

LES ZONES GRISES DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Un dictionnaire sociologique



MARIE-CHRISTINE BUREAU
ANTONELLA CORSANI
OLIVIER GIRAUD
FRÉDÉRIC REY
(DIRECTEURS)

t
teseo

LES ZONES GRISES DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

LES ZONES GRISES DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Un dictionnaire sociologique

Marie-Christine Bureau,
Antonella Corsani, Olivier Giraud,
Frédéric Rey
(directeurs)

Avec la collaboration éditoriale et scientifique
de Cyprien Tasset

teseo 

Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique /
Marie-Christine Bureau ... [et al.]. - 1a ed. - Buenos Aires :
Teseo, 2019.
678 p. ; 23 x 15 cm.
ISBN 978-987-723-198-4
1. Sociologie. 2. Dictionnaire. 3. Emploi. I. Bureau, Marie-Christine
CDD 301



ISBN: 9789877231984

Le contenu de cette publication est de la responsabilité exclusive
des auteur.e.s.

Table des matières

Remerciements.....	11
Introduction.....	13
A.....	19
Artiste	21
Auto-entrepreneur.e.s	35
C.....	47
Comparer les Zones grises	49
Conflits du travail.....	61
Conseillers à l'emploi	71
Coworkers/Coworking.....	83
D	95
Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale	97
E.....	111
Entrepreneur-salarié	113
Entreprise dématérialisée	125
F	137
Fabriques instituanes	139
Figures émergentes	149
Frontière	161
Frontière et statuts de l'emploi.....	171
G	183
Gouvernance biographique.....	185

H	199
Hacker.....	201
Hybridation.....	213
I	227
Indicateur.....	229
Inégalités	243
Intellos précaires.....	255
Intermittents du spectacle.....	267
K	279
Knowledge workers.....	281
L	291
Licenciement transactionnel.....	293
Lieux de travail.....	303
M	315
Managers de proximité	317
Maternités	325
N	335
Nouvelle division sexuelle du travail.....	337
P	349
Paradigmes de l'emploi	351
Pilote d'hélicoptère au Brésil.....	365
Pluralisme des normes/pluralisme juridique	377
Pluriactivité.....	389
Politiques des firmes multinationales.....	401
Précarité	413
Prolégomènes de la « zone grise ».....	425

R.....	437
Régulations juridiques au Brésil.....	439
Régulations locales.....	453
S	463
Saisonniers agricoles	465
Soft law.....	479
Stagiaire-étudiant.....	489
Subjectivité.....	499
Subordination/Autonomie	509
T.....	521
Temps.....	523
Traductrices et traducteurs	533
Travail gratuit.....	543
Travail indépendant.....	553
Travail indigène / travail colonial.....	565
Travail numérique.....	577
Travailleur post-fordiste.....	589
Travailleur.se.s du care.....	601
Travailleurs économiquement dépendants.....	613
Travailleurs sans-papiers	627
Travailleurs subordonnés sans salaire.....	637
Travailleuses et travailleurs immigrés en France.....	649
À propos des auteurs	665

Remerciements

Ce dictionnaire doit beaucoup aux auteur.e.s de notices qui ont partagé notre questionnement et ont fait confiance à cette entreprise. Nous remercions l'Agence nationale de la recherche (ANR) pour le financement du projet « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalité – Vers une comparaison des zones grises » dans le cadre du programme *Inégalité, inégalités* de l'ANR, ainsi que les laboratoires qui ont porté ce projet (Imager, Upec ; Lise, Cnam-CNRS). Un merci également aux laboratoires IDHES, UMR 8533 et Lise Cnam-CNRS pour leur soutien financier à la publication. Cyprien Tasset, collaborateur scientifique et éditorial du dictionnaire, a fourni un travail crucial à sa réalisation. Mathilde Mondon Navazo et Tom Montel ont chacun traduit des notices respectivement depuis le portugais et l'italien. Ils ont en l'occurrence l'un et l'autre fait un travail qui va au-delà de la mobilisation de compétences linguistiques. Un merci tout spécial doit également être adressé à Octavio Kulesz, animateur des éditions Teseo, qui a accompagné les différentes étapes de la réalisation de ce projet avec patience, bienveillance et intelligence.

Introduction

Au long du 20^e siècle, la « société salariale » s'était structurée autour de l'emploi salarié, de ses régulations et de ses normes acceptées comme les règles d'un jeu partagé. Depuis les années 1980, elle se défait ou plutôt elle se métamorphose.

Historiquement, le salariat, entendu comme relation de travail spécifique, caractérisée par le lien de subordination qui lie le travailleur à son employeur et par la forme salaire de la rémunération du travail, a représenté ce que l'on peut appeler une « politique du travail ». C'est-à-dire, à la fois, une logique générale d'insertion du travail dans le système social et économique – en rapport avec un état du développement technologique et propre à une phase de la dynamique historique du capitalisme –, des modalités de régulation des conflits sociaux et un principe de stratification sociale.

On peut avancer l'hypothèse que les recompositions à l'œuvre au début du 21^e siècle seront porteuses à terme d'une politique du travail nouvelle. Sans doute le salariat moderne, dans la forme qu'il a pris au 20^e siècle, ne va pas disparaître, cependant de nouvelles formes des relations de travail, salariales et non-salariales, vont émerger. Il est difficile de dessiner ces nouvelles formes, tout au plus pouvons-nous identifier les moteurs des recompositions actuelles et observer les effets des processus à l'œuvre sur les normes contemporaines du travail et de l'emploi. Ce dernier point est d'ailleurs l'objet spécifique de ce dictionnaire.

La mise en cause du salariat, aussi bien dans certains de ses aspects économiques que comme réalité sociale, l'aspiration plus ou moins diffuse à un réenchantement du travail... comptent parmi les facteurs principaux qui conduisent à une reconfiguration de la politique du travail. Il en est bien d'autres. Les technologies numériques permettent – voire encouragent – de nouvelles organisations du travail, par exemple par le biais des plateformes numériques. Les transformations des frontières de l'entreprise, de ses structures de pouvoir internes nourrissent également ces dynamiques. Aujourd'hui, le travail est souvent l'objet d'une mise en concurrence qui se joue à l'échelle internationale. Mais il y a d'autres formes de régulations, circulations, émulations entre les différentes zones du monde qui nous poussent toujours plus

à considérer non seulement la réalité des dynamiques du travail dans les suds, mais aussi à comprendre les liens et les interdépendances entre les différentes zones du monde.

La métamorphose en cours qui affecte le travail est significative des tensions et mutations du capitalisme, mais elle est aussi révélatrice d'un tournant socioculturel, voire anthropologique : il tient au sens et à la place que nous donnons au travail dans nos vies. Loin d'être confrontés à la « fin du travail », nous sommes aujourd'hui face à une dynamique qui voit cette activité humaine ne plus pouvoir être saisie par les catégories héritées de l'univers de l'emploi et se recomposer selon des lignes qu'il est urgent d'analyser et mettre en discussion. Le dictionnaire sociologique des *zones grises des relations de travail et d'emploi* a pour but de servir de guide à ce travail d'analyse des recompositions des normes du travail et de l'emploi.

Nous avons choisi de travailler la notion de *zone grise* pour sa valeur heuristique. L'idée de *zone grise* permet d'explorer la perte, ou tout au moins, l'affaiblissement des catégories binaires du travail et de l'emploi (indépendant/salarié, emploi/chômage, poste de conception/poste d'exécution, temps de travail/temps de loisir, lieu de travail/lieu de vie, formation/travail, etc.) et plus largement, d'un grand nombre de catégories de l'emploi héritées de l'ère « fordiste » du 20^e siècle. Les catégories jouent un rôle clé d'abord car elles nous permettent de faire sens de la réalité du travail et de l'emploi. Elles sont en cela des catégories d'entendement. Leur production résulte d'un travail intellectuel influencé par des analyses scientifiques, politiques, par des processus sociaux comme par des revendications collectives ou des pratiques de normalisation par des acteurs marchands par exemple. Elles donnent également lieu à des appropriations ou rejets par des acteurs individuels à qui elles sont susceptibles de s'appliquer mais aussi à des actes d'institutionnalisation, ce qui inscrit les acteurs auxquels elles s'appliquent dans des rapports spécifiques¹. Ces catégories sont cruciales également parce qu'elles organisent de multiples partitions opérationnelles du monde social. Elles organisent des rapports de pouvoir (de subordination par exemple) ou encore ouvrent des droits spécifiques dans l'univers du travail, comme des droits d'expression dans l'entreprise, ou des droits sociaux.

¹ Jenkins, Richard (2000). "Categorization: Identity, Social Process and Epistemology". In *Current Sociology*, vol. 48(3), pp. 7-25.

Les juristes se sont saisis de la question des catégories en questionnant d'abord les frontières des statuts de l'emploi à mesure que la distinction entre travail salarié et travail autonome devenait moins évidente et que les figures du travailleur salarié et du travailleur non salarié se complexifiaient. Ainsi, pour le juriste Alain Supiot : *'Le travailleur salarié n'est plus nécessairement un simple rouage dépourvu d'initiative dans une organisation fortement hiérarchisée. Et le travailleur indépendant n'est plus nécessairement un entrepreneur libre d'œuvrer comme bon lui semble. Le travail salarié fait place à ce qu'on peut appeler l'autonomie dans la subordination, tandis que réciproquement le travail non salarié s'est ouvert à ce qu'on peut appeler l'allégeance dans l'indépendance'*².

En effet, plus que d'un déplacement des frontières ce que met en évidence Alain Supiot est la mutation tant du travail salarié que du travail autonome et la constitution d'une « zone grise » entre indépendance et salariat. C'est donc dans cette perspective que ce dictionnaire sociologique est pensé.

Nous avons choisi la forme d'un dictionnaire pour progresser dans notre compréhension des recompositions majeures qui interrogent les fondements mêmes du travail et de l'emploi. Chaque entrée interroge un « concept » (conflit, travail numérique, frontières, lieux de travail, etc.) ou une « figure » caractéristique des *zones grises* (les managers de proximité, les intellos précaires, les travailleur.se.s du *care*, les artistes, etc.) incarnant les évolutions en cours. Les auteur.e.s des différentes entrées se sont efforcés de proposer un tour d'horizon analytique complet des notions ou figures à traiter. Ces tours d'horizon s'entament logiquement par un point approfondi sur la notion ou simplement le mot utilisé pour l'entrée. Quelle est l'origine ou la trajectoire du concept en question ? Quelle cartographie dresser de ses usages dans différents univers ou encore des éventuels conflits d'interprétation qu'il a suscités ? Un deuxième enjeu porte sur les manifestations empiriques de la notion ou des figures en question. Comment s'incarnent ces notions, le cas échéant, dans différentes parties du monde, mais aussi de façon dynamique dans des réalités historiques diverses ? Un troisième moment analytique compris dans les entrées qui composent ce dictionnaire est celui des approches théoriques pertinentes et notamment de la façon dont la notion de *zone grise* vient enrichir les analyses. Les débats théoriques,

² Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, février, 131-145 : 133

loin d'écraser les réalités empiriques, permettent au contraire d'en faire sens, de montrer les liens problématiques entre ces réalités, mais aussi de tenter une cumulation, voire une première systématisation des logiques de fond qui président à la dynamique de recomposition des normes du travail et de l'emploi.

De ce point de vue, une tension principale traverse notre dictionnaire. Pour une part, les dynamiques décrites par la notion de *zone grise* renvoient à l'incertitude des statuts et des droits sociaux, voire à l'absence de protection juridique auxquelles certaines figures du travail sont exposées. Les zones grises recouvrent aussi des ressources et marges de manœuvre dont des personnes, souvent en butte à la « précarité » selon les catégories établies, peuvent bénéficier pour expérimenter et faire advenir de nouvelles institutions. Au-delà de leur ambivalence qui caractérise d'ailleurs largement la situation des individus par rapport au travail dans un monde incertain, ces dynamiques sont susceptibles de rendre compte des mutations en cours.

Le terme *zone grise* que nous utilisons comme référence commune pour ce dictionnaire sociologique a connu récemment une large diffusion qui en a rendu plus flou le sens. On le rencontre aujourd'hui dans le langage courant sous différentes acceptions que ce soit pour indiquer un 'entre-deux', une situation indécidable (les zones grises du consentement sexuel) ou une zone d'ombre, un angle mort (dans l'aéronautique : une surface qui n'est pas explorée par le faisceau d'un radar). De façon plus spécifique, la notion est aujourd'hui entrée dans le vocabulaire de la géopolitique où elle est principalement mobilisée pour désigner des aires géographiques qui échapperaient au pouvoir central des États. Le débat chez les géopoliticiens interpelle les sciences sociales du travail en ce qu'il soulève une question majeure : les zones grises sont-elles des zones sans loi, sans maître ni dieu, ou bien des zones de non-droit, fabriquées de fait par les institutions étatiques et supranationales et l'incohérence générée par leurs interactions ? On songe ici à la concurrence des normes d'emploi dans une économie globalisée où les régulations nationales sont mises à mal ou instrumentalisées dans des conflits commerciaux (voir USA), tandis que la porosité des frontières du droit national complique l'identification de l'employeur et affaiblit les institutions de régulation permettant d'établir ses responsabilités.

Enfin, le dictionnaire sociologique des *zones grises des relations de travail et d'emploi* est aussi le résultat de sa propre histoire. Un grand nombre d'entrées s'appuient notamment sur des

travaux récents menés dans le cadre d'une recherche internationale et comparative financée par l'Agence Nationale pour la Recherche de 2011 à 2015, réunissant une trentaine de chercheuses et chercheurs issus d'horizons nationaux et disciplinaires variés. Le réseau des chercheur.e.s a été étendu à celles et ceux qui comptent parmi les meilleurs spécialistes francophones et allophones de leurs domaines. Des collègues latino-américains font partie du réseau de recherche constitué à l'occasion de l'ANR, cela explique la place de cette zone du monde dans le dictionnaire.

Le dictionnaire s'appuie sur une approche essentiellement sociologique. Mais il comprend aussi un grand nombre de contributions de politistes, d'historien.ne.s, de juristes, d'économistes, de linguistes... Enfin, ce projet que nous avons choisi de faire exister d'abord en ligne, accessible gratuitement, a vocation à rester un corpus vivant. L'existence numérique de ce dictionnaire laisse la place à des actualisations, des ajouts, et souhaite donner vie à un dialogue vivant avec son public et les communautés de ceux qui pensent et animent, à un titre ou à un autre, les réalités collectives du travail en dynamique.

Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani,
Olivier Giraud, Frédéric Rey

A

Artiste

On ne saurait résumer en quelques lignes, ce qu'est l'artiste ou ce qu'est l'œuvre d'art. Quelques millénaires d'histoire ponctuent une relation complexe de l'artiste au religieux, au politique et à l'économique, quelques siècles occupent la réflexion philosophique sur la question : qu'est-ce que l'œuvre d'art ? Les modes de production et de réception des œuvres (entre écriture, musique, peinture, théâtre, cinéma, etc.) sont tellement distincts et supposent une telle diversité de modèles économiques tant dans l'histoire qu'aujourd'hui qu'ils pourraient à eux seuls occuper cette notice. On indiquera néanmoins quelques repères avant d'expliciter l'enjeu de l'entrée artiste dans ce dictionnaire des zones grises.

La rupture sémantique et historique avec l'artisan : si encore au début du 18^e siècle une ambiguïté persiste, elle se lève au fil du siècle, substituant progressivement l'opposition de la « main » à « l'esprit » à la vieille opposition entre arts libéraux et mécaniques. L'« artiste » est alors « celui qui travaille dans un art où le génie et la main doivent concourir ». Au début du 19^e siècle, le vocable plutôt réservé aux peintres, sculpteurs et graveurs s'élargit au spectacle vivant et aux « personnes qui interprètent une œuvre musicale ou théâtrale » (Heinich, 1990).

La promotion romantique tout au long du 19^e siècle de ce même « artiste ». En passant cette fois du peintre au créateur, cette promotion va ménager la transition du régime professionnel au régime vocationnel de l'art en l'associant aux valeurs de singularité et d'excellence, indissociables de la condition et de l'image de l'artiste moderne. Cette mutation engage une modification du statut juridique, économique, esthétique et professionnel, des travailleurs des arts, mais aussi réorganiser leur identité sociale autour d'une position excentrique, hors normes (Heinich, 2005).

L'accentuation du processus de floutage à la fin du 20^e siècle des frontières distinguant l'artiste des autres professionnels de la culture. Que ce soit par l'augmentation du nombre des artistes et la prolifération des nouvelles pratiques : photographie, vidéo, scénographie, etc. ; par la multiplication des professions ou leur hybridation avec les nouvelles technologies autour des signifiants : création, innovation ; ou par la transformation du non art en art, à travers

la promotion de pratiques et d'activités non identifiées comme artistiques, la fin du 20^e siècle voit l'élargissement de la sphère de la créativité et de la représentation des artistes (Menger, 2010 ; Heinich et Shapiro, 2012). La diversité des procédés de production et des techniques a elle aussi transformé et multiplié les réseaux de coopérations et fait croître ces « mondes de l'art » qui concourent à la confection et à la diffusion des œuvres (Becker, 1988). Cette dilatation de l'art vers les cultures et la diversité des pratiques, ces hybridations nouvelles de l'art et de l'innovation, de la culture et des nouvelles technologies, engagent simultanément la reconfiguration des conditions de travail des professionnels et un processus marchand de colonisation de sphères restées jusque-là étrangères aux formes d'exploitation capitaliste.

C'est dans ce nouveau contexte que l'on abordera la figure de l'artiste et ses proliférations au sein de la société. À la faveur de ces évolutions, la figure de l'artiste est apparue comme une figure paradoxale de la rénovation du capitalisme et de l'identité productive, tandis que l'innovation, la créativité mais aussi l'autonomie, la prise de risque, la flexibilité ont pu être présentées comme des qualités fondamentales du travailleur du 21^e siècle. À travers notamment les « industries culturelles et créatives », l'art et la culture semblent s'hybrider au capitalisme dans un procès qu'il faut d'emblée dire contradictoire – entre nouveaux modes d'assujettissement et émancipation, entre consentement et conflit. La catégorie d'artiste s'intègre donc, aujourd'hui, à l'analyse en termes de *zone grise* au moins à trois titres : premièrement en raison du caractère émergent de la figure de l'artiste comme travailleur du néo-capitalisme ; deuxièmement en raison des dérégulations et des porosités qu'engendre cette reconfiguration du travail à partir de la mise en avant de l'activité artistique, troisièmement en raison même de la tension entre puissance d'assujettissement et puissance d'émancipation que cristallise la référence à l'artiste.

Après un rappel des thèses de Daniel Bell sur la *Société post-industrielle*, comme un des grands modèles théoriques d'approche de la culture et des nouvelles technologies de l'information de la communication (NTIC) dans la seconde moitié du 20^e siècle, on poursuivra la critique de ses thèses sous un angle double : celui du rapport entre culture, art et capitalisme (Boltanski et Chiapello, 1999) et celui des hybridations (→ Hybridation) entre travail artistique et procès de production capitaliste (Florida, 2002), de manière à dessiner l'émergence inattendue de la figure d'un

artiste comme travailleur du néocapitalisme. Puis l'on envisagera la dimension contradictoire et dans une certaine mesure dommageable de cette hybridation en rappelant les potentialités conflictuelles du rapport entre art et capitalisme et la colonisation marchande et capitaliste des conditions de la production culturelle avec ses conséquences dérégulatrices dans un secteur jeune et aux activités souvent peu institutionnalisées. Pour finir, on tentera de donner une issue sociale à cet embarras et au floutage des conditions et des professions en démontrant que le travail précaire n'est en rien une fatalité pour les secteurs de la culture et des arts ainsi que pour les figures émergentes du travailleur mobile et connecté qui leurs sont associés.

