



Pays  
étrangers

# Les « quasi-salariés » en Grèce : un statut atypique et hybride<sup>1</sup>

Kyriaki Athanassouli

*Les « quasi-salariés », travailleurs indépendants auprès d'un unique employeur, constituent une des spécificités du marché du travail grec. Même les ingénieurs de la prestigieuse Université Polytechnique d'Athènes n'échappent pas à cette forme d'emploi précaire.*

Notre étude permet de dresser le profil de l'ingénieur diplômé en Grèce, dans la mesure où l'Université Polytechnique d'Athènes (UPA), par son poids historique, joue un rôle prépondérant dans la formation des ingénieurs en fournissant le tiers des ingénieurs diplômés du pays. Les étudiants qui ont réussi le concours d'entrée à l'UPA sont parmi les meilleurs. Parallèlement, l'enquête vise à répondre à un autre souci majeur de l'université qui consiste à analyser au plus près la question des besoins en ingénieurs, afin de pouvoir contrôler et évaluer la qualité et les flux d'élèves-ingénieurs.

Dans cet article, nous verrons que les ingénieurs grecs ne se distinguent pas des ingénieurs des autres pays quant à la place des femmes, au chômage, à

l'accès à l'emploi et à la trajectoire professionnelle. En revanche, l'analyse permet de dévoiler une double spécificité des ingénieurs grecs. Cette dernière est marquée par la forte présence de la catégorie des professionnels non salariés et, à l'intérieur de celle-ci, d'une sous-catégorie importante, que l'on peut qualifier d'« indépendants auprès d'un employeur » ou « quasi-salariés ». Ce statut d'« indépendants auprès d'un employeur », pour la première fois mis en évidence, ne figure pas dans les statistiques officielles

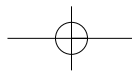
**Kyriaki Athanassouli** est chercheur à l'Observatoire de l'emploi d'Athènes (ex-Institut national du travail) et enseignante au département de statistique de l'université de sciences économiques et de gestion d'Athènes (AUEB).

Elle a notamment participé à la réalisation de l'ouvrage collectif, *L'insertion et la mobilité professionnelles des ingénieurs de l'Université Polytechnique d'Athènes* (2000), Université Polytechnique d'Athènes, Laboratoire d'économie industrielle et d'énergie et Institut national du travail (en grec).

Elle a également publié : Athanassouli K. (2002), « Devenir professionnel des étudiants de l'Université Polytechnique d'Athènes », *Communication à la Journée d'études du GDR, CNRS La Formation des Cadres*, université de Rouen, 22 novembre, à paraître dans *Cahiers du GDR* ([www.univ-aix.fr/lest](http://www.univ-aix.fr/lest)).

<sup>1</sup> Cet article est une présentation synthétique d'un travail de recherche réalisé au sein de l'Université Polytechnique d'Athènes en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi de Grèce. Certaines dimensions ont été approfondies, comme notamment l'analyse du profil des quasi-salariés. Pour un traitement détaillé, le lecteur peut se reporter à l'ouvrage collectif (Université Polytechnique d'Athènes, 2000) et pour une version synthétique, cf. Athanassouli 2001 a.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce projet, les membres de l'équipe de recherche, les responsables scientifiques et coordinateurs et en particulier D. Déniozos, G. Galoghirou et L. Papagiannakis. Par ailleurs, cette recherche a bénéficié d'un programme franco-hellénique « Platon » de deux ans avec le LASMAS (CNRS-EHESS) et la participation de F. Chamozzi, A. Grelon, et C. Darsch (CEFI-Comité d'études sur les formations d'ingénieur) que je remercie également ; de même que le comité de rédaction de la revue pour toutes les remarques et suggestions faites.



grecques. Il révèle une relation de travail inconnue pour les ingénieurs des principaux pays industrialisés. Dans une première partie, nous fournirons une présentation chiffrée des éléments qui permettent d'affiner les similitudes entre ingénieurs grecs et ingénieurs des autres pays. Dans une deuxième par-

tie, nous développerons ce qui constitue la principale différence, à savoir cette présence d'une catégorie spécifique d'emploi regroupant les « *indépendants auprès d'un employeur* », exerçant leur fonction dans le cadre d'un projet.

#### Encadré 1

### La méthodologie des travaux sur l'insertion et la mobilité professionnelle prenant appui sur des enquêtes quantitatives

Une série d'études et de travaux de recherche récurrents témoignent du vif intérêt porté au niveau international aux ingénieurs et à leur rôle dans le monde économique et industriel. En France, le Céreq réalise régulièrement des enquêtes d'insertion, de même que le CNISF (Conseil national des ingénieurs et des scientifiques de France). Aux informations recueillies grâce aux questionnaires s'ajoutent des renseignements fournis par les différentes associations ou les écoles d'ingénieurs, par le CEFI (Comité d'études sur les formations d'ingénieur), par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) et par le CNRS (Centre national de la recherche scientifique). De même, au Royaume-Uni, au Canada, en Suède et aux États-Unis, des enquêtes similaires sont régulièrement réalisées (\*).

En Grèce, une série de travaux de la Chambre Technique (\*\*\*) fournit quelques éclairages sur l'emploi des ingénieurs. Mais ces travaux restent d'ordre statique, dans la mesure où ils établissent un bilan de l'ajustement entre la progression des effectifs et les besoins de l'économie en ingénieurs à une date précise.

En revanche, l'enquête de terrain réalisée, en 2000, au sein de l'Université Polytechnique d'Athènes (UPA) et de l'Institut national du travail, à la demande du bureau des carrières de l'université, a le mérite de déterminer les caractéristiques de l'emploi des ingénieurs diplômés de cette université au cours des vingt dernières années, en mettant en évidence leur trajectoire professionnelle. Elle présente également le double avantage de se centrer sur l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes ingénieurs diplômés et sur la mobilité professionnelle des plus expérimentés, en l'examinant rétroactivement.

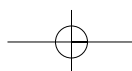
Au total, 1 509 personnes furent interrogées à l'aide de deux questionnaires. La structure des questionnaires est proche : caractéristiques démographiques, formation, caractéristiques de l'emploi (chômage et emploi, répartition sectorielle, type d'emploi de l'activité principale, activité parallèle, revenus), évaluation des études et utilité du bureau des carrières. Plus particulièrement, le premier questionnaire se concentre sur l'insertion professionnelle et s'adresse à 536 jeunes diplômés de l'UPA (moyenne d'âge : 30 ans), ayant obtenu l'autorisation d'exercer la profession, entre 1991 et 1995. Le second questionnaire analyse la mobilité professionnelle de 973 ingénieurs plus expérimentés (moyenne d'âge : 40 ans), ayant obtenu l'autorisation d'exercer la profession entre 1976 et 1990.

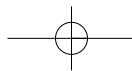
Les deux échantillons sont construits selon la méthode des *quotas* et les critères de stratification retenus sont le sexe, le lieu de résidence (\*\*\*) et la spécialité.

(\*) : *Engineering Council 1998 ; Lavoie and Finnie 1998 ; National Science Foundation 1998 ; Report of the 1997 National Survey of 1995 Graduates 1999 ; Sociétés Contemporaines, 1991.*

(\*\*) : Pour exercer la profession, à titre libéral ou salarié, les ingénieurs diplômés doivent s'inscrire à la Chambre Technique et payer une cotisation. Cette Chambre fait donc office d'Ordre, contrairement à ce que l'on peut constater en France, où l'exercice des fonctions d'ingénieur est ouvert même à des individus ne possédant aucun diplôme de l'enseignement supérieur (cf. entretien A. Grelon – P. Allard, 19/11/2001).

(\*\*\*) : 80 % des ingénieurs vivent dans la région d'Athènes.





© La Documentation française  
Photo : Guillaume Atger/Editing

Ecole d'ingénieurs. Travaux pratiques sur robot manipulateur.

## LA BONNE INSERTION DES INGÉNIEURS DIPLÔMÉS DE L'UNIVERSITÉ POLYTECHNIQUE D'ATHÈNES (UPA)

Nous présenterons les principaux indicateurs habituels de l'insertion et de la trajectoire professionnelle des diplômés de l'UPA<sup>1</sup> : le taux de chômage, la durée d'accès au premier emploi et les moyens utilisés pour le trouver, le statut de l'emploi et les rémunérations.

