

Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybrides en Italie¹

Par Sonia Bertolini*

De nouvelles formes de travail entre contrat à durée déterminée et prestation de services émergent avec les statuts de « Collaborateur Coordonné et Continu et de Collaborateur à projet ». On apprend ici comment fonctionne ce nouveau type de relations de travail, et quels en sont les atouts mais aussi les limites pour les personnes comme pour les employeurs.

L'article présente la législation concernant les formes de travail intermédiaires entre le travail salarié et indépendant en Italie, ainsi que les résultats d'une recherche empirique, réalisée à Turin (Piémont, Italie). Les formules contractuelles étudiées sont la « Collaboration Coordonnée et Continue », et la « Collaboration à Projet »². Ce sont des contrats de nature individuelle, établis entre employeur et employé, à durée déterminée, qui prévoient l'exécution d'une prestation pour atteindre un objectif spécifique. Ces contrats peuvent être renouvelés ou transformés en contrats à durée indéterminée.

Sur un plan juridique, ces formes contractuelles existent seulement en Italie ; cependant, la question de la diffusion des formes de travail hybrides concerne toute l'Eu-

rope et constitue un point de départ intéressant pour observer certaines mutations en cours sur le marché du

* **Sonia Bertolini** est professeure de sociologie du travail et de sociologie des professions à l'université de Turin (Italie) et chercheuse au département de sciences sociales au sein de cette même université. Elle a récemment publié : « Qualcosa sta cambiando. Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro », *Rassegna Italiana di Sociologia*, n° 4, 2004 ; *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori Coordinati e Continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Stampatori, Torino 2002 ; « The microregulation of atypical jobs in Italy: The case of collaborators », in Zeytinoglu, I.U. (Ed.), *Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and International Experiences*, Kluwer Law International, Studies of Employment and Public Policy Series, The Hague, Netherlands, 2003. Ses travaux portent sur le marché du travail, les nouvelles formes contractuelles, le capital social, les professions.

¹ Je tiens à remercier Emilio Reyneri qui a guidé la recherche empirique et l'équipe de rédaction pour ses conseils.

² Respectivement « *Collaborazione Coordinata e Continuativa* » et « *Collaborazione a progetto* ».

travail. Ainsi en France, certains travailleurs qui, officiellement, ont un statut juridique de salariés, assument une partie des risques liés à l'activité de l'entreprise. Inversement, on trouve des travailleurs indépendants au sens juridique, mais dont la prestation relève d'une structure organisationnelle avec des obligations de salariés (Dupuy et Larré, 1998)³.

³ Dupuy et Larré prennent l'exemple des professeurs de danse pour le premier cas et des informaticiens pour le second. Le sujet a été abordé également par Morin, 1999.

Nous mettrons l'accent sur l'ambiguïté de la législation italienne, qui a conduit à utiliser ces formes de contrat dans des situations très hétérogènes, aussi bien du point de vue des motivations des employeurs que par rapport au type d'activité exercée. En outre, bien que le flou juridique qui entoure ces formes contractuelles favorise les contrats de gré à gré entre travailleur et employeur, la confiance et les relations sociales deviennent fondamentales dans la régulation de ces contrats. La recherche empirique analyse un certain nombre de situations possibles sur le marché

Encadré 1

Une enquête qualitative auprès d'une population en devenir

Cette recherche qualitative a été réalisée à Turin en 2000 et 2003 par entretiens semi-directifs auprès de collaborateurs, d'employeurs qui ont recours au contrat de collaboration, et auprès de témoins privilégiés (deux syndicalistes et un chercheur).

Dans la *phase préliminaire*, deux autres outils ont été fondamentaux : une banque de données d'entretiens de 40 collaborateurs, rassemblée par un centre de recherche du syndicat (CGIL)(*), pour mieux comprendre leur situation ; l'inscription à la Mailing List créée par le même syndicat pour permettre aux collaborateurs de confronter leur expérience de travail. Cet aspect est particulièrement intéressant pour recueillir des informations préliminaires à la recherche ; en effet, pour pouvoir s'inscrire, chaque travailleur devait retracer l'historique de son parcours professionnel.

L'échantillon se compose d'employeurs, de collaborateurs et de représentants syndicaux de différents secteurs. La loi sur la protection des données personnelles ne nous a pas permis d'extraire un échantillon au hasard. Les collaborateurs ont donc été sélectionnés sur la base d'informations recueillies dans la phase préliminaire. Nous avons notamment essayé de représenter l'hétérogénéité des collaborateurs en analysant différents secteurs où ce contrat a été mis en place. À cet effet, nous avons tenu compte des diverses activités qui requièrent plusieurs niveaux de professionnalité.

Après avoir pris contact avec un collaborateur dans un secteur précis, nous avons ensuite procédé à un échantillonnage par « boule de neige », ce collaborateur nous ayant signalé d'autres travailleurs opérant dans le même secteur. Les employeurs ont été contactés par l'intermédiaire du collaborateur ou bien selon des méthodes formelles (utilisation de l'annuaire). Le contact téléphonique a été précédé de l'envoi d'une lettre de présentation de la recherche.

Nous avons mené 25 entretiens en 2000 : 13 avec des collaborateurs, 9 avec des employeurs et 3 avec des témoins privilégiés. Les mêmes personnes ont été re-interrogées en 2003 pour approfondir certains sujets et enregistrer les changements. Les secteurs concernés sont les suivants : formation et recherche, conseil, banque, sport, bibliothèques, commerce, nouvelles professions dans les services, archives.

La recherche n'avait pas pour but de représenter tout l'univers des collaborateurs, mais visait à illustrer des cas-types de rapport de collaboration. Il serait intéressant de vérifier si ces mécanismes s'appliquent également à d'autres segments du marché des collaborateurs que nous n'avons pas analysés ici, comme par exemple l'informatique ou l'édition.

(*) : CGIL (*confederazione generale italiana del lavoro*) : syndicat général italien du travail.

du travail (Cf. **encadré 1**). Celui-ci se caractérisant, du côté de l'offre, par des travailleurs en situation de précarité qui profitent de leur autonomie partielle, et du côté de la demande, par des employeurs qui exigent flexibilité et fidélité.

L'article présente les statuts de collaborateur coordonné et continu et de collaborateur à projet puis leur diffusion, ainsi que les différents domaines dans lesquels on a eu recours à ces nouvelles formes contractuelles ; ensuite, il analyse les motivations des employeurs et les problèmes soulevés par l'utilisation de ces contrats.

LES DIFFÉRENTS STATUTS DU COLLABORATEUR

Nous faisons d'abord un bref historique de l'introduction de ces types de collaborations en Italie ; ensuite, nous analysons les contrats de collaboration par rapport aux autres formes de contrat de travail ; enfin, nous présentons les données sur la diffusion de ces formes de travail parmi les différents secteurs.

Un peu d'histoire

La collaboration coordonnée et continue (co.co.co) n'a pas été instaurée par voie législative. En effet, la notion de « para subordination » apparaît pour la première fois dans le code de procédure civile en lien avec les conflits individuels (Loi n° 533/1973, prévue à l'art. 409 du code de procédure civile). Par la suite, elle sera reprise par la loi fiscale relative à l'impôt sur le revenu en 1986 ; mais c'est la loi sociale de 1995 qui la définit, lors de la mise en place de la gestion séparée de l'INPS⁴ et l'extension de la Sécurité sociale à certaines catégories qui auparavant en étaient exclues, et, parmi elles, les collaborations coordonnées et continues. Pendant longtemps, (de 1997 à 2003) aucune loi n'a réglementé ce contrat⁵.