Promesses de l'artiste et prophétie auto-réalisatrice

Sous divers tons et émanant de divers horizons, une même thèse semble s'affirmer depuis le seuil du 21^e siècle : il y aurait une sorte d'affinité élective entre le travail de l'artiste et le régime capitaliste contemporain, que ce soit au titre du renouvellement de son *éthos* et des conditions de sa légitimité, ou que ce soit au titre de ses nouvelles exigences productives.

Le théoricien du futur monde informationnel Daniel Bell (Bell, 1976), tout en associant la nouvelle économie *aux interactions entre personnes* et à l'usage des « nouvelles technologies de l'intellect », n'avait pas su prévoir le caractère paradigmatique de l'art et de la culture au sein du capitalisme. L'auteur prophétique de *Vers la société post-industrielle* avait, dans *Les contradictions culturelles du capitalisme*, tout au contraire fustigé l'un et l'autre, dans la critique de la « démocratisation » contreculturelle « du génie », comme contradictoire avec l'organisation des entreprises et les objectifs de la rationalité en finalité (Bell, 1978). À partir d'une rétrospective de l'art dans la modernité remontant à Baudelaire, Bell concluait que la culture et l'art ne pouvaient avoir qu'un effet délétère au cœur du capitalisme moderne, dans une économie fondée sur l'organisation fonctionnelle et l'*éthos* puritain.

Tout en s'inspirant manifestement du livre de Bell, L. Boltanski et E. Chiapello soutiennent la thèse inverse dans *Le nouvel esprit du capitalisme*. En se basant sur une trentaine d'années d'évolution, ils montrent la réutilisation managériale des motifs de la contestation des années 1960 pour concevoir et justifier les changements apportés à l'appareil productif dans un monde

réticulaire et connexionniste. En bref, l'aspiration à l'autonomie et à la créativité dans l'activité artistique serait le ressort d'une forme de domination et de légitimation originale du capitalisme. Elle trouverait dans la revendication de rapports authentiques à soi et aux autres, la condition de son succès auprès des classes moyennes. « Il nous apparaît ainsi assez évident, déclarent L. Boltanski et E. Chiapello, que le néo-management entend répondre aux deux demandes d'authenticité et de liberté, portées historiquement de façon conjointe par ce que nous avons nommé la « critique artiste » (Boltanski et Chiapello, 2011 : 161). Au sein du corpus de légitimation du nouvel esprit du capitalisme, l'autonomie, la flexibilité, le risque ou la mobilité, qui semblent aller de pair avec l'expérience artistique, seraient la condition de la réalisation de la personne du travailleur. L'artiste serait par excellence l'inspirateur du nouveau travailleur.

D. Bell se serait pour ainsi dire trompé deux fois. Non seulement il n'y a pas de *contradiction culturelle* entre art et capitalisme, puisque le premier peut se fondre avec l'idéologie du second, mais encore *l'éthos* créateur de l'artiste serait si peu contradictoire avec le capitalisme qu'il en inspirerait les nouvelles conditions de production. C'est ce que soutient dans son livre Richard Florida, auteur clé parmi les prophètes du néocapitalisme (Florida, 2002). L'idée qui soutient *The Rise of the Creative Class* est que les secteurs les plus avancés du capitalisme sont attirés par la présence d'une « classe créative » composée autant d'artistes que de scientifiques, mais dont *la bohème*, héritée des arts et des lettres du 19^e siècle, serait par excellence l'expression. Au « blue » au « white », voire au « pink » collar se substitue le « no-collar » (Ross, 2003) dont le travail ne saurait être contraint comme celui des précédents. Son modèle d'investissement est organisé à distance du cadre hiérarchique traditionnel à partir du management de soi, de la reconnaissance des pairs et à partir de motivations intrinsèques. Le « no-collar » préfère travailler de manière indépendante plutôt que de négocier avec un responsable incompetent ou un patron autoritaire. Pour ces raisons, il est prêt à troquer la sécurité pour l'autonomie. Cette nouvelle classe créative, qui correspond selon Florida à 38 millions d'Américains et à 30 % de la population active aux États-Unis, comprend tout autant des scientifiques et des ingénieurs, des architectes et des designers, les personnes dans l'enseignement, les arts et le divertissement, tous celles et ceux dont la fonction économique est de créer de nouvelles idées, de nouvelles technologies, de nouveaux contenus,

auxquels il faut ajouter un large groupe de professionnels créatifs dans les affaires, la finance, le droit, ceux-ci étant engagés dans la traitement de questions qui exigent une grande indépendance de jugement et un haut niveau d'éducation ou de capital humain. La catégorie de la « créativité » apparaît sans doute tellement fourretout dans *The Rise of the Creative Class*, qu'on ne sait plus très bien de quoi il s'agit. Elle participe tacitement d'une logique de nivellement de la création et de ce qui distingue l'activité effective de l'ingénieur et celle de l'artiste et la manière dont ce dernier, par exemple, reconfigure ou cristallise nos émotions et nos perceptions. Au demeurant, l'ensemble des distinctions professionnelles et de leurs contraintes spécifiques semble s'abîmer dans le grand discours de la création. Se pose en effet le rapport, entre le poète, le peintre ou le réalisateur, quant aux conditions de production de l'œuvre ? Mais la thèse de Florida exprime bien de manière globale un sentiment de rupture par rapport au contexte schématique de la production fordiste et plus profondément, comme il y insiste, avec *l'éthos* de « l'homme de l'organisation » tel qu'un Whyte l'a dépeint (Whyte, 1959). Ce dernier a été fondamentalement en proie à une crise remettant en question ses principes et ses normes. « Peu d'entre, nous remarque Florida, travaillent leur vie durant pour une même entreprise et nous sommes moins enclins à identifier ce que nous sommes, ainsi que notre valeur personnelle, à ceux pour qui nous travaillons ». L'homme des organisations s'est pour ainsi dire trouvé miné face aux tristes promesses du capitalisme bureaucratique et militarisé : entre vide expressif, misère émotionnelle, conformisme corporatiste, il a pris l'option de sortir de l'entreprise, de troquer, explique encore Florida, la sécurité de l'emploi pour l'autonomie et le conformisme pour la liberté d'aller et venir dans le travail.

L'art entre l'idéologie et le marché

Les deux thèses, celle de Boltanski et Chiapello et celle de Florida méritent d'être discutées. Et si Bell s'est bien trompé, son inclination conservatrice et sa défiance à l'égard de la « révolte expressive », l'avait rendu sensible à une dimension paradoxale de l'art au sein du capitalisme.

D'une part, il n'est pas certain que le potentiel critique des années 1960 soit aussi soluble dans le capitalisme qu'il y paraît. L'opposition dans *Le nouvel esprit du capitalisme* entre une critique

sociale et une *critique artiste* reconduit l'opposition convenue dans certains courants sociologiques entre une critique qui relèverait des « vrais ouvriers », la *critique sociale*, et une critique qui ne serait que son affublement petit bourgeois, la *critique libertaire*. En fait, toute l'histoire du mouvement ouvrier, depuis l'expérience transfuge de certains saint-simoniens vers le fouriérisme, nous montre une oscillation et un entremêlement constant entre les deux critiques, ainsi que la contemporanéité des luttes ouvrières et des expérimentations utopiques. Comme le montre, entre autres, le célèbre livre de E. P. Thompson (1963), la dynamique de la contestation ouvrière allie la lutte contre le pouvoir patronal à la recherche de formes alternatives – utopiques – de vie et de travail. Ce sont souvent les mêmes qui critiquent l'oppression des ouvriers dans l'industrie et l'oppression des femmes dans la sphère domestique, qui cherchent, au-delà de la religion et du système saint-simoniens, les expériences communautaires et émancipatoires qui les feront partir pour le Texas ou le Brésil. La recherche d'autres formes de vie, réalisant l'égalité et substituant l'attrait à la contrainte, est partagée par les ouvriers autant que par les classes moyennes et les éventuelles complicités entre utopie et domination sont autrement plus complexes qu'une simple proximité sémantique entre le discours de la libération et celui de la tolérance libérale. Les formes libertaires et artistes du « changer la vie », qui ne sont certes pas à l'abri de compromissions, s'enracinent, en tout état de cause, dans d'autres expériences que la cupidité structurelle des rapports sociaux capitalistes.

D'autre part, derrière l'éloge de la « classe créatrice », il y a surtout le processus historique d'hybridation entre art et capitalisme provoqué par la colonisation originale de l'art et des professions artistiques par le capitalisme, à la faveur d'un nouveau processus de massification et de mondialisation de la culture. Ce processus s'est accompagné de la marchandisation des activités artistiques et des œuvres culturelles qui sont de plus en plus devenues objets de spéculation.

L'une des dimensions de cette hybridation et de cette colonisation se manifeste entre autre dans la manière dont, sous la catégorie « d'industries culturelles et créatives », se trouvent regroupées, loin des muses de jadis, des activités de divertissement, tels les jeux vidéo ou les jeux télévisés, et des projets ou des programmes plus directement soumis à la rentabilité marchande. L'histoire même de l'expression « industries culturelles et créatives » éclaire cet enchevêtrement de l'art ou de la culture avec le

marché. Quoique née d'abord en Australie dans les années 1990, c'est avec le *New Labour* que la catégorie émerge en Europe. Apparaissent alors les idées de « *creative industries* » de « *creative economy* » ou de « *creative city* », qui donneront plus tard nos « industries culturelles et créatives » (Bouquillion, 2012 ; Ross, 2009). Le gouvernement britannique souhaite que Londres consolide sa position de plaque tournante de rang mondial dans l'économie des services. Il cherche un type d'activité pouvant offrir un avenir économique et social aux anciennes villes industrielles sinistrées et trouver de nouveaux gisements d'emploi. Les « industries culturelles et créatives » apparaissent comme pouvant créer un secteur spécifique au taux de croissance double de celui du reste de l'économie. Treize industries étaient considérées dans le rapport « *Creative Industries Mapping* » : film, télévision et radio, édition, musique, art du spectacle, art et antiquités, artisanat, jeux vidéo et électroniques, architecture, design, mode, software et service informatique, et publicité. Certes, sous cette expression de « culturelles et créatives » toutes les économies nationales ne réunissent pas les mêmes industries – en France, on ne trouve dans celle-ci ni la mode, ni des industries informatiques, et moins encore la publicité – mais c'est dans ce contexte à la fois ambivalent et élargi que l'on peut entendre l'importance présente du signifiant « artiste » dans le capitalisme, en retenant le fait que nombre des travailleurs dans ces industries ne sont pas affectés à cette dimension créative mais en assurent la dimension technique, organisationnelle, marchande ou logistique tout en en partageant pour une part les valeurs.

Or c'est seulement dans ce contexte que l'on peut parler d'un « portrait de l'artiste en travailleur » (Menger, 2002) et que les liens entre capitalisme et artiste se concrétisent d'une manière bien distincte des perspectives de Boltanski et de Florida. En effet, c'est sous ces traits hybrides que ce travailleur créatif apparaît bien au cœur de la nouvelle économie et, dans les pays plus particulièrement dominés par les politiques néolibérales, sous les traits d'un travailleur flexible, mobile, aux contrats de travail courts, aux horaires de travail fractionnés et irréguliers, aux revenus incertains voire parfois à l'activité gratuite.

Portrait de l'artiste en travailleur précaire

Ce n'est pas le moindre paradoxe, en effet, que les chercheurs anglo-saxons, jusque-là très avarés dans l'usage des mots *précaire* et *précarité*, aient finalement développé ces deux catégories dans le contexte de leurs analyses des travailleurs de la culture. Le travail culturel et artistique, en raison de ses conditions spécifiques, apparaît comme le lieu d'expérimentation du postfordisme et d'un processus de « désintégration verticale » qui passe par la coopération entre des petites firmes, intervenant aux diverses étapes de la division du travail, et la production de produits souvent prototypes. Il est aussi structurellement peu intégrateur parce que sa matière première, l'œuvre, est souvent acquise contractuellement et au prix de transactions instables dans la durée et incertaines dans leur commercialisation, mais aussi parce que nombre des fonctions ou des services qu'impliquent ce type de production peuvent être délégués à des individus travaillant en free-lance (Menger, 2002). Les enquêtes conduites sur certains secteurs spécifiques (musique, télévision et magazines) en Angleterre éclairent une situation professionnelle caractérisée par la jeunesse de la main-d'œuvre, sa quasi-gratuité dans un marché de l'emploi qui tire les rémunérations vers le bas et les horaires vers le haut, en raison de fortes concurrences entre travailleurs. Le plaisir au travail y conduit parfois à l'auto-exploitation. L'incertitude de l'emploi et des lendemains mais, plus encore, la crainte d'être contraint à la reconversion dans d'autres secteurs, sont autant de sources d'inquiétude (Hesmondhalgh, Baker, 2010). Plus généralement, à travers les nouvelles technologies et leurs possibilités, le temps de travail s'allonge, y compris dans les secteurs moins directement associés à la figure du travailleur indépendant ou du free-lance. Le temps subordonné, et pas seulement les activités libres, déborde sur les horaires de la vie privée et les contraintes bureaucratiques de rendement (par exemple bibliométrie) se font plus sentir que par le passé. Les jeunes travailleurs sont poussés à diminuer leurs exigences et incités à sacrifier beaucoup au titre d'une profession qui, à la différence d'autres, procure des satisfactions intrinsèques. Ce seul fait semble parfois suffisant pour autoriser l'employeur à rogner sur les prétentions salariales du travailleur. Les secteurs de l'art, de la culture ou de la communication sont tellement dominés par des phénomènes de séduction et par une logique de la notoriété, que le fait de participer à un événement, une radio, un film, une émission peut devenir une gratification à lui-seul. Dans certains

cas, comme l'atteste la présence de jeunes professionnels dans les mouvements sociaux récents, notamment Occupy Wall Street, les personnes se sont endettées pour suivre leurs études et obtenir leurs diplômes, ce qui renforce le caractère anxiogène de leur situation sur le marché du travail. Dans d'autres, elles sont prises dans la circularité d'une « économie de la promesse » (Allegri *et alii.*, 2015) où l'investissement total de soi apparaît comme le ressort d'une embauche ou d'une réputation qui permettront l'entrée sur un marché et les préliminaires à une carrière. Le projet et la compétition pour le projet sont autant de conditions d'une mise en concurrence et d'un travail gratuit éventuellement approprié par le commanditaire, éventuellement refusé sans autre justification et sans compensation. On dira que tous les artistes ne sont pas précaires, loin s'en faut, mais dans cet univers largement réputationnel ce n'est pas toujours le plus méritant, le plus travailleur qui prévaut. Liées entre autres aux effets cumulatifs des logiques réputationnelles, les figures les plus créatives et les plus artistiques du secteur sont souvent en proie à des asymétries injustes. Il y règne le tout puissant modèle du *winner-takes-all*, qui ne sélectionne que quelques élus, parmi un ensemble de professionnels aux qualifications pourtant équivalentes à celles des appelés. La culture et les arts couvrent ainsi le champ d'une zone grise en ce que ces deux secteurs, jusque-là restés relativement marginaux par rapport au processus général de subordination au mode de production capitaliste, sont apparus comme des nouveaux gisements de profit à l'heure d'un capitalisme post-industriel, mais aussi parce que, à l'occasion de cette transformation socio-historique, ils sont devenus des secteurs d'expérimentation par excellence de nouvelles modalités d'organisation flexible et de formes originales d'exploitation du temps.

Le risque de l'art et la protection de l'artiste

En ce sens, on aurait tort, de voir dans cette situation, une sorte de spécificité inhérente aux rapports de l'art aux épreuves et aux risques. Certes l'épreuve est bien au cœur du travail artistique mais il n'est pas certains que celle-ci justifie des situations de précarité et d'injustice. Il n'en a pas, en effet, toujours été ainsi. Dans sa description du Hollywood d'avant la Seconde Guerre mondiale, Storper (Storper, 1989) montre comment, dans ce qu'il convient d'appeler le « studio system », le procès de production

cinématographique était organisé verticalement avec un marché interne (carrière et promotion) pour les acteurs et les actrices autant que pour certaines catégories de personnel. Les majors du cinéma avaient un *pool* d'écrivains et de gestionnaires de production qui devaient mettre en forme les scripts et les mener à bien ; l'équipe de production et les stars étaient réunies avec des objectifs précis quant au nombre de films à réaliser. Les studios avaient de grands départements pour préparer les plateaux et les scènes, l'organisation interne à chaque phase du procès de production était tout à fait similaire au procès de production de masse dans d'autres secteurs. Dans ces conditions les travailleurs pouvaient espérer une certaine stabilité du travail sur une longue durée. Ils pouvaient poursuivre de vraies carrières en toute sécurité dans l'entreprise ; les stars elles-mêmes étaient assujetties à des progressions de carrière à mesure des films auxquelles elles participaient.

Il ne s'agit certes pas de présenter le « studio system », comme un modèle auquel il faudrait revenir – au demeurant, dans de telles conditions, de très sévères barrières présidaient à l'entrée dans le marché interne, tandis que régnait une très stricte division du travail – mais de disjoindre la relation convenue entre art et risque. L'histoire des dispositifs inventés entre autres dans le secteur du spectacle démontre d'ailleurs combien les artistes ont collectivement lutté pour leur sécurité. On doit à M. Grégoire (Grégoire, 2013) d'avoir démontré comment au sein d'un secteur où a dominé l'emploi intermittent (contrats courts, « au cachet », « au service » ou « à la pièce »), les travailleurs ont résisté à leur précarisation, d'abord par un contrôle corporatiste et syndical sur la profession et sur ses frontières, en empêchant de donner libre cours à une concurrence néfaste (à partir des années 1920), ensuite par un encadrement de l'emploi garanti par l'État et par l'augmentation de la production des spectacles et la promotion des théâtres, du cinéma, de la musique, etc. (à partir du Front populaire jusqu'à la fin des années 1970), puis enfin, à partir des années 1980, par la socialisation du salaire au sein d'une dynamique progressive où l'existence d'un important flux de revenu socialisé a permis de sortir de l'arbitrage entre autonomie et sécurité. À partir de cette perspective historique, le lien entre art et capitalisme s'inverse. Face à la rhétorique néolibérale qui lie liberté et précarité, la construction militante d'un contre-pouvoir professionnel des artistes débouche sur un affaiblissement de l'injonction au travail subordonné et sur une capacité accrue des salariés dans la définition même de la production. Le régime d'indemnisation chômage spécifique des

intermittents, qui fait aujourd'hui l'objet de tensions et de luttes, ne répond pas seulement à la question de la multiplicité de contrats de courtes durées envisagés précédemment. Tout en assurant une certaine sécurité salariale, il constitue un dispositif concret de régulation du rapport à la subordination et à la marchandisation, en contribuant à l'indépendance de l'innovation et de la créativité sans que celle-ci n'implique la précarité (Corsani, 2012).

Émerge alors la troisième dimension de la zone grise évoquée en préalable à cette notice et sur la tension constitutive de la culture et des arts entre assujettissement et émancipation. Si l'aspiration à l'*autonomie*, à la *non-répétition*, à la *validité axiologique* de ce que l'on fait, apparaît comme une caractéristique fondamentale de l'activité culturelle et artistique, et si l'enjeu contemporain autour de la culture et de l'art pose par excellence l'aspiration sociale à une expérience (*Erfahrung*) et au sein de cette expérience à des *épreuves*, l'incertitude socio-professionnelle du producteur ou du créateur n'en est pas une conséquence inéluctable. La force de la question sociale paradoxale autour de l'artiste, qui est aussi étroitement liée à la colonisation marchande des arts et de la culture, repose sur la tension entre ce potentiel d'expérience et sa subordination marchande. Elle met dans une certaine mesure la dimension affirmative de la culture, comme inventivité, innovation, renouvellement de soi, dans l'échappée à l'ordinaire routinier du travail, au cœur de la tension avec la sortie capitaliste du postfordisme. Ce n'est pas en vain que les travailleurs des industries culturelles et créatives insistent sur la dimension en valeur du procès de production de l'œuvre ou du procès de coopération à l'œuvre et, par conséquent, sur la satisfaction morale apportée par la non-subordination à la marchandise et à la fructification capitaliste. L'intérêt pour l'artiste comme figure paradigmatique du travailleur n'a de sens que dans ce double contexte qui, tout à la fois, préside et accompagne sa massification au sein du capitalisme sous les traits des travailleurs des industries culturelles et créatives, mais en fait aussi le signifiant d'une figure opposée au capitalisme dont la dimension d'expérience et de quête du sens sont l'expression. Son autonomie, sa flexibilité, même sa relation éventuelle à des gratifications non-matérielles, ne prennent sens que parce qu'elles interrogent sur une nouvelle configuration d'un capitalisme qui, lui-même, a pris ses distances à l'égard des formes de rationalisation et de disciplinarisation. Mais cette aspiration qui fait sens pour le monde du travail, au-delà du monde des arts et de la culture, n'est pas tant le consentement à la nouvelle idéologie

managériale que l'appel à la mise en place de nouveaux modes de régulation, de protection et de démarchandisation qui soient à la hauteur d'une conjoncture caractérisée par les bouleversements postfordistes du travail.