### Un faible taux de chômage et une insertion rapide

Le taux de jeunes diplômés de 25-34 ans au chômage en Grèce atteint les 11,1 % selon des données publiées par la Commission européenne<sup>2</sup>. La même

tendance se dessine dans les autres pays, les ingénieurs diplômés étant moins touchés par le chômage que les autres catégories de diplômés de l'enseignement supérieur.

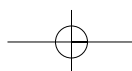
Le *taux de chômage* des ingénieurs diplômés de l'UPA, et ce aussi bien pour les deux sous-populations étudiées, ne dépasse guère les 2 % et reste bien au-dessous de celui de l'ensemble des diplômés dans les autres disciplines (Déniozos 1999 ; 2000).

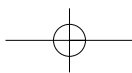
La *durée de recherche d'emploi* nous renseigne sur la façon dont la transition entre le système de formation et le marché du travail s'est opérée. La rapidité d'insertion sur le marché du travail, qui est en moyenne de trois mois, laisse transparaître la situation privilégiée des jeunes ingénieurs diplômés par rapport à l'ensemble des autres diplômés en Grèce. À cet égard, nous nous sommes concentrés sur l'échantillon des plus jeunes ingénieurs issus de l'UPA ; nous constatons que 89 % d'entre eux ont trouvé leur premier emploi<sup>3</sup> en moins de six mois.

<sup>1</sup> Pour une version détaillée, cf. Université Polytechnique d'Athènes, 2000.

<sup>2</sup> dans le journal « *Kathimerini* » – 25/02/2000.

<sup>3</sup> Pour près de la moitié des jeunes ingénieurs interrogés, le premier emploi correspond également à l'emploi actuel.





## Encadré 2

## La formation des ingénieurs en Grèce et les grands types d'insertion

Les Institutions qui forment les ingénieurs en Grèce sont les universités et les Instituts d'enseignement professionnel. Seules les **Universités** (AEI - *University Educational Institutions*) délivrent le **diplôme d'ingénieur**. La durée des études est de **cinq ans**.

Selon les données de la Chambre Technique de Grèce, nous constatons une forte croissance du nombre de jeunes ingénieurs diplômés au cours des vingt dernières années, n'allant pas de pair avec les besoins du marché et provoquant ainsi un net déséquilibre entre l'offre et la demande. Ce qui rend les conditions d'insertion professionnelle particulièrement difficiles. Plus précisément, leur nombre a plus que triplé entre 1980 et 1997, pour atteindre les 70 000 personnes. Environ 2 900 personnes par an obtiennent le diplôme d'ingénieur, dont 2 400 sont diplômés des universités grecques (parmi eux, 900 environ de l'Université Polytechnique d'Athènes – UPA) et 500 des universités étrangères.

Les disciplines ou les spécialités des ingénieurs grecs connaissent de fortes disparités. En effet, les architectes sont des ingénieurs diplômés ; par contre, la spécialité d'ingénieur agronome, telle qu'elle est définie en France par exemple, ne fait pas partie des disciplines d'ingénieurs en Grèce. Par ailleurs, la profession reste majoritairement masculine, mais tend légèrement à se féminiser. En effet, 69 % des jeunes diplômés de l'enquête et 78 % des plus expérimentés sont des hommes. La faible et lente féminisation constitue une particularité de la profession d'ingénieurs (Grelon, 1987 et 2001) se distinguant des autres professions qui, traditionnellement masculines, ont vu la part des femmes égaler celle des hommes (cas de la gestion ou de la médecine).

Les spécialités des ingénieurs civils et architectes représentent près de la moitié de la population totale d'ingénieurs. S'ensuivent les spécialités d'ingénieurs mécaniciens et électriciens, avec un taux de 30 %.

La répartition des ingénieurs diplômés de l'UPA selon la spécialité est la suivante :

Tableau 1

### Répartition des jeunes ingénieurs diplômés de l'UPA et des plus expérimentés selon la spécialité

Spécialités des ingénieurs diplômés de l'UPA	Ingénieurs plus expérimentés de l'UPA	Jeunes ingénieurs de l'UPA
Architecte	15 %	11 %
Ing. en génie civil	28 %	23 %
Ing. mécanicien	11 %	12 %
Ing. topographe	8 %	9 %
Ing. électricien	13 %	22 %
Ing. chimiste	10 %	14 %
Ing. des mines – métallurgie	5 %	5 %
Ing. en construction navale	5 %	3 %
Ing. électricien - mécanicien	5 %	–
Total	100 %	100 %

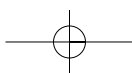
Source : Université Polytechnique d'Athènes – Institut national du travail.

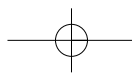
On constate que la part des ingénieurs civils et des architectes représente plus du tiers des ingénieurs diplômés de l'UPA.

À ces spécialités (\*) s'ajoutent celles qui sont délivrées par les autres universités polytechniques de Grèce. Il s'agit du diplôme d'ingénieur en ressources minérales, en production et gestion, en informatique, en gestion et ressources d'énergie<sup>1</sup> et en économie et gestion<sup>2</sup>.

(\*) : qui donnent droit à une inscription à la Chambre Technique de Grèce.

<sup>1</sup> Mis en place à partir de 1999. <sup>2</sup> Mis en place à partir de 2002.





Par ailleurs, 55 % des jeunes ingénieurs ont eu au moins deux possibilités d'embauche.

Mais néanmoins, *la vitesse d'accès à l'emploi* varie selon les disciplines. La durée moyenne de recherche d'emploi est plus longue pour les ingénieurs des mines (six mois en moyenne) et les ingénieurs chimistes (cinq mois en moyenne). Par contre, elle reste nettement plus faible pour les électriciens (deux mois en moyenne), sachant que de cette dernière discipline sont issus les informaticiens de l'UPA.

À titre de comparaison, lorsqu'on se réfère au cas français, dont le marché du travail des ingénieurs est qualifié de « *protégé du chômage* », la transition entre la formation initiale et l'emploi exercé s'opère également rapidement, et souvent plusieurs possibilités d'embauche se manifestent parallèlement. La moitié des ingénieurs diplômés trouve un emploi dans les quatre premiers mois suivant la sortie du système de formation<sup>4</sup> (Grelon 2001, Conférence des grandes Écoles 2000). En outre, il s'agit d'emplois stables, en adéquation avec le projet professionnel (80 %) et au sein de grandes entreprises excluant pratiquement toutes les situations précaires comme l'intérim ou les contrats à durée déterminée (Athanassouli, 2001a et b)<sup>5</sup>.

## Des pratiques de recherche d'emploi classiques

D'une manière générale, une part importante des jeunes ingénieurs diplômés (67 %) utilise des moyens formels (presse, candidature spontanée) pour leur recherche d'emploi, mais les moyens informels ou encore « *l'effet réseau* », au sens de Granovetter (1973) et Degenne, Fournier, Marry et Mounier (1991) représentent également une proportion notable (54 %). En effet, 24 % des jeunes ingénieurs ont eu recours directement à leurs relations familiales ou à des « liens forts » pour trouver leur emploi actuel. Parmi l'ensemble des moyens informels, les « liens faibles » se décomposent en 21 % pour les relations professionnelles (employeurs ou collègues) et 9 % pour les recommandations des professeurs<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Ce qui n'exclut pas la présence d'années de « crise ».

<sup>5</sup> Pour une version française synthétisant les principaux résultats et les tendances en France, voir K. Athanassouli (2001a et b, 2002).

<sup>6</sup> Les pourcentages prennent en compte les deux choix possibles des réponses.

Le recours aux relations sociales pour accéder à l'emploi actuel varie selon les spécialités. C'est le moyen le plus utilisé par les architectes (environ 70 %), ensuite par les ingénieurs en construction navale (62 %), les ingénieurs civils (56 %), les ingénieurs mécaniciens (40 %) et enfin les ingénieurs électriciens (42 %). Pour les autres spécialités, ce recours est minoritaire et son taux varie de 34 à 38 %.

## L'effet signal du diplôme

Le rôle de « signal » du diplôme garanti aux diplômés l'accès immédiat à l'emploi. Le « *bon signal* », au sens de Spence<sup>7</sup> (1973) émis par le diplôme de l'Université Polytechnique d'Athènes auprès de l'employeur ou futur employeur vient renforcer la qualité d'insertion des ingénieurs diplômés de cette université. En effet, selon l'avis de 73 % des jeunes interrogés, le fait d'être diplômé de l'UPA a positivement influencé l'embauche. Les effets de la formation initiale à l'entrée dans l'emploi sont d'autant plus importants en Grèce que le marché interne du travail est très sélectif (Coupié et Mansuy, 2000).