Le contrat de collaboration envisage un type de régime particulier, la coordination. Celle-ci prévoit la « possibilité pour l'employeur de soumettre des directives au

collaborateur dans les limites de l'autonomie professionnelle de ce dernier » (Circulaire INAIL⁶ 2000, n° 32) et le « lien fonctionnel avec la structure d'organisation de l'employeur » (Cassation 1996, n° 1158). La particularité de la collaboration coordonnée et continue est de prévoir une forme de collaboration avec l'employeur, et non pas un rapport de subordination : l'employeur décide de l'objectif à atteindre et informe le collaborateur, mais ce dernier est libre de choisir les moyens à mettre en œuvre pour le réaliser et de gérer de façon autonome son temps de travail.

Ajoutons que cette formule prévoit une couverture sociale faible (Cf. **encadré 2**). Le contrat de collaboration peut actuellement être suspendu pendant 90 jours en cas de maladie, mais durant cette période le travailleur ne perçoit aucune indemnité, sauf si l'employeur introduit des clauses complémentaires dans le contrat. Ainsi, la couverture sociale, comme d'autres aspects de la collaboration, dépend d'une négociation individuelle et est donc difficilement standardisable.

Dans les rapports de collaboration, le développement des règles informelles entre les parties devient particulièrement prégnant et conduit à une analyse sociologique qu'on abordera successivement au cours de notre recherche. Les décrets d'application (86 articles) de la Loi n° 30 de 2003 sont entrés en vigueur le 31 juillet 2004. Ils constituent la nouvelle norme et remplacent les dispositions de loi déjà en vigueur en matière d'emploi, de marché du travail et de typologies contractuelles, domaines relevant traditionnellement du code civil ou des mesures législatives provisoires du Parlement. Cette loi intervient enfin dans la réglementation des collaborations, limite les domaines où l'on peut continuer à y recourir et fixe les cas où il faut en revanche appliquer le nouveau contrat de collaboration à projet (Cf. **encadré 2**). La loi stipule notamment qu'on peut continuer à recourir aux collaborations coordonnées et continues dans le secteur public, le domaine sportif, les associations et les sociétés sportives, le commerce, uniquement pour les agents et les représentants de commerce, les syndicats de copropriétés. Dans les autres cas, on utilise la collaboration à projet qui autorise le recours à un collaborateur dans le cadre de la réalisation d'un projet spécifique.

⁴ Istituto Nazionale Previdenza Sociale : Institut national pour la sécurité sociale.

⁵ Le Projet de loi Smuraglia n'a jamais été approuvé en temps voulu.

⁶ INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Italia Lavoro) : Institut national pour les accidents du travail.

La législation sur la Collaboration

Collaboration coordonnée et continue

La réglementation des rapports de travail ne prévoyait, jusqu'à 2003, aucune forme de collaboration coordonnée et continue. Comme nous l'avons vu, l'art. 2094 du code civil définit le travail subordonné et l'art. 2222 le travail indépendant. Seul l'art. 409 du code de procédure civile évoque les rapports d'agence et autres, c'est-à-dire de prestation d'action coordonnée et continue en lien avec les conflits individuels du travail (Supiot, 1999).

La réglementation fiscale a, la première, défini le phénomène lorsqu'elle a établi l'imposition sur les revenus du collaborateur, mais seule la réglementation sociale a véritablement encadré les collaborateurs (*). Ils ont été identifiés par l'INPS (Institut national de prévoyance sociale) comme des « *travailleurs para subordonnés* » par la loi 8.8.95, n° 335, modifiée par la loi 27.12.97, n° 449. Cette loi institue la gestion séparée de l'INPS et étend la couverture sociale obligatoire à certaines catégories de travailleurs indépendants auparavant exclus, notamment à ceux dont les revenus proviennent d'une profession libérale en *freelance* pour laquelle il n'est pas obligatoire de s'inscrire à une des caisses de prévoyance existantes. Dans la pratique, on se réfère aux personnes qui ont des revenus provenant d'une activité professionnelle, à celles dont les revenus dérivent de la collaboration coordonnée et continue et aux vendeurs de porte à porte.

Les revenus liés à de la collaboration coordonnée et continue relèvent des activités suivantes : administrateur, maire, associations ou autres organismes ; collaboration avec des journaux, des revues, des encyclopédies ; participation à des commissions ; autres rapports de collaboration dont l'activité a d'une part un contenu artistique ou professionnel et d'autre part est réalisée en faveur d'un individu, sans lien de subordination, et intégrée dans le cadre d'un rapport unitaire et continu, avec une rétribution périodique préétablie.

Sont concernés aussi bien les professionnels qui ont un numéro de Siret que ceux qui en sont dépourvus. Il s'agit de prestations assujetties à une cotisation de 19 % (10 % auparavant) (Loi 449/1997) sur la valeur de la prestation.

L'article 59 de la loi 449/97 prévoit l'extension aux collaborateurs, à partir du 1 janvier 1998, de la couverture maternité par l'augmentation des cotisations de 0,5 %.

À partir de 2000, sur la base d'une circulaire INAIL (*Istituto Nazionale Assicurazione Italia Lavoro* – Institut national pour les accidents du travail), certaines catégories de collaborateurs sont obligées de verser une quote-part des cotisations pour la couverture accidents et maladie. De même, sur la base de la réglementation fiscale liée à la loi de finances 2000, les employeurs doivent établir une fiche de paye, comme pour les salariés. En outre, les collaborateurs ont droit à des indemnités de maladie en cas d'hospitalisation et au maintien de la collaboration en cas de maladie ou d'accident pendant au moins 90 jours et à une indemnité versée pendant cinq mois en cas de maternité.

Collaboration à projet

Le contrat de collaboration à projet a été introduit par la loi n° 30 de 2003 (décret d'application 31, juillet 2004). Il présente les mêmes caractéristiques que la collaboration coordonnée et continue, mais introduit la notion de projet : les contrats de collaboration à projet doivent mentionner un ou plusieurs projets spécifiques ou des programmes de travail ou encore des phases de projet déterminées par l'employeur et sur la base desquels seront établis les contrats individuels de travail.

L'indication du projet, programme de travail ou phase de ce dernier est essentielle. Si cette mention fait défaut, le juge peut requalifier les contrats à projet en « travail subordonné à durée indéterminée » à partir de la date de leur constitution.

(*) : Le prélèvement des cotisations sociales (retraites, santé) en Italie est organisé par voie fiscale *via* l'impôt sur le revenu pour les travailleurs indépendants et sous forme de cotisations prélevées sur le salaire par les organismes de retraites et de cotisations sociales (INPS, INAIL), pour les travailleurs subordonnés. La collaboration, du point de vue des cotisations sociales, a d'abord été considérée comme du travail indépendant, puis (loi 27.12.97, n° 449) comme du travail subordonné, mais il y a ensuite eu séparation des régimes ou « gestion séparée de l'INPS ».

