'abord qualitative, reposant sur des enquêtes auprès d'une diversité d'acteurs du secteur touristique : employeurs, autorités locales et organisations non gouvernementales. L'accès au terrain a commencé à Phuket dans le cadre du programme « Phuket Sandbox »⁸. Ce séjour, initialement prévu pour deux semaines, a servi de laboratoire de recherche : il a permis d'observer la désertification de l'île consécutive à l'effondrement des voyages internationaux à partir de fin mars 2020, d'échanger avec des travailleurs touristiques, une ONG et quelques touristes internationaux, et d'observer les effets immédiats de la réouverture au tourisme international. La recherche s'est poursuivie à Chiang Mai par des entretiens semi-directifs menés entre juillet 2021 et février 2022, parallèlement à un suivi des politiques de soutien mises en œuvre par le gouvernement. Les enquêtes ont d'abord ciblé la ville, puis les districts ruraux de la province. La ville présentait alors des quartiers touristiques désertés autour de la vieille ville, un couvre-feu fixé à 23h et des distributions alimentaires destinées aux populations les plus précarisées, organisées par la municipalité et par des particuliers.

Mes premiers jours d'observation dans le centre-ville, limité à une superficie de 1,5 km² sous les effets des mesures sanitaires, ont été effectués de jour comme de nuit. Pour rencontrer les employeurs et employés touristiques thaïlandais, ainsi que les travailleurs apatrides et birmans, j'ai d'abord mobilisé mes contacts professionnels et personnels, acquis lors de mon entrée dans la vie active en 2002 et de mon séjour en Thaïlande jusqu'à la reprise de mes études en France fin 2018. J'ai ensuite adopté une méthode d'échantillonnage dite « boule de neige », permettant de rencontrer une diversité d'acteurs touristiques en personne ou via téléphone et réseaux sociaux (Facebook, Line, Messenger), notamment pour ceux éloignés du centre-ville ou ayant migré vers d'autres provinces. Au total, 101 personnes ont été interviewées : 47 hommes et 53 femmes thaïlandais, 2 hommes et 5 femmes birmans, 3 hommes et 2 femmes apatrides, et un Américain. Les enquêtés ont été regroupés selon les secteurs d'activité suivants :

Secteurs d'activité	Thaïlandais (nbr. de personnes)	Migrants (nbr. de personnes)
Agences de voyages	16	-
Accueil et animation touristiques	13	-
Restauration et débit des boissons	11	6
Transport	13	-
Hôtellerie	14	5
Autres services connexes	12	1
Autorités locales/décideurs	7	-
ONG	2	1
Total	88	13

⁸ Ce programme prévoyait une liberté de mouvement, restreinte, sur le territoire de l'île de Phuket.

Les entretiens ont été réalisés en thaï et en lanna⁹ et ont été retranscrits en langue thaïe. Le traitement des données qualitatives a été effectué par le logiciel de traitement de données qualitatives NVivo.

d. Premiers résultats

Face à la crise, les employeurs ont fréquemment eu recours au congé non rémunéré ou au licenciement. Pour subvenir à leurs besoins, de nombreux travailleurs thaïlandais et migrants, en situation de chômage ou de sous-emploi, ont dû adapter leur trajectoire professionnelle, parfois en combinant mobilité professionnelle et géographique. L'enquête a permis d'identifier différents types de parcours, impliquant des changements de poste, d'entreprise, de secteur d'activité ou de région.

Parmi les travailleurs demeurant à Chiang Mai, certains ont exercé une mobilité professionnelle *interne*, correspondant à un changement de fonctions au sein de leur entreprise. Ces mobilités, souvent descendantes, reflètent une adaptation aux réductions d'effectifs. Ainsi, une directrice d'hôtel a dû assurer les tâches des réceptionnistes et des agents de réservation après leur licenciement ou départ volontaire, tandis qu'une responsable des ressources humaines a pris en charge certaines fonctions de femme de chambre. De même, une réceptionniste a été amenée à servir dans le restaurant de l'hôtel et à nettoyer des chambres. Ces expériences témoignent de la polyvalence exigée des salariés restants, qui acceptent des baisses de salaire et assument des responsabilités élargies.

D'autres travailleurs ont effectué une mobilité professionnelle *externe*, impliquant un changement d'employeur. Cette reconversion a pu se faire au sein du secteur touristique ou dans des industries connexes, mais elle a également conduit certains vers des domaines totalement différents. Les entretiens révèlent que les travailleurs thaïlandais se sont souvent orientés vers le commerce, le commerce en ligne ou l'agriculture, tandis que les migrants et membres de minorités ethniques se sont davantage tournés vers la construction ou le travail domestique, souvent de manière irrégulière. Ces transitions ont parfois accru la concurrence dans les secteurs d'accueil, augmentant la pression sur les travailleurs déjà présents.

La mobilité géographique a été particulièrement marquée chez les travailleurs touristiques thaïlandais, impliquant un changement simultané de lieu de résidence et de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur touristique. Dans la ville de Chiang Mai, elle se traduit souvent par un retour temporaire au domicile familial lorsque la distance le permet, afin de réduire les charges liées au logement, qui représentent une part importante des revenus après des congés non rémunérés. Certains travailleurs originaires d'autres provinces ont choisi de retourner dans leur village natal, où le soutien familial joue un rôle central dans la résilience face à la crise.

En définitive, ces parcours montrent que les travailleurs du tourisme ont déployé une pluralité de stratégies d'adaptation, combinant mobilité professionnelle interne et externe, ainsi que mobilité géographique, afin de préserver leurs revenus et leur sécurité professionnelle dans un contexte fortement perturbé.

2. Inégaux face à la crise : des réponses individuelles différenciées

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques et économiques des enquêtés revêt un caractère important pour expliquer les impacts de la crise sanitaire et des mobilités professionnelles. Les informations recueillies portaient essentiellement sur le genre, l'âge, la nationalité, l'expérience professionnelle, le niveau de formation, les compétences, le lieu de résidence et l'exercice d'une activité économique par la main-d'œuvre touristique.

⁹ Un dialecte du nord thaïlandais parlé par six millions de locuteurs.

a. Caractéristiques sociodémographiques déterminant les trajectoires professionnelles

Le genre : une montée des emplois masculins et une discrimination à l'embauche défavorable aux femmes

Les statistiques du ministère du Travail révèlent que les femmes ont été davantage exposées au chômage durant la crise sanitaire, particulièrement dans l'hôtellerie et la restauration, où elles ont subi une perte d'effectifs allant jusqu'à 78 % entre le premier trimestre 2020 et le troisième trimestre 2021, contre 46 % pour les hommes. La reprise de l'emploi pour les femmes a été entravée par la nature des nouveaux postes créés, majoritairement masculins.

Par exemple, la pandémie et les restrictions de mobilité ont favorisé le développement des services de livraison à domicile via des plateformes comme Grab, Food Panda ou Line Man. En mai 2020, plus de 44 % des livreurs chez Grab étaient des recrues de moins de six mois, au moment où l'épidémie culminait en Thaïlande et où licenciements et réductions salariales se multipliaient. Bien que le genre ne soit pas un critère officiel d'embauche pour ce type de poste, 84 % des livreurs étaient des hommes. Certaines femmes, préoccupées par la sécurité, considèrent ce métier inadapté : « Il est difficile d'être une femme en cette période... pour nous, c'est dangereux de livrer des articles seules la nuit ou dans des zones isolées », explique une ancienne serveuse.

Au-delà de la livraison, les femmes rencontrent également des discriminations dans d'autres segments du tourisme, notamment les activités comme la randonnée, le rafting ou le canoë. Les agences privilégient les hommes pour des raisons avancées de force physique et de gestion de l'équipe, comme l'indique un agent de voyages : « Je fais plus confiance aux hommes. Dans la plupart des cas, si une femme postule, je ne l'accepte pas. Si je veux un homme, c'est parce que quand il y a un problème, il peut aider à porter les choses. »

Les contraintes liées aux responsabilités familiales renforcent ces obstacles. Malgré un partage des tâches domestiques plus équitable en Thaïlande, les femmes restent majoritairement responsables de l'éducation et des soins familiaux. La fermeture des écoles entre le 15 août et le 15 octobre 2021 a accentué cette charge, limitant leur disponibilité pour des emplois physiques ou supplémentaires. Une responsable des ressources humaines témoigne : « Mes revenus ont beaucoup baissé car je ne travaille que deux jours par semaine à l'hôtel. J'essaie donc de trouver un travail en parallèle. Maintenant je fais de la vente de gâteaux. Je dois aussi m'occuper de mes enfants, je ne peux pas me concentrer pleinement sur mon commerce. »

Sur cette question de l'éducation, j'ai constaté que la plupart des enquêtées birmanes et apatrides n'étaient pas ou très peu scolarisées dans leur pays d'origine et en Thaïlande et ne savaient ni lire ni écrire le thaï. Il était donc impossible pour elles de jouer un rôle d'institutrice à la maison.

Les disparités salariales constituent un autre facteur de discrimination : dans les secteurs agricoles et du bâtiment, les femmes sont payées moins que les hommes sous prétexte de contraintes physiques qui rendraient les femmes moins productives que les hommes. Une ancienne masseuse raconte : « Je suis payée 200 baht [5 €] par jour. Les hommes sont payés 300 baht [8 €] par jour parce qu'ils peuvent grimper plus haut et cueillir plus de fruits [longanes] que moi. »

Les femmes transgenres rencontrent également des obstacles spécifiques. Une étude menée entre juin et août 2002 a montré que le nombre de femmes transgenres en Thaïlande s'élevait à 180 000 personnes (Hays, 2014). Souvent cantonnées à des métiers féminins valorisés comme esthéticiennes, coiffeuses, maquilleuses, danseuses de cabaret, etc. (Thongkrajai, 2010), elles subissent des discriminations à l'embauche dans d'autres secteurs : « Je suis considérée comme homme quand je postule pour un poste d'hôtesse d'accueil. Je suis considérée comme femme quand je postule pour un poste d'ouvrier dans le bâtiment. Tout ça pour me payer moins cher », déplore une danseuse de cabaret.

L'âge : un retour à l'emploi difficile pour les personnes âgées

Les secteurs recrutant le plus en 2021 à Chiang Mai – bâtiment, administration, production, communication, commerce, réparation automobile et immobilier – embauchent majoritairement (81 %) des jeunes de 16 à 29 ans (Provincial Labour Office, 2022). Les travailleurs âgés de 45 à 59 ans ont donc connu des périodes

prolongées de chômage et une difficulté à retrouver un emploi, limitant leur mobilité professionnelle. Tuan, 65 ans et chauffeur de *songteow*¹⁰, illustre cette situation : « Les personnes âgées ne peuvent pas participer aux travaux de construction. Je ne peux pas non plus aller travailler dans une entreprise. Qu'est-ce que je vais faire ? Ils ne veulent pas de moi. »

La nationalité : un droit du travail spécifique qui entrave la mobilité des travailleurs étrangers

En décembre 2019, la Thaïlande comptait 3 005 376 travailleurs étrangers autorisés, soit environ 8 % de la population active, sans inclure les migrants illégaux. Les travailleurs illégaux dans les pays du nord comme du sud occupent des emplois non qualifiés faiblement payés et qui n'intéressent pas beaucoup les nationaux (Dehoorne, 2002). Les travailleurs étrangers peu qualifiés viennent majoritairement des pays voisins (2 788 415 personnes, soit 93 %), occupent des emplois instables dans les industries connexes au tourisme, notamment dans le service et le commerce, et sont soumis à des permis de travail liés à un employeur précis. S'ils viennent à quitter cet employeur, ils doivent retrouver un emploi dans les 30 jours qui suivent, sans quoi ils perdent leur permis de travail et donc leur permis de séjour en Thaïlande. La violation de cette loi mène à la suppression de deux ans de droits de travail et à l'expulsion du territoire thaïlandais.