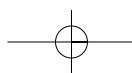
L'expérience professionnelle ou le stage contribuent également à l'embauche, mais de façon plus modeste (27 % des cas). Dans des proportions variant de 14 à 20 %, les critères qui jouent favorablement sur l'embauche sont : l'expérience professionnelle ou le stage, les langues étrangères et un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle (Master, DEA/DESS – diplôme d'études approfondies et diplôme d'études supérieures spécialisées).

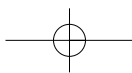
Enfin, les critères de choix de l'emploi actuel sont, pour près de la moitié des jeunes diplômés, les perspectives de carrière, puis le montant des primes et des rémunérations (41 %), la stabilité de l'emploi (28 %) et la taille de l'entreprise (27 %). Le secteur et le temps libre restent peu déterminants.

## Vers des fonctions de management

Comme en témoignent des travaux au niveau international, le domaine d'activité des ingénieurs ne se limite pas à un ensemble de tâches techniques. La profession est à la fois technique et scientifique. En effet, selon la définition fournie par la Commission des

<sup>7</sup> L'auteur met en évidence les effets de la formation initiale à l'entrée dans l'emploi. Ces derniers analysent l'effet de signalement de l'éducation par rapport à l'embauche des débutants, c'est-à-dire sa capacité à informer le futur employeur sur la qualité des candidats.





## Encadré 3

## Le devenir des ingénieurs diplômés en Grèce selon les données publiées par la Chambre Technique de Grèce

### Type d'emploi

- Près de la moitié des ingénieurs sont **travailleurs indépendants** (51 %) ; parmi eux, 39 % sont eux-mêmes employeurs ne disposant pas d'employés et 12 % employeurs ayant des employés. Soulignons que la part des ingénieurs en profession libérale a légèrement diminué depuis 1991. La hausse de la part de l'emploi salarié reflète surtout l'augmentation de l'emploi salarié dans le secteur privé.
- Environ 25 % des ingénieurs diplômés travaillent dans la Fonction publique ;
- 23 % travaillent dans le secteur privé.

### Lien entre formation initiale et emploi exercé

Pour 79 % des ingénieurs, la profession exercée correspond exactement à leur qualification.

### Répartition des ingénieurs diplômés par secteur d'activité

- Près de 49 % des ingénieurs diplômés travaillent dans le secteur de la construction et des travaux publics ;
- 41 % dans les services, l'éducation et la recherche ;
- 10 % dans le secteur manufacturier et l'énergie ;
- 1 % dans le secteur primaire.

### Activité parallèle et temps de travail des ingénieurs diplômés

Les trois cinquièmes des ingénieurs diplômés exercent une activité parallèle.

Si l'on se réfère à l'emploi principal, près de la moitié des ingénieurs diplômés travaillent plus de huit heures par jour, environ 40 % entre sept et huit heures et 8 % moins de sept heures par jour.

Si l'on tient compte des deux activités, on constate que 60 % des personnes interrogées travaillent plus de huit heures par jour et 11 % plus de treize heures.

titres d'ingénieur française, « *Le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre des problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en oeuvre de produits, de systèmes ou de services. Cette attitude résulte d'un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique* » (CNISF, 1999, p. 79). Cette définition confère à la formation d'ingénieur une polyvalence débouchant sur un vaste champ d'activités ou encore d'« *employment-out-of-field* », tenant compte des transformations dans l'organisation des processus de production (Bouffartigue et Gadéa, 1997 ; Besses (de), 1995 ; Athanassouli et Tsolas, 2000).

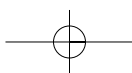
Dans cette optique, afin de pouvoir analyser au mieux la trajectoire professionnelle<sup>8</sup> des ingénieurs

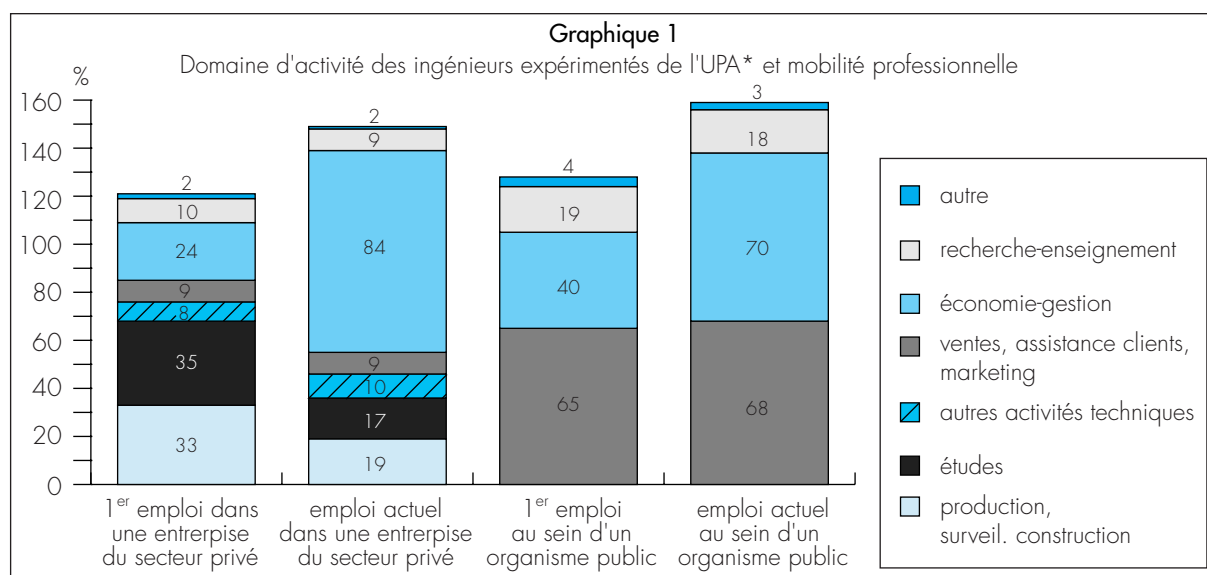
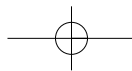
<sup>8</sup> Cf. Favereau, Sollogoub et Zighera (1991) ; Vincens (1994) ; Stoeffler-Kern et Martinelli (1998).

en Grèce, nous nous concentrons sur la population du deuxième échantillon, ceux qui ont acquis au minimum dix années d'expérience. Tout au long de cette période se dégage une nette évolution du domaine d'activité des ingénieurs vers des fonctions de management au sein d'une entreprise, et d'une entreprise à une autre ; et ce, quelle que soit la nature de l'entreprise, publique ou privée.

Le **graphique 1** met en évidence la mobilité professionnelle, marquée par le passage du premier emploi vers l'emploi actuel, aussi bien au sein d'une entreprise du secteur privé que d'un organisme public à l'autre. Au sein d'une entreprise du secteur privé, les activités relatives à l'économie et à la gestion passent de 24 à 84 %, contre respectivement 40 à 70 % dans un organisme public.

Cette tendance se renforcera probablement dans le futur, dans la mesure où 46 % des ingénieurs prévoient de s'orienter vers des fonctions de management, financièrement mieux valorisées.





(\*) Université Polytechnique d'Athènes.

**Exemple de lecture :** dans le secteur privé, les fonctions d'études représentent 35 % des premiers emplois et 17 % des emplois actuels et respectivement 65 et 68 % dans les organismes publics.

Les pourcentages tiennent compte du double choix des répondants.  $a\% = (n1 + n2) / N1$  où : n1 : nombre de personnes ayant choisi la modalité 1 de la question X, lors du premier choix ; n2 : nombre de personnes ayant choisi la modalité 1 de la question X, lors du deuxième choix ; N1 : nombre total de personnes ayant répondu à la question X, lors du premier choix.

**Source :** Université Polytechnique d'Athènes - Observatoire de l'Emploi de Grèce.

## Des rémunérations élevées pour les ingénieurs de l'Université Polytechnique d'Athènes

En moyenne, un jeune ingénieur sur deux de l'Université Polytechnique d'Athènes a gagné, en 1998, environ deux fois l'équivalent de ce que gagne annuellement un salarié rémunéré au salaire de base en Grèce<sup>9</sup>, l'équivalent du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) en Grèce ; un ingénieur expérimenté a gagné trois à quatre fois plus. La grande majorité des ingénieurs gagne entre 12 066 et 21 116 euros.