Rapport avec les autres formes de travail

En Italie, sous la définition sociologique de travail atypique sont rassemblées les formes de contrat qui diffèrent du travail subordonné à durée indéterminée, typique du système fordiste. Cette définition concerne notamment tous les contrats qui ne prévoient pas l'emploi à durée déterminée (contrat de formation, contrat d'apprentissage, travail intérimaire, collaboration coordonnée et continue, collaboration à projet) et qui donc n'assurent aucune régularité de travail. Parmi ces formules, la collaboration (coordonnée ou à projet) est celle qui s'apparente le plus au travail indépendant et le moins au travail subordonné traditionnel ; elle prévoit en effet un régime qui ne se base plus sur la subordination mais plutôt sur la *coordination* (Cf. **tableau 1**). L'employeur fixe l'objectif et les délais de réalisation, le collaborateur reste théoriquement complètement autonome s'agissant des moyens, du temps et des lieux de sa propre activité, tout en étant, dans les faits, contraint de

s'adapter à l'organisation de l'employeur (par exemple, nécessité d'être présent dans l'entreprise à certaines heures). La rémunération est calculée sur la base de la réalisation de l'objectif (par exemple, un collaborateur doit réaliser une recherche pour un employeur, l'employeur évalue la valeur et la rémunération correspondante. Le collaborateur est rémunéré s'il réalise la prestation dans le temps imparti). De plus, un collaborateur peut avoir plusieurs employeurs en même temps.

Ainsi, le recours à ce type de contrat devrait être autorisé lorsque le travailleur vend un service à l'employeur et principalement dans les domaines où l'activité est irrégulière par nature. Cependant, pour plusieurs raisons, entre autres celles du faible coût et de l'extrême flexibilité de la collaboration, on a abusé de cette formule en l'appliquant également à des situations où l'activité n'est pas par nature irrégulière (grande distribution, éducation...). Par exemple, de nombreuses vendeuses sont engagées sous ce type de contrat et doivent respecter des horaires de travail rigides, même si cela n'est pas explicitement prévu au contrat.

Tableau 1
Nouvelles et anciennes formes de travail

		Durée		Indéterminée
		Déterminée		
		À prestation	À terme	
Régime	Indépendant	– Travail autonome		
	Coordonné	– Collaborations coordonnées et continues – Collaborations à projet		
	Salarié		– Contrats à durée déterminée – Travail intérimaire – Contrat d'apprentissage – Contrat de formation et travail	– Contrat de subordination standard – Contrat à temps partiel

Source : Bertolini, 2002.

Pour tenter de limiter les dérives, la nouvelle législation (loi 30/2003) a introduit la notion de *projet* : on engage des collaborateurs uniquement pour réaliser des projets précis ; sinon, il faut utiliser d'autres formes contractuelles. Nous ne disposons pas encore de données sur l'efficacité de la nouvelle législation ; elle n'est en effet entrée en vigueur qu'en 2004 et il est encore trop tôt pour en évaluer les effets. Pourtant, la loi reste encore très ambiguë dans la définition même de projet.

Par comparaison avec les travailleurs indépendants, les collaborateurs exercent de nouvelles professions ou des semi-professions⁷ (Reyneri, 2002) qui ne prévoient pas l'inscription à un ordre professionnel. Le faible degré de spécialisation de l'activité exercée les rend moins incontournables sur le marché du travail et plus aisément remplaçables, à moins qu'ils ne soient en mesure de mettre en place des stratégies de fermeture du marché, comme c'est le cas pour certains d'entre eux (*cf.* le cas des archivistes évoqué plus loin).

La diffusion des contrats de collaboration

Il est difficile de dénombrer les collaborations coordonnées et continues (s'agissant des collaborations à projet, nous ne disposons pas encore de données)⁸. Cependant, l'augmentation des inscrits au fonds spécial INPS, depuis sa mise en place, a été très importante : on est passé de moins d'un million en 1997 à presque deux millions et demi en 2002. Selon d'autres estimations, ils étaient environ 800 000 en 2002. La proportion des collaborateurs sur le total des travailleurs en Italie serait de 10 % pour les femmes et de 14 % pour les hommes (IRES⁹, 2004). 21 % ont moins de 30 ans mais la majorité ont entre 30 et 39 ans (un tiers des inscrits). Les plus de 50 ans sont également très nombreux.

⁷ Nouvelles professions en voie de définition.

⁸ En effet, les seules archives où elles sont enregistrées sont celles de l'INPS qui comptabilise les contrats et non les individus. Il est donc possible que les données disponibles soient surestimées. La réorganisation des archives INPS est en cours (l'ISTAT comptabilisera ces chiffres seulement à partir de 2004) – ISTAT (*Istituto nazionale di statistica*) : Institut national de statistique.

⁹ IRES : Institut de Recherches Économiques et Sociales.

Tableau 2
Type d'activité exercée par les collaborateurs

Activité	Pourcentage sur le total
Vente à domicile	14
Conseil fiscal aux entreprises	11
Éducation, formation	9
Services administratifs et comptables	4
Mode, art, sport et spectacle	4
Marketing et publicité	4
Collaborations à des revues	3,5
Santé et services de proximité	4
Après-vente outillage	2
Tourisme et animation	2
Recherche universitaire	ε
Recouvrement de créances	ε
Esthéticienne	ε
Participants à des commissions	ε
Transports et logistique	ε
Administrateurs d'immeubles	ε
Autres	41

ε : pour les valeurs proches de 0.

Sources : Berton, Pacelli, Segre, 2003, sur données INPS.

Les secteurs qui emploient les collaborateurs sont aussi très divers (*Cf.* **tableau 2**). Malheureusement, les collaborateurs peinent à définir l'activité qu'ils exercent ; ainsi, de fait, au moment de l'inscription à l'INPS, ils ont été enregistrés dans la catégorie « autres ». En outre, certaines catégories sont « surévaluées » en raison des pratiques abusives : par exemple, de nombreuses vendeuses qui travaillent dans les centres commerciaux notamment sont enregistrées dans l'activité « ventes à domicile ».

AVANTAGES ET LIMITES DES CONTRATS DE COLLABORATION

Les secteurs et les prestations pour lesquels on a utilisé le contrat de collaboration sont variables et hétérogènes. La recherche a pour but d'explorer les processus et les mécanismes qui ont conduit à l'introduction de ce contrat, en montrant qu'ils diffèrent selon les secteurs. Ainsi, on souhaite fournir une

réponse plus exhaustive au débat entre ceux qui soutiennent que les nouvelles formes de travail n'étaient qu'un moyen de réduire les coûts du travail et ceux qui argumentent, au contraire, qu'elles étaient utilisées en raison de l'apparition de nouvelles manières de travailler. En effet, jusqu'à présent, les recherches de Samek et Semenza (2001), Regalia (2001) et de Dall'Agata et Grazioli (1999) se sont intéressées aux motivations des employeurs ; elles ont révélé que le souci majeur de ces derniers était de faire face à la volatilité croissante du marché qui exige des compétences plus spécialisées et temporaires.

Les secteurs examinés ont été choisis grâce à l'analyse des 40 entretiens déjà disponibles dans la base de données et parmi les récits de vie des collaborateurs. On a tenté d'isoler des secteurs dans lesquels les processus (motivations des employeurs, niveaux de professionnalisme requis par la prestation...) ont été différents.