Patrick Cingolani

Bibliographie

- Allegri, G., M. Bascetta, et G. Bronzini (2015) *Economia politica della promessa – Un libro contro il lavoro gratis*, Rome: Manifestolibri.
- Bell, D. (1976) *Vers la société post-industrielle*, Paris: Laffont.
- Bell, D. (1978) *Les contradictions culturelles du capitalisme*, Paris: PUF.
- Boltanski, L., & E. Chiapello (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.
- Bouquillion, Ph. (dir.) (2012) *Creative economy, creative industries des notions à traduire*, Saint-Denis: Presses Universitaire de Vincennes.
- Cingolani, P. (2014) *Révolutions précaires – essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris: La Découverte.
- Corsani, A. (2012) 'Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat : les journalistes pigistes et les intermittents du spectacle porteurs de projets', *Sociologie du travail*, 54 (4): 495-510.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class : And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Perseus Book Group.
- Grégoire, M. (2013) *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, Paris: La Dispute.
- Heinich, N. (1990) 'De l'apparition de l'"artiste" à l'invention des "beaux-arts"', *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 37 (1): 3-35.
- Heinich, N. (2005) *L'élite artiste*, Paris: Gallimard.
- Heinich, N., & R. Shapiro (dir.) (2012) *De l'artification. Enquêtes sur le passage à l'art*, Paris: EHESS.
- Hesmondhalgh, D., & S. Baker (2010) "A very complicated version of freedom'. Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries', *Poetics*, 38: 4-20.
- Menger, P.-M. (2002) *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*, Paris; Seuil.
- Menger, P.-M. (2009) *Le travail créateur*, Paris : EHESS, Gallimard, Seuil.

- Ross, A. (2009) *Nice Work if You Can Get It : Life and Labor in Precarious Times*, New York: New York University Press.
- Storper, M. (1989) 'The Transition to Flexible Specialization in US Film Industry: External Economies, Division of Labour, and the Crossing of Industrial Divide', *Cambridge journal of economics*, 13 (2).
- Thompson, E. P. (1963) *The Making of the English Working Class*, Londres: Vintage Books.
- Whyte, H. W. (1959) *L'Homme de l'organisation*, Paris: Plon.

Auto-entrepreneur.e.s

Les auto-entrepreneur.e.s sont des travailleuses et travailleurs indépendants souscrivant au statut de micro-entreprise qui accorde, sous condition d'encadrement du chiffre d'affaire, des taux de cotisation aux régimes de protection sociale et de fiscalité proportionnels au chiffre d'affaires. Dans les différents pays où il est en vigueur, le dispositif de l'auto-entrepreneariat présente la particularité de relever de plusieurs objectifs d'action publique : promotion de l'indépendance et de l'entrepreneariat, soutien à la création d'emploi, formalisation d'activités professionnelles non déclarées, mais aussi encouragement à des formes alternatives de mobilisation du travail. L'auto-entreprise est un statut incitatif qui encourage les individus à exercer des activités diverses, souvent de prestation de services – jardinage, vente, soins, traduction, secrétariat, enseignement, etc. –, mais aussi de commerce ou de production de petites séries. Comme les autres formes d'indépendance, il permet d'assurer un revenu du travail qui n'est pas basé sur une relation salariale ou d'emploi mais sur des relations commerciales. En fonction des conjonctures politiques nationales, mais aussi des spécificités des marchés du travail (niveau d'informalité ou taux de chômage par exemple), le statut de l'auto-entrepreneariat a donné lieu à des débats publics mais aussi à des déclinaisons sous la forme d'instruments d'action publique spécifiques aux différents pays.

Les formes les plus claires d'auto-entrepreneariat comme on peut les rencontrer en France (*auto-entreprise*, puis *micro-entreprise*), au Brésil (*micro-entreprise individuelle*) ou encore en Allemagne (*Solo-Selbstständige*), donnent lieu à un débat sur la nouvelle indépendance caractérisée par le développement des indépendants qui n'ont pas de personnel, mais dont l'activité véritablement entrepreneuriale est loin d'être établie. Ces formes d'emploi autonome visent de fait souvent à organiser la rémunération d'une activité de travail intermittente ainsi que l'accès aux droits et protections sociales à l'échelle individuelle. Elles correspondent alors plutôt à une voie radicalement différente par rapport à la rémunération dans l'entreprise ou même par l'intermédiaire de structures déléguées comme les agences d'intérim ou les sociétés de portage. Pour leur part, le modèle des coopératives d'activité et d'emploi représentent une alternative véritable à ces différents

arrangements (Bureau, Corsani, 2014) (→ Entrepreneur-salarié). En Espagne, le statut sur le travail autonome – Leta (Célérier, Riesco-Sanz, Rolle, 2016) organise ce type de transfert sans pour autant se référer au phénomène de l'entreprise. En effet, si le poids de l'indépendance dans l'emploi progresse en moyenne de façon modérée, notamment en Europe (il est cependant élevé en Grèce avec 30 % de l'emploi ou en Italie avec près de 22 %), la modification de la structure de l'indépendance est révélatrice. Alors qu'en 2000, on comptait dans l'Union Européenne près de deux fois plus d'indépendants sans salariés que d'indépendants qui emploient du personnel, cette proportion a augmenté en 2015 à 2,5 fois et elle a largement dépassé 3 aux Pays-Bas (Union Européenne, Labour Force Survey, 2016). Ces statistiques indiquent que les petites entreprises indépendantes stagnent voire régressent, mais qu'en revanche, les formes permettant à des individus de mettre à disposition leur travail ou de lancer une activité entrepreneuriale de façon autonome progressent fortement.

Du point de vue sémantique, dans la notion d'auto-entreprise au sens strict, le mot d'origine grecque « auto » qui veut dire « soi-même » valorise l'idée que l'entreprise est accessible « à tous » puisque, par définition, elle est attachée directement à l'individu (Sallé, 2013). Dans le cas français, les promoteurs de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 ont ainsi valorisé l'esprit d'entreprise (Abdelnour, 2012), mais aussi le fait que les individus, notamment au chômage, étaient en mesure de créer leur propre emploi (Stevens, 2012). En cela, la notion est volontairement rattachée au terme anglais de « *self-employment* » dont la fortune est considérable dans l'univers anglo-saxon où elle est l'expression courante pour désigner l'indépendance et les micro-entreprises, sous différents statuts. Dans les milieux intellectuels, la notion d'auto-entrepreneur, comme « entrepreneur de soi-même », la rattache aux débats sociologiques découlant d'une certaine lecture de Michel Foucault (Abdelnour, Lambert, 2014), notamment de ses travaux tardifs sur la biopolitique. Cette lecture tendrait à montrer que les individus sont toujours plus sollicités à se gouverner eux-mêmes et à faire l'objet d'un pilotage à distance par des normes et injonctions d'Etat, voire des normes strictement néo-libérales relayées par l'Etat. La version allemande de l'auto-entreprise, introduite dans le flux des fameuses réformes Hartz du début des années 2000, a porté comme première dénomination le

terme de « Ich-AG », ou « Société Anonyme Moi-Même » insistant de la même façon sur le recouplement entre l'entité individu et l'objet entreprise.

L'auto-entreprise, prise cependant entre divers enjeux et domaines d'action publique dont les politiques de l'emploi d'une part et de la promotion de l'entreprenariat de l'autre sont les principaux, percute d'autres enjeux cruciaux comme celui de l'accès aux droits sociaux et à la protection sociale ou encore celui de la structuration de toute une série de marchés, notamment des services et de la construction. Enfin, parfois directement présenté comme une alternative au salariat, le statut d'auto-entrepreneur propose une réorganisation des relations d'emploi. Le statut d'auto-entrepreneur est ainsi une zone grise en forme d'intersection entre des enjeux sociaux, des arènes de débats publics, des réseaux de mobilisation sociale, des domaines institutionnels, des catégories sémantiques mais aussi et surtout, entre des catégories instituées d'appréhension et de traitement de ce qu'il recouvre. Statut d'activité entrepreneuriale et commerciale, modalité d'accès aux droits sociaux, forme de mobilisation du travail, régime fiscal... On le voit, ce statut recouvre en réalité des objets sociaux de natures différentes car il représente une intersection entre des univers sociaux souvent disjoints.

En amont, les trajectoires d'institutionnalisation du statut d'auto-entrepreneur dans un certain nombre de pays éclairent l'entrelacs des débats et enjeux qu'il suscite. En aval, la diversité des usages et pratiques des statuts d'auto-entrepreneur relevés au niveau individuel fournit un éclairage supplémentaire non seulement de l'ambivalence de ces statuts mais aussi de leur résonance avec diverses problématiques sociales au carrefour des logiques de recomposition du travail, des droits sociaux ou des dynamiques de marché. Les divergences d'interprétation de ce statut, principalement en sociologie, mais aussi dans d'autres disciplines des sciences humaines et sociales s'inscrivent dans le sillage de sa densité politique comme du caractère ambivalent de ses effets sociaux.

Ambivalences des motifs et des trajectoires d'institutionnalisation

Le statut d'auto-entrepreneur est souvent renvoyé à une histoire avant tout nationale. Dans le cas de la France, ce statut s'inscrirait alors à la suite des premières mesures prises dès le milieu des années 1970 qui visaient à favoriser la création d'entreprise chez les demandeurs d'emploi (Abdelnour, 2012). On trouve dans l'analyse de la trajectoire d'institutionnalisation en Allemagne des rapprochements similaires (Giraud, Lechevalier, 2018). Cependant, l'influence de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) dans sa version initiale de 1997 sur la vague de revitalisation des politiques de soutien à l'indépendance, et plus directement à ce qu'on pourrait appeler l'auto-emploi, ne doit être négligée. Parmi les quatre piliers de la SEE, le deuxième est consacré à « l'esprit d'entreprise ». On y appelle à « simplifier les obligations administratives pour les entreprises », mais aussi et surtout à « faciliter le passage à l'emploi indépendant et la création de micro-entreprises ». Le même paragraphe exhorte d'ailleurs à la réduction des « charges fiscales qui pèsent sur le travail » (Union Européenne, 2005). Le lien entre entrepreneuriat, emploi, lourdeurs administratives et fiscalité est ainsi explicité au moment même où la Commission européenne se dote par le truchement de la Méthode Ouverte de Coordination d'un outil efficace d'imposition de son agenda politique dans les États-membres.

Pour le reste, en France, le portage de la réforme a relevé pour l'essentiel de composantes libérales du gouvernement de droite de N. Sarkozy installé au pouvoir en 2007. La Loi de 2008 qui instaure le statut de l'auto-entrepreneuriat crée un « régime dérogatoire de l'entreprise individuelle » qui associe une forme juridique (de l'entrepreneur individuel) qui exempte de l'inscription au registre du commerce, à une responsabilité de dirigeant (illimitée), à un régime fiscal (l'impôt sur le revenu micro-social simplifié) et à un statut social de dirigeant dérogatoire au régime classique de droit commun (travail non salarié au régime micro-social). Sur le plan fiscal, il autorise à ne payer qu'une part allégée des cotisations et impôts, mais surtout cette part est fonction du chiffre d'affaire. Ainsi et contrairement aux entreprises classiques, aucun impôt n'est demandé à l'auto-entrepreneur tant qu'il ne tire aucun revenu de son activité. Le statut propose un ensemble d'avantages fiscaux, sociaux et de facilités administratives destiné à soutenir la

création d'entreprises individuelles. Il cherche à stimuler l'activité économique des personnes en les incitant à créer leur entreprise individuelle.

Le dispositif français est explicitement mobilisable comme un complément à un statut autre, quel qu'il soit : actif, inactif, occupé, inoccupé. Il fait ainsi écho à l'un des slogans de campagne du président alors récemment élu : « Travailler plus pour gagner plus ». Dans le débat public et parlementaire français, les oppositions principales à l'instauration du statut n'ont pas émané du camp de la gauche, sur le thème de la défense du salariat. Le rapport officiel de François Hurel qui a précédé les débats parlementaires sur l'auto-entrepreneuriat, puis le vote de la loi en un temps record a d'ailleurs présenté politiquement ce nouveau statut comme une façon de dépasser les injustices et pesanteurs du salariat. En revanche, les oppositions les plus fortes se sont manifestées depuis le camp conservateur, sur le thème de la défense du commerce et de l'artisanat traditionnel. Les instances représentatives de ces milieux voyant dans l'auto-entrepreneuriat un statut dérogatoire, aussi sur le plan professionnel, et ainsi, une source de concurrence déloyale (Stevens, 2012). Dans le cas allemand, l'opposition des artisans a donné lieu à une règle stricte d'interdiction pour les auto-entrepreneurs de recruter du personnel supplémentaire, y compris dans le cadre de missions spécifiques. En France, ces oppositions se sont renforcées jusqu'à obtenir un encadrement plus clair des activités, notamment artisanales au début des années 2010. Le label « auto-entrepreneur » du dispositif a d'ailleurs été abandonné au profit de « micro-entrepreneur ».

Le terme de micro-entreprise individuelle est d'ailleurs celui qui s'est imposé au Brésil dans le dispositif qui encourage la création d'entreprises pour stimuler l'activité économique et favoriser la déclaration des travailleurs du secteur informel. Pour inciter à ce passage à l'économie formelle qui implique de payer des impôts, l'État brésilien a réduit les charges fiscales et les formalités administratives. L'exonération d'impôts fédéraux permet de ne payer qu'une cotisation mensuelle fixe, variable selon les secteurs, et des avantages sociaux sont proposés en contrepartie de la formalisation de l'activité par son inscription au Répertoire des Personnes Morales (CNPJ). Cette mesure donne la possibilité d'ouvrir un compte bancaire, de solliciter des prêts, d'émettre des factures et de cotiser à la sécurité sociale pour avoir droit à des allocations maternité, maladie, retraite, assurance décès ou invalidité, etc. Au Brésil, un micro-entrepreneur individuel ne peut pas occuper un

poste d'associé ou de titulaire dans une autre entreprise ; l'idée, centrale dans le dispositif français, d'un cumul d'activités, voire d'une composition des droits sociaux, y est impossible. Surtout, le dispositif étant centré sur l'intégration des activités informelles dans le système institutionnel, notamment des droits sociaux, le législateur l'a orienté vers les populations historiquement maintenues à l'écart du salariat qui se trouvent principalement en dehors des activités intellectuelles, artistiques ou culturelles, domaines auxquels le statut de micro-entreprise individuel ne s'applique pas. Au Brésil, le secteur informel représentant une source de concurrence déloyale majeure pour l'économie formelle, le statut de micro-entreprise individuelle n'a pas suscité l'opposition des milieux plus traditionnels de l'artisanat et du petit commerce.

Diversité des usages et pratiques sociales

Dans le cas français, la diversité des usages du dispositif de l'auto-entreprise a été pointée notamment par des enquêtes qualitatives (Abdelnour, 2014 ; Giraud *et al.*, 2014). Le projet de fonder une entreprise existe notamment chez certains jeunes diplômés confrontés à une phase de chômage, dans une logique semblant relever d'un « aménagement du chômage », au sens d'un complément de revenu, d'une activité occupationnelle, mais aussi de formation à une démarche entrepreneuriale, voire à une nouvelle activité professionnelle. Dans une logique similaire, des travailleurs plus âgés confrontés à la survenue ou à l'imminence d'un plan social, se prépareraient à cette échéance en tentant de construire une nouvelle activité et en se dotant d'un statut. Pour d'autres personnes précaires, le statut d'auto-entrepreneur constituerait l'un des supports de la précarité, ajouté aux contrats courts ou aux temps partiels qui constituent l'essentiel de leur rapport au travail. La logique de cumul d'activité se retrouve également chez des retraités ou des enseignants qui complètent leur revenu par des travaux indépendants (cours à domicile, activité commerciale à temps partiel par exemple), mais sur la base d'un revenu stable cette fois. De façon plus spécifique, un certain nombre de femmes utilisent ce statut pour se doter d'un travail indépendant d'appoint. Enfin, on retrouve une configuration de salariat déguisé dans le cas d'entreprises qui embauchent de façon principale et régulière, souvent sur le lieu même de l'entreprise, des collaborateurs qui devraient dans les faits occuper un statut de salariés. Enfin, si le

dernier usage mentionné est le seul explicitement contraire à la loi, l'exercice indépendant d'une activité professionnelle, notamment dans le domaine des services (traduction, secrétariat à distance, infographie, coaching, etc.), auprès d'une vraie diversité de clients, renvoie à une pratique réelle qui correspond au contraire en tout point à l'esprit de la réforme de 2008 et à ses aménagements ultérieurs.

Des enquêtes similaires conduites au Brésil ont permis de dévoiler dans un contexte national bien différent quatre principaux types de mise au travail via l'auto-entrepreneuriat (Rosenfield & Almeida, 2014). En premier, lieu les *auto-entrepreneurs authentiques* sont des travailleur-ses qui tirent profit de l'autonomie permise par l'auto-entrepreneuriat en s'affranchissant du travail salarié grâce à la réussite de leur entreprise, souvent dans le conseil ou les technologies de l'information et de la communication. Le deuxième type est celui des *auto-entrepreneurs en situation de subordination*. On retrouve ici le salariat déguisé qui souvent maintient un lien entre salariés licenciés et leur ancien employeur dont ils deviennent des prestataires de service. En troisième lieu, les *auto-entrepreneurs en insertion* sont des personnes dont l'insertion en tant qu'indépendants est ponctuelle et instable et qui cherchent à construire une activité, compléter un revenu ou surtout leur formation. Enfin, les *auto-entrepreneurs interstitiels* inventent des modes inédits d'insertion dans les brèches du marché du travail. Ils développent un auto-entrepreneuriat qui peut être formel, informel ou surtout combiner les deux formes. Le statut de micro-entrepreneur individuel permet à ces personnes de gérer le flux irrégulier des activités et de stabiliser un statut qui leur donne une certaine satisfaction aussi sur le plan social.

En France, des enquêtes quantitatives cette fois permettent de dresser un portrait suivi des auto-entrepreneurs trois à cinq ans après leur entrée sous statut (Insee, 2017a, 2017b). Ces résultats indiquent pour commencer que moins d'un quart des entreprises créées en 2010 sont encore actives en 2015. Près d'un tiers des créateurs.trices d'auto-entreprises du premier semestre 2010 toujours actives en 2015, étaient auparavant des salariés du privé, 30 % environ étaient au chômage, plus de 10% étaient inactifs et 6% environ étaient précaires. Pour plus de la moitié de ces créateurs, l'auto-entreprise était la principale source de revenu. Ces revenus sont la plupart du temps peu élevés car le chiffre d'affaire des micro-entreprises, en activité principale, s'élève à 12 800 € annuels en moyenne. Les secteurs d'activité du

conseil, du commerce, des services aux ménages et de la construction concentraient en 2010 la quasi-totalité des créations. Si la construction est presque exclusivement aux mains des hommes, en revanche, le conseil, mais surtout les activités de service aux ménages sont dominées par les femmes. Enfin, les chances de pérennité à cinq ans des auto-entreprises sont plus élevées pour les auto-entrepreneur.e.s plus âgés, mais aussi légèrement plus pour les femmes, et enfin, nettement plus élevées pour les personnes dont l'auto-entreprise est l'activité à plein temps (Insee, 2017a, 2017b).