Le revenu médian<sup>10</sup> déclaré en 1998 s'élève à 13 575 et 19 608 euros respectivement pour les jeunes et les plus expérimentés. Ce revenu médian est plus élevé que celui déclaré par l'ensemble des ménages salariés, des commerçants et des industriels en Grèce, selon les sources disponibles du Service Central

<sup>9</sup> Le salaire mensuel de base étant fixé à 421 € en 1998, selon les Conventions Collectives (*Institute of Labour – Greek General Confederation of Labour*).

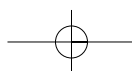
<sup>10</sup> On se réfère à la médiane, étant donné que cet indicateur de tendance centrale subit moins l'influence des valeurs extrêmes de la distribution des revenus.

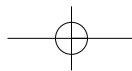
d'Information du ministère des Finances (1998). En outre, le revenu moyen des ingénieurs plus expérimentés demeure plus élevé que celui des travailleurs indépendants dans leur ensemble.

Les **femmes** sont en général moins bien rémunérées que leurs collègues masculins ; le revenu médian des hommes atteint 20 814 euros, contre 16 591 euros pour les femmes. Ces écarts peuvent s'expliquer par le fait que les femmes exercent souvent des fonctions moins rémunératrices. La part des femmes est plus importante, par exemple, dans l'architecture, où les revenus déclarés restent moins élevés.

L'influence de la **spécialité** sur les revenus est nette. Hiérarchiquement, les spécialités les mieux rémunérées sont celles des ingénieurs en construction navale, des ingénieurs-électriciens et des ingénieurs en chimie. À l'autre extrémité se situent les architectes. Dans l'échantillon des plus jeunes, on retrouve un classement analogue, à l'exception des ingénieurs en chimie. L'**orientation professionnelle** a également une influence en matière de revenu. Les ingénieurs exerçant des fonctions d'économie-management bénéficient de hauts niveaux de rémunération.

Après avoir établi les principales caractéristiques de l'emploi des ingénieurs de l'UPA, nous allons exami-





ner la qualité de l'insertion qui se dégage à travers les différentes formes d'emploi, ainsi que l'influence des effets de structure.

## UNE CATÉGORIE PARTICULIÈRE D'EMPLOI : LE « QUASI-SALARIAT »

Depuis plusieurs décennies, plus de la moitié des ingénieurs grecs exercent en libéral, selon les données officielles de la Chambre Technique de Grèce (1997a et b). Cette situation tranche singulièrement avec celle de l'ensemble des pays de l'Union européenne et des États-Unis, où l'écrasante majorité des ingénieurs dispose d'un contrat d'emploi stable.

En effet, avec un taux de salarisation d'environ 55 % de la population active, la Grèce se distingue des autres pays européens et des États-Unis où 80 à 90 % de la population active est salariée (Sabéthai, 2000).

## Approches théoriques des formes hybrides d'emploi

*D'un point de vue théorique*, avec le développement de la production de masse, la parcellisation des tâches et plus récemment la tertiarisation, la relation salariale s'est imposée progressivement aux dépens du marchandage qui était très répandu au XIX<sup>e</sup> siècle (Mottez, 1966). Ainsi, le paradigme walrasien ou modèle marchand qui repose sur la flexibilité du salaire, permettant l'ajustement de l'offre et de la demande de travail, est rejeté. Dans la théorie de l'entreprise, l'incertitude inhérente au processus de production incite les travailleurs à se placer sous l'autorité de l'employeur. Pour Coase (1937), l'émergence de l'entrepreneur s'explique par les moindres coûts de transaction occasionnés par la gestion de cette incertitude, lorsque la *relation d'emploi* est régie par la *subordination juridique* plutôt que par le marché. De fait, la firme représente la suppression du mécanisme des prix. Ce qui marque une rupture avec l'analyse néoclassique, avec la mise en avant de l'hypothèse de rationalité limitée et le recours à la notion d'autorité (Simon, 1951) pour caractériser les formes de coordination. L'organisation de l'entreprise, qui repose sur le principe d'autorité, réduit les comportements opportunistes des co-contractants.

• Dans le *marché interne*, au sens de Doeringer et Piore (1971), le salariat est la forme prise par la rela-

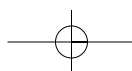
tion d'emploi, et la gestion de la main-d'œuvre est déterminée par un ensemble de règles (Favereau, 1989). L'employeur acquiert la disposition de la force de travail et l'employé obtient le droit à un salaire indépendant des *aléas* économiques. Le salarié gagne ainsi en obtenant un revenu stable et continu et évite ainsi les négociations fréquentes. La relation de travail s'instaure dans la durée, dans une forme d'organisation hiérarchique.

• Le *marché externe*, en revanche, est constitué de plusieurs strates. Il s'agit tout d'abord des formes désorganisées d'emplois qui placent les emplois dans des conditions de la concurrence pure. L'entrée se fait à tous les niveaux de la hiérarchie de l'organisation, les salaires et les avantages en nature sont faibles et la rotation de la main-d'œuvre élevée.

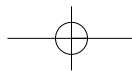
Jusqu'à présent, l'existence du segment externe donnait la possibilité à certaines entreprises d'employer une main-d'œuvre très flexible et peu qualifiée. Mais récemment, on a vu se développer des formes de travail flexibles en dehors des champs d'emplois traditionnels et pour des professionnels de haut niveau. On évoque alors le terme de *flexibilité « qualitative »* pour la distinguer de la *flexibilité « quantitative »*. Malgré le manque de travaux théoriques et empiriques sur ce sujet, les arguments avancés pour justifier le recours à ces pratiques sont fondés sur une approche en termes de coûts (Davis-Blake and Uzzi, 1993). Il a été prouvé, empiriquement, que les entreprises ont recours au marché externe pour recruter des travailleurs qualifiés afin d'éviter les coûts de formation inhérents à certaines fonctions pointues pour lesquelles les problèmes de surveillance<sup>11</sup> de la bonne exécution des travaux sont réduits (Rousseau and Libuser, 1997). Effectivement, ces individus possèdent déjà la formation requise et les entreprises ne sont pas obligées de les former. Ils ont le statut d'indépendant, tout en maintenant une collaboration de travail régulière avec ces entreprises.

Face à ces diverses situations de flexibilité du travail, Dupuy et Larré (1998) proposent une analyse plus fine de la *transformation des formes de mobilisation du travail*, en distinguant organisation et risque. Les auteurs mettent l'accent sur deux dimensions qui caractérisent les différentes situations du travail. La première, la « **dimension X** », porte sur « *l'organisa-*

<sup>11</sup> *monitoring problems.*







tion de la contribution du travailleur au produit » et la deuxième, la « **dimension Y** » sur « la répartition des risques ». En effet, la « **dimension X** » concerne l'organisation de la prestation, à savoir qui décide, organise et contrôle la prestation. Elle permet de mesurer la liberté technico-organisationnelle dont bénéficie le prestataire dans la réalisation de son travail) ainsi que le degré d'autonomie. Elle implique une *dépendance juridique* qui entraîne la subordination du travailleur aux ordres de l'employeur (en termes d'horaires, de disponibilité, d'échéance...). La « **dimension Y** » permet de définir qui prend en charge et gère les risques inhérents au travail. Le travailleur indépendant ou professionnel autonome conserve sa liberté dans l'exécution de son travail ; il assume les risques économiques de son activité en supportant entièrement le poids de l'incertitude de l'environnement économique. Ces risques peuvent être économiques, d'entreprise, de clientèle, de l'emploi et de sécurité... et ont un impact sur le montant de la rémunération. Il travaille pour une clientèle et non pour un employeur. Les indépendants apparaissent ainsi libérés d'un lien de subordination juridique. Les formes de contrôle et d'autorité ne s'appliquent pas directement et explicitement. En revanche, comme le souligne A. Dubernet, on peut les retrouver en amont (contrôle des compétences)... ou en aval (contrôle des résultats, rémunérations au chiffre d'affaires, contrats d'objectifs...) (*Entreprise et Carrière*, 2001). À ce niveau, la *dépendance est économique*.