Pour chaque domaine spécifique, des cas ont été sélectionnés afin de réaliser une analyse qualitative. Ensuite, les cas ont été regroupés par secteurs, soit les différents groupes de secteurs où l'externalisation, par le biais des collaborations, présente des modalités identiques ; ces similitudes ont été définies en fonction des motifs de recours et des problèmes que cette organisation du travail peut engendrer.

Nous adopterons d'abord une approche générale quant aux motivations des employeurs. Les paragraphes suivants présenteront les résultats des cas analysés dans les secteurs de la formation, de la recherche et du sport, dans le secteur bancaire et de l'administration publique, dans le domaine des services innovants et dans celui du commercial et du marketing. Le dernier paragraphe illustre les problèmes soulevés par le recours à la collaboration.

Quelles sont les motivations des employeurs ?

Si l'on regroupe les domaines où l'on retrouve avec la même fréquence des motifs identiques de recours à l'externalisation grâce aux collaborations (Cf. **tableau 3**), on remarque tout d'abord la *multidimensionnalité* du phénomène. On passe des domaines où ces contrats sont utilisés en fonction de leur spécificité contractuelle de travail intermédiaire entre salarié et indépendant, à certains secteurs où le contenu de la prestation justifierait d'autres formes de contrat (commercial, marketing). Ces derniers cas peuvent être clairement identifiés par le type de rapport de travail, en réalité subordonné, caractérisé par une absence de projet et par des horaires formellement imposés.

Parmi les secteurs où les contrats de collaboration, ou à projet, sont réellement utilisés par rapport à leur

Tableau 3
Les motifs de recours aux collaborations des employeurs selon les secteurs d'activité

Secteurs qui utilisent les collaborations	Motifs de recours aux collaborations
Formation, éducation, recherche, sport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compétences spécialisées 2. Flexibilité du travail par rapport à l'incertitude du marché 3. Absence réciproque d'obligations 4. Exigences du travailleur 5. Réduction des coûts 6. Motivation du travailleur
Banque, Adm. Publique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réduction des coûts 2. Compétences spécialisées 3. Motivation du travailleur
Services d'innovation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Développement de nouvelles qualifications professionnelles 2. Définition progressive des conditions de travail
Commercial, marketing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réduction des coûts 2. Flexibilité du travail pour faire face aux pics d'activité

Lecture : les motifs de recours sont classés par ordre décroissant d'importance.

Source : Bertolini, 2002.

spécificité contractuelle, on trouve les petites sociétés de services innovants qui se sont développées ces dernières années et au sein desquelles tout le monde exerce de nouvelles professions et travaille sous ce type de contrat. Dans d'autres secteurs (domaine bancaire, administration publique), au contraire, la co.co.co. a engendré un processus d'externalisation de figures professionnelles traditionnelles, relevant précédemment du salariat. Enfin, dans les secteurs comme la formation, la recherche et le sport, soumis à l'incertitude du marché, l'introduction des co.co.co. a officialisé une organisation du travail qui existait déjà.

Par ailleurs, on remarque qu'il existe des *zones de recouvrement* entre les groupes définis, comme par exemple entre le groupe de la formation, éducation, recherche et sport, et celui du secteur bancaire et administration publique, dans lesquels les motivations sont semblables : on l'utilise principalement pour acquérir des ressources humaines spécialisées.

Pour comprendre l'essor de ces contrats de collaborations et d'autres formes d'emplois atypiques, il faut prendre en compte les changements du contexte économique et du *modus operandi* des entreprises. Tout d'abord, pour les entreprises, la nécessité d'être concurrentielles sur le marché conduit à une politique de réduction des coûts et de recherche de formes d'organisation du travail plus flexibles. La recherche empirique montre, en effet, qu'il existe un processus contraire à l'hypothèse de l'internalisation des fonctions spécialisées et de l'externalisation des fonctions les plus marginales ou les plus standardisées. Cette tendance varie selon les secteurs et les exigences de l'entreprise. En règle générale, on peut aller d'un cas extrême où seuls le management et les tâches administratives sont internalisés tandis que les ressources spécialisées sont externalisées, comme par exemple le centre d'études bancaire ou l'association sportive, à des situations où le management est plus important et où une partie des ressources spécialisées sont internalisées, ce qui est le cas de certains organismes de formation.

Un deuxième changement est lié à la redéfinition des compétences. En raison de divers facteurs – l'expansion du tertiaire, la recherche de la qualité, l'évolution de la technologie et l'introduction de l'informatique – les compétences requises pour de nombreuses activités deviennent plus complexes et spécialisées (Reyneri, 1999). De nouvelles professions, telles les

« *blobbisti* »¹⁰ voient le jour, tandis que certaines professions anciennes, comme les archivistes, sont redéfinies et nécessitent plus de compétences, comme la capacité d'autonomie. Cette situation oblige les employeurs à investir fortement dans la formation d'un salarié. La collaboration présente parfois bien des avantages pour les employeurs puisqu'elle leur offre une prestation de service spécialisée – l'entreprise n'a pas à supporter les coûts de formation (celle-ci peut être achetée sur le marché) – et qu'elle permet par ailleurs de tester de nouvelles professions. Par conséquent, même si certains employeurs se plaignent de l'augmentation de coûts des contrats de collaboration ces dernières années¹¹, il est indéniable que cette formule réduit les coûts indirects pour les entreprises, comme ceux liés à la formation.

Dans certains cas, la co.co.co. paraît constituer une bonne formule d'acquisition d'expérience pour le travailleur, comme dans le secteur de la « formation, éducation, recherche et sport ».

De plus, dans de nombreux secteurs, on assiste actuellement à une irrégularité des rythmes de production puisqu'on travaille souvent par projets. Les périodes à haute et à basse intensité d'activité alternent et les entreprises peinent à établir des prévisions à long terme. Les collaborations semblent répondre à ce besoin d'une programmation à court terme.

Une dernière exigence à laquelle les collaborations semblent répondre a trait au régime horaire du travail, particulièrement rigide en Italie, y compris en matière de réglementation du temps partiel, plus flexible à l'étranger. La formule de la collaboration permet à l'employeur d'avoir à sa disposition un travailleur pour quelques heures par jour mais de façon continue. En ce sens, sa mise en place a permis de réglementer des secteurs où auparavant le travail était irrégulier, comme dans le domaine sportif.

¹⁰ Les « *blobbisti* » sont monteurs spécialisés, « bricoleurs », qui assemblent des morceaux d'émissions radiophoniques et télévisées grâce à des techniques innovantes.

¹¹ En effet, lorsqu'il a été créé, le contrat de collaboration représentait, pour l'employeur, un coût brut qui dépassait de 10 % la rémunération du collaborateur. Ce coût a augmenté pour atteindre aujourd'hui 23 %, mais il reste néanmoins plus faible que le coût d'un salarié (40 % de plus par rapport au salaire net).

La formation, la recherche et le sport

Le domaine de la formation est l'un de ceux qui utilisent le plus les collaborations. Le développement de ces secteurs est récent car l'importance de la formation s'est accrue et des projets financés par la Communauté européenne ont vu le jour. La société de conseil et la coopérative de formation, par exemple, fonctionnent presque exclusivement avec du personnel sous contrat de collaboration coordonnée et continue. Ce sont notamment des experts en projets pour l'Union européenne, des assistants et des professeurs. En revanche, les fonctions administratives et le management sont assurés par du personnel sous contrat classique. En outre, ceux qui occupent des postes d'encadrement intermédiaire et qui ont plus de responsabilité en matière d'organisation du travail ont récemment été embauchés sous contrat classique.