Pendant la crise sanitaire, cette contrainte a contribué à accentuer la précarité des travailleurs migrants. Le cas de Latte, agent d'entretien dans un hôtel, en constitue une illustration éclairante. Son employeur lui a imposé un congé non rémunéré dès le début de la pandémie ; lors de notre entretien en septembre 2021, il n'avait ainsi perçu aucun salaire depuis avril 2020. Son permis de travail étant lié à cet établissement, ce travailleur birman se voyait contraint de rester auprès de son employeur afin de conserver un statut administratif régulier. Pour subvenir à ses besoins, il a eu recours, de manière informelle, à des emplois journaliers dans le secteur du bâtiment. Cette stratégie de survie l'a toutefois placé dans une situation d'irrégularité, le cumul d'emplois étant également prohibé pour les travailleurs migrants.

Plus largement, la Thaïlande privilégie une politique de prévention des migrations plutôt qu'une politique de promotion ou de soutien à l'emploi des travailleurs migrants. Les statuts de migrant et de membre de minorité ethnique limitent fortement l'accès aux ressources professionnelles et économiques. Comme l'indique une représentante du ministère du Travail : « La promotion de l'emploi est faite uniquement pour les Thaïlandais et la loi ne nous donne pas le droit de fournir du travail aux étrangers. Ils sont obligés de passer par les agences de recrutement. » Les travailleurs migrants enregistrés représentent environ 13 % de la population active de Chiang Mai, auxquels s'ajoutent des travailleurs non enregistrés dont le nombre demeure difficile à estimer. Majoritairement originaires de Birmanie, ils rencontrent d'importantes difficultés d'accès aux aides sociales et aux droits. Le directeur d'une association humanitaire souligne ainsi : « De nombreuses personnes sont affiliées à la sécurité sociale mais ne peuvent pas percevoir de prestations. Elles ne savent pas comment accéder au système de sécurité sociale et ne savent pas lire le thaï. Il faut environ trois ou quatre mois pour recevoir une indemnisation. »

En raison de réglementations spécifiques, de leur exclusion partielle des dispositifs de soutien à l'emploi et des obstacles rencontrés dans l'accès effectif aux droits sociaux, les travailleurs migrants disposent de marges de manœuvre très limitées sur le marché du travail et accèdent peu aux dispositifs publics d'aide, ce qui les rend particulièrement vulnérables en période de crise. Cette situation s'inscrit dans un cadre structurel ancien. Depuis 1979, la Thaïlande a mis en place un système socio-économique discriminatoire interdisant aux travailleurs étrangers l'exercice de 39 professions, notamment dans des secteurs connexes au tourisme (Foreign Workers Administration Office, 1979) : sculpteurs sur bois, chauffeurs, conducteurs (à l'exception des pilotes d'avion international), vendeurs, comptables, polisseurs, esthéticiens, tisserands, fabricants de papier d'écorce de mûrier, laqueurs, fabricants d'instruments de musique thaïlandaise, orfèvres, fabricants de poupées traditionnelles, producteurs de soie, fabricants d'ombrelles, potiers, guides et agents de voyages ou encore vendeurs de rue. En 2017, le ministère du Travail a étendu cette liste au métier de masseur et de masseuse. En pratique, les travailleurs étrangers peu qualifiés sont principalement cantonnés aux secteurs du

¹⁰ Une sorte de taxi collectif bon marché que l'on retrouve dans presque toutes les provinces thaïlandaises.

bâtiment et du nettoyage. Dans le contexte de la crise sanitaire, les possibilités de mobilité professionnelle, y compris au sein d'une même entreprise, se sont révélées particulièrement restreintes.

Le cas d'un plongeur birman employé dans un hôtel d'une chaîne internationale en fournit un exemple significatif. Victime d'un congé non rémunéré, il ne pouvait prétendre à un changement de poste malgré ses compétences en informatique : « Cette personne birmane travaille avec nous depuis longtemps, elle est aussi bonne en informatique. Malheureusement, conformément à la législation du travail, elle ne pourra pas changer de poste. Elle doit rester à cette fonction, et ne peut occuper de poste dans la bureautique ou l'informatique dans lesquelles elle est pourtant douée », explique une responsable des ressources humaines.

Enfin, la crise sanitaire a également renforcé la précarité des travailleurs ne disposant pas de la nationalité thaïlandaise. Le témoignage d'un masseur apatride, né en Thaïlande de parents étrangers mais exclu des dispositifs publics d'aide, en atteste : « La difficulté, c'est que je ne pouvais pas gagner d'argent, le salon était fermé et mon revenu est devenu quasiment nul. J'ai un prêt à rembourser à raison de 4 000 baht [111 €] par mois pour l'achat de mon scooter. Je n'avais pas beaucoup d'économies sur moi parce que j'ai envoyé la plus grande partie de mon argent à ma famille et que ma carte d'identité ne me permet pas d'ouvrir de compte bancaire. Si on n'est pas Thaïlandais, il n'y a pas d'aide. »

La diversité des expériences comme atout en faveur de la mobilité

Une enquête menée en 2021 auprès des travailleurs informels révèle que plus de 70 % d'entre eux n'exercent qu'une seule activité, tandis que plus de 60 % n'ont jamais occupé d'autre emploi. La trajectoire de Sri, chauffeur de *songteow* âgé de 65 ans, illustre cette faible diversification des parcours professionnels : « Qu'allons-nous faire ? Je ne peux rien faire. Je n'ai jamais fait autrement. C'est mon unique expérience. Faire autre chose est difficile. »

Jusqu'à la crise sanitaire, le travail dans le secteur touristique était perçu comme à la fois stable et rémunérateur. De nombreux métiers, formels comme informels, combinaient en effet des revenus fixes (salaires mensuels dans l'hôtellerie) et des rémunérations variables (paiements à la tâche pour les guides, chauffeurs ou masseurs), auxquelles s'ajoutaient commissions et pourboires. Ces commissions étaient généralement indexées sur le chiffre d'affaires ou les bénéfices des entreprises ou de leurs partenaires commerciaux. Dans ce contexte, la pluriactivité apparaissait peu nécessaire, dans la mesure où une seule activité permettait souvent de garantir des revenus suffisants.

Cependant, la crise a brutalement interrompu ces équilibres économiques, révélant la vulnérabilité de ces trajectoires peu diversifiées. Les travailleurs concernés se sont retrouvés sans ressources alternatives face à la rupture de leur activité principale. Comme l'exprime un ancien chauffeur de minibus touristique : « Je pensais qu'avec mon minibus je gagnerais continuellement jusqu'à ma retraite. Alors je n'ai jamais pensé que dès que je recevais de l'argent, il faudrait en mettre sur un compte bancaire. J'ai utilisé mon argent pour des sorties et des achats par-ci par-là. Je n'ai pas fait attention. »

La formation : rémunérations insatisfaisantes pour les salariés surqualifiés

Le développement économique de la Thaïlande s'est accompagné d'une élévation progressive du niveau d'éducation de sa population active. D'après les données du ministère du Travail, la majorité des actifs de Chiang Mai disposaient en 2019 d'un niveau d'enseignement supérieur ; plus de 200 000 travailleurs détenaient au moins un diplôme de niveau bac+2, soit environ 21 % de la population active de la province. Cette montée en qualification s'est traduite par une aspiration croissante vers des emplois offrant des niveaux de rémunération plus élevés. Comme le souligne une représentante du ministère du Travail : « Il y a beaucoup d'emplois, mais nos enfants ne les occupent pas. Ils ne visent qu'à étudier pour obtenir un diplôme universitaire. L'idée est toujours la même : l'obtention d'un bac+4 pour devenir patron. Le travail acharné, nos enfants n'aiment pas ça. Dans les restaurants de type *moo kratha* [une méthode de cuisson originaire de Thaïlande], par exemple, il y a très peu de Thaïlandais parce que c'est un travail dur ».

En période de croissance économique, les travailleurs les plus diplômés bénéficient généralement d'opportunités de mobilité professionnelle, qu'elles soient internes ou externes, souvent ascendantes et relativement sécurisées. En revanche, dans un contexte de crise tel que celui de la pandémie de Covid-19, marqué par une contraction des opportunités d'emploi – notamment dans le secteur touristique –, ces mêmes travailleurs sont davantage exposés à des mobilités contraintes, descendantes ou ralenties.

Le témoignage d'une ancienne comptable illustre ce phénomène de déclassement professionnel : « Ce jour-là, j'ai rencontré une ancienne collègue. De la réception d'hôtel où elle avait travaillé en étant élégamment habillée, elle devait aller maintenant travailler comme journalière dans un entrepôt pour trier des colis pour une entreprise privée. Elle est compétente et parle couramment l'anglais mais la pauvre a dû travailler comme ça. »

Par ailleurs, l'analyse des données relatives à l'offre et à la demande de travail dans la province de Chiang Mai en 2021 met en évidence un décalage structurel entre les qualifications disponibles et les besoins du marché. Ainsi, 34 % des emplois les plus demandés concernaient des postes non qualifiés, requérant un niveau d'études inférieur au brevet des collèges, ce qui accentue les phénomènes de surqualification et de déclassement parmi les travailleurs diplômés.

Le poids des compétences individuelles

En période de crise économique, alors que la main-d'œuvre du secteur touristique est fréquemment contrainte d'opérer des mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise, les compétences individuelles apparaissent comme un facteur déterminant dans l'accès et le maintien en emploi. Les approches théoriques mettant en relation l'âge, l'ancienneté et la mobilité (Dupray et Recotillet, 2009) soulignent que l'ancienneté constitue un atout dans le cadre des mobilités internes. En effet, l'accumulation d'une expérience au sein d'une même organisation permet aux salariés de développer des compétences spécifiques favorables au bon fonctionnement de l'activité.

Toutefois, l'ancienneté dans un poste donné ne garantit pas la diversification des compétences. Elle peut, au contraire, constituer un frein à la mobilité externe. Une longue ancienneté associée à une faible évolution des fonctions tend à limiter le renouvellement des compétences et à restreindre leur adéquation avec les exigences du marché du travail externe. Cette situation caractérise fréquemment les travailleurs du secteur touristique à Chiang Mai, dont les expériences professionnelles sont souvent limitées à un nombre restreint d'activités. Ils disposent ainsi de compétences spécifiques, difficilement transférables vers d'autres secteurs mobilisables en période de crise.

Dans la perspective de la sociologie du travail développée par Claude Dubar (1996), la notion de compétence recouvre à la fois un modèle traditionnel, fondé sur les savoirs et savoir-faire techniques nécessaires à la production (*hard skills*), et un modèle plus récent intégrant des qualités relationnelles et comportementales (*soft skills*). L'articulation de ces deux dimensions apparaît essentielle pour favoriser les transitions professionnelles en contexte incertain.