Par ailleurs, chaque dimension est caractérisée par trois situations : une situation individuelle (i), une situation collective (c) et une situation mixte (i+c) empruntant de façon variable une part d'individuel et une part de collectif. En fonction du poids relatif de chaque situation à l'égard de l'une ou de l'autre dimension, une typologie est élaborée qui distingue neuf catégories de travail (cf. **tableau 2**). La catégorie des indépendants, qui combine risque individuel et organisation individuelle du travail, et celle des salariés, qui conjugue risque collectif et organisation collective du travail, constituent les deux cas extrêmes de la typologie. Les frontières entre ces deux situations opposées sont rendues floues par l'apparition de formes hybrides d'emploi qui associent travail salarié et travail indépendant. En revanche, d'autres correspondent à des situations en elles-

Tableau 2  
Les situations du travail

Organisation du travail	Risque de la prestation		
		Yi individuel	Yi + c mixte
Xi individuel	(1) Travail indépendant	(4)	(5)
Xi+c mixte	(2)	(5) Forme intermédiaire de travail	(8)
Xc collectif	(3)	(6)	(9) Travail salarié

Source : Dupuy et Larré, 1998.

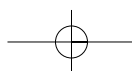
mêmes « stabilisées » mais non officielles, répondant par exemple à une stratégie d'extériorisation du risque.

### ■ Un statut difficile à qualifier

À partir de six catégories d'emploi identifiées dans l'enquête, trois catégories distinguent l'ensemble des salariés : les *fonctionnaires*, les *salariés en CDI* et les *salariés en CDD*. Les trois autres identifient les « *travailleurs indépendants-gérants* », qui disposent de personnel, les « *travailleurs indépendants sans personnel* ou « *autoemployés* » et « *les travailleurs indépendants auprès d'un employeur* » ou « *quasi-salariés* », qui exercent leur fonction dans le cadre d'un projet.

« Indépendants auprès d'un employeur », dans le cadre d'un projet, ou « quasi-salariés », « faux-indépendants » (OCDE, 2000) ou encore « pseudo-indépendants » (Kessler, 2000)... les appellations sont légion pour définir cette catégorie particulière de professionnels non salariés. La pluralité des termes utilisés illustre la difficulté de qualifier de façon claire et précise le statut de l'emploi et la relation de travail qui en découle. On soupçonnait déjà l'importance numérique de cette dernière catégorie et un des objectifs de l'enquête était précisément de pouvoir l'évaluer quantitativement. C'est pourquoi, dès la préparation du questionnaire, ces six catégories avaient été prévues.

Il existe de fortes disparités entre les ingénieurs grecs et ceux des autres pays de l'Union européenne : le marché du travail grec, contrairement à celui de la France, de l'Allemagne ou des États-Unis, où la quasi-totalité des ingénieurs est salariée (CNISF



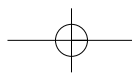


Tableau 3  
Spécialité des jeunes ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes et statut de l'emploi (en %)

Spécialités des ingénieurs diplômés de l'UPA	Statut de l'emploi des jeunes ingénieurs de l'UPA						
	Indépendant/ gérant	Indépendant sans personnel	Quasi-salarié	Salarié dans la Fonction publique	Salarié en CDI	Salarié en CDD	Total
Architecte	7 8	47 28	37 15	5 10	4 1	— (*)	100 11
Ing. en génie civil	10 25	29 37	31 27	7 31	18 12	6 23	100 24
Ing. mécanicien	15 21	17 11	28 13	6 14	32 12	2 3	100 12
Ing. topographe	15 15	13 6	35 12	8 14	17 4	13 20	100 9
Ing. électricien	6 15	6 7	22 18	5 21	53 34	7 27	100 22
Ing. chimiste	7 10	6 4	21 10	1 3	56 22	9 20	100 13
Ing. des mines – métallurgie	3 2	10 3	24 5	3 3	52 8	7 7	100 6
Ing. en construction navale	11 4	17 3	6 1	6 3	61 6	—	100 3
Total	9 100	18 100	27 100	5 100	34 100	6 100	100 100

(\*) Il n'existe pas d'ingénieurs dans cette situation.

**Exemple de lecture** : parmi les jeunes ingénieurs quasi-salariés, 27 % sont dans le génie civil et parmi les ingénieurs en génie civil, 31 % sont quasi-salariés.

**Source** : Université Polytechnique d'Athènes - Observatoire de l'Emploi de Grèce.

1997 et 2001, Fayolle 1999)<sup>12</sup>, se répartit à parts égales entre salariés et non-salariés<sup>13</sup>. En outre, les non-salariés comportent une catégorie numériquement importante « *d'indépendants auprès d'un employeur* », avec un taux de 27 % pour les jeunes et de 10 % pour les plus expérimentés (cf. **tableau 3 et 4**).

Ainsi, afin d'analyser le fonctionnement de la relation de travail hybride qui s'instaure sur le marché à travers le statut « *d'indépendant auprès d'un employeur* » et de mieux cerner les facteurs explicatifs à l'origine

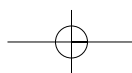
d'une telle relation de travail, nous allons définir leur statut et dresser leur profil professionnel.

### « Indépendant auprès d'un employeur » : définition et caractéristiques

Traditionnellement, les catégories des « *indépendants-gérants* » et « *des auto-employés* » sont officiellement reconnues comme des professions libérales. Mais la troisième catégorie pose problème quant à son statut. Le statut « *d'indépendant auprès d'un employeur* » ou « *quasi-salarié* » reflète une forme de travail particulière, dans la mesure où il combine à la fois les caractéristiques du travail des indépendants et des salariés (Liagouras, 2001).

<sup>12</sup> Les résultats de la 12<sup>e</sup> enquête socio-économique sur la situation des ingénieurs renforcent également ce constat (CNISF 1997, p. 38).

<sup>13</sup> où les taux respectifs pour les jeunes et les plus expérimentés travaillant en tant qu'indépendants sont de 45 % et 53 %.



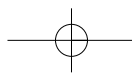


Tableau 4  
Spécialité des ingénieurs expérimentés de l'Université Polytechnique d'Athènes et statut de l'emploi (en %)

Spécialités des ingénieurs diplômés de l'UPA	Statut de l'emploi des jeunes ingénieurs de l'UPA						
	Indépendant/ gérant	Indépendant sans personnel	Quasi-salarié	Salarié dans la Fonction publique	Salarié en CDI	Salarié en CDD	Total
Architecte	20 18	48 32	6 10	14 10	9 4	4 28	100 15
Ing. en génie civil	21 36	28 36	13 37	20 25	18 18	1 11	100 28
Ing. mécanicien	13 9	10 5	10 12	30 15	33 13	3 17	100 11
Ing. topographe	23 12	28 11	11 10	25 10	9 3	4 17	100 8
Ing. électricien	14 12	9 5	6 9	29 17	40 18	2 11	100 13
Ing. chimiste	5 3	8 4	13 14	15 7	55 20	3 17	100 10
Ing. des mines – métallurgie	7 2	5 1	2 1	29 6	57 9	– (*)	100 4
Ing. en construction navale	10 3	8 2	6 3	13 3	63 11	–	100 5
Ing. électricien-mécanicien	16 5	18 4	6 3	29 7	31 6	–	100 5
Total	16 100	22 100	10 100	22 100	29 100	2 100	100 100

(\*) Il n'existe pas d'ingénieurs dans cette situation.

**Lecture :** Les tableaux 3 et 4 croisent le statut de l'emploi avec les spécialités des ingénieurs diplômés de l'UPA. Dans chaque cellule des tableaux, les chiffres inscrits à gauche fournissent les pourcentages en ligne tandis que ceux à droite donnent les pourcentages en colonne.

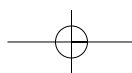
**Exemple de lecture :** parmi les ingénieurs expérimentés quasi salariés, 37 % sont ingénieurs en génie civil et parmi les ingénieurs en génie civil, 13 % sont quasi salariés.

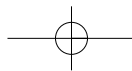
**Source :** Université Polytechnique d'Athènes – Observatoire de l'Emploi de Grèce.

Effectivement, les « *indépendants auprès d'un employeur* » sont affiliés au régime de sécurité sociale des indépendants au sens traditionnel du terme<sup>14</sup>. Ils sont rémunérés sur honoraires dans le cadre d'un projet. Il s'agit d'un contrat sur projet réalisé en fonction des besoins du fournisseur de travail ; il ne donne pourtant pas droit à une indemnité de licenciement et, le cas échéant, à une allocation de chômage en cas de rupture de la relation professionnelle. En conséquence, le travailleur indépendant auprès d'un employeur supporte entièrement le risque de l'emploi.

<sup>14</sup> indépendants-gérants et indépendants sans personnel.