Dans ces domaines, les entreprises utilisent les contrats de collaboration car ils permettent d'acquérir des compétences spécialisées sur le marché du travail pour des périodes déterminées. En effet, il s'agit de secteurs où l'on travaille sur des projets approuvés d'année en année et qui ont, par conséquent, des rythmes de travail très irréguliers nécessitant, à certaines périodes précises, des travailleurs spécialisés.

Cependant, il reste à vérifier si le marché est effectivement si incertain. Un employeur (Giorgio, homme, 37 ans, dirigeant de société de conseil et de formation qui emploie dix collaborateurs) a reconnu que ces deux dernières années, dans le domaine de la formation, la charge de travail était devenue beaucoup plus prévisible. La collaboration demeure toutefois un contrat commode pour ce type d'activité et les employeurs apprécient surtout la possibilité d'interrompre le contrat.

Dans certains cas, ils pensent également répondre aux souhaits des travailleurs, surtout lorsque ceux-ci sont jeunes et veulent acquérir une expérience diversifiée :

« L'utilisation des contrats Co.Co.Co. représente un avantage réciproque pour la société et pour les individus : le manque d'obligations réciproques. Il est vrai qu'ils n'ont pas de sécurité sociale mais à 26 ans ils s'en foutent, ça ne les intéresse pas, car à 26 ans tu ne sais pas encore ce que tu vas faire » (Guido, homme, 44 ans, président centre de recherche, collaborateurs : 20)

Les employeurs considèrent l'aspect financier de ce type de contrat comme un facteur important mais pas

déterminant. Sans doute hésitent-ils à admettre qu'ils ont recours aux collaborations en raison des réductions de coûts qu'elles permettent. En revanche, dans le monde sportif, aussi bien dans les gymnases qu'au sein des associations, la nécessaire flexibilité du travail par rapport à l'incertitude du marché est la motivation principale du fort recours aux collaborations :

« Le monde sportif utilise les Co.Co.Co. car c'est un monde particulier ; on n'arrive pas à établir des contrats de travail subordonné car l'activité n'est pas régulière : notre activité ce sont des cours et des projets qui ont une validité annuelle, les espaces qu'on utilise on les a en concession pour une année et les éducateurs sportifs ne travaillent que quelques heures par semaine, parfois 4 heures » (Laura, femme, 55 ans, responsable centre sportif, collaborateurs : 10)

« On ne peut pas les embaucher car, même si cette association existe depuis 50 ans, elle traverse des périodes difficiles et les projets vont et viennent. On n'arrive pas à se lier, à part avec quelque uns. Parfois le projet s'autofinance et parfois non » (Edoardo, homme, 41 ans, dirigeant association sportive, collaborateurs : 50)

Même le président de l'association, qui s'occupe des activités de représentation, le vice-président, qui gère les activités, et trois coordinateurs, qui autrefois étaient salariés, sont désormais sous contrat de collaboration. De plus, au sein de l'association, certaines personnes travaillent à plein temps et occupent la fonction de coordinateurs de projets ; elles sont rémunérées sous contrat de collaboration sur une base annuelle.

Contrairement au secteur bancaire et à l'administration publique, le secteur sportif avait recours à l'externalisation avant même l'introduction de la collaboration coordonnée et continue. La diffusion de cet outil contractuel a contribué à régulariser la situation de nombreux éducateurs. Avant 1997, en effet, beaucoup d'entre eux travaillaient au noir dans les gymnases, tandis qu'au sein des associations sportives, les rémunérations prenaient la forme de remboursements. Les employeurs auraient souhaité que les éducateurs s'établissent en *freelance* avec un numéro Siret mais souvent ces derniers s'y refusaient en raison des coûts supplémentaires occasionnés :

« Avant l'introduction de la Co.Co.Co. dans le monde des associations sportives, c'était la jungle ; jusqu'en 1989, il n'y avait que des remboursements. Les éducateurs sportifs étaient payés selon la loi 80, une forme

de remboursement forfaitaire, pour un maximum de 46 euros par jour. Aucune réglementation fiscale. Sans INPS, sans rien. Ensuite, on a introduit les prestations occasionnelles, maintenant les contrats Co.Co.Co. Aujourd'hui, on a introduit également l'Inail. Il y a une tentative d'assimiler les collaborateurs aux travailleurs salariés. Pour les associations sportives on a sorti en janvier 2000 une loi qui, en fait, annule la loi 80 (le secteur des compétitions est encore payé avec la loi 80). Dans certains cas, le contrat est écrit, dans d'autres pas » (Edoardo, homme, 41 ans, dirigeant association sportive, collaborateurs : 50)

Cette situation de discontinuité du travail était également due au fait qu'il n'existait aucune formule contractuelle apte à réglementer des prestations réalisées pour quelques heures hebdomadaires. La collaboration offre cette possibilité. La situation s'apparente à celle des télé-enquêtrices et des télé-vendeuses dans le marketing, structuré par le travail intermittent. Soulignons que ce secteur fonctionnait déjà ainsi avant l'introduction des collaborations (Magatti, Fullin, 2002).

La forme contractuelle appliquée au travail en modifie souvent le contenu. La même fonction, remplie dans le cadre d'un contrat de collaboration plutôt que sous statut de salarié, induit indépendance et motivation dans le travail. En effet, une partie du risque lié à l'entreprise est transférée de l'employeur au travailleur : le renouvellement du contrat dépend également de la capacité de ce dernier à promouvoir le projet.

Il s'agit de projets qui prévoient différentes activités sportives et de loisirs, souvent financées par la mairie. Leur développement nécessite, de la part des collaborateurs, un travail de gestion, non seulement dans le déroulement des activités mais aussi dans leur conception et leur organisation. Il s'agit de la gestion de projets et pas uniquement d'un enseignement sportif ou d'animation :

« La possibilité de voir son contrat renouvelé réside dans la capacité à développer son projet. Une chose est de demander à un instructeur de natation de faire un cours. Cela en est une autre de lui demander de développer un projet et de voler de ses propres ailes. De ce projet pourraient en découler beaucoup d'autres ; dans le cas contraire, l'association [au sens juridique] cesserait d'exister. Dans ce cas, les contenus du travail sont différents par rapport à ceux d'un travailleur salarié. Une association sportive

doit évoluer » (Edoardo, homme, 41 ans, dirigeant association sportive, collaborateurs : 50)

Dans ces secteurs, les employeurs ont tendance à utiliser des formes contractuelles non continues ; pourtant, ils instaurent ensuite des relations sociales fortes avec les travailleurs les plus compétents ou encore des réseaux de relations avec un groupe de travailleurs. Ceci leur permet de faire appel périodiquement aux mêmes travailleurs dont ils ont déjà testé les compétences et la fiabilité professionnelles.

Les collaborateurs de ces secteurs construisent des réseaux sociaux fondés sur la coopération/collaboration, dans lesquels ils s'échangent informations et renseignements sur les projets à venir, mais où se trouvent aussi des concurrents.