Face à l'espoir d'une reprise du tourisme, certains travailleurs ont opté pour des mobilités lentes, se heurtant à des obstacles d'ordre technique et technologique. Les chauffeurs de taxis traditionnels *songteow*, peu familiarisés avec les outils numériques, illustrent ces difficultés. Leur faible maîtrise des technologies numériques les place en situation de désavantage face à la concurrence des plateformes de transport telles que Grab. Comme l'exprime l'un d'entre eux : « Tout est fermé de toutes parts. Je ne sais pas quoi faire. J'espère toujours que le tourisme se rétablira. Je conduis en tournant en rond, il n'y a personne. Comme hier soir : j'ai eu 140 baht, ça ne vaut pas le coup. Nous ne pouvons pas lutter contre ces voitures Grab illégales. »

Par ailleurs, certains travailleurs ont connu une instabilité professionnelle malgré une reprise rapide de l'emploi. C'est notamment le cas des travailleurs indépendants, peu habitués aux contraintes du salariat. Leur forte autonomie professionnelle peut entrer en tension avec les attentes hiérarchiques propres aux emplois salariés. Un ancien chauffeur de minibus touristique témoigne ainsi : « Au début, je suis allé travailler comme journalier dans une laverie. Comme j'étais indépendant depuis le début de ma carrière, je ne suis pas doué pour travailler sous les ordres de qui que ce soit. Donc je ne peux pas rester là longtemps. ».

Le lieu de résidence : des opportunités disparates selon les lieux de vie

Face à la contraction de l'emploi touristique dans la ville de Chiang Mai, certains travailleurs ont engagé des mobilités géographiques, souvent caractérisées par un déplacement des espaces urbains vers les zones rurales. Les districts périphériques de Chiang Mai ainsi que les provinces voisines, telles que Chiang Rai, Mae Hong Son ou Phayao, demeurent faiblement industrialisés et reposent principalement sur des activités agricoles.

Pour certains travailleurs, ce retour vers les espaces ruraux s'est révélé peu favorable à l'insertion professionnelle. Une réceptionniste d'hôtel relate ainsi son expérience : « Pendant les six mois durant lesquels je suis rentrée chez moi à Chiang Rai, je suis principalement restée à la maison pour aider ma mère à faire le ménage. Je n'ai trouvé aucun travail. Je ne savais pas ce qui fonctionnerait. Quitter mon village était difficile et ce n'était pas pratique de se déplacer ».

La majorité des travailleurs engagés dans une mobilité géographique s'est tournée vers l'agriculture et l'élevage comme moyens de subsistance. Certains ont adopté des stratégies d'autoconsommation en limitant leurs dépenses et en cultivant des produits destinés à un usage domestique, tandis que d'autres ont opéré une reconversion complète vers des activités agricoles, malgré une expérience souvent limitée. Ces reconversions s'accompagnent néanmoins de nombreuses contraintes : saisonnalité des activités, faibles revenus, nécessité de disposer d'une trésorerie initiale, conditions de travail exigeantes et dépendance aux aléas climatiques. Comme le souligne un ancien guide touristique anglophone : « Je gagnais entre 20 000 et 30 000 baht [555-833 €] par mois en accompagnant les touristes. Maintenant je n'ai même pas 10 000 baht [277 €] par mois avec une plantation de caoutchouc et un élevage de poissons. Surtout quand il pleut, je ne peux pas aller inciser les troncs pour recueillir du latex. C'est une journée perdue sans aucun revenu ».

Les conditions d'accès à la terre constituent également un facteur limitant. Certains travailleurs, non-propriétaires, doivent louer des parcelles à des coûts élevés, réduisant fortement leur rentabilité. Le témoignage de Ben, guide touristique, en rend compte : « Mon père louait des rizières et m'a dit d'essayer. C'était cher, 10 *ray*¹¹ pour 30 000 baht par an. C'est assez pour vivre mais pas confortablement, avec seulement deux récoltes par an. Lorsque nous obtenons l'argent, nous l'utilisons pour payer le loyer, l'engrais et autres. Les bénéfices seront peut-être de 30 000 baht, mais pour sûr inférieurs à 50 000 baht [1 388 €] par an. »

Par ailleurs, les transformations structurelles de l'agriculture au cours des dernières décennies, marquées par une mécanisation croissante, ont réduit les besoins en main-d'œuvre. Le recours accru aux machines limite les opportunités d'emploi pour les travailleurs journaliers. Une ancienne masseuse explique ainsi : « De temps en temps, je vais travailler chez le chef du village pour ramasser des longanes¹². Si un jour, il ne nous embauche pas, nous ne recevons pas d'argent. C'est difficile d'être embauché par un agriculteur. Vous avez maintenant des machines pour ramasser le riz à la place des gens. »

Enfin, les trajectoires professionnelles des travailleurs du tourisme affectés par la crise sanitaire apparaissent étroitement liées à des facteurs sociodémographiques. Les parcours caractérisés par une relative sécurité de l'emploi concernent principalement des hommes, des individus de moins de 30 ans, disposant d'expériences diversifiées, de compétences multiples et de la nationalité thaïlandaise. À l'inverse, les trajectoires marquées par l'insécurité de l'emploi et des revenus regroupent plus fréquemment des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que des individus résidant dans les zones rurales.

b. Des caractéristiques d'emploi qui influencent les trajectoires des travailleurs

Au-delà des facteurs individuels précédemment évoqués, les trajectoires professionnelles de la main-d'œuvre dépendent également de déterminants structurels et économiques. Les caractéristiques des emplois occupés antérieurement influencent en effet les formes de mobilité professionnelle ultérieures (Bruyère et Lizé, 2010). Les fonctions exercées, l'ancienneté dans l'emploi et dans le poste, la taille des entreprises, les conditions de travail, les secteurs d'activité ainsi que les ressources disponibles constituent autant de variables qui

¹¹ Une unité de superficie égale à 1 600 m².

¹² Un fruit tropical comestible.

participent à la sécurisation, ou, au contraire, à la fragilisation, des parcours professionnels en contexte de mobilité.

Les fonctions du poste : les travailleurs les plus visibles sont les plus exposés au licenciement

Les métiers du tourisme recouvrent à la fois des fonctions de « *front office* » (réceptionnistes, serveurs, bagagistes, guides, chauffeurs), caractérisées par un contact direct avec la clientèle, et des fonctions de « *back office* » (comptables, agents de réservation, agents d'entretien), davantage éloignées des interactions avec les clients. Dans le contexte de la crise sanitaire, la position occupée dans l'organisation du travail s'est révélée déterminante dans la conservation de l'emploi.

Les professions de *front office* ont été les premières affectées par des congés non rémunérés ou des licenciements, en raison de la chute brutale de la fréquentation touristique. Une ancienne comptable en hôtellerie observe ainsi : « Les réceptionnistes ont plus de chances de subir des congés non rémunérés. En effet, du fait du manque de clients, l'hôtel a réduit le personnel de l'accueil à une seule personne, qui alterne avec le directeur. Personne [aucun client] ne nous a appelés, à l'exception de quelques appels pour des demandes de remboursement ou d'annulation. Mais le directeur peut s'en occuper lui-même. Le *front office* est donc très impacté. Après l'accueil, c'est le département de *FetB* qui est le plus touché¹³. Il n'y a pas de clients, donc pas de petit-déjeuner, pas de boissons. Je suis la dernière impactée car je m'occupe des papiers. »

Les travailleurs ayant conservé leur emploi ont, pour leur part, souvent été confrontés à des mobilités descendantes, tant en termes de rémunération que de responsabilités. Les employeurs leur ont fréquemment imposé une diversification des tâches, parfois en inadéquation avec leurs compétences initiales, sans compensation salariale.

L'ancienneté dans le poste détermine la mobilité interne.

L'ancienneté dans l'emploi conditionne la mobilité externe

L'ancienneté dans l'emploi constitue un facteur central de différenciation des trajectoires professionnelles. Dans le cadre des mobilités internes, elle favorise la stabilité de l'emploi, en renforçant la confiance de l'employeur et en attestant d'une accumulation de compétences spécifiques. Ainsi, en période de réduction des effectifs, les entreprises tendent à privilégier les salariés disposant de la plus grande ancienneté. La propriétaire d'un hôtel en témoigne : « Quant aux femmes de ménage, au début, il nous en restait trois au lieu de quatre car une est rentrée en Birmanie. Et puis, quand la situation s'est aggravée, nous avons demandé à une deuxième de faire une pause. Si la situation s'améliore, elle pourra revenir. Il ne nous reste que deux personnes en cette période de Covid-19. Celle-là travaille avec nous depuis près de 10 ans. »

L'ancienneté joue également un rôle déterminant dans les processus de réembauche. Lorsque l'activité reprend, les employeurs privilégient fréquemment le rappel d'anciens salariés, dont les coûts de formation sont réduits et dont les compétences sont déjà connues. Une directrice d'hôtel explique ainsi : « Pour le 1^{er} novembre¹⁴, nous avons appelé deux anciens employés qui étaient l'un dans la cuisine et l'autre dans le restaurant pour prendre en charge le petit-déjeuner des clients. Ils n'ont pas encore de travail. Nous avons créé un groupe Line¹⁵ pour nous contacter. Nous y discutons tout le temps. Il y a d'anciens employés qui sont toujours prêts à revenir. »

En revanche, une faible ancienneté constitue un désavantage significatif sur le marché du travail. Les nouveaux diplômés, notamment, se heurtent à des exigences d'expérience qui limitent leur accès à l'emploi, malgré les dispositifs publics d'aide à l'embauche. Comme le souligne une représentante du ministère du Travail (2017) : « Beaucoup de gens étudient pendant longtemps jusqu'à ce qu'ils obtiennent un diplôme

¹³ Dans le domaine de l'hôtellerie, le *FetB* ou *Food et Beverage* désigne l'activité des bars, de la restauration, du service de chambre et des banquets.

¹⁴ Le 1^{er} novembre 2021 marque la réouverture officielle des frontières au tourisme international.

¹⁵ Une application de messagerie permettant d'opérer gratuitement des appels vocaux et vidéo.

universitaire. S'ils postulent pour un emploi et si l'employeur dit qu'il veut quelqu'un avec deux ans d'expérience, ces personnes ne sont même pas éligibles pour remplir une candidature. »

Par ailleurs, la brièveté des périodes d'emploi et de cotisation affecte l'accès à la protection sociale. Les travailleurs du secteur touristique, caractérisés par des trajectoires souvent discontinues, risquent ainsi de bénéficier d'une couverture sociale limitée et d'accumuler des droits insuffisants pour garantir des prestations adéquates, notamment à l'âge de la retraite (*ibid.*). Le cas d'une serveuse apatride illustre cette contrainte : « Si je démissionne, la sécurité sociale ne me versera pas d'indemnité. Depuis l'obtention de mon diplôme, je n'ai exercé qu'un seul métier. Je n'ai pas encore une année d'expérience, et je ne veux donc pas quitter mon poste. »

Plus l'entreprise est petite, plus les incertitudes sont grandes pour les employés

Selon le recensement industriel de 2017, la province de Chiang Mai comptait 1 424 établissements hôteliers et 12 435 établissements de restauration commerciale, sans inclure les structures informelles (petits hôtels et restaurants ambulants) non déclarées. La quasi-totalité de ces établissements relève de petites et moyennes entreprises (PME), employant généralement entre 1 et 15 salariés. D'après le ministère du Travail, près de la moitié de la main-d'œuvre du secteur touristique est employée dans des entreprises familiales de moins de dix salariés.

Or, ces structures de petite taille se sont révélées particulièrement vulnérables face à la crise sanitaire de la Covid-19. Ce sont elles qui ont le plus fréquemment procédé à des fermetures ou à des licenciements. Parmi les stratégies adoptées par les employeurs figurent la réduction des effectifs ainsi que le fait d'assurer les tâches par les membres de la famille ou les dirigeants eux-mêmes, afin de limiter les coûts fixes. Une propriétaire d'hôtel témoigne : « À l'heure actuelle, notre réceptionniste doit aussi seconder notre femme de ménage. La femme de ménage assure non seulement l'entretien des chambres mais aussi le linge. Elle est à bout de forces. Comme aujourd'hui, la réceptionniste est en congé, mon fils doit s'occuper de la réception à plein temps ».