Divergences d'interprétation du sens et des effets de l'auto-entrepreneuriat

Dans différents espaces disciplinaires en sciences humaines et sociales, des divergences d'interprétation de la signification et des effets de l'auto-entrepreneuriat se sont développées. On peut faire l'hypothèse ici que la pluralité des objectifs assignés à l'auto-entrepreneuriat dans les arènes d'action publique mais aussi que la diversité des usages qui en sont faits à un niveau individuel incite à de telles divergences d'interprétation. L'auto-entrepreneuriat comme mesure de politique de l'emploi, comme mode d'accès aux droits sociaux, comme outil de promotion de l'esprit d'entreprise ou enfin comme modalité de mise au travail alternative au salariat sont les quatre entrées principales à partir desquelles les analystes de cet objet ordonnent leur propos.

En premier lieu, un certain nombre d'approches notamment de sociologues de l'emploi fournissent une interprétation de l'auto-entrepreneuriat qui prend place avant tout sur le terrain des politiques de l'emploi et de l'accès aux droits sociaux. Ces travaux formulent une critique d'un dispositif qui viserait avant tout à inciter les individus à prendre en charge leur précarité, et notamment à aménager leur chômage ou leur sous-emploi en les incitant à se satisfaire à moyen terme de faibles revenus et de droits sociaux amoindris. Ces travaux rattachent la genèse du dispositif au tournant de l'activation des politiques de l'emploi et à l'emprise d'un libéralisme triomphant dans les pays occidentaux, au moins depuis la fin des années 1990 (Abdelnour, 2012, 2014). Les analyses des effets de l'auto-entrepreneuriat mises en avant dans les enquêtes qualitatives concluent au fait que le dispositif, plutôt que d'aider

les individus à s'affranchir du marché du travail – et du salariat –, les enferme dans une inféodation au marché qui les pénalise également dans leur vie privée et renforce les inégalités de genre. Le non accès à l'assurance-chômage est alors interprété comme un mécanisme concret de l'effet de captation néfaste du dispositif. De la même façon, l'absence totale de soutien et d'interlocuteur administratif, puisque tout doit se régler en quelques clics sur une plateforme internet, manifeste le désinvestissement total de l'État du soutien aux personnes (Abdelnour, Lambert, 2012). D'autres travaux de sociologie de l'emploi proposent une évaluation plus positive du dispositif. Ces travaux prennent position en partie seulement à partir d'une lecture de l'auto-entrepreneuriat comme instrument des politiques de l'emploi ou comme modalité spécifique d'accès aux droits sociaux, pour envisager ce dispositif avant tout comme une forme de mise au travail alternative au salariat. De ce point de vue, des travaux comparatifs (Giraud, *et al.*, 2014 ; Rosenfield, Giraud, 2019) insistent plutôt sur les opportunités souvent satisfaites de réalisation d'un désir d'autonomie dans l'activité de travail. En regard du salariat, le statut d'auto-entrepreneur représente certes un surcroît d'autonomie quant à l'organisation du travail, mais aussi, une plus grande dépendance vis-à-vis des dynamiques marchandes.

En second lieu, les analyses qui se placent sur le terrain de la promotion de l'esprit d'entreprise mais aussi sur celui du droit commercial et du droit social rejoignent largement les diagnostics négatifs (Fayolle, Pereira, 2012). Tout d'abord, parce que le dispositif de l'auto-entrepreneuriat impose une limitation au chiffre d'affaire relativement basse – 32 000 € dans le cas de la France –, certains spécialistes de sciences de gestion contestent l'application de la notion d'entreprise à un tel dispositif. Pour ces analystes, la notion d'entreprise recoupe celle d'innovation et de conquête de marchés qui sont deux dynamiques économiques qui ne sauraient s'accommoder d'une barrière rigide d'activité de cette nature. La dimension entrepreneuriale des auto-entreprises serait ainsi, intrinsèquement, dévalorisée, ou plus précisément serait même une négation de la réalité même de ce qui en constitue le cœur.

Par ailleurs, le défaut d'articulation du statut de l'auto-entrepreneur avec le droit commercial et le droit social induirait une forte incertitude sur de possibles requalification d'une relation commerciale entre un auto-entrepreneur et un donneur d'ordre en une relation salariale. Selon certaines interprétations, l'existence d'un lien de subordination entre donneur d'ordre et

auto-entrepreneur représente dans cette perspective une dimension qui devrait être précisée ou régulée de façon spécifique de manière à lever cette incertitude. Les situations dans lesquelles d'anciens salariés sont transformés en indépendants et maintiennent peu ou prou leur activité vis-à-vis de leur ancien employeur sont en effet légion et les situations de subordination et de dépendance économique exclusive le sont aussi – cela en Europe comme dans les Amériques (→ Travailleurs économiquement dépendants).

Au final, l'ambivalence du statut d'auto-entrepreneur est certes caractéristique d'une époque où nombre de clivages idéologiques hérités des 19^e et 20^e siècles semblent épuisés. Cependant, cette catégorie prend de front les registres interprétatifs fondamentaux auxquels s'adosent les enjeux de régulation qui sont les siens. Cette notion traverse à ce point les registres, les ordres normatifs, et les logiques qui en découlent, que le terme d'oxymore finit par s'imposer. En déléguant à des individus qui ne bénéficient d'aucun soutien institutionnel – en dehors d'un allègement de contributions sociales et fiscales à la portée financière très limitée par le plafond bas de l'activité – la responsabilité de leur insertion sur le marché et du renoncement à certains droits sociaux, elle métamorphose un instrument de politiques pour l'emploi censé être protecteur, en un miroir aux alouettes pour les individus. Dans une perspective entrepreneuriale à l'inverse, en limitant les capacités d'expansion d'une entreprise (au sens plus schumpétérien d'aventure créative), en inscrivant ce registre de sens dans l'univers de la protection sociale, même limitée, et de la mesure en faveur de l'emploi, le statut d'auto-entrepreneur réalise une transgression qui finit par en annuler la pertinence. À contredire l'intelligibilité cristallisée dans des institutions du social depuis des pans différents, pour ne pas dire polaires, ou complémentaires de la société, le statut de l'auto-entrepreneariat prête le flanc aux critiques de ceux qui se pensent les gardiens des différentes logiques impliquées. Les appropriations pragmatiques et heureuses de ce dispositif par des individus, dans différents pays du monde et dans différentes activités, viennent cependant rappeler les capacités de renouvellement des logiques d'action et d'identification des acteurs « de terrain ».

Olivier Giraud et Cinara L. Rosenfield

Bibliographie

- Abdelnour, S. (2013) 'L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur', *Sociétés contemporaines*, 89(1): 131–154.
- Abdelnour, S. (2014) 'L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi', *La nouvelle revue du travail*, 5, [En ligne].
- Abdelnour, S. et A. Lambert (2014) "L'entreprise de soi", un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012)', *Genèses*, 95(2): 27–48.
- Bureau, M.-C. & A. Corsani (2014) 'Du désir d'autonomie à l'indépendance', *La nouvelle revue du travail*, 5, [En ligne].
- Célérier, S., A. Riesco-Sanz & P. Rolle (2016) 'Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français', *Revue Française de Socio-Économie*, 17(2): 21–41.
- Fayolle, A. & B. Pereira (2012) 'L'encouragement à l'auto-entrepreneuriat est-il une bonne politique publique pour l'esprit d'entreprendre et la création d'entreprises ?', *Annales des Mines – Gérer et comprendre*, 107(1): 52–62.
- Giraud, O., et al. (2014) 'Les normes d'emploi au défi de l'auto-entrepreneuriat et des micro-entreprises individuelles – Une comparaison France-Brésil', *Revue Tiers Monde*, 218: 35–52.
- Insee (2017a) 'Les auto-entrepreneurs de 2010 : situation initiale, situation en 2013, situation en 2015'. *Insee résultats*, Paris.
- Insee (2017b) 'Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : cinq ans après, moins d'un quart sont encore actifs'. *Insee Premières*, n° 1666, Paris.
- Rosenfield, C.-L. et M.-L. Almeida (2014) 'Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho', *Revista Política & Trabalho, Revista de Ciências Sociais*, 41: 249–276.
- Rosenfield, C.-L. & O. Giraud (2019) 'O trabalho dos tradutores e tradutoras independentes na França e no Brasil: dimensões e ambivalências da autonomia 2015', *Revista Política & Sociedade*.
- Sallé, A. (2013). 'Le projet de loi Pinel porte en lui la mort du statut', Source internet : <https://www.auto-entrepreneur.fr/actualite/interview-aurelien-salle-pour-auto-entrepreneur-fr-le-projet-de-loi-pinel-porte-en-lui-la-mort-du-statut/> (consulté le 24 novembre 2018).

Stevens, H. (2012) 'Le régime de l'auto-entrepreneur : une alternative désirable au salariat ?', *Savoir/Agir*, 21(3): 21–28.

C

Comparer les Zones grises

D'après ses définitions canoniques, la comparaison consiste à identifier des similarités et des différences entre deux entités de même nature – comme des groupes sociaux, des entreprises, des localités, des pays (Haupt, Kocka, 2009). Cette opération simple en apparence suppose également l'intervention de références qui prennent le plus souvent la forme de catégories abstraites et contextualisées : en général, on ne compare pas deux pays comme la France et l'Allemagne mais on compare, par exemple, leurs systèmes de formation professionnelle ou encore leurs systèmes de relations professionnelles. Des discussions théoriques se sont accumulées, par exemple en sociologie ou en économie du travail, sur les liens entre ces systèmes et les niveaux de l'emploi ou la compétitivité économique d'un secteur industriel ou d'une nation. Ces catégories abstraites jouent ainsi un rôle fondamental dans la comparaison parce qu'elles permettent de situer ses objets par rapport à des enjeux spécifiques – qu'ils soient d'ordres économiques, politiques, sociaux ou scientifiques.

Aussi, les catégories qui servent de toile de fond à la comparaison sont à la fois riches en questionnements et en résultats de recherche accumulés. Elles sont cependant aux prises avec une ambivalence profonde qui découle de la tension entre abstraction et contextualisation. Si une catégorie comparative cherche à embrasser un trop grand nombre de réalités historiques distinctes, alors elle tend certes vers l'universel, mais reste peu significative par rapport à ses diverses incarnations concrètes. Par exemple, la catégorie « formation professionnelle » renvoie à des réalités tellement diverses au sein d'une même économie nationale (des apprentissages « sur le tas » aux processus longs, formalisés, scolarisés et qualifiants en passant par les formations internes des entreprises), qu'on ne peut associer cette catégorie trop générale à des mécanismes spécifiques. En ce sens, elle devient trop abstraite pour être mobilisée pour expliquer, par exemple, que selon les pays « la formation professionnelle protège plus ou moins du risque chômage ». À l'inverse, si une catégorie est trop contextualisée, individualisée par rapport à un cas ou à un petit nombre de cas, elle perd alors sa capacité à rendre compte d'autres situations locales, nationales ou autre. Si l'on souhaitait limiter la comparaison des

systèmes initiaux de formation initiale au compagnonnage développé dans l'Europe rhénane depuis le Moyen-Âge, cela supposerait nécessairement de limiter la comparaison à quelques pays, ou encore de courir le risque d'appliquer cette catégorie à des systèmes qui en sont éloignés dans les faits. Ce dilemme est au cœur de la notion « d'échelle d'abstraction » (Sartori, 1994 : 33) qui vise à maîtriser cette contradiction et à situer les catégories de la comparaison entre tendance à l'universalisation – et donc, à la généralisation et à l'abstraction – et tendance à l'individualisation et à la contextualisation.

La notion d'échelle d'abstraction est spatiale et dynamique : elle renvoie à la fois aux échelles de la comparaison (locale, régionale, sectorielle...) et aux dynamiques des catégories comparées (circulations, concurrences, diffusions et résistances...). Comment par exemple faire sens dans d'autres contextes, de notions développées dans un contexte historique singulier ? Que signifie par exemple le salariat dans un pays qui n'a pas connu les processus historiques de développement de l'organisation institutionnelle du travail et de construction de la protection sociale (Castel, 1995) ? Ces enjeux sont cruciaux car le travail et l'emploi sont aux prises avec des processus de catégorisation et de classification qui sont déterminants, notamment pour les travailleurs et travailleuses car ils leur assignent des places et des rôles dans le système fortement hiérarchisé qu'est le monde du travail. Par ailleurs, ces enjeux sociaux et politiques se nourrissent de la comparaison : les recours à ses méthodes – comme argument politique et instrument des politiques publiques – se sont multipliés ces dernières années. Mobilisée par les gouvernements, les organisations ou les institutions internationales, la comparaison a souvent pour objectif de soutenir des projets de réforme des systèmes nationaux d'emploi, de protection sociale. Elle repose alors, d'autant plus, la question de la contextualisation.

La comparaison comme méthode d'acquisition de connaissances

Puisque les sociétés humaines et les dynamiques sociales ne peuvent pas être soumises à des expérimentations, il n'est pas possible de leur appliquer les méthodes permettant l'étude des manifestations de la nature ou de la mécanique. La comparaison

est alors l'une des rares méthodes dont disposent les sciences humaines et sociales pour fournir des explications aux phénomènes historiques comme le chômage, la grève ou les inégalités sociales ou pour comprendre le fonctionnement d'un certain nombre de mécanismes sociaux comme le marché, la solidarité ou la délibération politique.

La capacité heuristique de la comparaison s'inscrit en relation étroite avec la construction théorique : bien qu'elle soit une méthode des sciences sociales et humaines à vocation empirique, elle s'inscrit dans un rapport étroit à la théorie. Elle permet de découvrir des relations entre des phénomènes sociaux qui contribuent directement à la construction théorique, mais aussi de tester des hypothèses théoriques et ainsi d'amender, voire invalider, des propositions théoriques établies. La comparaison procure également une série d'avantages plus concrets. Elle permet de lutter contre la fermeture et l'auto-référentialité (ethno-centrisme), en apprenant par exemple de réalités sociales ou culturelles étrangères ou d'expérimentations locales peu connues dans son propre contexte national ou dans son propre secteur de spécialisation. Le déplacement du regard qu'implique la comparaison permet aussi, en retour, de considérer sa propre réalité sociale d'origine de façon enrichie suite à ce détour par l'examen de réalités exogènes.

La comparaison est également une méthode (ou stratégie) d'acquisition de connaissances inscrite au plus profond des traditions des sciences humaines et sociales. Elle se retrouve ainsi au cœur d'oppositions paradigmatiques structurantes : on a souvent l'habitude par exemple de mettre en perspective une tradition plutôt historique et une tradition plutôt sociologique de la comparaison (Passeron, 1991) ou encore une tradition plutôt wéberienne, compréhensive, et une tradition plus durkheimienne et à vocation plus explicative de la comparaison (Leca, 1992).

La tradition comparative historique est plus individualisante, davantage « centrée sur les cas » (Ragin, 1987). Elle requière une connaissance approfondie des cas étudiés, de façon à comprendre leur logique interne conformément à la démarche de la sociologie compréhensive. Dans le cadre de tels travaux qualitatifs approfondis, la comparaison ne peut (matériellement) porter que sur un petit nombre de cas, le plus souvent deux ou trois. L'apport décisif de cette méthode comparative, outre le fait qu'elle conduit à produire de riches études de cas, consiste à procurer une compréhension aboutie des dynamiques sociales analysées. Par exemple, il existe une tradition de travaux comparant les régulations des

marchés de l'emploi en France et en Allemagne que ce soit à travers la formation professionnelle, les relations professionnelles ou encore les politiques de l'emploi (Maurice, Sellier, Sylvestre, 1982 ; Didry, Wagner, Zimmermann, 1999 ; Dupré, Giraud, Lallement, 2012). Ces différents travaux ont bien montré les racines historiques de deux configurations nationales, mais aussi les logiques de complémentarités institutionnelles qui se jouent dans les deux cas et forgent – ou forgeaient ? – des ensembles cohérents de part et d'autre du Rhin notamment entre système éducatif, des relations professionnelles, modes de relations sociales dans l'entreprise.

À cette première démarche historique, qualitative, approfondie et centrée sur les cas, s'oppose une logique plus sociologique et quantitative d'explication des phénomènes sociaux. Il s'agit d'une logique qui s'efforce de mettre au jour des liens systématiques entre les variables, notamment dans le but de produire des lois sociologiques entre des phénomènes sociaux. Cette tradition comparative est également appelée comparaison « centrée sur les variables » (Ragin, 1987). Elle permet de travailler la relation entre les variables les plus diverses, à partir du moment où elles sont documentées et disponibles, avec l'appui d'outils statistiques le plus souvent. Il existe par exemple une abondante littérature sur les liens entre taux de syndicalisation et taux de chômage, mobilisant et exploitant des données statistiques internationales – pour des résultats à ce jour contradictoires et peu consistants. En revanche, il existe des enquêtes fondées sur des données statistiques qui peuvent amener non seulement à une description complexe d'un phénomène, mais aussi à produire des explications comparatives solides. Par exemple l'analyse des écarts de salaires entre les hommes et les femmes peut, au sein d'un même contexte national, porter sur la comparaison des pratiques dans un grand nombre de professions et branches d'activité (Dupray, Moullet, 2015). On apprend ainsi de cette étude statistique que les femmes sont concernées de façon renforcée par les inégalités de salaire dans les professions majoritairement féminines ou en cas d'engagement précoce dans une vie familiale.

Cependant, les relations statistiques trouvées entre les variables ne font généralement pas du sens spontanément. D'une part, au-delà de la relation statistique, une attention particulière doit être portée à la distinction entre corrélations et causalités ainsi qu'à l'identification d'éventuelles variables cachées. D'autre part, des analyses complémentaires peuvent être nécessaires. Ainsi, le fait de savoir pourquoi les rémunérations des femmes seraient

soumises à des discriminations encore plus fortes dans des professions féminisées nécessite pour être compris de recourir à des études antérieures, voire à des études qualitatives. Au-delà des oppositions entre méthodes, un grand nombre de travaux comparatifs combinent de fait aujourd'hui méthodes quantitatives et qualitatives (Giraud, Maggetti, 2015). Enfin, les interprétations qui donnent leurs sens aux relations statistiques peuvent être marquées par des biais propres aux analystes.

Les études comparatives sur les régulations des marchés du travail et de l'emploi se sont également intéressées à la notion de modèle. Inspirés de réalités empiriques existant dans plusieurs pays, régions ou branches, les modèles correspondent à une stylisation des faits et s'inspirent de la forme wéberienne du type-idéal. Souvent, ces modèles découlent de la confrontation de cas contrastés et donnent lieu à la formation de typologies. Par exemple dans les années 1990, Neil Fliegstein et Haldor Byrkjeflot (1996) avaient opposé des régimes nationaux de régulation de l'emploi au travers de la notion de système d'emploi. Ils avaient alors lié les modalités d'organisation de la formation professionnelle, ressource clé dans l'acquisition de l'emploi, aux facteurs influençant les carrières et aux acteurs centraux des systèmes d'emploi. Cette démarche typologique permet de distinguer trois régimes d'emplois : un régime « vocationnel » initié par les syndicats ouvriers, fondé sur des pratiques de formation professionnelle « sur le tas » et des promotions internes au métier ; un régime « professionnel », contrôlé par des associations professionnelles, fondé sur des qualifications formalisées et reposant sur des promotions internes à la profession ; et enfin un régime « managérial », contrôlé par les firmes, au sein duquel la formation s'accomplit dans un cadre scolaire peu différencié et où la promotion se réalise en interne à l'entreprise.