Banque et administration publique

Dans certains secteurs, une transformation de l'organisation a entraîné l'externalisation de fonctions autrefois exercées par des salariés internes à l'entreprise et employés sous contrat de travail classique. Deux secteurs, parmi ceux de notre échantillon, sont concernés : le secteur bancaire et celui de l'administration publique ou des secteurs para-étatiques. L'externalisation de certaines fonctions auparavant exercées par du personnel interne résulte de la politique de réduction des dépenses de personnel du secteur bancaire, qui concerne aussi le centre d'études et les archives de la banque :

« Aux Archives, il y avait autrefois quatre personnes. Ensuite, il y a eu une réduction du personnel. Actuellement, il n'y a que moi, salariée, plus des collaborateurs externes qui remplacent le personnel autrefois interne » (Arianna, femme, 45 ans, responsable centre d'études bancaire, collaborateurs : 4)

Cette situation est très proche de celle révélée par l'étude dans d'autres secteurs, comme par exemple celui de l'édition (Semenza, 2000). Cette politique a engendré une réduction et une affectation plus efficace du personnel. Cependant, alors qu'elle avait été mise en place pour des raisons d'ordre économique, cette réorganisation du travail a conduit à une plus grande efficacité en termes de spécialisation et de motivation des travailleurs. En outre, avant l'externalisation, c'était la banque qui s'occupait de la formation du personnel responsable des archives du centre d'études ; aujourd'hui, on achète la compétence directement sur

le marché du travail grâce à des contrats de collaboration passés avec des archivistes professionnels :

« Pas tout le personnel était spécialisé. La mobilité du personnel n'était pas décidée sur la seule base des capacités professionnelles, mais aussi par rapport aux exigences de l'entreprise ; les salariés constituaient des ressources qui ne pouvaient pas être utilisées au mieux. En externe, on peut choisir du personnel très spécialisé et très motivé » (Arianna, femme, 45 ans, responsable centre d'études bancaire, collaborateurs : 4)

Cependant, avec ce type de contrat, le risque est grand qu'une fois que les collaborateurs ont acquis les compétences professionnelles et les informations spécifiques sur cet archivage, leur contrat ne soit pas renouvelé :

« Il y a le risque que la collaboration ne soit pas renouvelée. Je dirai à l'administration qu'il serait opportun de conserver ces gens car ils se sont désormais spécialisés dans ce type d'archives. Je ne sais pas si techniquement ce sera possible. Avec le numéro de Siret on peut renouveler la prestation, mais la Co.Co.Co. ne peut pas être renouvelée trop souvent¹²... », (Arianna, femme, 45 ans, responsable centre d'études bancaire, collaborateurs : 4).

Un processus identique a été étudié dans des secteurs étatiques et para-étatiques. Pour réduire les dépenses de personnel, on a externalisé certaines fonctions. C'est le cas de la bibliothèque d'une Chambre de commerce. Ici, les stratégies des employeurs et des travailleurs sont symétriques. Les collaborateurs tentent de construire des communautés professionnelles informelles, dont les limites ne sont pas définies par des systèmes rigides de règles mais par des garanties informelles. Les collaborateurs qui veulent y être admis doivent prouver sur le terrain aux autres collègues qu'ils possèdent un certain type de compétences et qu'ils savent collaborer. De leur côté, les employeurs tendent à travailler avec le même groupe stable de collaborateurs appartenant à cette communauté professionnelle.

Les services innovants

Parfois, on utilise les collaborations pour tester de nouvelles qualifications professionnelles. Ce sont des

situations où la prestation à réaliser est incertaine, même pour les employeurs, dans la mesure où il s'agit d'un poste nouveau en voie de définition. La formule de la collaboration devient alors commode car elle est suffisamment flexible pour permettre des réajustements des conditions de travail.

Il s'agit de professions nouvelles qui s'appuient, contrairement au passé, sur des compétences générales et sur la capacité de gestion et de combinaison des ressources (Reyneri, 1999 et 2002). Elles prévoient un apprentissage rapide et conduisent à l'acquisition de compétences transférables. Pour ces professions, on recrute souvent des individus possédant un diplôme élevé, même s'ils viennent de terminer leurs études, car ils ont démontré une plus grande capacité d'apprentissage par rapport aux autres. Les entrepreneurs espèrent ainsi réduire les délais de formation.

Un cas issu de notre échantillon illustre cette situation : celui d'une nouvelle entreprise qui a en charge la création et la documentation des archives radiophoniques, l'objectif étant de les mettre en ligne sur Internet. Elle s'est associée à une entreprise informatique qui lui fournit les moyens nécessaires et qui travaille sur des adjudications pour le compte d'entreprises de télécommunications. L'incertitude de la prestation découle ici de la négociation d'un nouveau type d'activité avec l'employeur.

L'entreprise se compose d'une vingtaine de personnes, dont trois coordinateurs et un certain nombre de « *blobbisti* ». La plupart sont sous contrat de collaboration :

« Lorsque nous avons sélectionné les gens, nous ne savions pas exactement ce qu'ils auraient à faire. Notre entreprise est nouvelle et le travail est programmé petit à petit avec les usines qui nous confient les travaux. Nous devons satisfaire leurs demandes. Le contrat Co.Co.Co. nous semblait le plus approprié à ces exigences » (Marco, homme, 41 ans, dirigeant société de services, collaborateurs : 10)

Commerce et marketing

Enfin, dans le secteur commercial, les collaborations se multiplient également. C'est le cas de nombreuses vendeuses que l'on sollicite périodiquement comme collaboratrices dans des magasins en période d'aug-

¹² Légèrement, on ne peut pas renouveler la co.co.co. plus de trois fois sans interruption entre les contrats.

mentation d'activité. Théoriquement, ce personnel est engagé pour des activités ponctuelles, comme par exemple des promotions. En réalité, les collaboratrices ont les mêmes conditions de travail que les autres vendeuses. Elles travaillent huit heures par jour et remplissent les mêmes fonctions que le personnel interne.

Les grands centres commerciaux ou les magasins de détail utilisent souvent des contrats de collaboration coordonnée et continue ou de collaboration occasionnelle lorsqu'ils ont besoin de personnel pour des opérations de promotion ou en cas d'augmentation d'activité. Cependant, dans ce cas également, ces contrats sont parfois renouvelés pour de longues périodes et sont utilisés au long cours pour diminuer les coûts (entretien avec un responsable syndical) :

« *Les collaborateurs travaillent surtout dans les services aux entreprises ou aux personnes ; les intérimaires dans l'industrie [FIOM]¹³. Les collaborateurs qui possèdent des qualifications professionnelles moyennes ou élevées travaillent surtout dans les cabinets de professionnels, ceux qui ont un niveau moyen, bien que dans une moindre proportion, sont les employés et les administratifs ; ceux qui possèdent un niveau moyen ou faible travaillent dans le marketing et le commerce (promotions dans les supermarchés, vendeuses). Ils travaillent pour des grands centres commerciaux* ». (Roberta, femme, responsable syndical, 46 ans)

« *Nous sommes tenus chaque jour de déclarer le nombre de pièces vendues... J'ai été engagée pour animer des opérations promotionnelles mais en réalité je travaille comme les autres salariées qui sont engagées de façon régulière... je fais le travail d'une vendeuse* » (Manuela, femme, 29 ans, vendeuse)

L'employeur n'a aucun intérêt à établir un quelconque rapport de confiance, puisque si le travailleur a une meilleure opportunité, il s'en ira ; mais il n'a pas non plus intérêt à le retenir car il sait qu'il peut compter sur d'autres collaborateurs. Dans ce cas, nous sommes proches d'un marché du travail de type concurrentiel régulé par les prix. Le marché fonctionne sans le recours aux mécanismes sociaux ; il n'est pas nécessairement enchassé dans un tissu de

rapports sociaux ou réglementé par des conventions sociales.