En revanche, l'élément essentiel qui rompt avec le statut d'indépendant pur repose sur le lien de travail ou encore la *relation de travail entre le travailleur et le fournisseur d'emploi*. En effet, le statut « *d'indépendant auprès d'un employeur* » ne remet pas entièrement en cause le lien de subordination juridique, fondation de la relation employeur-employé. Dans le sens où la dépendance juridique implique une subordination du travailleur aux ordres de l'employeur qui se manifeste en termes d'état d'avancement des travaux et parfois en termes d'horaires. Compte tenu de ces éléments, le quasi-salariat constituerait une forme intermédiaire de travail (**catégorie 5 du tableau 2**).





Disposant de cette *double identité*, la forme de travail qui en résulte est qualifiée de « *parasubordonnée* » en Italie, pays où l'on rencontre un phénomène analogue à celui de la Grèce (Ballestro, 1997). Sans pour autant prendre la même ampleur et exactement la même forme qu'en Grèce, le développement d'un type hybride de travail, mal défini et flexible, est également observé dans d'autres pays, comme en témoigne la mise en place d'un certain nombre de mesures pour combattre le travail des « faux-indépendants » ou « pseudo-indépendants » dans les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique)<sup>15</sup> (OCDE, 2000 ; Kessler, 2000).

Cependant, la profession d'ingénieur semble demeurer à l'abri de ce type d'emploi dans les principaux pays industrialisés d'Europe et aux États-Unis. Toutefois, le recours accru des sociétés de service, à des *pratiques*

---

« Majoritairement, les jeunes ingénieurs de l'UPA travaillent comme indépendants auprès d'un employeur »

---

*d'externalisation des fonctions*, surtout des fonctions informatiques, laisse transparaître une forme de flexibilité, y compris dans le cadre des contrats à durée indéterminée (Darsch, 2001). En effet, les entreprises externalisent de plus en plus certaines fonctions ; par ailleurs, en période de crise, des contrats à durée indéterminée sont inter-

rompus pour cause de licenciement économique. On assiste ainsi à une transformation des conditions d'emploi que les sources statistiques saisissent mal.

### Le profil des « indépendants auprès d'un employeur »

Majoritairement, les jeunes ingénieurs de l'UPA travaillent comme « *indépendants auprès d'un employeur* » (27 % contre 10 % pour les plus expérimentés), comme illustré par les tableaux 3 et 4 dont la dernière ligne fournit la répartition des ingénieurs de l'UPA en fonction du statut de l'emploi (pourcentages en ligne).

Il s'agit d'une *activité principale* à plein temps

<sup>15</sup> *The rules for the « false » self-employed were introduced in 1998.* (les règles concernant les pseudo-indépendants furent introduites en 1998).

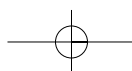
(93 %). Elle s'exerce en *collaboration continue*, ces types de contrats sur projet se renouvelant régulièrement avec le même fournisseur (respectivement 72 % pour les jeunes, 63 % pour les plus expérimentés). Cette situation tranche avec les autres formes d'emploi qualifiées de flexibles, où les individus peuvent être embauchés pour des contrats de très courte durée, voire d'une demi-journée. En effet, le cas des emplois « intermittents », de plus en plus développés en Europe, constitue une autre source de flexibilité (*Le Monde*, 29 janvier 1998).

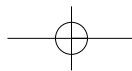
Les ingénieurs diplômés qui exercent majoritairement leur fonction en qualité de « *quasi salariés* » sont les *ingénieurs civils* : 27 % des jeunes et 37 % des plus expérimentés. La proportion des *ingénieurs mécaniciens* (d'environ 12 % dans les deux échantillons) et des *architectes* est également notable (environ 15 % des jeunes et 10 % des plus expérimentés). Pour 72 % des anciens ingénieurs diplômés, la *nature du travail exercé* est en rapport direct avec la formation initiale d'ingénieur ; 17 % combinent plusieurs spécialités d'ingénieurs et 9 % exercent des fonctions de gestion-management.

### Le poids du secteur privé et de la construction

L'*entreprise privée* constitue le principal fournisseur de travail pour la majorité des ingénieurs « quasi salariés », plus précisément pour 77 % des anciens diplômés de l'UPA et 63 % des jeunes. En deuxième position, on trouve les « *petits bureaux d'études privés* », avec des taux d'environ 13 %. Ils sont très répandus en Grèce, surtout dans le secteur de la construction qui occupe près de la moitié des ingénieurs travaillant comme « quasi salariés ». En revanche, aucun ingénieur, dans les deux échantillons, n'exerce ses fonctions sous contrat à durée déterminée dans les petits bureaux. Ce type de contrat, forme de travail également flexible, se développe de plus en plus dans la Fonction publique. La fonction publique recherche aussi des marges de manœuvre dans la gestion du personnel : 22 % des jeunes de l'échantillon travaillent ainsi contre 8 % des plus expérimentés.

Enfin, une large majorité de ceux qui travaillent dans une entreprise exerce ses fonctions au sein d'une *entreprise familiale* (43 % des plus expérimentés et 60 % des plus jeunes).





D'une façon générale, les entreprises qui collaborent avec « les quasi-salariés » sont de petite taille. Les petites et moyennes entreprises manifestant davantage le besoin de flexibilité de la main-d'œuvre pour faire face aux *aléas* de la demande.

Le profil professionnel des « quasi salariés » qui se dégage de l'analyse quantitative témoigne du **pooids des facteurs structurels** dans le fonctionnement du marché du travail grec. En effet, l'importance de la petite et moyenne entreprise privée et familiale favorise le développement d'une telle forme de travail. Ces entreprises familiales ont besoin d'une marge de manœuvre et pour cela d'un degré de flexibilité afin de rester compétitives sur le marché ; ce qui expliquerait la proportion d'ingénieurs « quasi salariés » qu'elles occupent.

Par ailleurs, une autre caractéristique particulière du marché du travail grec, qui peut expliquer l'existence de cette forme de travail, est **la prédominance du secteur construction**<sup>16</sup> ; cette situation est typique des pays en plein développement économique et en forte transformation du tissu industriel (Caloghirou et Papagiannakis, 1994).

---

« [...] on y retrouve [dans le secteur de la construction] près de la moitié des quasi-salariés »

---

Ainsi, dans ce secteur et dans les bureaux d'étude de petite taille qui lui sont associés, les « *indépendants auprès d'un employeur* » sont majoritaires. Ce secteur absorbe le tiers des ingénieurs de l'UPA, avec des taux respectifs de 31 % et de 34 % pour les jeunes et

les plus expérimentés<sup>17</sup>. Et plus précisément, on y retrouve près de la moitié des « quasi salariés » (39 % des jeunes et 55 % des plus expérimentés).

La **part des ingénieurs civils, architectes et topographes prédomine** dans les différentes disciplines, en raison de la place déterminante de la construction de logements dans l'économie du pays. Le développement de l'habitat en Grèce repose sur l'action, la participation au travail de plusieurs petits bureaux d'études tenus par un seul ingénieur civil ou archi-

tecte. La part des travaux publics est restreinte. Historiquement, cette situation est liée à la place de l'agriculture dans l'économie du pays. À la suite de réformes agraires, la terre s'est trouvée partagée entre petits propriétaires terriens. Après la seconde guerre mondiale, beaucoup de ces propriétaires cèdent leurs terrains à un ingénieur-entrepreneur qui construit un immeuble ; en échange, il donne quelques appartements aux propriétaires et vend les appartements restants.

### Être « quasi salarié » : une phase transitoire ?

Après avoir présenté les principales caractéristiques des ingénieurs exerçant leur activité en tant que « quasi salariés », nous allons examiner d'autres facteurs qui peuvent être à l'origine de cette forme de travail en Grèce. Hormis le poids des facteurs structurels qui, loin d'être négligeable, détermine le fonctionnement du marché du travail, nous allons nous interroger sur les conditions de travail de ces individus. En d'autres termes, s'agit-il d'une **condition « voulue » ou « subie »**, en référence aux termes utilisés par Chatsis (2000) ? À cette fin, l'analyse a été complétée par une enquête qualitative (cf. **encadré 4**).