Une fois isolées les variables structurantes des différents régimes – poids des différents types de formation dans le total des formations professionnelles dans un pays ou une branche par exemple –, il est possible de recourir à la statistique et de considérer l'appartenance de différents pays au groupe vocationnel, professionnel ou managérial. Ainsi, les catégories abstraites qui sont inspirées de cas réels – par exemple, sans doute le régime professionnel est-il inspiré de l'Allemagne et le régime managérial l'est-il de la France ou d'un autre pays partageant les mêmes caractéristiques – peuvent ensuite se trouver opérationnalisées à

travers des indicateurs statistiques, permettant de nouveaux traitements d'informations quantitatives appliqués, selon une logique bien distincte cependant, à d'autres cas empiriques.

On retrouve bien à travers ces usages variés des catégories dans la construction des typologies ou des « modèles » si importants dans le champ du travail et de l'emploi l'ambivalence déjà évoquée entre abstraction/universel et individualisation/contextualisation. Cette ambivalence est bien sûr centrale quand on considère la perspective des échelles de la comparaison et la dynamique des Zones grises. À ce titre, il est intéressant de constater l'inflation des recours à la comparaison internationale. Elle est portée par l'engouement croissant pour la statistique et par la recherche de modèles et de bonnes pratiques à diffuser. Si les sources statistiques n'ont jamais été aussi riches, la fragilisation des catégories et des indicateurs auxquels les chiffres renvoient interroge sur le sens et la portée des comparaisons, notamment institutionnelles. Ainsi, on peut se poser la question, en contexte de zones grises, sur trois caractéristiques de la comparaison moderne. D'une part, la production, l'accessibilité et les capacités de traitement des données est toujours plus importante – notamment dans les pays du Nord, ce qui pose encore la question de la comparabilité avec les sources d'autres pays. D'autre part, cette production se fait dans un contexte d'incertitude croissante sur les définitions des objets, populations, catégories, espaces comptabilisés et recensés. Enfin, les usages politiques de la comparaison posent question : pratiques de naming and shaming, de benchmarking, publication de classements internationaux (Shanghai) qui conduisent à mettre en concurrence les systèmes nationaux (de formation – Pisa –, d'État providence, *etc.*).

La déstructuration des échelles de la comparaison et le phénomène des Zones grises

La question des échelles de la comparaison, notamment dans le domaine du travail et de l'emploi, a gagné une importance nouvelle dans le contexte socio-politique contemporain. La sociologie, et à sa suite les autres sciences sociales, a été fondée à partir de la fin du 19^e siècle à une période profondément marquée par le phénomène national. Les institutions – armée, police, école, puis systèmes de protection sociale – se sont modernisées dans ce contexte. Les

cultures nationales se sont théorisées, les langues nationales se sont standardisées et imposées au détriment de langues régionales, les espaces publics, mais aussi économiques et de régulation sociale – dont les marchés du travail – se sont eux aussi véritablement nationalisés dans cette période charnière qui court, en fonction des pays d'Europe, des années 1870 à l'immédiat après Seconde Guerre mondiale. La coïncidence entre la constitution des sciences sociales et la fermeture institutionnelle, sociopolitique et culturelle des espaces nationaux a contribué à l'avènement du nationalisme méthodologique. Cette tendance renvoie d'une part à la constitution en sciences sociales de corpus analytico-théoriques nationaux, et d'autre part, à la naturalisation du cadre national comme un cadre clé de l'émergence – et donc de la compréhension – des phénomènes sociaux. Pour les spécialistes de sciences sociales – en tous cas les sociologues, politistes ou économistes – parler de la « société », c'est parler du cadre national.

Cette naturalisation est cependant contestée aujourd'hui sous l'effet de dynamiques diverses. En premier lieu, d'importants mouvements de décentralisation se sont fait jour dans les pays européens, même les plus centralisés comme le Royaume-Uni ou la France. En deuxième lieu, les processus supranationaux d'intégration régionale – le plus important étant la construction européenne – ont également posé des limites à la toute puissance du cadre national. Enfin, le processus de globalisation, comme force polymorphe qui s'applique aux relations de pouvoir les plus diverses dans la société, vient remettre en cause le contexte national comme cadre de référence des interactions sociales. Les facteurs de la globalisation sont pluriels, mais deux méritent sans doute d'être nommés. En premier lieu, l'affaiblissement continu des pouvoirs nationaux sur les régulations financières et commerciales, comme la limitation de la puissance publique nationale en général dans différents secteurs, sont les conséquences directes de la domination des discours et politiques néo-libérales dans les sociétés occidentales depuis les années 1980. En second lieu, les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont entraîné une dé-nationalisation des espaces culturels, des espaces de débats politiques mais aussi, en partie, des espaces de socialisation des acteurs sociaux. Même si auparavant, les influences et les affiliations sociales se construisaient dans des cadres de références diversifiés – locaux, régionaux, religieux, politiques, régionaux ou autre – elles restaient toujours associées d'une façon ou d'une autre au contexte national. La vague de

globalisation, renforcée par la généralisation des avancées technologiques, contribue à une ouverture toujours plus grande et rapide de ces cadres, bien au-delà de l'espace national. Elle contribue de manière inédite par sa portée et son ampleur à l'accélération, à l'augmentation et à la multi-latéralisation de la circulation des normes sociales et culturelles, et donc aussi des normes de régulation dans le domaine du travail et de l'emploi, qui ont partie liée avec la globalisation et seront abordées dans le point suivant.

Précisément, en quoi cette transformation de la hiérarchie nationale, qui structurait les relations entre les espaces de régulation dans un contexte maîtrisé car centré sur la nation, et qui a prévalu pendant un long 20^e siècle, affecte-t-elle les régulations du travail et de l'emploi ? Et en quoi cette transformation est-elle liée au phénomène des Zones grises ?

En premier lieu, la déstructuration des hiérarchies scalaires antérieures débouche sur une autonomisation des espaces de régulation les plus divers – de l'entreprise à des espaces sectoriels transnationaux par exemple – et affaiblissent la légitimité des régulations nationales. Cette autonomisation des espaces de régulation débouche presque mécaniquement sur une démultiplication des normes et des références pertinentes pour la régulation de domaines d'action publique : le travail et l'emploi sont concernés au premier titre. La rationalisation des relations de pouvoir et des capacités de régulation qui avait historiquement été la force de l'espace national est ainsi remise en cause, aussi dans le domaine du travail et de l'emploi par l'affaiblissement des hiérarchies scalaires antérieures.

En second lieu, et ce second phénomène est une conséquence directe des mécanismes décrits ci-avant, la diversification des normes de référence, l'affaiblissement de la capacité de l'État à mettre en ordre ces normes variées et sa perte de légitimité générale incitent les acteurs sociaux à s'affranchir des affiliations anciennes et à composer des configurations *ad hoc* de normes. Ces recompositions se manifestent notamment dans cet espace particulier du marché du travail, à l'intersection des sphères économique, sociale et politique ou encore technique. Elles conduisent parfois à des formes nouvelles d'isolement, de repli sur soi et sur ses propres normes – notamment pour les travailleurs indépendants – ou à l'appropriation de normes de régulation du travail en provenance d'espaces exogènes qui deviennent des normes de comportement acceptables sur certains segments du marché du travail. De grandes entreprises s'inspirent par exemple de nou-

velles formes d'organisations du travail – création de *lab'*, d'espaces communautaires – que l'on trouvait de longue date dans des communautés alternatives, créatives et artistiques. L'acceptation d'une certaine précarité, notamment pour les plus jeunes générations, procède de l'appropriation de normes auparavant circonscrites à certains secteurs. Dans ce contexte, la décohérence qui renvoie à la perte de sens de catégories héritées dans un contexte historique en renouvellement et qui est un des mécanismes clé de la dynamique des Zones grises joue un rôle particulièrement important (Bureau, Dieuaide, à paraître).

Ces transformations majeures percutent de plein fouet la comparaison à l'heure où celle-ci devient à la fois de plus en plus nécessaire – pour comprendre les mutations à l'œuvre – de plus en plus délicate à réaliser et paradoxalement, de plus en plus mobilisée sinon instrumentalisée. La porosité des échelles, leur autonomisation et leur multiplication produisent des imbrications scalaires complexes, faites d'interdépendances et d'influences croisées de moins en moins lisibles. En conséquence la comparaison relève de plus en plus du défi méthodologique et les choix de stratégie – étude sur les cas ou les variables, compréhensive ou explicative – de plus en plus déterminants.

La circulation des notions et des catégories

La démultiplication des échelles et des espaces de régulation est à la fois l'une des causes et l'une des conséquences des recompositions à l'œuvre dans de nombreux pays. D'une part, elle est le produit des acteurs qui luttent pour la reconnaissance de la pertinence d'espaces ou d'échelles particulières au détriment ou en complément d'autres. Un exemple bien documenté est celui des conflits de légitimité entre les négociations d'entreprises ou de branche. La démultiplication des espaces pertinents traduit ainsi l'extension de la reconnaissance de nouveaux espaces de régulation. D'autre part, cette démultiplication entretient la dynamique des zones grises. Enfin, notamment dans le contexte du travail et de l'emploi, elle pose à nouveaux frais la question de la circulation des notions et des catégories dans des espaces différenciés.

Cette question n'est pas inédite. La circulation d'une catégorie centrale dans le champ du travail comme celle du salariat se pose concrètement depuis des décennies car on trouve des salariés sans doute aujourd'hui dans tous les pays du monde, alors même que

ces notions de salaire et salariat renvoient à des réalités bien différentes en fonction des contextes socio-économiques en cause. Que signifie le statut de salariat dans des sociétés comme le Brésil, où le taux de salarisation, à son plus haut, n'a concerné que la moitié à peine de la main d'œuvre, mais où une partie importante des institutions sociales occidentales d'encadrement du salariat ont été développées, y compris un système de protection sociale pratiquement réservé aux salariés et un système puissant de droit et tribunaux du travail ? Et que signifie cette catégorie de salariat dans des pays africains ou asiatiques – l'Inde par exemple – dans lesquels les taux de salarisation sont bien inférieurs encore, et où aucune des institutions qui en Europe font système avec le salariat n'ont été développées ?

Les travaux sur la circulation des catégories insistent en général sur deux éléments précieux pour l'analyse de la dynamique des Zones grises. En premier lieu, les catégories font toujours l'objet d'une réappropriation par les acteurs locaux en fonction de leurs cultures, priorités, modes d'appréhension, mais aussi de leurs ressources locales. Les catégories ne restent ainsi pas des éléments inertes qui sont simplement diffusés depuis une agence internationale, une centrale syndicale ou le siège d'une firme multinationale, mais elles donnent lieu à des adaptations et réappropriations. Le terme d'activation diffusé par l'Union Européenne dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi a par exemple donné lieu à des variations nationales particulièrement fortes (Betzelt, Bothfeld, 2011). En second lieu, les circulations et les réappropriations de catégories consistent le plus souvent à ajouter un cadre de régulation plutôt que de remplacer une régulation par une autre. Ces phénomènes participent alors de l'augmentation de l'incertitude dans les régulations évoquées au point précédent concernant les échelles de la régulation.

Comparer des dynamiques de la Zone grise ?

L'éclatement des espaces et des instances de régulation, l'affaiblissement des hiérarchies entre les pouvoirs – illustrés par le débat en France sur la « hiérarchie des normes » dans le contexte des lois dites « travail » des années 2016 et 2017 – ou encore la diversification des cultures du travail dans nos sociétés, sont autant de véhicules clés des processus de la Zone grise de l'emploi. Des travaux faisant état de Zones grises de l'emploi

en comparaison internationale – par exemple entre le statut des auto-entrepreneurs en France et au Brésil (Giraud *et al.*, 2014) – se développent aujourd’hui. Au-delà du cadre national ou de celui des branches, les enjeux de la comparaison se déplacent aujourd’hui sur l’analyse des mécanismes qui caractérisent la Zone grise de l’emploi : les figures des Zones grises qui renvoient aux modes d’émergence ou de déclin de configurations de catégories et d’investissements à la fois par les individus ou les collectifs de formes emblématiques d’activité ; les fabriques instituant (→ Fabriques instituant) qui prennent la forme de relations sociales dynamiques et constructives aux prises avec des logiques marchandes, mais aussi des contraintes et ressources institutionnelles disponibles. De ce point de vue, la comparaison des Zones grises s’intéresse spécifiquement au bouleversement des logiques de catégorisation du travail et de l’emploi. Entre l’auto-identification des individus, les infrastructures ou autres instruments de nature privée, comme les plateformes numériques, capables de produire des catégories, les mobilisations et dynamiques d’institutionnalisation portées par des collectifs de travailleurs – comme dans les coopératives de production par exemple – ou encore la réorganisation des hiérarchies normatives selon des logiques territoriales ou liées à des activités, la comparaison des Zones grises suppose un travail de cartographie important eu égard à la pluralisation des dynamiques à l’œuvre.

Olivier Giraud et Frédéric Rey

Bibliographie

- Betzelt, S. & S. Bothfeld (eds) (2011) *Activation and Labour Market Reforms in Europe: Challenges to Social Citizenship*, Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- Bureau M.-C. & P. Dieuaide (2018) ‘Institutional changes and transformations in labour and employment standards: an analysis of Grey Zones’, *Transfer*, 24 (à paraître).
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Fayard.
- Dupray, A. & S. Moullet (2015). ‘Le salaire moindre des femmes : une question d’individu ou de profession ?’, *Travail et emploi*, 144(4) : 81-107.

- Dupré, M., O. Giraud, & M. Lallement (2012) *Trajectoire des modèles nationaux – État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Bruxelles: Peter-Lang.
- Fligstein, N. & H. Byrkjeflot (1996) 'The Logic of Employment Systems', in J.-N. Baron, D. Grusky & D. Treiman (dir.), *Social Differentiation and Social Inequality*, Boulder: Westview:11-35.
- Giraud, O. & M. Maggetti (2015) 'Methodological Pluralism', in D. Braun & M. Maggetti (eds.) *Comparative Politics: Theoretical and Methodological Challenges*, Cheltenham and Camberley: Edward Elgar: 125-153.
- Giraud, O., T. Wolfarth Mossi, F. Rey & C. Lerrer Rosenfield (2014) 'Les normes d'emploi au défi de l'auto-entreprenariat et des micro-entreprises individuelles: Une comparaison France Brésil', *Revue Tiers Monde*, 218(2): 35-52.
- Haupt, H.-G. & J. Kocka (2009) 'Comparison and Beyond: Traditions, Scope, and Perspectives of Comparative History', dans H.-G. Haupt & J. Kocka (eds), *Comparative and Transnational History: Central European Approaches and New Perspectives*, New York: Berghahn Books: 1-32.
- Leca, J. (1992) 'Postface : la sociologie historique retombe-t-elle en enfance? Ou "quand la sociologie abandonne devant l'histoire"', *Revue internationale de sciences sociales*, 133: 453-465.
- Maurice, M., Sellier, F. & J.-J. Silvestre (1982) *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris: PUF.
- Passeron, J.-C. (1991) 'Histoire et sociologie : identité sociale et identité logique d'une discipline', dans J.-C. Passeron, *Le raisonnement sociologique. L'espace non poppérien du raisonnement naturel*, Paris: Nathan: 57-88.
- Ragin, C. (1987) *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*, Berkeley: University of California Press.
- Sartori, G. (1994) 'Bien comparer, mal comparer', *Revue Internationale de Politique Comparée*. 1(1): 19-36.
- Zimmermann, B., C. Didry, & P. Wagner (dir.) *Le travail et la nation – Histoire croisée de la France et de l'Allemagne*, Paris: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Conflits du travail

Par « conflits du travail », on désigne l'ensemble des configurations sociales au cours desquelles est mise en cause la légitimité des actions – notamment productives, managériales ou financières – d'un ou de plusieurs agents de l'entreprise, du cadre dans lequel se développe l'activité ou des tentatives – internes et externes – visant à le transformer. Ces configurations produisent des sentiments, des schèmes, des interactions et des actions, inconscients ou volontaires, diffus et construits, toujours envers un individu ou un groupe déterminé – y compris les pouvoirs publics, sans pour autant qu'ils soient réciproques. Dans le monde du travail, le conflit est le plus souvent de nature matérialiste et oppose ainsi détenteurs de la force de travail à ceux des moyens de production. L'histoire et la sociologie ont surtout renseigné les formes du conflit du côté salarié, dans une acception du terme proche de celui de « résistance » : des actes clandestins – absentéisme, sabotage, freinage (ou grève perlée), détournement des outils (perruque) ou du temps du travail à des fins non-productives – aux confrontations plus formalisées comme la grève, en passant par des opérations illégales comme le blocage, l'occupation ou la dégradation du lieu de travail, la rétention et la vente de la production, la séquestration des dirigeants, ces conflits sont désormais bien répertoriés. Les conflits du travail sont également très présents, bien que moins documentés, dans les Instances Représentatives du Personnel et plus généralement dans la gestion des entreprises : s'ils s'expriment le plus souvent par des échanges contradictoires avec la direction au cours de réunions, ils prennent aussi des formes juridiques – droit d'alerte, recours, *etc.* – et économiques – recours à des cabinets d'experts – qui conduisent, dans certains cas, à de nouveaux ordres professionnels – comme dans le cas de reprise d'entreprise en Scop par exemple. Plus rares encore sont les connaissances sur les actions issues des directions, ces « [...] différentes techniques de répression, d'entrave, de contournement, de domestication, de contrôle et d'évitement mises en place par les directions d'entreprises [...] » (Pénissat, 2015 :15). Mais les conflits du travail ne se réduisent pas à ces arènes et s'apprécient dans un jeu d'échelles s'évaluant aussi bien au niveau individuel que mondial : des « réparties imaginaires » (Vidal, 2007)

contre le patron aux litiges judiciaires, les conflits individuels sont probablement et de loin les plus nombreux, bien que souvent difficilement mesurables. À l'inverse, il est fréquent que ces conflits débordent le strict cadre de l'entreprise : lorsque l'État légifère bien sûr et suscite l'opposition des différents groupes d'intérêts professionnels : syndicats, patronat mais aussi commerçants ou métiers « protégés » ; mais aussi lorsque les oppositions du travail se confondent avec des problématiques plus générales dans une société : les grèves générales ou les lock-out se présentent ainsi comme des leviers d'action politiques destinés à troubler un ordre social donné. Enfin, on observe depuis peu des mobilisations transnationales de salariés qui tentent à la fois d'aider les salariés dans les pays où les protections sont inexistantes et de contrer les mobilisations du capital qui visent à défaire ou entraver les modes de régulation du travail.

La conflictualité constitue sans doute l'un des angles d'approche les plus emblématiques du monde du travail. Si l'on sait désormais qu'elle est loin d'avoir disparu (Béroud *et al.* 2008), la recherche peine encore à déterminer ses contours dans les zones grises que sont les nouvelles formes de travail et d'emploi qui ne cessent d'apparaître depuis vingt ans.

La lente désagrégation du « moteur » de l'histoire

De caractère « polysémique, polycénique et polymorphe » (Groux, 1998), les conflits du travail constituent de longue date un défi pour les chercheurs. Comme le rappelle Jean-Michel Denis dans le dictionnaire du travail (2012), l'acception des litiges professionnels a longtemps absorbé celle de « conflit social », correspondant au postulat plus général selon lequel le travail structure la société : « si vous voulez comprendre la société, montez en haut d'un terrier, ne montez pas en haut de la Tour Eiffel ou de l'Arc de Triomphe ! », rapporte, un brin espiègle, Alain Touraine sur l'état d'esprit qui anime les chercheurs des années 1960 et 1970 (Borzeix, Rot, 2010 : 259). Si la sociologie du travail entend alors embrasser une multitude de thèmes et d'univers professionnels, la condition ouvrière est celle qui suscite le plus de considérations. Sa domination numérique dans le salariat des Trente Glorieuses justifie cet intérêt, mais ne l'explique qu'imparfaitement : entre intellectuels marxistes et partisans d'une « conscience » propre, la connaissance des salariés de l'industrie est souvent subordonnée

à des enjeux qui dépassent le cadre strictement scientifique. Dans ce contexte, la grève occupe une place centrale dans les taxinomies savantes du conflit social. Dans une période où celles-ci sont majoritairement victorieuses, elles tendent en effet à concentrer une attention substantielle des sociologues et couvrir en ce sens l'ensemble des formes de conflits et de contestations possibles dans l'entreprise. Pourtant, les litiges au travail sur cette même période prennent différentes configurations, notamment suite aux événements de Mai 68 : qu'il s'agisse d'oppositions individuelles et clandestines à la hiérarchie et à l'organisation du travail, signes d'autonomie et « d'appropriation » du travail par les exécutants, d'actions physiques ou violentes lors d'une mobilisation, ou bien d'actions collectives porteuses de projets de transformations sociales dans et hors de l'entreprise, la conflictualité issue du travail prend des formes irréductibles aux seuls arrêts de travail.