■ Un recours problématique à la collaboration

Cependant, certains aspects du rapport de travail externalisé, présents dans un contrat de collaboration et communs à tous les domaines, sont problématiques pour les entreprises.

La recherche empirique met en évidence les problèmes de planification rencontrés par les employeurs dans le cadre de la collaboration. La stabilité du salarié permet en effet à l'employeur de planifier le travail ; il sait qu'il peut toujours compter sur les ressources humaines dans lesquelles il a investi. Le collaborateur, au contraire, non seulement n'est pas sûr du renouvellement de son contrat mais sait que de toute façon il n'a aucune possibilité de faire carrière à l'intérieur de l'entreprise, ce qui le poussera à rechercher d'autres emplois. Les entretiens révèlent que les employeurs sont conscients de ne pas offrir aux collaborateurs des garanties matérielles et symboliques – prévues et développées dans un contrat salarié – qui leur permettraient de pouvoir toujours compter sur un travailleur embauché comme salarié sur contrat à durée indéterminée :

« *Avec le salarié, on a l'avantage de la stabilité, dans le sens qu'on est plus serein. Certes, il faut l'augmenter, mais il est plus facile de planifier le travail. Moi, je ne voudrais pas avoir recours qu'aux collaborateurs* » (Giorgio, homme, 37 ans, dirigeant société de conseil et de formation, collaborateurs : 10)

Preuve en est que les employeurs préfèrent travailler avec les mêmes collaborateurs s'ils le peuvent :

« *Quand c'est possible, nous préférons garder les mêmes collaborateurs pour un maximum d'heures, de façon à résoudre aussi les problèmes d'organisation. Il est plus difficile de fonctionner avec des gens qui travaillent à plusieurs endroits. Ceux qui sont presque à plein temps sont sous contrat de collaboration, mais le salaire est proche de celui des salariés car nous croyons qu'il ne faut pas exploiter les gens* » (Edoardo, homme, 41 ans, dirigeant association sportive, collaborateurs : 50)

De plus, la formule de la collaboration ne s'applique pas à tous les secteurs d'activité, notamment pour des raisons de sécurité :

¹³ Federazione Impiegati Operai Metallurgici : syndicat des ouvriers de l'industrie mécanique et métallurgique.

« Peut-être qu'il vaut mieux confier l'activité de classement à l'extérieur... D'autres activités, comme les fonctions relationnelles par exemple, sont plus difficiles à confier à l'externe, il en va de même pour la gestion de la salle d'études. Notamment pour des raisons de sécurité... J'avais proposé un autre poste de salarié mais cela n'était pas possible... » (Arianna, femme, 45 ans, responsable centre d'études bancaire, collaborateurs : 4)

La responsable des archives de la banque a, à plusieurs reprises, demandé que l'on engage au moins une autre personne :

« Cela n'est pas exclu. Il est arrivé que dans la société on ait engagé des personnes qui auparavant avaient un contrat de type différent. Cependant, la règle est de prendre des collaborateurs pour tester la personne ; engager une personne peut aussi se révéler risqué. C'est aussi un compromis, car lorsqu'on demande du personnel, la réponse est souvent négative ; ça, c'est un compromis, après on espère arriver à quelque chose de plus définitif » (Arianna, femme, 45 ans, responsable centre d'études bancaire, collaborateurs : 4)

« Moi, j'avais proposé un autre poste de salarié mais cela n'était pas possible et la direction du personnel m'a proposé de faire un contrat de travail autonome... » (Arianna)

Dans cette situation, on note une divergence entre les exigences de la responsable des archives et celles de la direction du personnel. La première se soucie des relations de travail et de son contenu, alors que la seconde a une approche plus gestionnaire de la question. Cette situation illustre les divergences entre les attentes des employeurs soucieux de concilier à la fois flexibilité et aspects relationnels.

En outre, le contrôle des ressources spécialisées acquises en externe pose problème. L'employeur n'exerce aucun contrôle sur les prestataires spécialisés car il ne possède pas les compétences nécessaires. Cette asymétrie d'information concernant les compétences professionnelles entre employeur et travailleur contraint le premier à faire confiance au second.

* *
*

Dans cette étude, nous avons décrit et analysé les mutations dans l'organisation du travail à partir d'une recherche empirique sur les contrats de collaboration. La réalité apparaît plus complexe par rapport aux théories qui envisagent l'externalisation pour les seules activités complémentaires. Généralement, on tend à acheter sur le marché du travail des prestations spécialisées ou à embaucher des travailleurs à faible coût de revient, pour des durées déterminées.

Cependant, l'externalisation sous contrat de collaboration soulève des problèmes en matière de demande d'emploi, comme la planification ou encore la fiabilité des collaborateurs.

Des recherches empiriques ultérieures (Guidicini, 2003 ; Caruso et al. 2003) ont rendu l'explication plus complexe : si l'on distingue la fidélité (ne pas rechercher d'autres opportunités d'emploi) des travailleurs, de l'implication et de la confiance (ne pas exploiter les situations pour son propre avantage), on découvre que ces derniers aspects ne constituent pas un problème pour les employeurs ; en effet, ces travailleurs, même atypiques, se sentent dans tous les cas impliqués dans leur activité. Une recherche a testé le degré d'implication (bien travailler) et de confiance de certains travailleurs sous différentes formes contractuelles. Elle a révélé que l'attitude ne change pas en fonction de la nature du contrat (typique ou atypique). Le degré d'implication et de confiance à l'intérieur de l'entreprise reste élevé.

Et tout particulièrement, le degré d'implication est encore plus élevé chez les travailleurs atypiques : l'espoir du renouvellement du contrat, ou dans les trois premières situations étudiées, de sa transformation en contrat à durée indéterminée, les incite à satisfaire le plus possible les demandes de l'employeur. D'un autre côté, leur implication est compréhensible puisque pour beaucoup de travailleurs atypiques, occuper un poste, même précaire, est seul gage d'une identité sociale.

Il en va de même de la confiance. Elle ne pose pas plus de problèmes aux employeurs selon qu'il s'agit de travailleurs atypiques ou « typiques » ; elle ne se fonde en effet pas sur la nature du contrat mais plutôt sur les qualités personnelles des protagonistes.

La fidélité apparaît comme étant le seul aspect équivoque pour les employeurs qui ont recours à des travailleurs atypiques. En effet, chez ces derniers, le

degré de fidélité envers l'entreprise est moins élevé que chez les travailleurs typiques ; ils visent en effet des postes plus stables au sein d'autres entreprises, surtout à partir d'un certain âge. Certains employeurs, qui ont une vision à long terme, soulignent les risques éventuels liés à une perte de travailleurs qui exercent des fonctions principales pour l'entreprise et qui, s'ils travaillent sous ces nouvelles formes de contrats, n'ont aucun intérêt à rester dans la même entreprise. On souligne deux types de risques : la possible déperdition des compétences spécifiques, comme dans le cas de la responsable des archives, et le risque que ces travailleurs ne respectent pas la clause de non-concurrence et communiquent à d'autres entreprises les informations qu'ils détiennent.