À l'inverse, certains établissements disposant de ressources financières plus importantes, notamment les hôtels appartenant à des groupes internationaux, ont été en mesure de mettre en place des dispositifs de soutien à destination de leurs salariés. Une employée d'hôtel rapporte ainsi : « Le directeur général de l'hôtel a une politique qui vise à aider les employés. Nous avons dû nous entraider car la situation avait gravement changé. Notre siège social à Paris a envoyé de l'argent pour aider les employés à raison de 300 dollars US chacun. J'en ai bénéficié deux fois, et chaque employé aussi. Certaines salariées enceintes, et celles qui ont accouché peuvent obtenir une aide supérieure. L'hôtel examinera les différents cas avant d'envoyer les noms des bénéficiaires à notre maison-mère à Paris. »

La flexibilité du marché du travail à l'épreuve de la crise provoque la précarité de l'emploi

La crise sanitaire a également mis en évidence les effets ambivalents de la flexibilité du marché du travail thaïlandais. Sur les 38 millions d'actifs que compte le pays, seuls 11 millions cotisent à la sécurité sociale obligatoire et peuvent prétendre à des indemnités de chômage. Par ailleurs, plus de 4,38 millions de personnes travaillent moins de quatre heures par jour.

Dans ce contexte, les stratégies de gestion des coûts adoptées par les employeurs – réduction des salaires, mise en congés non rémunérés, voire licenciements – ont fortement accru la pression sur les salariés. Même les emplois en contrat de longue durée (annuels ou plus) se sont révélés fragilisés. Néanmoins, certains travailleurs choisissent de rester dans leur entreprise, motivés par l'espoir d'une reprise du tourisme, le maintien de leur affiliation à la sécurité sociale ou encore la crainte de ne pas retrouver d'emploi en cas de démission. Une directrice d'agence de voyages décrit ainsi l'évolution des mesures adoptées par son entreprise : « De mai à août [2020], notre entreprise a imposé une réduction de salaire de 30 % pour tout le monde. Nous allons au bureau en alternance une fois ou deux par semaine. Jusqu'en août, il n'y avait toujours aucun signe d'amélioration. L'entreprise a donc réduit les salaires à 50 % jusqu'à la fin de l'année. Depuis

janvier 2021, ce sont des congés sans solde. Tout le monde ne reçoit plus de salaire de l'entreprise mais garde son statut de salarié. La sécurité sociale doit encore être payée. »

Les conditions de travail dégradées associées à ces mobilités internes contraintes peuvent conduire certains salariés à envisager une démission. Une serveuse apatride en témoigne : « Parfois, le service client est vraiment très lent car je suis seule. Si je pouvais travailler dans un autre endroit, peut-être que je changerais complètement de carrière, ce serait mieux qu'ici. Là je sens que ça commence à être trop fatigant, c'est-à-dire que je m'occupe seule de quatre ou cinq tables. Je ne peux pas répondre rapidement à la demande des clients. C'est aussi un motif de frustration. Les clients doivent parfois se servir seuls. Ils doivent, par exemple, aller chercher, eux-mêmes, un ventilateur quand il fait très chaud. Si cela continue, je serai trop fatiguée. Mes revenus ne correspondent pas à mes dépenses. C'est une perte de temps. »

Afin de faire face aux incertitudes économiques, de nombreuses entreprises ont également eu recours à des formes d'emploi plus flexibles, notamment à travers des contrats de courte durée (journaliers, mensuels ou trimestriels), souvent dépourvus de couverture sociale. Cette évolution a favorisé l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles, telles que le recours à des femmes de chambre indépendantes (*freelance*). Dans ce modèle, les employeurs n'embauchent ces travailleuses qu'en fonction des réservations effectives, les rémunérant à la tâche plutôt qu'à temps plein. Cette organisation permet de réduire les coûts salariaux et de formation, tout en privilégiant des travailleuses expérimentées.

Pour ces dernières, la transition vers le travail indépendant s'accompagne néanmoins d'une forte précarisation. Si le statut de *freelance* offre la possibilité de cumuler plusieurs sources de revenus, il se traduit également par une absence de protection sociale et, dans la plupart des cas, par une diminution significative des revenus.

Cibler un seul groupe de clientèle empêche l'entreprise de s'enrichir sur d'autres marchés

Le secteur du tourisme se situe à l'intersection de multiples activités économiques : hébergement, restauration, débits de boissons, agences de voyages, tour-opérateurs, services de réservation, ainsi que métiers de l'accueil et de l'animation. Selon le recensement industriel de Chiang Mai en 2017, les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des loisirs et du divertissement représentent plus de 17 % des activités économiques de la province, sans inclure les industries connexes telles que le commerce de détail, le transport ou d'autres services.

Si la crise sanitaire a affecté l'ensemble des secteurs, ses effets ont été différenciés selon le degré d'exposition aux mesures restrictives. Les lieux de divertissement, en particulier nocturnes, ont été les premiers concernés par les fermetures administratives, tandis que les restaurants et débits de boissons ont été soumis à des horaires strictement encadrés.

Par ailleurs, la spécialisation excessive de certaines entreprises sur un segment de clientèle spécifique a constitué un facteur aggravant de vulnérabilité. Si, en période de croissance, une stratégie de différenciation permet de fidéliser une clientèle et de se distinguer de la concurrence, elle limite en revanche les capacités d'adaptation en contexte de crise. L'exemple d'un tour-opérateur spécialisé exclusivement dans la clientèle chinoise est à cet égard révélateur : la fermeture des frontières avec la Chine a entraîné une interruption totale de son activité. Comme le souligne un guide touristique : « Standard Tour Company dépend directement des visiteurs chinois. Depuis la Covid, tout le travail est suspendu. L'entreprise ne m'a plus embauché. Elle ne m'a plus appelé. »

De manière plus générale, la forte dépendance à la clientèle étrangère a fragilisé de nombreux acteurs du secteur. Une enquête nationale menée auprès d'entrepreneurs touristiques impactés par la crise sanitaire indique que 40 % d'entre eux dépendaient exclusivement de touristes internationaux. La réorientation vers une clientèle domestique s'est avérée insuffisante pour compenser ces pertes. Un responsable commercial décrit ainsi la situation du marché d'Anusarn¹⁶ : « Dans cette zone, en particulier le marché Anusarn, le public cible ce sont les touristes étrangers, qui représentent plus de 70 % des touristes. Sur la rue piétonne, dans le

¹⁶ Un marché couvert dans le quartier du marché de nuit appelé Night Bazar à Chiang Mai.

passé, on comptait plus de 500 magasins. Elle était pleine. Actuellement, il ne reste que 30 magasins. » Cette hyperspécialisation concerne également certains segments spécifiques, tels que l'industrie du sexe ou les spectacles de danse d'artistes transgenres.

Face à la crise, certaines ressources deviennent une moins-value

Pour faire face à la crise, les travailleurs du tourisme ont mobilisé diverses ressources, qu'elles soient familiales, matérielles ou institutionnelles. Les pouvoirs publics ont mis en place plusieurs dispositifs de soutien financier à destination des particuliers et des petites et moyennes entreprises, visant à maintenir les flux de trésorerie nécessaires à la subsistance. À Chiang Mai, cinq caisses de crédit municipal ont ainsi proposé, entre janvier et juin 2020, des prêts sur gage d'un montant compris entre 10 000 et 15 000 baht (277 à 416 €) à faible taux d'intérêt, mobilisant au total un budget de 300 millions de baht (plus de 8,3 millions €). Ces dispositifs ont principalement bénéficié aux travailleurs disposant de biens mobiliers (équipements domestiques, objets de valeur, etc.), mobilisables comme garanties. Toutefois, certains travailleurs ont dû vendre leurs outils de travail pour faire face à leurs dettes, entraînant une réduction de leur capital professionnel. Une hôtelière, par exemple, a cédé ses meubles et objets décoratifs à son propriétaire pour compenser des loyers impayés avant la fermeture définitive de son établissement.

Dans certains cas, les acteurs économiques ont cherché à valoriser différemment leurs ressources en adaptant l'usage de leurs infrastructures. Des hôtels ont ainsi transformé leurs terrasses en lieux de restauration informelle, tandis que des communautés locales ont aménagé des marchés de nuit afin d'attirer une clientèle de substitution, notamment locale (résidents thaïlandais et étrangers locaux). Néanmoins, certaines ressources se sont révélées difficilement mobilisables. Les locaux commerciaux, par exemple, ont perdu de leur utilité dans un contexte de numérisation croissante des activités. De même, certaines activités spécifiques, comme les camps d'éléphants, impliquent des coûts fixes élevés difficilement compressibles, devant nourrir une dizaine voire une centaine d'animaux¹⁷. Un propriétaire témoigne : « Mon fardeau est divisé en deux parties, la première est constituée des dépenses quotidiennes qui doivent être utilisées pour les éléphants. Nous avons dû acheter de l'herbe et embaucher quelqu'un pour s'en occuper. La deuxième partie concerne nos dettes, que nous devons rembourser. »

Les ressources naturelles, en raison de leur caractère périssable, constituent également des actifs à risque. Une vendeuse de fleurs souligne ainsi : « La gestion de ces denrées ne peut se faire qu'au jour le jour. Quand ma boutique était fermée, nous n'avons pas pu les vendre. Les fleurs ont été complètement détruites. C'est un investissement à haut risque. »

Par ailleurs, les contraintes foncières et réglementaires limitent les possibilités de reconversion économique, notamment dans les zones rurales. Une part importante du territoire de la province de Chiang Mai (plus de 64 %) relève de réserves forestières appartenant à l'État, où l'installation des populations (Thaïlandais et minorités ethniques apatrides) est tolérée sans conférer de droits de propriété formels. Dans ce contexte, le développement d'activités alternatives, telles que les chambres d'hôtes, est strictement encadré : limitation du nombre de constructions à quatre par prestataire, capacité d'accueil totale limitée à vingt personnes, obligation de structures démontables, usage de matériaux les plus naturels possibles, contraintes administratives (conformité aux normes des locations journalières et saisonnières), et nécessité de justifier d'une activité principale distincte.

Enfin, les ressources immatérielles – telles que le statut formel de l'activité, l'adhésion à un syndicat et la cotisation à la sécurité sociale ou à la mutuelle privée – jouent un rôle déterminant dans l'accès aux aides et aux stratégies individuelles de réponse à la crise sanitaire. Les établissements officiellement enregistrés ont, par exemple, pu bénéficier des programmes de relance touristique, contrairement aux structures informelles. Une propriétaire de chambre d'hôte déplore ainsi : « Certains hôtels ont une licence légale. Ils bénéficient des programmes de relance. Nous non, parce que nous ne répondons pas aux critères. »

¹⁷ Un éléphant adulte consomme quotidiennement jusqu'à 180 kg de nourriture en saison sèche, et 260 kg en saison des pluies, et boit jusqu'à 140 litres d'eau.

Selon les données fournies par l'association des hôtels de la région nord de la Thaïlande, la province de Chiang Mai comptait, entre 2013 et 2017, plus de 600 nouveaux établissements hôteliers, dont seulement 79 étaient légalement enregistrés auprès de cette organisation.