Mais plutôt que de s'intéresser à cette pluralité de mobilisations, une partie substantielle des sociologues se détourne irrémédiablement du phénomène à partir de la fin des années 1970 et plus encore lors de la décennie suivante. Alors que les événements de Mai 1968 n'ont pas produit le changement social pressenti, déjouant non seulement les attentes d'une grande partie du mouvement social mais aussi les analyses du monde intellectuel, la classe ouvrière et le conflit social sont progressivement délaissés au profit de mobilisations différenciées et plus qualitatives. Dans un contexte de baisse tendancielle des journées de grève, ce glissement se traduit dans la sphère du travail par le « recentrage » d'une partie du monde syndical – la CFDT principalement – sur l'entreprise et par le rejet de la confrontation comme modalité de défense des salariés. En 1982, le vote des lois Auroux consacre cette évolution théorique et militante, finissant par emporter avec lui l'intérêt des sociologues des « relations professionnelles » : l'obtention de nouveaux droits démocratiques dans l'entreprise, pensés comme autant de dispositifs de régulation des relations sociales, concentre en effet désormais l'essentiel du travail des chercheurs. Si le conflit ne disparaît pas, il a désormais moins vocation à transformer la société qu'à contribuer à la production de nouveaux cadres, notamment juridiques. Ce changement de paradigme coïncide alors avec une sollicitation grandissante des organisations syndicales par les pouvoirs publics sur les normes de l'emploi, le dialogue social et le temps de travail. Ces nouvelles responsabilités conduisent à une institutionnalisation et

complexification du rôle syndical, ayant pour effet d'éloigner progressivement les représentants syndicaux de leurs mandants et de délégitimer un répertoire d'actions porté sur la contestation.

La tertiairisation que connaît le salariat français sur la même période termine d'écarter les conflits du travail des radars des sciences sociales : composé désormais d'une population mieux formée, plus féminisée et moins syndiquée, le monde du travail est, dans les années 1990, l'emblème d'une société française libérée des antagonismes de classes et désormais encline au dialogue et à la négociation. En se focalisant sur les effets sociaux de la désindustrialisation, les sociologues du monde ouvrier ont contribué en ce sens – à leur corps défendant – à l'invisibilisation des conflits professionnels sur la même période. Si à l'occasion ils s'efforcent d'examiner le travail militant et les menus moments de résistance braconnés à la hiérarchie dans les ateliers, les études sur la classe ouvrière à partir des années 1980 rendent surtout compte de sa désagrégation : entre fermetures de pans entiers de secteurs industriels et nouvelles politiques de management, on assiste à « la fin d'un monde », où disparaissent les solidarités de groupe et les savoir-faire militants constitutifs des mobilisations d'autrefois (Beaud, Pialoux, 1999). Et si cette multitude de situations produit autant de configurations conflictuelles, voire de grandes mobilisations, comme en 1995 par exemple, elle conduit le plus souvent aux constats formulés par Robert Castel selon lesquels la classe ouvrière a été moins vaincue dans une confrontation directe avec le capital, que débordée par le salariat, puis désintégrée par le précaire (Castel, 2012). L'explosion du temps partiel, notamment chez les salariées de classes populaires, conforte cet examen (Pak, Zilloniz, 2013). Dans un contexte international post-guerre froide, l'irrésistible déclin des principales institutions qui représentaient la classe ouvrière, comme la CGT ou le PCF, ne fait qu'assoir une telle analyse dans le sens commun. Au point d'autoriser l'ancien président Nicolas Sarkozy, le 6 juillet 2008, à affirmer que « désormais, quand il y a une grève en France, plus personne ne s'en aperçoit ».

Fonctionnarisation et atomisation des conflits du travail : les effets des zones grises de l'emploi

Explosion du chômage et des contrats précaires (→ Précarité), développement du temps partiel subi, désindustrialisation, *etc.*, l'essor des zones grises de l'emploi aurait donc achevé les dernières velléités contestataires du monde salarial. Au moment où l'ancien président de la République formule ce jugement, la notion refait pourtant progressivement surface dans le milieu des sciences sociales. Alors que pour certains sociologues, le mouvement social de 1995 semble révéler les effets délétères sur le monde du travail d'un nouveau régime économique, il constitue pour d'autres le jalon d'un nouveau cycle de la conflictualité sociale : pour S. Béroud et R. Mouriaux, ces grèves marquent le début d'une activité protestataire significative, portée successivement par la réforme des 35 heures puis des retraites en 2003, mais aussi par certaines luttes marquées par leur radicalité (2005). Ce regain d'intérêt est porté alors par un ensemble de sociologues du politique, en particulier des mouvements sociaux, qui voient dans cet objet l'occasion d'un décloisonnement théorique et empirique fécond (Giraud, 2009). Car, à rebours de l'assertion du chef de l'État, cette résurgence de la contestation au travail se poursuit tout au long des années 2000 ; le nombre de jours de grève dépasse largement la décennie précédente (Béroud *et al.*, 2008), faisant de la France l'un des pays les plus conflictuels du continent européen (Vandaele, 2016). Ces analyses viennent contredire un ensemble de présupposés constitués au fil des années 1990 : en dépit de leur déclin respectif et commun, l'industrie et les syndicats demeurent ainsi les principaux secteurs et acteurs des mobilisations professionnelles en ce début de millénaire.

Pour autant, la prudence est désormais de mise parmi les sociologues face à un objet désormais hétérogène et fuyant. Cette tendance globale à la hausse cache en effet des caractéristiques et des disparités qui invitent à toute une série de précautions méthodologiques et analytiques. Tout d'abord, le repérage de l'activité gréviste est un exercice souvent aléatoire et fluctuant. Depuis 1975, les méthodologies n'ont eu de cesse de changer. Adoptée en 1996, la dernière mesure vise par exemple à séparer les grèves dans les transports du reste de l'activité gréviste. Face aux flottements entre différents modes d'évaluation de ce phénomène, qui rend la comparaison européenne souvent complexe, l'Hexagone n'est ni seul ni particulièrement démuni. Au contraire,

avec les enquêtes Reponse (Relations Professionnelles et négociation dans l'entreprise) ou Acemo (Activités et condition d'emploi de la main d'œuvre), diligentées par le Ministère du Travail, l'État français contribue à une connaissance plus fine non seulement de la conflictualité au travail mais aussi de la qualité et des formes du dialogue social dans les entreprises du pays. Il convient premièrement de souligner le faible dynamisme du renouveau conflictuel récent, dont l'intensité est sans commune mesure avec les séquences historiques précédentes : bien qu'on observe une hausse continue sur la période, celle-ci provient surtout des mouvements sociaux à portée nationale (2003, 2006, 2010, 2016) et ne parvient jamais à rassembler autant de participants qu'autrefois. Le nombre de JINT dans le secteur privé a ainsi dégringolé de plus de trois millions dans les années 1970 à un nombre variant de 250 000 à 500 000 durant la décennie 1990 et 2000 (Denis, 2012). Mais les arrêts de travail ont également perdu en vigueur : les cessations du travail inférieures à deux jours augmentent tandis que celles qui leur sont supérieures diminuent (Béroud *et al.*, 2008). Les salariés privilégient en effet de plus en plus des formats de lutte plus courts ou plus indirects, comme le débrayage, la pétition, la grève perlée ou celle du zèle.

En fait, la conflictualité contemporaine du travail est autant le produit de la tertiarisation de l'économie que de la segmentation progressive du marché du travail et de la précarisation des conditions d'emploi qui en est solidaire. Les conditions de mobilisations au travail se sont dégradées à mesure que l'emploi se transformait et se raréfiait, rendant l'implication dans la lutte de plus en plus coûteuse, aussi bien à titre individuel que collectif. C'est donc au prisme de la dégradation des conditions de félicité de l'action collective qu'il faut apprécier ce regain de conflictualité. En ce sens on assiste à une décohérence importante des modes de régulation du travail, aussi bien dans leur interprétation que dans leur application. Car, si l'usine et le syndicat constituent toujours les moteurs de la résistance dans le secteur privé, les mobilisations sont en revanche désormais majoritairement issues du secteur public : les transports en commun représentent ainsi le tiers des grèves depuis 1998 (Lallement, 2008). Grâce à la protection dont ils bénéficient sur l'emploi, les travailleurs des pouvoirs publics peuvent bien entendu davantage se mobiliser au moment où l'intégration salariale et la taille des établissements ne cessent de se réduire ailleurs. Mais cet argument n'épuise pas les raisons de cette tendance qui se justifie, en grande partie, par le rejet de nombreuses

réformes visant à modifier leurs conditions d'emploi et de travail depuis maintenant une vingtaine d'années. Les métamorphoses du travail, associées à une décentralisation croissante des relations professionnelles dans l'entreprise, ont plus globalement conduit à un redéploiement des formes de conflictualité dans le monde du travail qui, à côté de ses formes collectives – grèves courtes, débrayages, *etc.* – se traduit aussi par une individualisation des litiges et des formes de protestation. Le recours aux Prud'hommes concerne ainsi près de 94% d'individus « ordinaires » et vise dans 8 cas sur 10 à contester le motif de la rupture (Guillomeau, Serverin, 2015). La taille de l'établissement est ici un facteur déterminant, le taux de recours s'élevant à mesure que la dimension de l'entreprise se réduit. Mais la présence syndicale compte aussi beaucoup : on a observé ainsi que les entreprises confrontées aux arrêts de travail rencontraient moins de recours aux Prud'hommes (Pélisse, 2009). Dans l'ensemble, si on assiste à une hausse des formes d'actions individuelles dans l'entreprise, le recours aux Prud'hommes stagne depuis le début des années 2000. Mais cette apparente stabilisation des litiges individuels cache une intensification des contentieux, notamment une hausse spectaculaire des recours en appel. Enfin, cette inertie doit surtout s'apprécier à l'aune de la création d'un dispositif de fin de contrat, celui des ruptures conventionnelles qui connaît une croissance ininterrompue depuis son apparition en 2008 : près d'un million et demi ont été signées entre 2008 et 2013 (Guillomeau, Serverin., 2015). Or contrairement à leur appellation plus courante, ces accords sont moins le résultat d'une conciliation « à l'amiable » que bien souvent un « exit » financier et institutionnel d'une multitude de situations conflictuelles (Berta *et al.*, 2012).

En somme, les conflits du travail en France se sont considérablement transformés à mesure que les situations atypiques d'emplois se multipliaient : en dépit d'actions collectives éparses issues du secteur privé, celles-ci sont aujourd'hui essentiellement le fait de la fonction publique et/ou de salariés isolés. La récente et progressive internationalisation des recherches sur les conflits du travail ouvre peut-être en ce sens des cas et des comparaisons fertiles pour l'intelligence des formes de conflictualité dans des pays où la pluralité des normes de l'emploi domine. Qu'il s'agisse de l'industrialisation des pays du sud, des révoltes dans le monde arabe ou bien encore des politiques dites d'austérité, les conflits travail demeurent un objet déterminant dans les dynamiques historiques des sociétés, mais aussi dans l'équilibre géo-

politique mondial (Quijoux, 2014). Mais replacer ce phénomène au cœur des agendas scientifiques et politiques ne suppose pas reproduire les biais interprétatifs du passé ; il invite au contraire toujours plus à la prudence épistémologique dans la construction de l'objet, dans l'appréhension de ses multiples propriétés et dans l'appréciation de ses enjeux et de ses dynamiques, notamment à l'égard des risques ethnocentristes et téléologiques. Autrement dit, qu'il s'agisse de la France comme du reste du monde, la circonscription et l'intelligibilité des conflits du travail demeurent un défi. Gageons que l'intérêt nouveau que suscite cet objet sera l'occasion qu'il retrouve sa place dans l'explication du social, à part égale avec d'autres thématiques qui l'avaient durablement éclipsé.

Maxime Quijoux

Bibliographie

- Beaud S. & M. Pialoux (1999) *Retour sur la condition ouvrière*, Paris: Fayard.
- Béroud S., J.-M. Denis, G. Desage, B. Giraud & J. Péglise (2008) *La lutte continue ?* Bellecombe-en-Bauges: le Croquant.
- Béroud S. & R. Mouriaux (2005) 'continuités et évolutions de la conflictualité sociale', in J.-M. Denis (ed), *le conflit en grève ?* Paris: la dispute, 2005:121-142.
- Berta N., C. Signoretto & J. Valentin (2012) 'La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites', *Revue Française de Socio-Économie* 9 (1): 191-208.
- Borzeix A. & G. Rot (2010) *Sociologie du travail, genèse d'une discipline, naissance d'une revue*, Nanterre: Presses de Paris Ouest.
- Castel R. (2012) 'salariat' in Bévort A., A. Jobert, M. Lallement & A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF: 703-709.
- Denis J.-M. (2012) 'Conflits', in Bévort A., A. Jobert, M. Lallement & A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF: 119-126.
- Giraud B. (2009) 'Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique', *Politix*, 86 (2): 13-29.
- Guillomeau M. & E. Serverin (2015) 'Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses', *Infostat Justice*, 135.
- Groux G. (1998) *Vers un renouveau du conflit social ?* Paris: Bayard.

- Pak M. & S. Zilloniz (2013) 'Le travail à temps partiel', *Synthèse.stat*, 4.
- Lallement M. (2008) *Sociologie des relations professionnelles*, Paris: la Découverte.
- Pélisse J. (2009) 'Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail', *Politix* 86 (2): 73-96.
- Pénissat E. (2013) 'À l'ombre du « dialogue social »', *revue Agone*, 50.
- Quijoux M. (2014) 'Les conflits du travail : enjeux scientifiques d'un phénomène global', *Critique internationale*, 64 (3): 9-16.
- Vandaele K. (2016) 'Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22: 277-294.
- Vidal D. (2007) *Les bonnes de Rio : emploi domestique et société démocratique au Brésil*, Lille: Presses Universitaires du Septentrion.

Conseillers à l'emploi

À l'instar de ceux des autres pays européens, le service public de l'emploi français a connu d'importantes réformes institutionnelles visant à réduire le taux de chômage depuis la fin des années 1990 dans une perspective d'activation des dépenses d'indemnisation des chômeurs (Goetschy, 1999). En 2008, l'Agence Nationale pour l'Emploi, en charge du placement des demandeurs d'emploi, a été fusionnée avec les ASSEDIC en charge de l'indemnisation, au sein du nouvel organisme Pôle Emploi, suite à la promulgation de la loi du 14 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

Désormais rattachés à la filière « intermédiation » depuis la fusion, les conseillers à l'emploi ont pour principales missions d'accueillir, inscrire et accompagner (par des informations sur le marché de l'emploi, des conseils, des prestations spécifiques) les demandeurs d'emploi, de vérifier la recevabilité de leurs dossiers d'indemnisation, mais aussi de conseiller les recruteurs qui font appel au service public de l'emploi, de recueillir, traiter et suivre les offres d'emploi envoyées par les employeurs. Ils interviennent dans 912 sites répartis sur l'ensemble du territoire intégrant 50 000 salariés dont plus de 90 % relèvent désormais du droit privé. Ces conseillers à l'emploi issus de l'ex-ANPE constituent 69 % des effectifs du nouvel opérateur. Le personnel de Pôle Emploi est réparti entre deux filières, gestion des droits à indemnisation d'une part, et intermédiation d'autre part, mais l'ensemble des agents doit posséder un socle commun de compétences permettant de réaliser les activités de base des deux métiers, dont le traitement de la recevabilité de la demande d'allocations.

Une partie de la recherche sur les professionnels de l'emploi a eu pour objectif de mieux appréhender leur activité d'un point de vue économique en tant qu'« intermédiaires de l'emploi » chargés d'assurer l'adéquation entre offres et demandes (Simonin, 1995), ou de réaliser les appariements sur le marché du travail entre postes vacants et candidats disponibles dans une démarche d'évaluation de l'efficacité des politiques publiques de l'emploi successives (Bessy, Duvernay, 1997).

Les enquêtes sociologiques réalisées au sein de l'ANPE se sont plus spécifiquement orientées vers les effets des transformations organisationnelles sur les pratiques et l'identité professionnelle des conseillers, à des périodes clés pour l'institution. Ainsi, l'enquête de D. Demazière, réalisée à la fin des années 80, coïncide avec les premiers dispositifs d'accueil au sein de l'ANPE des chômeurs de longue durée. Le rapport de C. Revuz (1991), et les enquêtes de Simonin *et al.* (1995), Bessy et Duvernay (1997) et de S. Monchatre *et al.* (1998) font suite aux recrutements massifs organisés à l'occasion du nouveau statut de conseiller de 1990, les enquêtes d'Houzel *et al.* (2000) au troisième contrat de progrès en 1999 qui met en place le PAP, esquisse de l'accompagnement personnalisé. Les études d'Agostino *et al.* (2004) et de Y. Benarrosh (2000, 2006) interviennent à la suite des nouveaux recrutements effectués dans le cadre du PARE mis en place en 2001.

Caractéristiques et morphologie sociale des conseillers à l'emploi

Ces études montrent aussi la multiplicité des attentes sociales à l'égard du service public de l'emploi. Le poids de la tutelle politique s'illustre par la fréquence des modifications des mesures et des publics-cible, qui contribue à forger l'identité d'un organisme avant tout conçu comme un rouage administratif des politiques publiques (Daniel, Tuchszirer, 1999). Les empilements d'injonctions contradictoires, ou « valse des politiques » complexifient le travail des agents situés en bout de chaîne, qui se doivent de concilier l'accroissement des « parts de marché » des offres d'emploi recueillies et des entreprises faisant appel à l'institution, la sélectivité des employeurs et l'égalité de traitement des chômeurs (accueillir tous les chômeurs, transmettre toutes les candidatures aux employeurs du moment qu'elles satisfont aux critères techniques définis).

Ces transformations régulières sont également visibles dans l'évolution des statuts du métier de conseiller à l'emploi. La plus notable a eu lieu en 1990, lorsque le métier de conseiller professionnel de l'ANPE, psychologue spécialiste de l'orientation professionnelle, chargé de l'orientation et de la formation des chômeurs, et celui de chargé de la relation entreprise, de la prospection des offres d'emploi et du placement, sont remplacés par le nouveau

corps professionnel polyvalent de conseiller de l'emploi. 1990, année de la contractualisation avec l'État et du renforcement des effectifs, marque alors un tournant dans les missions dominantes assignées à l'Agence : l'encadrement à dominante psychologisante du demandeur d'emploi, incarné par le métier de conseiller professionnel, se dissout au profit de l'activité d'intermédiation avec les employeurs. Cette suppression de la spécialisation rend plus ambivalente leur professionnalisation.

Par la centralité de leur position au sein du service public de l'emploi, leur niveau de formation, par l'autonomie de décision relative dont ils jouissent vis-à-vis du public, par la complexité de la dimension discursive de leur activité, les conseillers à l'emploi apparaissent comme des professionnels détenteurs d'une expertise et de ressources symboliques que leur confère leur institution. Féminisation, qualifications élevées, hétérogénéité des profils et formations initiales : le métier partage avec d'autres professions du champ de l'insertion professionnelle plusieurs caractéristiques morphologiques.