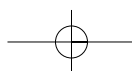
#### Encadré 4

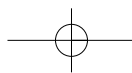
#### L'enquête qualitative auprès d'un groupe d'experts

L'équipe a élaboré un questionnaire ouvert adressé à une trentaine d'experts : directeurs de ressources humaines, ingénieurs indépendants, représentants auprès de la Chambre Technique de Grèce. Au sein de l'Université Polytechnique d'Athènes (UPA), le questionnaire a été soumis aux présidents des différents départements, des représentants de l'association des ingénieurs électriciens et des ingénieurs chimistes. Ces derniers sont eux-mêmes professeurs à l'UPA et responsables du centre informatique de l'université et peuvent ainsi porter un jugement, côté employeur, sur le statut des « quasi-salariés », puisque ce centre occupe des travailleurs possédant ce statut.

<sup>16</sup> Secteur à conditions de travail précaires et à fortes disparités dans les rémunérations.

<sup>17</sup> En seconde position arrivent les services et conseil (18 % et 17 %) puis la recherche et l'enseignement.



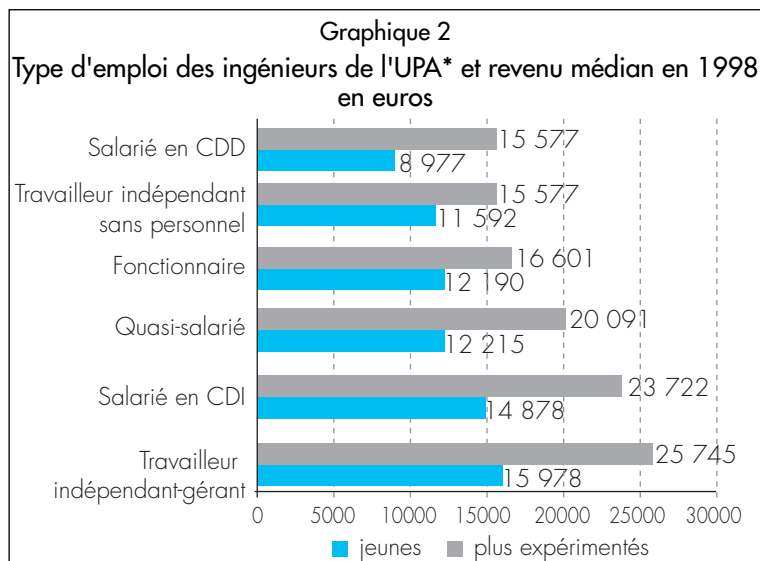


Lors des interviews, il a souvent été évoqué que la relation de travail « parasubordonnée » repose sur un *consentement mutuel* entre les deux contractants, dans la mesure où les deux parties trouvent un intérêt dans la négociation. Les charges sociales étant moindres, voire inexistantes, le fournisseur de travail peut « négocier » à *moindre coût*. De son côté, le travailleur, en tant que quasi-salarié, peut profiter de quelques allègements fiscaux attribués aux indépendants. Cette forme de travail réveille un vieux débat centré sur la revendication d'un degré d'ajustement direct par les forces du marché. Il rejoint l'idée néo-classique qui repose sur l'ajustement des déséquilibres par la réduction du coût du travail. La flexibilité permet aux jeunes de rester « actifs », assure l'insertion liée à l'employabilité et à l'adaptabilité de l'individu en garantissant une expérience professionnelle.

Le manque d'expérience professionnelle est le motif généralement évoqué pour expliquer le chômage des jeunes. Les débutants pourront accéder au segment interne du marché du travail en fonction de leur diplôme initial et de l'expérience qu'il auront accumulée sur le segment externe. Dans l'attente de cet accès au segment interne, ils occupent des emplois plus instables sur le segment externe du marché du travail. Ainsi, dans ce type d'organisation du marché, la différence de situation entre jeunes et plus expérimentés demeure très marquée.

Les ingénieurs « quasi salariés » sont mieux rémunérés que les trois autres catégories (fonctionnaires, indépendants sans personnel et salariés en CDD). Si l'on compare les *rémunérations* de deux formes de travail présentant des traits de flexibilité, les « *ingénieurs indépendants auprès d'un employeur* », et les ingénieurs salariés en CDD, on constate que les premiers restent néanmoins plus avantagés en matière de revenu. Ce qui peut être corrélé à des durées moyennes de travail journalières plus élevées et à une plus forte propension à exercer une activité parallèle (cf. **graphique 2**). D'après le graphique 2, on remarque que le revenu médian, en 1998, des ingénieurs expérimentés et « quasi salariés » s'élève à 20 091 €, contre 15 577 € pour ceux en CDD. Pour les plus jeunes, les montants sont respectivement de 12 215 € et 8 977 €.

Toutefois, les deux tiers des « *ingénieurs indépen-*



(\*) : Université Polytechnique d'Athènes.

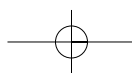
**Exemple de lecture** : Les ingénieurs en CDD sont rémunérés à hauteur de 15 577 euros pour les plus expérimentés contre 8 977 euros pour les plus jeunes.

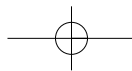
**Source** : Université Polytechnique d'Athènes - Observatoire de l'Emploi de Grèce.

*dants auprès d'un employeur* » se déclarent insatisfaits de leur situation professionnelle. Nous faisons l'hypothèse qu'il s'agit d'une *phase transitoire* qui leur permettra par la suite de s'installer à leur compte. Une confirmation de cette hypothèse est fournie par la diminution, avec l'âge, de leur part dans le total : de 27 % chez les jeunes, elle passe à 10 % chez les plus expérimentés.

« *Considéré comme néfaste sur la motivation du travailleur, le statut de "quasi salarié" n'est pas répandu dans les grandes entreprises* »

Certains experts interrogés dans l'enquête qualitative dénoncent le *dysfonctionnement provoqué sur le marché* par ce statut d'emploi. Ils évoquent un chômage « *caché* » ou « *déguisé* » exerçant une pression sur une partie de la main-d'œuvre qualifiée qui, faute de solution alternative en *subit* les conséquences. Le quasi-salarié accepte ce statut car il ne trouve pas d'autre emploi. Considéré comme néfaste sur la motivation du travailleur, le statut de « quasi salarié » n'est pas répandu dans les grandes entreprises. Il exerce un effet nuisible dans la mesure où il n'incite pas l'individu à fournir un effort maximal puisque ce dernier ne se sent pas intégré à part entière dans la firme pour laquelle il travaille. La dimension incita-





tive du contrat de travail, telle qu'elle est spécifiée dans le cadre des modèles de « principal/agent » (Shapiro et Stiglitz, 1984), qui doit inciter l'agent à révéler son action cachée ou à entreprendre l'action optimale, se trouve complètement anéantie. Le caractère relativement mal défini de l'activité ne permet pas à l'agent de s'identifier à un métier et les perspectives de carrières sont ainsi réduites.

\* \*

\*

L'enquête de terrain menée par l'équipe de recherche de l'Université Polytechnique d'Athènes et de l'Institut national du travail permet de dresser le profil de l'ingénieur diplômé en Grèce. On constate qu'il existe différentes formes d'emploi et que leur qualification diffère selon le contrat qu'elles supposent. L'enquête met en évidence les spécificités du marché du travail grec et les formes d'organisation du travail qui prédominent sur le marché, ainsi que les relations d'emploi qui s'y instaurent. Tel est le cas de la particularité que présente la part élevée, surtout

chez les jeunes, de « quasi salariés » ou « d'indépendants auprès d'un employeur ». Avec des taux plus faibles, la présence d'une catégorie similaire de travailleurs en Europe soulève également un certain nombre d'interrogations qui préoccupent les Pouvoirs publics quant aux effets induits sur la qualité du travail. Faut-il alors soutenir ou combattre les « faux-indépendants » ? (OCDE, 2000).

D'un point de vue théorique, cette étude met en exergue la dualité du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971). Elle marque l'opposition entre marché du travail interne, où la relation d'emploi est régie par un ensemble de règles, et marché du travail externe, où l'emploi est soumis aux *aléas* du marché. Couramment, les formes de travail flexibles concernent les travailleurs peu ou faiblement qualifiés. Mais les résultats de l'enquête laissent entrevoir, à travers la présence des travailleurs indépendants auprès d'un employeur, l'existence de pratiques d'externalisation des fonctions ; et ainsi le recours à une forme hybride d'emploi, pour des travailleurs qualifiés, qui combine les caractéristiques du travail salarié et du travail indépendant. ■

---

## Bibliographie

---

Athanassouli K. et Tsolas G. (2000), *Insertion et mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés : un bref aperçu de la situation au niveau international*, Institut national du travail, Université Polytechnique d'Athènes (en grec).