Au plus fort de la pandémie, les associations professionnelles ont joué un rôle central dans la diffusion rapide d'informations relatives à la situation sanitaire, aux mesures gouvernementales et aux dispositifs d'aide économique. L'adhésion à ces réseaux a ainsi constitué un levier déterminant pour les acteurs du secteur. À l'inverse, les travailleurs et entrepreneurs non affiliés à ces structures ont souvent rencontré des difficultés accrues pour faire valoir leurs droits et accéder aux ressources disponibles. Une hôtelière témoigne : « Pendant la course aux vaccins, tout le monde était obligé de se précipiter. Nous sommes membres de trois associations et avons reçu des nouvelles par le groupe hôtelier. Sans cela, nous ne serions toujours pas vaccinés. »

La vaccination constituait en effet une condition préalable à l'obtention de la certification sanitaire SHA+ (Safety and Health Administration, cf. *infra*), essentielle pour la reprise de l'activité touristique. Dans ce contexte, l'accès à l'information et aux réseaux professionnels s'est révélé déterminant. Par ailleurs, les données issues d'un rapport sur la protection et la sécurité sociale des travailleurs informels à Chiang Mai en 2021 mettent en évidence la faiblesse de l'intégration institutionnelle de ces travailleurs : plus de la moitié des personnes interrogées ne sont affiliées ni à un fonds public ni à un dispositif privé, et 70 % ne sont membres d'aucun syndicat.

En définitive, l'expérience professionnelle accumulée par les travailleurs influence fortement leurs trajectoires. Les parcours les plus stables concernent des fonctions administratives ou de production, peu exposées à la clientèle, et caractérisées par une forte ancienneté. À l'inverse, les trajectoires marquées par l'insécurité ou l'instabilité regroupent des travailleurs des petites et moyennes entreprises, engagés dans des activités fortement spécialisées, soumis à des conditions de travail contraignantes et disposant de ressources difficilement mobilisables. À ces facteurs internes s'ajoutent des déterminants externes, d'ordre sociodémographique et économique, susceptibles d'infléchir positivement ou négativement les mobilités professionnelles.

3. Face à la crise : des facteurs externes impliquant une capacité de réponse différenciée

Les trajectoires de mobilité de la main-d'œuvre touristique ne dépendent pas uniquement de facteurs individuels ou professionnels ; elles sont également fortement conditionnées par des facteurs externes. Ceux-ci renvoient notamment à la gestion de la crise sanitaire par les pouvoirs publics, à l'évolution de la demande sur le marché du travail, ainsi qu'aux dimensions sociétales, incluant les effets psychologiques et socio-relationnels induits par la pandémie. Ces éléments peuvent, selon les cas, renforcer ou fragiliser les capacités d'adaptation des travailleurs, en influençant leur propension à se mobiliser pour rechercher des opportunités professionnelles et/ou économiques, que ce soit dans d'autres secteurs ou dans d'autres espaces géographiques.

a. Des restrictions sanitaires et de mobilité très disparates, à l'origine d'inégalités

À partir du 22 mars 2020, afin de limiter la propagation de la Covid-19, les autorités nationales et locales ont instauré un ensemble de mesures sanitaires et de restrictions de mobilité. Dans la province de Chiang Mai, ces dispositions ont notamment conduit à la fermeture temporaire de nombreux établissements considérés comme à haut risque de transmission, tels que les lieux de divertissement (pubs, bars, karaokés), les centres de bien-être, les salles de billard et de bowling, ainsi que les cybercafés. Les événements publics ont été interdits, tandis que les horaires d'ouverture des établissements de restauration ont été strictement encadrés, avec une fermeture imposée à 22h30 et une interdiction de consommation d'alcool à partir de 21h, y compris dans les espaces extérieurs.

Ces mesures ont eu des conséquences directes sur le volume de travail et, par conséquent, sur les revenus des salariés. Le cas d'une étudiante employée à temps partiel comme serveuse dans un restaurant-bar illustre ces effets : « Avant l'arrivée de la Covid, je travaillais tous les jours. Après mes cours, j'allais travailler le soir. Mais pendant le deuxième et le troisième confinements, les restaurant-bars ont été fermés près d'un an, c'est-à-dire que je n'ai pas du tout travaillé. Les employés à temps plein mais aussi à temps partiel ont tous perdu leur travail. »

Par ailleurs, les mesures de contrôle de la mobilité ont eu des effets différenciés selon les statuts des travailleurs, en particulier pour les travailleurs étrangers. Un décret du comité des maladies transmissibles de la province de Chiang Mai a renforcé les restrictions en limitant strictement les déplacements des travailleurs migrants non qualifiés et de leurs familles. Les ressortissants birmans, laotiens et cambodgiens se sont ainsi vu interdire toute mobilité interprovinciale, sauf motif impérieux, tel qu'un besoin médical. Les déplacements autorisés nécessitaient en outre l'obtention d'une autorisation préalable délivrée par les autorités locales du district de résidence.

Dans ce contexte, une distinction forte a été opérée entre travailleurs migrants en situation régulière et irrégulière. Ces derniers ont été perçus par les autorités et les médias comme présentant un risque accru de propagation du virus, en raison de la difficulté à les recenser et à les contrôler (TDRI, 2020). Cette stigmatisation, combinée à l'absence d'accès aux dispositifs de protection sanitaire, a renforcé leur vulnérabilité, notamment en matière d'accès à l'emploi durant la crise.

b. Les mesures d'aides et les dispositifs d'accompagnement : des inégalités de chances

Les aides financières à court terme, conditionnées par une identification par reconnaissance faciale

L'économie thaïlandaise repose largement sur une main-d'œuvre informelle. En 2020, à l'échelle nationale, seuls 28 % des actifs cotisaient à la sécurité sociale obligatoire, condition nécessaire pour bénéficier d'indemnités de chômage. Dans ce contexte, le gouvernement thaïlandais a instauré, à partir d'avril 2020, des mesures d'aide financière d'urgence destinées à soutenir à la fois les travailleurs formels affiliés à la sécurité sociale volontaire et les travailleurs informels.

Ce dispositif consistait en un versement mensuel de 5 000 baht (environ 138 €) pendant trois mois, effectué par virement bancaire. Réservée aux seuls citoyens thaïlandais, cette aide a bénéficié à près de 16 millions de personnes. Toutefois, les modalités d'accès à ce dispositif ont constitué un obstacle pour certaines catégories de la population. L'inscription nécessitait en effet une démarche en ligne via un site gouvernemental, incluant une procédure d'identification (notamment par reconnaissance faciale), dans un contexte où la plateforme était fréquemment saturée en raison d'un afflux massif de demandes.

Ces contraintes techniques ont particulièrement affecté les populations les plus éloignées des usages numériques, notamment les personnes âgées, souvent contraintes de recourir à l'aide de leurs proches pour finaliser leur inscription. Au-delà des difficultés d'accès, le montant de l'aide a également été jugé insuffisant par de nombreux bénéficiaires au regard du coût de la vie. Une masseuse en mobilité géographique témoigne : « Durant la première phase, j'ai reçu une aide gouvernementale à raison de 5 000 baht [138 €] par mois pendant trois mois. J'ai utilisé cet argent pour me dépanner, mais l'on sait qu'une somme de 15 000 baht [416 €] ne dure jamais longtemps. »

La portée limitée de cette aide apparaît d'autant plus marquée lorsqu'on la compare aux indicateurs économiques nationaux. En 2022, le salaire minimum journalier à Chiang Mai s'élevait à 340 baht (environ 9 €). En 2020, le seuil de pauvreté en Thaïlande était estimé à environ 2 700 baht (75 €) par personne et par mois, soit près de 90 baht par jour (environ 3 €) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2020). Ces éléments soulignent les limites structurelles des dispositifs d'aide d'urgence, tant en termes d'accessibilité que d'adéquation aux besoins des populations concernées.

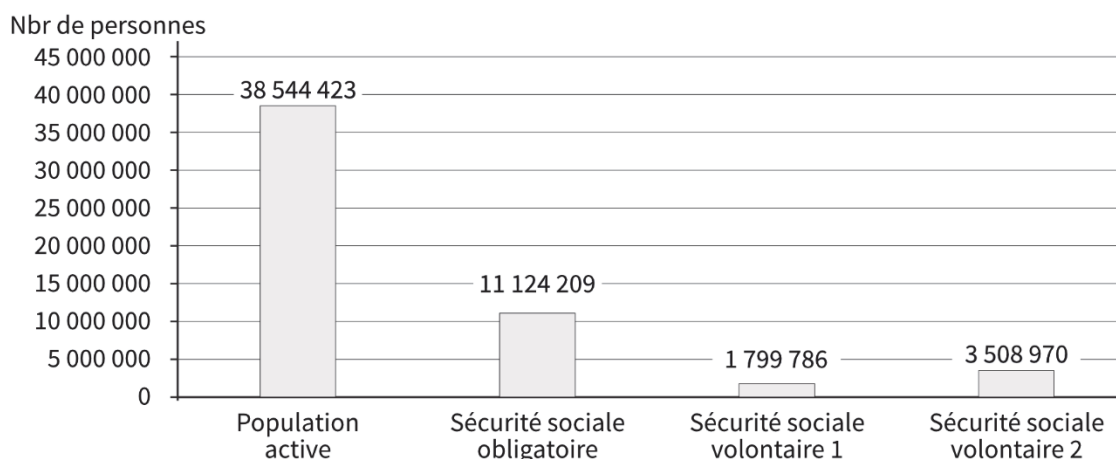


Figure 4 : Le nombre de cotisants à la sécurité sociale en 2020

Source : Social Security Office Thailand, 2020

L'État thaïlandais a également mis en place des mesures d'aide complémentaires destinées à différentes catégories de bénéficiaires : 4 000 baht (111 €) pour les cotisants à la sécurité sociale obligatoire, 7 000 baht (194 €) pour les cotisants à la sécurité sociale volontaire, et 500 baht (13 €) pour les détenteurs de cartes destinées aux populations les plus démunies. Ces dispositifs visaient à soutenir les conditions de subsistance tout en stimulant la consommation intérieure.

Contrairement aux premières aides versées directement sur les comptes bancaires, ces dispositifs reposaient sur des modalités de distribution dématérialisées, via des applications mobiles ou des cartes spécifiques. Leur accès supposait donc non seulement la possession d'un téléphone compatible et d'une connexion internet stable, mais également l'inscription dans un écosystème de consommation encadré. En effet, les dépenses effectuées dans le cadre de ces programmes étaient limitées à des commerces agréés par les autorités, ce qui restreignait la liberté d'usage des bénéficiaires. Ces contraintes ont suscité des critiques quant à l'adéquation des dispositifs aux besoins réels des populations concernées. Un ancien salarié d'hôtel souligne ainsi : « C'est de l'argent qu'ils transfèrent automatiquement sur ma carte, impossible d'en retirer en liquide. Tous les magasins n'acceptent ma carte et certains magasins qui participent à ce programme ne correspondent pas réellement à nos besoins, comme les magasins de produits cosmétiques par exemple. »

Par ailleurs, un programme spécifique, intitulé « 50/50 », reposait sur un mécanisme de cofinancement des dépenses : l'État prenait en charge 50 % du prix de certains biens et services de première nécessité (alimentation, boissons, services), dans la limite de 150 baht (environ 4 €) par jour, via une application mobile. Ainsi, pour un achat de 200 baht, l'État contribuait à hauteur de 100 baht ; en revanche, pour un achat de 500 baht, la participation publique demeurait plafonnée à 150 baht. Ce dispositif, bien que conçu pour encourager la consommation, supposait néanmoins une capacité financière préalable de la part des bénéficiaires, qui devaient avancer une partie des dépenses. Cette condition en limitait de facto l'efficacité auprès des populations les plus précaires. Comme le résume un maquilleur au chômage : « Ce programme n'a pas aidé. Si vous n'ajoutez pas d'argent sur l'application, cela ne fonctionne pas. »

Difficultés d'obtention des aides à long terme pour les formations et accompagnements professionnels

L'Institut de développement des compétences (Department of Skill Development) de Chiang Mai a lancé des appels à candidature aux formations professionnelles ouvertes au grand public, aux employés, aux licenciés et aux chômeurs, répondant aux mesures d'aide aux travailleurs touchés par l'épidémie de Covid-19 élaborées par le ministère du Travail. Il s'agit d'une part d'un stage de développement des compétences pour les travailleurs sur le lieu de travail (travailleurs formels) et d'autre part de la formation au travail indépendant pour les travailleurs informels et les chômeurs ou ceux qui ont été licenciés. Les formations sont variées et basées sur les métiers de l'hôtellerie-restauration, du commerce en ligne, de la maintenance électrique et

électronique, et des cours de langues étrangères. Ce dernier domaine paraît, à première vue, intéressant pour la main-d'œuvre en mobilité parce qu'il correspond aux offres d'emploi locales et internationales proposées par le ministère du Travail. Mais les critères d'admission sont discriminatoires, axés sur la nationalité, le niveau d'études et l'âge des candidats, empêchant de fait un certain nombre de candidats d'y accéder. La responsable locale d'une association de travailleuses du sexe explique :

Les dispositifs d'accompagnement et de formation professionnelle à long terme ont rencontré d'importantes difficultés d'accès pour les travailleurs touchés par la crise sanitaire. L'Institut de développement des compétences de Chiang Mai a proposé diverses formations destinées aux employés, aux licenciés et aux chômeurs, dans le cadre des mesures d'aide du ministère du Travail liées à la Covid-19. Ces formations couvrent les métiers de l'hôtellerie-restauration, le commerce en ligne, la maintenance électrique et électronique, ainsi que l'apprentissage des langues étrangères.