Ce groupe professionnel se caractérise en effet par un niveau élevé de formation, qui va de pair avec une large féminisation s'étendant à l'encadrement. D'autre part, la dimension relationnelle du métier de conseiller rend les tâches à accomplir complexes car elle suppose un travail permanent d'interprétation, et également une habileté langagière par la capacité à projeter son interlocuteur dans le cadre institutionnel et administratif de l'agent. L'activité générique d'aide des chômeurs est basée sur une spécialisation en techniques de recherche d'emploi et un service relationnel-immatériel. Les compétences mobilisées concernent la maîtrise des techniques d'entretien, la qualité d'écoute, la connaissance du marché du travail et des mesures des politiques d'emploi, des dispositifs de formation. Un autre caractère commun est l'utilisation quotidienne de nombreux outils gestionnaires.

Cependant, plusieurs caractéristiques internes et externes rendent incertain et inachevé le processus de professionnalisation. Ces limites tiennent d'abord aux caractéristiques internes du groupe, au premier rang desquels figure une forte féminisation s'accompagnant d'une faible valorisation salariale, phénomène qu'on retrouve dans les métiers de l'aide à l'emploi et les métiers relationnels tertiaires, renvoyant à un travail administratif peu qualifié à l'origine, considéré comme un revenu d'appoint dans l'économie familiale et permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

D'autres caractéristiques communes aux professionnels de l'aide à l'emploi (Balzani *et al.*, 2008) affaiblissent sa professionnalisation : de nombreuses disparités, tant des origines professionnelles des agents que des supports théoriques, le fait qu'il n'existe pas de titre d'emploi stabilisé, ni de formation spécifique requise pour exercer dans le milieu professionnel de l'aide à l'emploi, interdisent toute clôture professionnelle. À l'instar des bureaucraties relationnelles et malgré un niveau de diplôme assez élevé, le choix de ce métier apparaît pour beaucoup des conseillers interrogés, comme un choix par défaut après des parcours marqués par la précarité ou des conditions de travail insatisfaisantes.

Il résulte de la faible valorisation sociale et salariale du métier un rapport à la carrière marqué par une mobilité horizontale, la plupart des agents connaissant des carrières bloquées du fait des possibilités restreintes d'accéder aux gardes supérieurs de la filière conseil, alors que le management opérationnel s'est imposé comme principale filière d'évolution professionnelle à partir de 2003. La mobilité horizontale consiste en l'espèce à rompre avec les cadences du « flux », par la gestion de dossiers transverses, ou la mise en place d'ateliers, et d'échapper ainsi temporairement à la réception du public, perçue comme usante et répétitive. Une autre voie est celle de devenir une ressource pour les collègues sur des dossiers précis ou occuper une « niche » de responsabilité, à mi-chemin entre l'organisation formelle et informelle. Cette volonté de « souffler », se « mettre à l'abri » du flux peut aussi se concrétiser par le recours à la mise en disponibilité, afin de tester d'autres voies professionnelles ou acquérir de nouvelles compétences.

Outre l'absence de titre d'emploi reconnu au niveau universitaire, la faiblesse de la professionnalisation tient également au mode de socialisation et à l'importance de l'apprentissage sur le tas, même si les conseillers à l'emploi bénéficient d'une formation interne de six mois. Les récits d'entrée dans le métier font souvent référence à la socialisation professionnelle par les pairs, et au sentiment d'être « lâchés dans la nature » en assurant les fonctions d'accueil. Plusieurs entretiens réalisés auprès de jeunes conseillers font état de l'ampleur des compétences requises pour maîtriser le métier, la somme de connaissances à acquérir ou d'informations à recueillir, affichée par contraste avec l'image du guichet administratif peu efficace qu'ils ont parfois connu en tant que chômeurs, à laquelle ils s'opposent. Enfin, le caractère partiel de la professionnalisation des conseillers est accentué par le chômage de masse et le difficile partage des rôles avec le travail social.

Le métier de conseiller à l'emploi reste, plus que les autres métiers de l'insertion professionnelle, régulé par la gestion de masse du chômage. En février 2016, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, c'est-à-dire sans aucune activité, s'élevait à 3,5 millions en France métropolitaine, 6,4 millions toutes catégories confondues (Dares, Mars 2016), soit une augmentation d'un million depuis 2009, année de référence des répercussions de la crise bancaire et financière de l'automne 2008. Le fait pour Pôle Emploi d'être l'opérateur central du service public en charge de la gestion d'un chômage de masse a plusieurs types de conséquences sur l'organisation du travail des conseillers à l'emploi.

Un premier aspect de cette place spécifique dans le champ de l'insertion et de l'aide à l'emploi concerne la collecte et le traitement des offres d'emploi, qui s'effectue en théorie à parité de la réception des demandeurs d'emploi (en pratique, le temps de réception est prédominant compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi inscrits).

L'importance de la gestion de l'offre d'emploi influe sur l'identité professionnelle des conseillers. On observe ainsi une structuration de l'ethos professionnel (un système de valeurs, de normes agissant comme un ensemble de dispositions acquises par l'expérience qui forment les pratiques sociales dans une collectivité professionnelle donnée, en référence à la définition de l'ethos de M. Weber dans *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*) des conseillers autour d'un axe majeur : l'exercice d'une posture de médiateur entre sélection (des entreprises) et protection (des chômeurs) contre l'arbitraire et la discrimination, un principe affiché d'égalité, de continuité et de neutralité de traitement entre les chômeurs et les employeurs. Ce « modèle idéal », caractérisant la « dignité du métier » (Hughes, 1996) relève avant tout d'un stéréotype professionnel couramment partagé, qui masque le caractère dissymétrique des relations tant avec les employeurs, qu'il convient de fidéliser, qu'avec les demandeurs d'emploi, vis-à-vis desquels les conseillers apparaissent en position de force. Pour autant, ce stéréotype traduit la tension issue de la posture d'intermédiaire, à la recherche d'un équilibre entre une revendication de traitement égalitaire offre/demande, une intermédiation transformatrice auprès des populations les plus démunies, et une satisfaction des offres conduisant à une sélection des populations les plus employables.

L'autre caractéristique liée à la gestion de masse est le poids de la standardisation dans les actes professionnels et son corollaire, la prédominance des indicateurs de gestion, qui irrigue les logiciels encadrant leur activité. Le travail des conseillers est objectif et prescrit à travers différents logiciels de traitement de l'offre, de la demande, des prestations pour les demandeurs d'emploi ou mesures pour l'emploi confiées à l'opérateur public, ainsi que des outils de mesure permettant d'évaluer de façon individualisée l'ensemble des actes professionnels. La transformation gestionnaire liée à la généralisation des dispositifs d'insertion s'est accélérée depuis les années 2000, avec une formalisation accrue des tâches et le développement des outils de standardisation des parcours des inscrits.

Trappes à chômage et zones grises de l'emploi

Les transformations institutionnelles et organisationnelles intervenues au sein du service public de l'emploi depuis les années 2000 répondent en partie à la mise en œuvre des politiques d'activation des dépenses d'assurance-chômage. Apparues dans les années 90 dans les pays anglo-saxons, les politiques d'activation marquent un changement de paradigme (Cassiers *et al.*, 2005) dans les modalités d'accompagnement et d'indemnisation du chômage, car elles consistent à passer des dépenses réputées passives, sans contrepartie, à des dépenses dites actives, visant une aide conditionnelle et renforcée. Ces politiques sont basées sur trois piliers : qualitatif (individualiser et renforcer l'accompagnement des chômeurs), coercitif (un contrôle accru de la recherche d'emploi) et financier (diminuer les dépenses d'indemnisation du chômage).

Le lien entre zones grises de l'emploi et activation repose sur la redéfinition de l'employabilité que promeuvent les politiques d'activation. Celles-ci tendent en effet à inciter, par divers dispositifs de gestion et une définition de l'employabilité basée sur les notions de mobilité et d'adaptabilité, à pourvoir notamment les offres d'emploi portant sur les secteurs en tension et les emplois de faible qualité, qui forment une part importante des zones grises de l'emploi. Les difficultés persistantes de recrutement se concentrent en effet dans des métiers tels que les aides à domicile, les cuisiniers, les infirmiers, les employés de maison, employés de l'hôtellerie et serveurs (Fondeur, 2009), et les secteurs en tension concernent prioritairement le bâtiment, l'hôtellerie-restauration

et les transports. Ces emplois présentent des caractéristiques communes avec les zones grises au regard de différentes dimensions qui peuvent se combiner : salaires faibles et/ou contrat à durée courte, forme atypique, difficulté de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, conditions de travail pénibles, difficultés d'accès à la formation, faiblesse de la représentation collective ou du dialogue social.

Les politiques d'activation comptent parmi leurs sources normatives la théorie de l'offre de travail, qui définit le chômage et l'inactivité comme des situations dans lesquelles des personnes refusent de travailler au niveau de salaire courant, lorsque l'indemnisation ou le coût du travail exercent un effet désincitatif sur le retour à l'emploi. Ce nouveau paradigme normatif conduit à considérer comme chômeur volontaire toute personne inscrite comme demandeur d'emploi qui ne serait pas suffisamment mobile (d'un point de vue géographique ou professionnel) ou qui ne serait pas suffisamment prête à diminuer ses prétentions salariales. De ce point de vue, les politiques d'activation apparaissent comme des outils d'injonction à l'emploi y compris dans ses zones grises, définies comme « un processus de transformation des relations et configurations du travail et de l'emploi, analysé au prisme de la figure classique du salariat comme source de nouvelles inégalités (→ Inégalités) » (Kesselman, Rapport ANR, 2016, p.3). La promotion des politiques d'activation a des effets sur les pratiques professionnelles des agents chargés de l'accompagnement des chômeurs, pratiques marquées par la prégnance du contrôle et la mise en œuvre de techniques visant à augmenter la flexibilité des chômeurs vis-à-vis des postes vacants (Lavitry, 2012).

Dans le domaine de l'accompagnement des personnes sans emploi, plusieurs études ont mis en avant dans les années 1990 la montée de la responsabilisation et de l'injonction au travail sur soi qui pointait derrière la psychologisation de l'action publique : dans cette optique, les maux à diagnostiquer et à traiter portent d'abord sur les inaptitudes individuelles des chômeurs à chercher un emploi, qui doivent être corrigées par un ensemble de comportements garant d'une recherche d'emploi efficace (Divay, 1999).

L'activation ou *work-first* (mise au travail rapide) relève aujourd'hui plus directement de l'injonction à l'emploi *quel qu'il soit*. Par leur dimension coercitive (durcir le contrôle de la recherche d'emploi, inciter à la mobilité pour répondre aux offres d'emploi disponibles), ces politiques ont aussi pour effet d'élargir le périmètre de l'offre d'emploi convenable, autrement dit l'offre que

le chômeur indemnisé ne peut refuser sous peine de se voir retirer son allocation (Freyssinet, 2002). Il s'agit alors non seulement de maintenir ou développer un écart suffisant entre les revenus issus du travail et les revenus tirés des assurances chômage ou d'autres prestations sociales, mais aussi de décourager la passivité des personnes qui ne sont pas en emploi en exigeant des compensations ou en développant les mesures de contrôle et de sanctions.

Traduction opérationnelle de ces politiques, la mise en place du Suivi Mensuel Personnalisé (SMP) en 2006 à l'ANPE (supprimé en 2012), qui rétablit le pointage physique et intensifie le suivi (passant d'une fréquence de six à un mois) est concomitante avec le renforcement des dispositifs d'investigation et de sanction à l'égard des chômeurs jugés inactifs dans leurs recherches. En application de la loi de Cohésion Sociale (Janvier 2005), les articles du Code du travail relatifs au suivi de la recherche d'emploi sont modifiés dans le sens d'une consolidation des critères de recherche d'emploi. De nouveaux motifs de radiation sont créés : les refus de proposition de contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'une offre de contrat aidé, tandis que les possibilités de mobilité géographique sont ajoutées aux éléments d'appréciation du refus d'emploi. La gamme des sanctions est élargie pour faciliter leur application. En 2008, la loi sur l'offre raisonnable d'emploi durcit les critères de mobilité géographique et de niveau de salaire en proportion de la durée du chômage : à partir du septième mois de chômage, soit trois mois après l'entrée en SMP, les critères de l'offre raisonnable d'emploi sont fixés à 85 % du salaire perçu, et à une heure ou 30 km de trajet domicile/travail. Ces dispositifs d'incitation à la reprise d'emploi ont également été élargis à des catégories de populations jusque-là dispensées de recherche d'emploi : depuis 2008, le contrôle de la recherche d'emploi a été repoussé à 58 ans pour les demandeurs d'emploi indemnisés par l'allocation chômage.

Les modalités de construction du jugement d'employabilité par les conseillers s'avèrent cruciales depuis la formalisation des parcours dans lesquels intégrer les chômeurs inscrits : en fonction du degré d'employabilité perçu, il s'agit de les rattacher au parcours « Appui » (appelés également « parcours actifs ») pour les plus employables, « Accompagné » pour les moins employables, ou « Créateur d'entreprise ». Ce dispositif contraint à un travail de tri plus formalisé et à des rotations plus rapides, car chaque parcours fait l'objet d'une durée limitée de trois à six mois, et d'indicateurs évaluant les sorties en fonction de ces durées. Les catégorisations

inscrites dans les logiciels qu'utilisent les conseillers sont directement reliées aux sources normatives de l'activation, dans le sens où elles postulent une figure spécifique de demandeur d'emploi mobile et adaptable, en mettant l'accent sur les critères de mobilité, de prétention salariale, et de secteur en tension (où il existe des offres non pourvues), ou porteur (où les offres sont plus importantes que les demandes).

On constate que les catégorisations professionnelles des conseillers intègrent au moins pour partie ce postulat. Une partie des « symptômes » recherchés sont orientés vers la détection du « syndrome » de la trappe d'inactivité. Lors de l'examen du dossier, le conseiller mobilise différents critères-clé qui ont pour point commun de mettre en lien la qualité, l'adaptabilité de la recherche d'emploi aux offres, et la durée du chômage : sont notamment examinés le niveau ou sa durée d'indemnisation, les critères de mobilité (nombre de kilomètres déclarés dans les critères de recherche), le type de contrat recherché ou le niveau de prétentions salariales.

L'enjeu de la détermination constitue en ce sens un mode d'investigation de la situation personnelle du chômeur et son rapport aux normes d'emploi, la vérification de sa « motivation ». À travers les différenciations opérées entre employables et inemployables, beaucoup de conseillers intègrent dans leurs discours des normes d'employabilité plutôt proches de celles définies en creux par le profilage, classant parmi les employables assujettis au « parcours actif », les personnes « directement employables » et celles pouvant être requalifiées par la mobilisation d'outils adéquats. Ce faisant, ces conseillers accréditent l'idée, renforcée par le dispositif de segmentation, que le chômage est principalement imputable à la personne elle-même et à ses éventuelles carences, en minimisant les causes extrinsèques. Dans ce contexte, la catégorisation des chômeurs par les conseillers s'établit en fonction de la compliance, c'est-à-dire de la capacité à suivre le « traitement » prescrit qui réfère à des critères d'adaptabilité (Lavitry, 2015) et de la proximité des critères de recherche avec un secteur porteur.

Les conseillers mobilisent un ensemble de techniques pour agir sur les freins subjectifs à l'emploi, qu'on peut regrouper sous le terme de *technologies sociales d'adaptabilité* : des pratiques professionnelles d'incitation, de négociation, voire de coercition, pour amener le demandeur d'emploi à adapter ses critères au bassin d'emploi local. Elles consistent aussi en un discours de rappel des droits et devoirs qui a surtout valeur d'incitation plus que de réelle intention de sanction. Comme pour la mise en œuvre du

tri initial, ces techniques sont reliées à l'enjeu central de pourvoir aux offres d'emploi des secteurs en tension, en promouvant l'acceptation des contrats à durée déterminée, l'augmentation du nombre de kilomètres dans les critères de recherche d'emploi, ou la diminution des prétentions salariales. En ce sens, les conseillers à l'emploi agissent, dans un contexte de politiques d'activation, comme des régulateurs du chômage de masse, qui tentent de combler les trappes à chômage présumées par la satisfaction des offres issues pour une partie d'entre elles des zones grises de l'emploi.

Ces technologies sociales se fondent également sur des postulats communs aux zones grises : la désignation d'un habitus flexible, responsable, autonome, pour lequel l'individu est incité à devenir « entrepreneur de soi-même » par le biais d'un discours consistant à encourager l'acceptation de contrats à durée déterminée d'offres en tension pour « recharger » ses droits au chômage ou à la formation. Dans les deux cas, l'autonomie de l'individu est mise en avant mais masque de fortes fragilités : 90 % des auto-entrepreneurs gagnent moins que le Smic (Abdelnour, 2017) et la moitié des reprises d'emploi à la sortie du chômage sont de mauvaise qualité (Lizé, Prokovas, 2014).

L'influence des *work-first policies* sur le service public de l'emploi français se fait sentir plus fortement depuis le début des années 2000, à travers l'évolution du Code du travail, le durcissement du contrôle de la recherche d'emploi ou des critères de l'offre d'emploi que le chômeur indemnisé est tenu d'accepter. Ces transformations amènent les conseillers à l'emploi à convoquer dans leurs discours des catégories éthiques présentant de fortes similarités avec celles qu'on trouve dans le débat théorique sur l'activation. Que ce soit pour l'usage des sanctions ou celui du traitement de l'absence à convocation, le renforcement du pouvoir coercitif conféré au conseiller met en lumière et renouvelle les clivages récurrents de l'identité professionnelle des conseillers, sur la directivité ou sur l'égalité de traitement.

Lynda Lavitry

Bibliographie

Abdelnour, S. (2017) *Moi, petite entreprise*, Paris: PUF.

- Balzani, B., M. Béraud, A. Boulayoune, S. Divay, A. Eydoux & A. Gouzien (2008) *L'accompagnement vers l'emploi : acteurs, pratiques, dynamiques*, Rapport final, Paris: Dares.
- Benarrosh, Y. (2000) 'Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi', *Travail et emploi*, 81 (1): 9-26.
- Bessy, C. & F. Eymard Duvernay (1997), 'Introduction', in C. Bessy et F. Duvernay, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris: PUF: VII-XXIX.
- Cassiers, I., P. Pochet & P. Vielle (2005) *L'État social actif : vers un changement de paradigme?*, Bruxelles: PIE, Pieter Lang.
- Daniel, C. & C. Tuchsirer (1999) *L'État face aux chômeurs. L'indemnisation de 1884 à nos jours*, Paris: Flammarion.
- Demazière, D. (1992) *Le chômage en crise? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Paris: Presses Universitaires de Lille.
- Divay, S. (1999) *L'aide à la recherche d'emploi : des conseils pour sauver la face*, Paris: L'Harmattan.
- Fondeur, Y. & J.-L. Zanda, (2009) 'Les emplois vacants', *Connaissance de l'emploi du CEE*, n° 64.
- Freyssinet, J. (2002) 'La réforme de l'indemnisation du chômage en France', *Revue de l'IREs*, 38 (1): 1-50.
- Goetschy, J. (1999) 'The European Employment Strategy: Genesis and Development', *European Journal of Industrial Relations*, 5 (2): 117-137.
- Hughes, E. (1996) 'Le drame social du travail', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115: 94-99.
- Kesselman, D. (2016) *L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités – vers une comparaison des zones grises*, Rapport ANR, programme Inégalité, inégalités.
- Lavitry, L. (2012) 'Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs?', *Sociologies Pratiques*, 24 (1): 53-65.
- Lavitry, L. (2015) *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi. Les conseillers à l'emploi à l'épreuve de l'activation*, Paris: PUF.
- Lizé, L. & N. Prokovas (2014) 'Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage', *Revue française de socio-économie*, 14 (2): 221-241.
- Simonin, B. (1995) 'Introduction' in B. Simonin (ed) *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Paris: Cahiers du CEE-PUF: VII-XXVI.