En effet, ces problèmes de fidélité surgissent lorsque la professionnalité du collaborateur augmente. Dans certaines situations où la compétence et le professionnalisme deviennent importants, le système fonctionne bien grâce à la présence de mécanismes sociaux. La situation s'inscrit alors dans une économie de la qualité (Karpik, 1995), qui s'appuie sur la réputation et les réseaux sociaux. En effet, d'un côté les employeurs, bien qu'en utilisant des contrats intermittents, tentent de créer des réseaux relationnels informels avec leurs propres travailleurs atypiques ou bien avec des groupes de travailleurs organisés en communautés professionnelles informelles ; de l'autre, les travailleurs essaient aussi de fermer le réseau pour protéger la profession.

Pour l'instant, à un niveau macroéconomique, l'introduction des nouvelles formes contractuelles atypiques a aussi provoqué la précarisation de la main-d'œuvre possédant une formation supérieure (maîtrise, doctorat...) ; le statut de collaborateur de cette main-d'œuvre n'offre aucune des garanties du travail typique, mais n'a pas non plus la force contractuelle du statut des travailleurs indépendants et de leur capacité de négociation individuelle avec les employeurs. Ces formes de travail, en effet, peuvent représenter un tremplin pour entrer sur le marché du travail si on en limite les abus. Le problème réside dans le manque de transition vers des formes de travail plus stables dans le long terme (Reyneri, 2004). Avec la loi 30 de 2003, le législateur a voulu limiter l'utilisation abusive d'une forme contractuelle. L'introduction du contrat à projet est trop récente pour que l'on puisse en évaluer les effets. Toutefois on peut supposer, comme en témoignent les premières données, que dans certains secteurs (commerce), les abus diminueront ; il est en effet par exemple extrêmement difficile de lier l'activité d'un vendeur de supermarché à un projet. Dans d'autres cas, en revanche, la situation est plus ambiguë. Dans plusieurs secteurs, les employeurs, par crainte des contrôles, incitent les collaborateurs à devenir des travailleurs indépendants, et même des faux travailleurs indépendants avec un seul employeur et parfois un horaire strict à respecter. D'ailleurs, les données montrent déjà, entre fin 2004 et début 2005, une augmentation du nombre des travailleurs indépendants. ■

Bibliographie

Bertolini S. (2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori Coordinati e Continuativi e i loro datori di lavoro nell'area torinese in una prospettiva europea*, Libreria Stampatori, Torino.

Berton F., Pacelli L., Segre G. (2003), *Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato : chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati*, N.P. LABORatorio R. Revelli, n°5.

Caruso K., Frache A., Magnano C., Pastorino B. (2003), *Analisi del lavoro flessibile presso un*

consorzio dell'astigiano, rapport pour le Cours de Sociologie de l'Organisation de la Maîtrise Spécialisée en Politiques Sociales, Università del Piemonte Orientale.

Dall'Agata C., Grazioli P. (1999), *Senza tetto, né legge? Collaboratori coordinati e continuativi tra dipendenza e autonomia*, FrancoAngeli, Milano.

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

Guidicini A. (2003), *Le Collaborazioni Coordinate e Continuitive: il punto di vista dei datori di lavoro*, Mémoire de maîtrise, Università degli Studi di Torino.

Ires, (2004), Rapporto per NIDIL-CGIL.

Karpik L. (1995), *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché*, Éditions Gallimard.

Magatti M., Fullin G. (a cura di) (2002), *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.

Morin M.L. (1999), « Prestation de travail et activité de service », *Cahier Travail et Emploi*, Paris, La Documentation française.

Regalia I. (2001), « Lavori non standard e flessibilità in azienda: vantaggi, problemi, modi di regolazione », in Cella G.P., Provasi G. (a cura di), *Lavoro, sindacato, partecipazione*. Scritti in onore di Guido baglioni, F. Angeli.

Reyneri E. (1999), « I nuovi modi di lavorare », *Impresa e stato*, n° 50.

Reyneri E. (2002) (II ed.), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Reyneri E. (2004), *Verso una società del lavoro*, Il Mulino, novembre-dicembre, n° 6.

Saglio J. (1998), « Les comédiens, profession et marchés du travail », *Travail et Emploi*, n° 77.

Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di) (2001), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, F. Angeli.

Semenza R. (2000), « Le nuove forme del lavoro indipendente », *Stato e Mercato*, n° 1.

Supiot (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.

Résumé

Entre travail salarié et indépendant : les formes de travail hybrides en Italie

Par Sonia Bertolini

Entre travail salarié et indépendant, de nouvelles formes intermédiaires de travail apparaissent en Italie. On étudie ici, notamment, le statut de « Collaborateur Coordonné et Continu », ses rapports avec les autres formes de travail, puis sa diffusion dans les différents secteurs. Ensuite, la recherche empirique réalisée à Turin (Piémont, Italie) nous permet d'identifier un certain nombre de situations et de modes de fonctionnement sur le marché du travail. On analyse alors les motivations des employeurs et les enjeux soulevés par l'utilisation de ces contrats dans les différents secteurs. Ce marché du travail se caractérise, du côté de l'offre, par des travailleurs qui peuvent tirer partie de leur autonomie partielle, du côté de la demande, par des employeurs exigeants en matière de flexibilité et de fidélité.

Mots Clés

Forme d'emploi, Italie, législation du travail, travail indépendant, travail salarié.

Classification *Journal of Economic Literature* : J 81

Knowledge, Work & Society

An international journal focused on knowledge-based professional and occupational groups, knowledge and service work, its practitioners and clients.

Travail, Savoir et Société

Une revue internationale consacrée aux groupes professionnels fondés sur le savoir, au travail de production et de gestion des connaissances, à ses praticiens et ses usagers.

Vol 3, n° 1, 2005

Introduction

Mirella Giannini, Mike Saks

7

The Feminization of the Professions

La féminisation des professions

Thematic issue edited by Mirella Giannini
Dossier thématique coordonné par Mirella Giannini

Rationalization of Health Care and Female Professional Projects: Reconceptualizing the Role of Medicine, the State and Health Care Institutions from a Gendered Perspective
Ivy Lynn Bourgeault 25

Gender Differences: An Analysis of Work Roles and Professionalism in Public Employment Services in Italy
Adriana Signorelli 53

Reasons for Work in a 'Masculine' Organization: Why Men and Women Join the Police Force (The case of Israel)
Dahlia Moore 75

Les 'scripts sexués' de carrière dans les professions juridiques en France
Nicky Le Feuvre, Nathalie Lapeyre 101

Professions supérieures et genre : histoire d'une question
Catherine Marry 127

Biographical notes / Notices biographiques 147

Book reviews / Comptes rendus d'ouvrages 149

E-MAIL : sophie.divay@univ-rouen.fr

ORDER / SUBSCRIPTION : L'Harmattan, 5-7, rue de l'Ecole Polytechnique
75 005 Paris, tel : 01.40.46.79.20 / On line > <http://www.editions-harmattan.fr>