Cependant, plusieurs obstacles ont limité l'accès à ces dispositifs. Les critères d'admission incluent la nationalité, le niveau d'études et l'âge, ce qui exclut de nombreux candidats, en particulier les travailleurs migrants ou ceux ayant un parcours atypique. Une responsable locale d'une association de travailleuses du sexe explique : « Nous faisons nous-mêmes des groupes d'apprentissage des langues comme vous le voyez ici. Il y avait un moment à Chiang Mai où il fallait apprendre le chinois car il y avait beaucoup de touristes chinois. À une époque, il y avait de nombreux touristes japonais, il fallait savoir parler japonais. Il existe donc chez nous divers ateliers de langues, en chinois, japonais, anglais et thaï. Des travailleurs migrants traversent la frontière sans cesse, ils veulent savoir lire et écrire le thaï. Ils regardent des films thaïlandais là-bas, suivent nos médias, peuvent écouter et chanter, mais ont un problème avec l'écriture et la lecture. Les filles viennent étudier avec nous ici et après avoir atteint un certain niveau, certaines voulaient approfondir. Nous avons contacté les autorités locales pour obtenir de l'aide, mais le processus a été long et soumis à de nombreuses conditions. Nous devons donc nous débrouiller par nous-mêmes. »

L'auto-apprentissage reste donc la principale alternative pour beaucoup. Selon une étude menée par le ministère du Travail en 2021 auprès des travailleurs informels à Chiang Mai, 75 % des enquêtés n'ont jamais eu recours aux services de formation de l'État, faute d'information ou en raison de l'éloignement des lieux de formation. Parmi ceux qui ont suivi les programmes, plus de 80 % ont indiqué qu'ils n'ont pas pu appliquer les compétences acquises dans leur parcours professionnel.

En conséquence, la majorité des travailleurs disposent d'une expérience limitée à un seul métier. Leurs compétences sont peu diversifiées et ils restent fortement dépendants d'une source de revenu unique, ce qui complique leur capacité à faire face à des crises économiques ou à saisir de nouvelles opportunités professionnelles. Les dispositifs d'accompagnement à long terme ont donc eu un impact limité, et les travailleurs doivent souvent compter sur leur initiative personnelle pour se former et maintenir leur employabilité.

Les dispositifs d'accompagnement excluent certaines populations, comme les migrants et les travailleurs âgés

Le projet de labellisation des établissements touristiques, fruit d'une collaboration entre le ministère du Tourisme et des Sports, l'autorité du tourisme de Thaïlande, le ministère de la Santé publique et divers acteurs publics et privés, visait à renforcer les normes d'hygiène et la confiance des visiteurs via les labels SHA et SHA+. Le label SHA impose des mesures de nettoyage, de désinfection, de disposition des tables et de dotation en personnel, tandis que le label SHA+ exige que plus de 70 % du personnel soit vacciné et que le personnel non vacciné n'ait pas de contact direct avec la clientèle. Seuls les établissements SHA+ pouvaient accueillir les premiers visiteurs lors de la réouverture au tourisme international en juillet 2021.

À cette période, l'accès aux « bons vaccins¹⁸ » était déjà problématique pour la population thaïlandaise, et plus encore pour les groupes vulnérables comme les travailleurs migrants. Ces derniers, souvent en situation de précarité et très exposés à la Covid-19, avaient beaucoup de difficultés pour se faire vacciner.

¹⁸ Les Thaïlandais s'inquiètent alors du manque d'efficacité des vaccins en provenance de Chine et préfèrent avoir recours aux vaccins occidentaux comme Moderna et Pfizer.

Pour les employeurs, atteindre l'objectif de 70 % de personnel vacciné était compliqué, car une large part du personnel de service était composée de migrants. Les employeurs devaient soit licencier les migrants non vaccinés pour se conformer aux exigences des labels SHA+, soit prendre à leur charge le coût de la vaccination.

Les migrants non vaccinés se retrouvaient donc en difficulté pour être embauchés pendant la reprise. Certains refusaient la vaccination par méfiance envers certains vaccins, comme les vaccins chinois. Une serveuse birmane témoigne : « On a demandé à certaines personnes de se faire vacciner et de faire des tests, mais elles ne l'ont toujours pas fait. Pour ma part, je vais me faire injecter une deuxième dose. C'est mon employeur qui paie. Mon mari, lui, doit payer lui-même environ 1 900 baht [53 €]. »

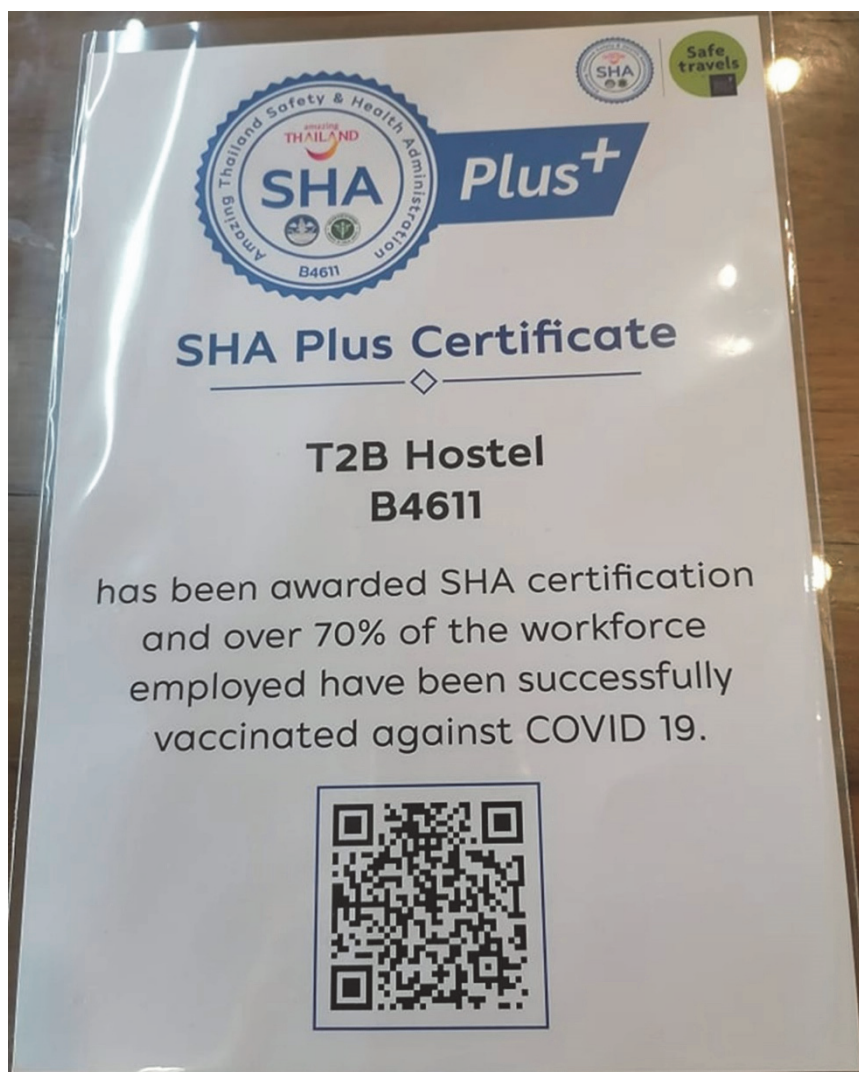


Figure 5 : Le label SHA+
Source : auteur, le 6 février 2022

Le programme « Copaiement » visait à soutenir les employeurs formels en subventionnant 50 % du salaire des nouveaux diplômés thaïlandais de moins de 25 ans, jusqu'à 7 500 baht (208 €) par mois et par personne, sur la période allant du 1^{er} octobre 2020 au 30 novembre 2021. L'objectif était double : faciliter l'insertion professionnelle des 260 000 jeunes diplômés et aider les entreprises à maintenir leur activité.

Cependant, certains employeurs privilégiaient les candidats expérimentés plutôt que les débutants. La crise avait réduit le nombre d'anciens salariés disponibles pour former les nouveaux, et la formation des

recrues demandait du temps. Une responsable des ressources humaines souligne : « Notre hôtel n'a pas participé au programme de copaiement et nous n'avons pas de politique d'embauche de nouveaux diplômés. »

La lourdeur administrative et la lenteur des procédures, notamment pour le recrutement et le licenciement des travailleurs migrants, ont également freiné les embauches. La responsable ajoute : « C'était sûrement le dernier plongeur birman que nous embauchions. J'ai vécu une très mauvaise expérience. Il m'a fallu deux jours pour déclarer son licenciement auprès du ministère du Travail, tout d'abord en ligne, puis sur place. J'attendais de 9h à 16h sous la pluie. Il n'avait pas de place dans leur bâtiment à cause des mesures de distanciation sociale. »

Un redéploiement spatial des pratiques touristiques

Selon une enquête menée en juin 2021 par les autorités du tourisme, Chiang Mai est resté l'une des destinations préférées des touristes nationaux après l'assouplissement des restrictions sanitaires et de la mobilité, et la réouverture des frontières. Les programmes de relance touristiques, visant à promouvoir une mobilité touristique intrarégionale et interrégionale, ont attiré l'attention des touristes thaïlandais. Grâce aux subventions de l'État, les nationaux pouvaient bénéficier de tarifs réduits sur les billets d'avion, les hôtels et d'autres prestations touristiques à condition de voyager dans une destination autre que leur province de résidence. Cependant, la fermeture massive des attractions touristiques, les mesures sanitaires et la peur d'être contaminé ont conduit les touristes à éviter le centre-ville, privilégiant des destinations de substitution de proximité et sécurisées.