Athanassouli K. (2001a), *Insertion et évolution de carrière des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes : Analyse comparative de deux groupes d'ingénieurs grecs, les jeunes et les plus expérimentés et les tendances en France*, Rapport rédigé dans le cadre du Programme « Platon 2000-2001 », Secrétariat Général de la Recherche et de la Technologie – Lasmas-IdL-Iresco/CNRS, Institut national du travail, décembre, Résumé et Rapport à paraître en 02/2003 sur le site internet du FEANI (Fédération européenne d'associations nationales d'Ingénieurs), [www.feani.org](http://www.feani.org).

Athanassouli K. (2001b) *Le profil de l'ingénieur diplômé : éléments de comparaison entre la France et*

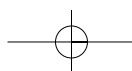
*la Grèce*, Communication dans le cadre du programme « Platon 2000-2001 », Institut national du travail, novembre.

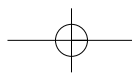
Athanassouli K. (2002) « Devenir professionnel des étudiants de l'Université Polytechnique d'Athènes », *Communication à la Journée d'études du GDR/CNRS La Formation des Cadres*, université de Rouen, 22 novembre, à paraître dans Cahiers du GDR ([www.univ-aix.fr/lest](http://www.univ-aix.fr/lest)).

Ballestrero V.-M. (1997), *Le travail parasubordonné en Italie*, Note pour le Commissariat Général du Plan, Paris, France.

Besses (de) M. (1995), « Formation et emploi des ingénieurs dans quatre régions d'Europe », *Formation Emploi*, n° 51, juillet-septembre, pp. 31-48.

Bouffartigue P. et Gadéa C. (1997), « Les ingénieurs français : spécificités nationales et dynamiques





récentes d'un groupe professionnel », *Revue Française de Sociologie*, XXXVIII.

Caloghirou G. et Papagiannakis E. (1994), *Problématique et adaptation du système industriel grec aux nouvelles conditions de la concurrence : dimension sectorielle et territoriale*, Laboratoire d'économie industrielle et d'énergie - Université Polytechnique d'Athènes (en grec).

Chambre Technique de Grèce (1997a), *Education technologique*, Bulletin d'information n° 1937, 13/1/97 (en grec).

Chambre Technique de Grèce, (1997b), *Enquête sur la situation professionnelle des ingénieurs*, Athènes, (en grec).

Chatzis K. (2000), « Les femmes ingénieurs en Grèce (1923-1996) : la féminisation croissante d'une profession en crise », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 4, octobre.

Coase R. H. (1937), *The nature of the firm*, *Économica*, november.

Conférence des grandes Écoles (2000) *Enquête 2000 sur l'insertion des jeunes diplômés*, mai.

Conseil national des ingénieurs et des scientifiques de France (CNISF) (1997), *12<sup>e</sup> enquête socio-économique sur la situation des ingénieurs et des scientifiques*, n° 33, janvier.

Conseil national des ingénieurs et des scientifiques de France (CNISF) (1999), *13<sup>e</sup> enquête sur les rémunérations des ingénieurs*, n° 61, septembre.

Conseil national des ingénieurs et des scientifiques de France (CNISF) (2001), *14<sup>e</sup> enquête sur les rémunérations des ingénieurs*, n° 80 bis, septembre.

Coupié T. et Mansuy M. (2000), « La place des débutants sur les marchés du travail européens », *Céreq-Bref*, n° 164, mai.

Darsch C. (2001), « Les ingénieurs diplômés en 2000 – 14<sup>e</sup> enquête du CNISF », *Communication dans le cadre du programme « Platon 2000-2001 »*, Institut national du travail, novembre.

Davis-Blake A. and Uzzi B. (1993), « Determinants of employment externalization : a study of temporary

workers and independent contractors », *Administrative Science Quarterly*, 38, pp. 95-223.

Degenne A., Fournier I., Marry C., Mounier L. (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, n° 5.

Déniozos D. (1999), « Emploi, profession et éducation technologique », *Journée d'études des Instituts de Technologie*, 10 décembre, (en grec).

Déniozos D. (2000), « Emploi, profession et éducation technologique : résumé », *Provoles*, n° 6, Institut national du travail, janvier-février, (en grec).

Doeringer P. and Piore M. (1971), *International labor markets and manpower analysis*, New York, Sharpe, 2<sup>e</sup> édition, 1985.

Duprez J.-M., Grelon A., Marry C. (1991), « Les ingénieurs des années 1990 : mutations professionnelles et identités sociales », *Sociétés Contemporaines : Ingénieurs d'Europe et du Proche-Orient*, L'Harmattan.

Dupuy Y. et Larré F. (1998), « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, n° 77.

Engineering Council (1998), *Engineering council digest of engineering statistics*, www.enge.org.uk.

*Entreprise et Carrières* (2001), « Qui sont les professionnels autonomes ? », avril.

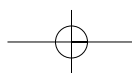
Favereau O. (1989), « Marché interne, marché externe », *Revue Économique*.

Favereau O., Sollogoub M., Zighera J.-A. (1991), « Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation Emploi*, n° 3, janvier-mars.

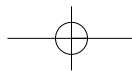
Fayolle A. (1999), *L'ingénieur entrepreneur français*, L'Harmattan.

Granovetter M. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol. 79, n° 6.

Grelon A. (1987), « La question des besoins en ingénieurs de l'économie française. Essai de repérage historique », *Technologies-Ideologies-Pratiques*. Vol. TIP VI/4, VII/1.







Grelon A. (2001), « La socialisation du monde des ingénieurs », *Revue du CNISF ID*, n° 83, décembre, pp. 3-6.

Kessler F. (2000), « Du vrai non-salarié aux faux indépendants » in *Le Monde* du 10 Octobre 2000.

Lavoie M. and Finnie R. (1998), « The occupational dynamics of recent Canadian engineering graduates inside and outside the bounds of technology », *Research Policy*, 27.

*Le Monde*, 29 Janvier 1998, « Le cas des comédiens ».

Liagouras G. (2001), « Flexibilité du travail parasubordonné et rigidité des statistiques officielles. Le cas de la Grèce », *Working Paper*, Laboratoire d'économie industrielle et d'énergie.

Mottez B. (1966), *Systèmes de salaire et politiques patronales : essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Centre national de la recherche scientifique, Paris.

National Science Foundation (1998), « Science and engineering indicators », chap. 3, *Science and Engineering workforce*.

OECD (2000), « The partial renaissance of self-employment », *Employment Outlook*, juin.

Report of the 1997 National Survey of 1995 Graduates (1999), *The class of '95*.

Rousseau D.-M. and Libuser C. (1997), « Contingent workers in high risk environments », *California Management Review*, 39,2, winter.

Sabéthaï I.D. (2000), « Le marché du travail grec : caractéristiques, problèmes et politiques », *Bulletin Économique – Banque de Grèce*, n° 16, décembre, (en grec).

Shapiro C. et Stiglitz J.E. (1984), « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, 74.

Simon H.A. (1951), « A formal theory of the unemployment relationship », *Econometrica*, n° 3.

*Sociétés Contemporaines* (1991), « Ingénieurs d'Europe et du Proche-Orient », n° 6, juin.

Spence (1973) « Job market signaling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87.

Stoeffler-Kern F., Martinelli D. (1998), *Parcours de formation et insertion professionnelle des étudiants. Sources et méthodes*, Documents Céreq, n° 134.

Université Polytechnique d'Athènes (2000), *L'insertion et la mobilité professionnelles des ingénieurs diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes*, Laboratoire d'économie industrielle et d'énergie et Institut national du travail, (en grec).

Vincens J. (1994), « Problématique du longitudinal », in *L'analyse longitudinale du marché du travail*, Document Céreq, Série « Séminaires », n° 99.

## Résumé

### Les « quasi-salariés » en Grèce : un statut atypique et hybride

Par Kyriaki Athanassouli

En Grèce, les processus d'insertion professionnelle et les perspectives de stabilisation des situations d'emploi des ingénieurs amènent à réfléchir sur les formes particulières de flexibilité et d'organisation du marché du travail. En effet, l'analyse d'une enquête auprès de l'ensemble des diplômés de l'Université Polytechnique d'Athènes (jeunes diplômés et plus expérimentés) permet d'identifier les formes d'emplois spécifiques au marché du travail grec, aussi bien en matière d'insertion que de mobilités professionnelles. Elle met ainsi à jour une catégorie d'emploi hybride, les quasi-salariés, à la frontière entre indépendants et salariés. Ce statut spécifique est original au sein de la communauté européenne.