Face à cette situation, certains travailleurs touristiques ont opté pour une mobilité géographique vers leurs villages d'origine afin d'y développer des infrastructures et activités touristiques, telles que cafés, chambres d'hôte, logements insolites et randonnées, s'adaptant ainsi aux mutations des pratiques touristiques. Les prestataires actifs dans le centre-ville de Chiang Mai, qui dépendaient auparavant du tourisme international, ont peu profité de cette relance. Une propriétaire de maison d'hôte en centre-ville rapporte : « Maintenant, les touristes vont à Mae Kampong¹⁹ ou à Mae Taeng²⁰ pour un voyage d'aventure. Dans le passé, ils visitaient les temples célèbres dans la ville, mais maintenant les beaux temples sont presque partout. Les Thaïlandais viennent rarement ici. »

Par ailleurs, certains hébergements touristiques ont proposé aux résidents étrangers des locations mensuelles à faible loyer, en remplacement des locations journalières classiques pour touristes de passage. Cependant, cette clientèle de substitution s'est révélée insuffisante pour maintenir les ressources humaines et financières des établissements. Avant la relance économique de 2022, tant que la mobilité internationale restait limitée, la clientèle thaïlandaise, avec un pouvoir d'achat moindre, représentait une alternative limitée pour la survie de certains professionnels. Elle n'était pas perçue comme une ressource principale pour les acteurs qui travaillaient auparavant essentiellement avec des touristes internationaux. Un guide de montagne anglophone témoigne : « En termes de revenus, les dépenses des clients thaïlandais par rapport aux étrangers sont incomparables car tout est encore cher pour eux. La qualité des informations du guide n'est pas prise en compte par les Thaïlandais. Si je devais choisir entre les Thaïs et les Farang²¹ et s'il y avait encore un travail, j'irais sans hésitation travailler avec les Farang. »

Les conflits d'intérêts réduisent les opportunités professionnelles

L'épidémie a entraîné, à Chiang Mai comme ailleurs, une pénurie de lits hospitaliers. Parallèlement, la chute du nombre de touristes a directement affecté les hôtels. Cela a conduit à la création de « *hospitals* »²², c'est-à-dire des hôtels privés réaménagés pour accueillir des patients atteints de Covid-19 présentant des symptômes légers. Dans ces *hospitals*, les patients sont surveillés par des médecins, infirmiers et personnel hôtelier, sous la supervision d'hôpitaux agréés, pour des séjours payants de 10 à 14 jours. L'objectif était de

¹⁹ Un petit village de montagne à une heure de route de Chiang Mai très prisé par les touristes nationaux.

²⁰ Un des 23 districts de la province de Chiang Mai, dont la majorité de la superficie est située dans une zone forestière protégée.

²¹ En Thaïlande, *Farang* est un mot utilisé pour désigner tous les étrangers occidentaux.

²² *Hospital* est une combinaison des mots anglais *hospital* et *hotel*.

réduire la charge des hôpitaux et de limiter la propagation du virus. Cependant, les hôtels ont rencontré des difficultés pour satisfaire les normes de gestion environnementale imposées par les autorités, notamment pour les systèmes d'évacuation des eaux usées et des déchets, ainsi que pour la sécurité des patients, du personnel et des riverains. De plus, la participation au projet nécessitait l'accord du voisinage : « Au début, nous pensions faire un hôtel de quarantaine, mais la règle exige le consentement des voisins. Nos voisins n'étant malheureusement pas d'accord, nous n'avons pu le faire », explique une directrice d'hôtel.

Les tensions ont également touché les zones rurales. De nombreux villages de montagne ont choisi de fermer leur territoire aux agences de voyages. Bien que la demande pour des destinations alternatives ait été forte, ces villages ont interrompu toute activité touristique, le tourisme n'étant pour eux qu'une source secondaire de revenus. Pour éviter la propagation de la Covid-19 et des conflits, les habitants se sont accordés sur un arrêt total : « Au début de notre activité, nous n'avons pas travaillé avec ce village mais avec d'autres situés plus loin, plus hauts et peu connus par le tourisme de masse. Mais ils sont tous fermés. Peu de foyers y font des chambres d'hôte. La majorité des villageois qui ne sont pas intéressés par le tourisme se sont mis d'accord pour refuser les gens de l'extérieur », témoigne un agent de voyages.

Dans les rares localités rurales encore ouvertes, certains villages ont instauré des règles freinant les investissements extérieurs. La solidarité locale impose que les activités touristiques soient réservées aux habitants : « Parce qu'on a peur qu'il y ait trop de monde. Les étrangers qui entrent respectent rarement les règles de la communauté. Nous avons réservé le droit d'exercer une activité aux personnes de la communauté qui ont contribué au développement local. En étant confrontées aux réglementations de notre village, certaines personnes changent d'avis et ne veulent plus acheter ou investir », explique un chef de village.

Ainsi, l'environnement externe offre des opportunités pour certains travailleurs et des menaces pour d'autres. Les travailleurs n'ont aucun contrôle sur ces facteurs. Les trajectoires marquées par l'instabilité et l'insécurité d'emploi concernent particulièrement les travailleurs migrants, dont les possibilités d'emploi sont limitées par les mesures thaïlandaises de mobilité professionnelle et géographique. Ils sont en outre exclus des programmes de soutien financier et de formation professionnelle. Par ailleurs, la pandémie ayant entraîné un déplacement des touristes vers les zones rurales et le refus des voisins de cohabiter avec les *hospitals*, les opportunités professionnelles en zone urbaine ont diminué, tandis qu'elles ont augmenté en zone rurale.

Bilan : la crise a eu des effets structurels

En Thaïlande, les travaux de recherche consacrés au tourisme face à la Covid-19 et à ses impacts sociaux se concentrent principalement sur les stratégies d'adaptation des entreprises. Les enquêtes existantes portent ainsi sur l'hôtellerie (Thanapotivirat et Jithpakdeepornrat, 2021), les petites entreprises touristiques (Fuchs, 2022) ou encore la gestion des marques (Pongsakorn-rungsilp *et al.*, 2021). À ce jour, peu de recherches se sont intéressées aux stratégies de réponse de la main-d'œuvre touristique à l'échelle individuelle, perspective adoptée dans le présent travail.

Le gouvernement thaïlandais a mis en œuvre des mesures hétérogènes pour faire face à la pandémie. L'accès aux aides et aux dispositifs d'accompagnement repose sur des critères qui excluent en partie les travailleurs informels, ainsi que certaines minorités ethniques et les migrants. La crise sanitaire a en particulier accentué la précarité des travailleurs étrangers, dont les possibilités d'emploi sont limitées par des politiques restrictives et des mécanismes de préférence nationale. À cela s'ajoutent des facteurs structurels, tels que le sentiment d'infériorité, la méconnaissance des droits et le rapport de force en faveur des employeurs, qui entravent le recours aux aides publiques et privées. En outre, les mesures mises en place pour garantir l'emploi et la protection sociale de ces populations demeurent limitées. La prolongation automatique des visas a constitué une solution temporaire, sans être maintenue jusqu'à la sortie de crise.

En octobre 2023, la reprise du tourisme restait inférieure à son niveau de 2019, et la réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail demeurait lente, avec un risque accru d'irrégularité administrative. Paradoxalement, les entreprises thaïlandaises continuaient de dépendre de cette main-d'œuvre, notamment pour les emplois peu qualifiés et pénibles.

La durabilité de la reprise touristique dépend également des conditions de travail des Thaïlandais dans les secteurs informels. Certaines activités, comme la construction de chambres d'hôte dans les zones montagneuses, sont tolérées par les autorités locales, mais demeurent soumises à de fortes incertitudes réglementaires. À moyen terme, les politiques relatives à l'exploitation des territoires protégés pourraient évoluer, remettant en cause ces pratiques. L'exemple de Phuket après le tsunami de 2004 illustre ces dynamiques : des populations locales, dépourvues de titres fonciers, ont été expulsées au profit de projets touristiques portés par des acteurs publics et privés (Birkland *et al.*, 2006).

Dans ce contexte, l'État thaïlandais est confronté à la nécessité de définir des politiques capables d'améliorer les conditions de travail des migrants et des travailleurs informels, dans une perspective de tourisme socialement responsable et de garantie d'emplois durables. Les témoignages recueillis dans cette recherche rejoignent, par ailleurs, les résultats de travaux antérieurs portant sur la résilience des entreprises informelles face à des crises majeures, telles que la catastrophe naturelle de 2004 ou la crise politique de 2008. Ces études montrent que le capital social, notamment à travers les réseaux familiaux, amicaux et communautaires, constitue une ressource centrale pour faire face à des situations de vulnérabilité (Biggs *et al.*, 2012).

Conclusion : quelles solutions face aux effets durables de la crise ?

La crise de la Covid-19 a provoqué des pertes d'emploi brutales et non anticipées, contraignant les travailleurs à recourir à des mobilités internes, externes ou géographiques afin de préserver ou retrouver une activité. Ces mobilités, le plus souvent subies, ont contribué à accentuer l'insécurité sur le marché du travail. Par ailleurs, certaines caractéristiques sociodémographiques et économiques constituent des facteurs de vulnérabilité : un niveau d'éducation élevé ou une longue ancienneté dans l'emploi, auparavant favorables en période de croissance, se sont révélés désavantageux durant la crise sanitaire. Les travailleurs les plus diplômés ou disposant d'expériences peu diversifiées ont ainsi été perçus comme surqualifiés ou inadaptés aux offres disponibles.

Dans ce contexte, la perception du secteur touristique, longtemps considéré comme stable et rémunérateur, s'est profondément transformée. Les travailleurs ayant opéré une mobilité externe ou géographique ne sont pas nécessairement enclins à réintégrer leur secteur d'origine, en raison des incertitudes persistantes. Eux-mêmes confrontés à de nouvelles formes de précarité, ils participent à une recomposition durable du marché du travail touristique. Cette situation engendre, à moyen et long terme, une pénurie de main-d'œuvre expérimentée, susceptible de freiner la reprise du secteur, malgré la relance progressive de l'activité.

Le développement du travail précaire a des conséquences profondes, tant sur les individus que sur les sociétés. L'augmentation du chômage et de l'instabilité professionnelle contribue à la dégradation des conditions de vie et de travail (OIT, 2017). Dans ce cadre, les décideurs – qu'il s'agisse des autorités publiques, des acteurs économiques ou des institutions de formation – jouent un rôle déterminant dans l'élaboration de stratégies de prévention et d'adaptation face aux crises futures. La mise en place de politiques d'accompagnement structurées apparaît essentielle. Celles-ci doivent s'appuyer sur le développement des compétences, la reconversion professionnelle et la diversification des savoir-faire, notamment à travers l'innovation technologique et la numérisation (Sun *et al.*, 2021). Un tel cadre permettrait aux travailleurs affectés de mieux gérer les transitions professionnelles consécutives à une perte d'emploi et de construire des trajectoires plus sécurisées à long terme.

Bibliographie

- ADGER, W. N. et KELLY, P. M., 2001, *Living with Environmental Change : Social Vulnerability, Adaptation and Resilience in Vietnam*, New York : Routledge.
- BIGGS, D., HALL, C. M., et STOECKL, N., 2012, « The resilience of formal and informal tourism enterprises to disasters : Reef tourism in Phuket, Thailand », *Journal of Sustainable Tourism*, n° 20, p. 645-665.
- BIRKLAND, T. A., HERABAT, P., LITTLE, R. G. et WALLACE, W. A., 2006, « The Impact of the December 2004 Indian Ocean Tsunami on Tourism in Thailand », *Earthquake Spectra*, n° 22, p. 889-900.
- BOARINI, S., 2013, « La vulnérabilité. L'humanité, au risque de la vulnérabilité », *Éthique et Santé*, n° 10, p. 43-47.
- BROOKS, N., 2003, « Vulnerability, Risk and Adaptation : A Conceptual Framework », *Tyndall Centre Working Paper* n° 38, p. 1-20.
- BRUYÈRE, M., et LIZÉ, L., 2010, « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431, p. 95-113.
- CHANTAPONG, S. et SAJJANICHKAN, P., 2020, « [คลื่นแรงงานข้ามถิ่นกับการปรับตัวของชุมชนท้องถิ่นสร้างงานและสร้างเมืองให้เข้มแข็งในโลกนิวนอร์มัล](#) » [La vague de travailleurs migrants et l'adaptation des communautés locales : créer des emplois et renforcer les territoires dans le monde du « nouveau normal »], Bank of Thailand.
- CHANTAPONG, S. et TASSANASOONTORNWONG, W., 2021, « [แรงงานคืนถิ่นหลังโควิด 19 จุดเปลี่ยนภาคเกษตรไทยและเร่งกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค : ข้อมูลจาก : Mobile Data](#) » [Le retour des travailleurs vers leur région d'origine après la Covid-19 : un tournant pour l'agriculture thaïlandaise et un accélérateur de la diffusion du développement vers les régions – données issues des données mobiles], Bank of Thailand.
- CHIRAPAISARNKUL, A. (s. d.). « [การว่างงานของแรงงานทักษะต่ำจากวิกฤตโควิด-19 : ปัญหาที่รอไม่ได้](#) » [Chômage des travailleurs peu qualifiés suite à la crise de la Covid-19 : un problème qui ne peut pas attendre], *Thai Post*.
- COHEN, E., et NEAL, M., 2010, « Coinciding crises and tourism in contemporary Thailand », *Current Issues in Tourism*, n° 13, p. 455-475.
- DAHLBERG, A. et ERIKSSON, E., 2022, *A qualitative study of small business owners in the tourist industry on Phuket Island*, mémoire de la School of Education and Communication, Jönköping (Suède) : Jönköping University, 35 p.
- DEMEYÈRE, C., 2020, « [Tourisme post COVID-19, conditions de travail et précarité dans le secteur touristique](#) », *Téoros – Revue de recherche en tourisme*, n° 39, Article 3.
- FUCHS, K., 2022, « Small Tourism Businesses Adapting to the New Normal : Evidence from Thailand », *Tourism*, n° 70, vol 2, p. 258-269.
- HAYS, J., 2014, « [Transvestites, kathoey and ladyboys in Thailand : their numbers, identity and why there are so many in Thailand](#) », *Facts and Details*.
- KONTOGEOARGOPOULOS, N., 1999, « Sustainable Tourism or Sustainable Development ? Financial Crisis, Ecotourism, and the Amazing Thailand Campaign », *Current Issues in Tourism*, n° 2, vol 4, p. 316-332.
- LAURIDSEN, L. S., 1998, « The financial crisis in Thailand : Causes, conduct and consequences ? », *World Development*, n° 26, vol. 8, p. 1575-1591.
- Ministry of Labour. (s. d.). « [อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. กระทรวงแรงงาน](#) » [Taux de salaire minimum], ministère du Travail], consulté le 7 février 2023.
- Office of the National Economic and Social Development Council, 2020, « Human Achievement », (https://www.nesdc.go.th/info/socdata_dashboard/, https://www.nesdc.go.th/info/statistics_social/)
- Organisation Internationale du Travail (OIT), 2017, « Directives de l'OIT sur le travail décent et le tourisme socialement responsable », novembre.
- PONGSAKORNRUNGSILP, S., PONGSAKORNRUNGSILP, P., KUMAR, V. et MASWONGSSA, B., 2021, « The Art of Survival : Tourism Businesses in Thailand Recovering from COVID-19 through Brand Management », *Sustainability*, n° 3, vol. 12, Article 6690.
- Provincial Labour Office, C., 2022, « รายงาน อุปสงค์ อุปทาน ปี 65 » [Rapport sur l'offre et la demande (année 2022)] (สรจ.ชม.).pdf, <https://chiangmai.mol.go.th/>.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ (Bureau provincial du Travail de Chiang Mai), 2022, [รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ](#) [Rapport sur l'analyse des données sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la province de Chiang Mai pour l'exercice budgétaire 2022], 59 p.

- RITTICHAINUWAT, B. N., 2006, « Tsunami Recovery : A Case Study of Thailand's Tourism », *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, n° 47, vol. 4, p. 390-404.
- SUN, Y.-Y., SIE, L., FATURAY, F., AUWALIN, I. et WANF, J., 2021, « Who are vulnerable in a tourism crisis ? A tourism employment vulnerability analysis for the COVID-19 management », *Journal of Hospitality and Tourism Management*, n° 49, p. 304-308.
- Thailand Development Research Institute, 2020, « [มาตรการดูแลแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความเสี่ยงช่วงโควิด-19](#) » [Mesures pour prendre soin des travailleurs étrangers afin de réduire les risques pendant la Covid-19].
- THANAPOTIVIRAT, P. et JITHPAKDEEPPORNAT, T., 2021, « Adaptation Strategies for Thailand Hotel Business during the Coronavirus Disease (Covid-19) Pandemic », *Academy of Strategic Management Journal*, n° 20, vol. 5, p. 1-856.
- THONGKRAJAI, C., 2010, « Kathoey, un genre multiple : Le processus d'adaptation et de négociation identitaire des transsexuels MTF de Thaïlande », *Moussons, Recherche en sciences humaines sur l'Asie du Sud-Est*, n° 16, p. 157-174.



<https://irasec.com>

**Abonnez-vous
à notre newsletter**



**Pour en savoir plus sur les Notes de l'IRASEC
ainsi que sur d'autres informations et ressources concernant l'Asie du Sud-Est,
consultez notre site web.**

Vous pouvez également suivre l'actualité de l'IRASEC sur ses réseaux sociaux
(Facebook, LinkedIn, Bluesky et Mastodon),

regarder des débats et des conférences sur notre chaîne YouTube,

et lire nos publications sur la plateforme OpenEdition de l'IRASEC.



Facebook



LinkedIn



Bluesky




Mastodon



Youtube

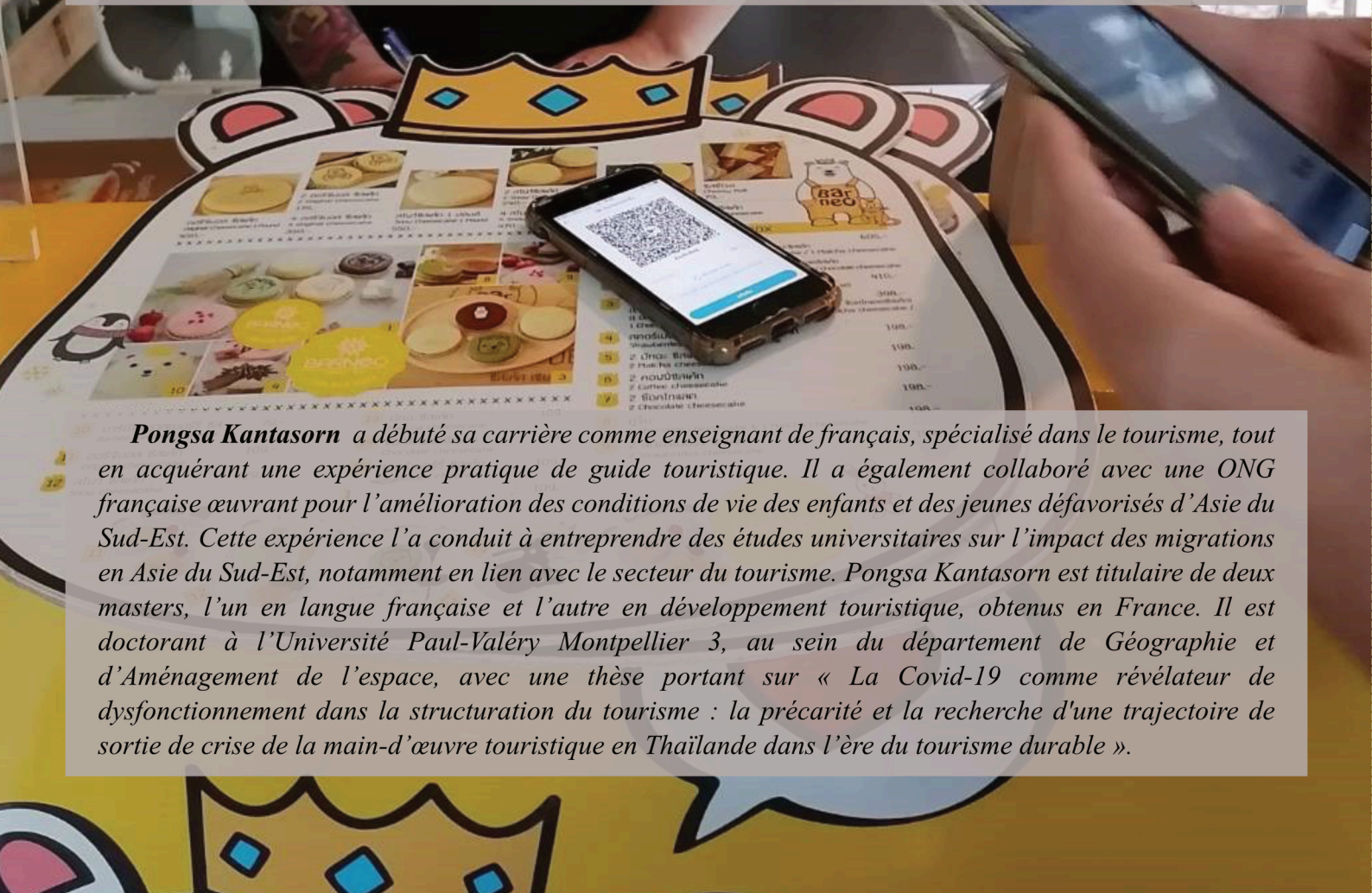
 **OpenEdition**
Books





La main-d'œuvre touristique face à la crise de la Covid-19 à Chiang Mai : des mobilités professionnelles sous contrainte

La pandémie de la Covid-19 a provoqué l'arrêt du tourisme international en Thaïlande, entraînant fermetures d'établissements, chômage et forte baisse des revenus pour les travailleurs du secteur. À partir d'une enquête qualitative menée à Chiang Mai (101 entretiens entre juillet 2021 et février 2022), cette recherche analyse les stratégies adoptées par la main-d'œuvre touristique face à la crise. Les résultats montrent que les aides publiques, limitées et parfois discriminatoires, ont été insuffisantes, poussant les travailleurs à développer des stratégies individuelles de survie, notamment des mobilités professionnelles et géographiques vers d'autres secteurs. Ces transitions contraintes soulèvent des enjeux d'accès aux ressources, de conditions de vie et de bien-être, tout en entraînant une perte de compétences pour le secteur touristique local. L'étude éclaire ainsi les transformations récentes de l'industrie touristique et les défis liés à de futures crises.



Pongsa Kantasorn a débuté sa carrière comme enseignant de français, spécialisé dans le tourisme, tout en acquérant une expérience pratique de guide touristique. Il a également collaboré avec une ONG française œuvrant pour l'amélioration des conditions de vie des enfants et des jeunes défavorisés d'Asie du Sud-Est. Cette expérience l'a conduit à entreprendre des études universitaires sur l'impact des migrations en Asie du Sud-Est, notamment en lien avec le secteur du tourisme. Pongsa Kantasorn est titulaire de deux masters, l'un en langue française et l'autre en développement touristique, obtenus en France. Il est doctorant à l'Université Paul-Valéry Montpellier 3, au sein du département de Géographie et d'Aménagement de l'espace, avec une thèse portant sur « La Covid-19 comme révélateur de dysfonctionnement dans la structuration du tourisme : la précarité et la recherche d'une trajectoire de sortie de crise de la main-d'œuvre touristique en Thaïlande dans l'ère du tourisme durable ».