Coworkers/Coworking

Depuis le début des années 1980, les acteurs dominants de l'économie ont élaboré, par une accumulation de décisions, un cadre leur permettant de réduire significativement le besoin en emplois salariés stables à plein temps (COE, 2014). Parallèlement, de nombreuses innovations gestionnaires ont accru l'efficacité du contrôle sur la subjectivité des individus au travail, particulièrement en instrumentalisant leur aspiration à l'autonomie et en rendant désirable la perspective de devenir autoentrepreneur (Bureau, Corsani, 2014). Enfin, les technologies numériques sont massivement utilisées à des fins professionnelles, leur maîtrise devenant indispensable pour la plupart des activités et permettant, dans le même temps, la généralisation des différentes formes de télétravail.

Sur cet arrière-fond, depuis le milieu des années 2000, et tout particulièrement après les crises qui se sont succédées à partir de l'été 2007 (financières, économiques, immobilières et de la dette des États), une prodigieuse efflorescence de discours et d'événements médiatiques contribue à asseoir l'idée que de nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail émergent, se diffusent « par le bas », selon une dynamique offrant aux entrepreneurs en herbe et aux chômeurs motivés l'espace et les ressources pour franchir un cap : faire financer leur projet, trouver un emploi, sortir de l'isolement. Il en va ainsi de la bulle communicationnelle (Moriset, 2014) autour des espaces de *coworking* (EC), encore appelés « tiers lieux de travail » (Boboc & al., 2014), réputés ouverts et libérés, où régnerait la passion pour son travail, l'absence de rapport hiérarchique et le partage des savoirs (Fabri et Charue-Duboc, 2013). Ces atouts auraient également séduit les salariés des grandes entreprises, désireux de télétravailler non loin de chez eux.

Mais au-delà des discours assurant la promotion de ces structures, comment et par qui leur dénombrement est-il effectué ? Quelles catégories d'observateurs en fournissent une description ? Que sait-on sur leurs origines, leur fonctionnement, leurs évolutions ? S'agit-il d'un phénomène relativement homogène ? Comment l'émergence et la multiplication de ce type d'expérimentations s'articulent-elles avec les transformations

socio-économiques contemporaines ? Pour apporter quelques éclairages, nous présentons, tout d'abord, la genèse et les caractéristiques de ce fait social, tout en discutant les représentations qui en sont généralement données. Dans un second temps, nous montrons qu'il peut être analysé comme un dispositif de la gouvernamentalité gestionnaire.

Espaces de coworking et mutations du capitalisme

Il est devenu courant, en français, de parler de *coworkers* pour désigner les individus qui fréquentent les espaces de *coworking*. Mais en anglais, le terme de *coworker* désigne les collègues, les confrères, les coéquipiers. Pour plus de clarté, nous centrerons nos analyses sur les pratiques du *coworking*.

Selon la base documentaire Bielefeld Academic Search Engine, le terme *coworking* apparaît dans le titre de cent trente-huit références publiées entre 2000 et 2017, en anglais, allemand, espagnol, italien, portugais, russe, italien, suédois, français, *etc.* Leurs auteurs s'inscrivent dans une large palette de disciplines (sciences de gestion, géographie, architecture, urbanisme, sciences de l'information et de la communication, sociologie, économie). Il peut s'agir de chercheurs, mais aussi de consultants et surtout d'acteurs du *coworking*. Ils ne visent pas toujours un intérêt de connaissance, mais, intentionnellement ou non, participent à la promotion du modèle de développement économique et d'organisation du travail qu'incarnent les EC.

Utilisant une méthodologie qualitative, le plus souvent dans plusieurs EC d'une même ville (Berlin, Milan, Austin, New York, Londres, Paris, *etc.*), ces études reprennent – sans trop de distance critique – le vocabulaire des acteurs du secteur : collaboration, interaction, partage, flexibilité, soutien social, liberté, *etc.* sont utilisés, sans discussion ni précision quant à leur contenu concret. Surtout, la principale source de données quantifiées, devenue, à force d'être citée, la référence, est elle-même une émanation des promoteurs du *coworking* : il s'agit du site de communication en ligne Deskmag.com. Ce qui souligne l'importance que prend, dans les sphères économiques et académiques, le fait social *coworking* et combien il est difficile d'en donner une vision indépendante des intérêts (commerciaux, industriels, politiques, réputationnels, *etc.*) portés par ses principaux acteurs.

Dans leur forme idéal-typique, les EC sont des lieux de travail partagés, utilisés par des autoentrepreneurs et des indépendants (*freelancers*), exerçant leur activité dans le domaine mal défini des industries culturelles et de la connaissance : informaticiens, (web)designers, (web)journalistes, marketeurs, producteurs de « contenus » audiovisuels, etc. Ces professionnels, placés côte-à-côte dans des *open spaces*, sont supposés fréquenter ces structures parce qu'ils y loueraient, à un coût raisonnable et dans une ambiance décontractée, l'accès à un environnement propice aux échanges informels avec leurs pairs – « partage d'informations », « reconnaissance » – et au montage de projets – « collaboration ».

Un consensus se dégage pour considérer que la forme contemporaine du *coworking* prend ses racines dans les *expérimentations* réalisées à partir de 2005 à San Francisco, à l'initiative de Brad Neuberg, un informaticien fondateur du San Francisco Coworking Space. Ces expérimentations incarneraient une « troisième façon de travailler », à mi-chemin entre la vie de bureau traditionnelle et l'isolement de l'entrepreneur indépendant. Le néologisme *coworking*, sans trait d'union, affirme précisément cette volonté de se distinguer du *co-working*, qui désigne les façons habituelles de travailler à plusieurs sur un projet. À partir de 2007-2008, les EC ont été ouverts dans un grand nombre de villes : le site Deskmag.com recense, en 2017, 13 800 EC à travers le monde, fréquentés par plus d'un million de personnes, contre 1 130 espaces en 2011, fréquentés alors par 43 000 personnes.

Comme le soulignent plusieurs chercheurs (Gandini, 2015 ; Moriset, 2017), l'accroissement spectaculaire du nombre d'EC est porté d'une part, par les pouvoirs publics qui encouragent la formation de « districts créatifs », notamment dans les friches industrielles ou dans les zones touchées par la crise immobilière, espérant ainsi enclencher une dynamique économique locale, et d'autre part, par les grands groupes industriels. En effet, dans la division contemporaine du travail entre firmes, les EC jouent un rôle d'intermédiation spécifique : a) en amont de la création de *startups*, ils rationalisent l'activité de réseautage ciblé entre microstructures (l'établissement de réseaux étant considéré comme indispensable au travail d'innovation) ; b) ils facilitent la rencontre entre *coworkers* et grandes firmes à la recherche de nouveaux services marchands et/ou de sous-traitants flexibles (Capdevilla, 2013). De plus, l'accroissement du nombre d'EC tient aux stratégies de développement des propriétaires de ces structures qui créent leurs propres filiales, organisent des rencontres internationales,

effectuent un travail conséquent de promotion de leur produit, dans des environnements urbains caractérisés par un important accroissement du montant des loyers.

La population de *coworkers* est majoritairement composée d'hommes, âgés en moyenne de 34 ans, possédant les compétences de professions intellectuelles classiques (architectes, designers, etc.) et celles des « professionnels du numérique » (« *community managers* », producteurs de contenu des médias sociaux, consultants en marque, etc.). Joliment qualifiés de « créatifs » et se disant « passionnés », les travailleurs « indépendants », de par la précarité de leur statut et sous la pression concurrentielle, sont dans la nécessité d'entretenir perpétuellement des relations instrumentales, de gérer un capital social via leur réseau professionnel et d'élaborer des stratégies d'autopromotion. S'ils fréquentent les EC, c'est avant tout pour s'adapter aux contraintes macro-économiques de la division du travail en régime néolibéral. Et si des micro-collectifs de professionnels se créent plus rapidement grâce à la fréquentation d'un même EC, leur émergence et leur dynamique s'expliquent avant tout par le savoir-faire des « animateurs » (« *hosts* »), ces nouveaux professionnels, eux-mêmes autoentrepreneurs ou employés précaires, constituant la véritable cheville ouvrière des relations sociales (Pierre et Buret, 2012 ; Cleach & al., 2015 ; Merkel, 2015).

L'idéal-type initial de l'EC a donné lieu à plusieurs variantes, soit en termes de localisation (*coworking* rural), soit en termes de diversification de la population (chômeurs à la recherche de conseils pour créer leur propre entreprise, salariés préférant télétravailler près de chez eux, travailleurs indépendants d'autres secteurs), soit en termes de finalité : certains grands groupes industriels introduisent des EC internes, soutenant qu'il s'agit là d'une forme d'organisation du travail favorisant l'innovation et rendant « agiles » les entreprises.

Les propriétaires doivent veiller à la viabilité de leurs structures, ce qui les amène à les transformer, soit en termes de statut (d'association à société anonyme), soit en termes de contenu (activités marchandes annexes), soit en les fusionnant avec d'autres entités (hackerspaces, fablabs, incubateurs, etc.).

Toutefois, les observations menées dans plusieurs EC (Cleach & al., 2015 ; Deruelle et Metzger, 2015 ; Merkel, 2015) nous laissent penser que la réalité est plus hétérogène : si l'on se base sur les cas observés, les télétravailleurs des grands groupes y sont très rares, et de ce fait peu impliqués dans les échanges ; quant

aux autres catégories de *coworkers*, leur pratique du partage et de l'entraide se limite, le plus souvent, aux formes élémentaires de la sociabilité.

Aussi, pour éclairer ce fait social allons-nous examiner la pertinence des arguments avancés par leurs promoteurs. Ces structures permettent-elles aux individus qui les fréquentent de sortir de l'isolement ? Les *coworkers* pratiquent-ils la coopération avec les individus présents ? Organisent-ils leur activité et leur temps sans reproduire les dispositifs de gestion en vigueur dans les entreprises industrielles et commerciales ?

Les coworkers comme clients du marché de l'emploi ?

Ce n'est pas tant la nature de l'activité, le secteur, ni même la place dans la division du travail qui caractérise le *coworker*, mais le fait qu'il loue, pour des raisons professionnelles, un emplacement dans un EC. À ce titre, la première caractéristique des *coworkers* est qu'ils sont la cible d'opérations de marketing euphémisées : les responsables de ces structures leur vendent un service. Or, face au savoir-faire communicationnel des promoteurs du *coworking*, le chercheur n'est pas toujours en mesure de faire la différence entre le réel et le discours sur le réel (Fabri, Charue-Duboc, 2013 ; Gandini, 2015). Il peut ainsi être tenté, surtout au début de son enquête, de reprendre à son compte les arguments avancés par les promoteurs de ces structures, à savoir que : a) les usagers/clients y trouvent des ressources relationnelles pour progresser dans le montage de projets ; b) le partage d'informations et l'entraide entre *coworkers* règnent dans ces espaces ; c) des salariés préfèrent y télétravailler pour sortir de leur isolement ; d) ces différentes spécificités prouvent le caractère innovant de ces structures.

Le risque de manquer de recul est d'autant plus grand qu'en pénétrant dans certains de ces espaces – dont l'architecture interne, savamment étudiée, fait penser à un intérieur décontracté, laissant s'exprimer la fantaisie et l'imagination – le nouveau venu est tenté de se croire dans un univers totalement débarrassé des rigidités et des contrôles, si typiques des organisations tayloriennes, des bureaucraties productivistes. L'emploi de termes empruntés au vocabulaire des médias numériques et du *e-marketing* accentue cette impression d'univers à la fois en phase avec son temps et raisonnablement contestataire.

Pratiquer le coworking permet-il de sortir de l'isolement ?

Pour examiner dans quelle mesure le *coworker* sort de son isolement, commençons par définir l'isolement. En nous appuyant sur les travaux d'Hannah Arendt (1972), nous considérons l'isolement professionnel comme le résultat d'un processus par lequel les individus, en fonction des transformations successives de leur environnement de travail, peuvent progressivement passer d'une configuration où s'isoler résulte d'un choix (par exemple, pour mieux se concentrer), à une situation subie d'*isolement radical* (Arendt parle de *désolation*). Dans ce cas, l'individu – même entouré de collègues – du fait des contraintes de l'organisation ou parce qu'il ne s'accorde pas avec eux sur le sens du travail, va exercer son activité sans se sentir appartenir aux collectifs environnants, sans demander de soutien. Cette attitude va, à son tour, renforcer la radicalité de son isolement.

Que peut alors apporter à des individus isolés (autoentrepreneurs, indépendants, chômeurs) la fréquentation d'un EC ? Ces espaces sont traversés par la tension entre deux aspirations : favoriser l'établissement de liens – supports potentiels à une sortie de l'isolement – et privilégier leur propre croissance, par la recherche de bénéfices économiques. Selon les priorités et les choix d'organisation effectués par les fondateurs, et selon les dynamiques mises en œuvre par les animateurs, certaines catégories de *coworkers* parviennent à sortir de l'isolement radical et s'inscrivent dans des micro-collectifs de professionnels.

Vont dans ce sens l'introduction et la mise en œuvre d'un ensemble de dispositifs de gestion, notamment : la présélection des *coworkers* (tous les candidats ne sont pas élus), le suivi de leur participation *effective* aux événements, l'aide à la mise en relation avec des personnes ressources. Ces techniques rodées peuvent parfois être mobilisées pour accélérer les rencontres susceptibles de déboucher sur des « innovations » rapidement commercialisables. Il faut également compter sur l'engagement des *coworkers* à donner de leur temps pour les projets de leurs colocataires et à partager certaines de leurs connaissances. Mais il faut surtout que les ressources possédées par les *coworkers* ne soient pas trop disparates, que l'écart de qualification entre eux ne soit pas trop grand.

A contrario – et quelle que soit la qualité des animateurs – les personnes peu qualifiées ou exclues des systèmes de production traditionnels, ainsi que celles réfractaires aux techniques d'animation en vigueur, ou encore celles éloignées de l'esprit *hacker*, sont incapables de sortir de leur isolement radical, du seul fait de devenir usager/client

d'un EC. Par construction, la promesse de sortie de l'isolement est ainsi limitée à un sous-ensemble d'EC et à une sous-population très spécifique : les segments de marché les plus porteurs pour les promoteurs de ces dispositifs.

Mais si *des coworkers* sortent de l'isolement, coopèrent-ils pour autant entre eux ?

Coworkers et coopération : de quoi parle-t-on ?

Les responsables des espaces de *coworking* sont soumis à des contraintes rapidement changeantes : réduction des subventions publiques et privées, concurrence d'autres structures, *etc.* La recherche de modes de financement durables (augmenter les cotisations, vendre des prestations, rechercher de nouveaux sponsors, *etc.*) influe sur le mode de fonctionnement de ces structures, notamment, en modifiant la manière de « créer » de la coopération entre *coworkers*. C'est qu'en effet, la coopération entre individus aux capitaux variés, mais inscrits dans un même espace, n'a rien d'automatique, d'autant qu'ils ne sont pas liés par une obligation formelle aussi contraignante qu'un contrat (de travail ou commercial) et qu'ils peuvent s'avérer concurrents (sur le marché de l'innovation ou de l'emploi). Ce qui les conduit à vouloir travailler ensemble c'est qu'ils partagent (ou croient partager) des valeurs, des expériences, des projets communs. Cette conviction facilite l'émergence d'une microculture, spécifique de chaque EC, laquelle, en retour, renforce cette conviction.

En effet, issue de la croyance en une communauté de vue sur le sens du travail, la microculture s'ancre progressivement dans la pratique et agit sur plusieurs dimensions : a) *symbolique*, l'intercompréhension est facilitée par les codes sociaux mis en place par les animateurs (redondance des signes de décontraction, d'humour et de désordre contenu) ; b) *sociabilité*, le vivre ensemble et l'ajustement des comportements sont guidés par des affichettes distrayantes et des tableaux blancs qui précisent les droits et devoirs que les *coworkers* plus anciens et/ou les animateurs se chargent, le cas échéant, de faire appliquer ; et c) *technologique*, il est proposé aux *coworkers*, par des conférences et des exposés, d'apprendre succinctement à utiliser les équipements et à maîtriser certaines règles élémentaires du monde des affaires. Tous ces éléments constituent le premier support à des échanges, apparemment désintéressés, réalisés selon les codes de la décontraction

ambiante. Dans un second temps, cette microculture devient une ressource pour que se développe une dynamique de coopération entre *coworkers*.

Le plus souvent, ces microcultures restent implicites, ne se révélant qu'en cas de litige : faible implication de *coworkers* aux activités collectives (y compris aux « événements » qui ont lieu en soirée, le week-end), bruit, manque de réciprocité dans les échanges, *etc.* Les animateurs jouent ici un rôle déterminant : chargés d'initier les nouveaux venus aux règles implicites de la microculture, ils veillent, ne serait-ce que par leur présence régulière, à en faire respecter l'application, tout en mobilisant certaines techniques de gestion des groupes, supposées faire advenir des dynamiques d'entraide et de coopération (mettre en relation un autoentrepreneur débutant et un expert-comptable fréquentant le même espace, par exemple, ou un designer web et un inventeur peu connu). Relativement polyvalents et bénéficiant d'une grande autonomie d'action, les animateurs incarnent, par leur parcours antérieur (jeunes diplômés à la recherche d'expériences valorisables, anciens cadres au chômage, militants de « l'économie collaborative »), l'une des composantes essentielles de ces microcultures : à savoir une aversion revendiquée pour les contraintes organisationnelles en général, doublée d'une passion affichée pour leur activité.

En somme, les relations de coopération procèdent d'un travail d'animation élaboré, tourné vers la professionnalisation des (auto)entrepreneurs. On peut ici noter toute l'ambivalence de certains *coworkers* : désireux d'échapper aux formes canoniques des organisations tayloriennes/fordiennes, ils sont à la recherche de connexions avec les financeurs et souhaitent maîtriser les dispositifs usuels de la gestion. Ils espèrent donc acquérir, lors de leur participation à un EC et grâce à des formes de coopération subtilement accompagnées, les ressources nécessaires au décollage de leurs projets, tout en préservant formellement leurs dispositions antihiérarchiques antérieures. Les EC sont ainsi des espaces *d'expérimentation sociale*, où les *coworkers* intériorisent des normes de comportement attendues par une partie des employeurs et des financeurs.

Des manières alternatives de travailler ?

Les promoteurs du *coworking* entendent répondre à des aspirations – supposées nouvelles et spontanées – à travailler autrement. On devrait donc pouvoir identifier, au sein des EC, l'élaboration de dispositifs de gestion alternatifs, soit sur un plan comptable – invention d'indicateurs, par exemple –, soit en termes d'organisation du travail et du temps de travail.

Or, si l'on peut parler de pratiques originales de gestion, c'est essentiellement à propos des fondateurs et des animateurs des EC étudiés : mobilisant une palette de techniques bien connues de marketing, d'animation et d'aménagement de l'espace, ils vendent un service consistant à créer un « cadre » ou un environnement propice au déblocage de certaines situations. Grâce à l'emploi subtil d'une gamme d'instruments classiques de gestion (sélection préalable des *coworkers*, entretien d'une microculture mêlant esprit d'entreprise et revendications a-hiérarchiques), les animateurs élaborent et entretiennent un entre soi favorable à l'établissement d'un climat de confiance.

Mais les pratiques des *coworkers* proprement dites ne paraissent guère relever de l'invention. Au contraire, leur principal souci est de s'insérer dans les différents marchés (de l'emploi, des biens et services) et, à cette fin, d'acquérir les savoirs, les savoir-faire (notamment gestionnaires, juridiques, technologiques) et les réseaux relationnels pertinents. Savoir réaliser un *business plan*, gérer un projet, collecter des fonds, organiser un « événement », utiliser les médias numériques à des fins commerciales, apprendre à réaliser des tâches distribuées au sein d'un projet multi-localisé, *etc.*, toutes ces connaissances ne relèvent en rien de l'innovation.

Rien d'étonnant à ce que les pratiques durablement collaboratives entre *coworkers* restent rares, la plupart des clients/utilisateurs de ces structures ne dépassant pas le stade de collaborations ponctuelles, ne serait-ce que parce que le succès de leur projet les conduit à quitter l'EC et à s'établir dans leurs propres locaux (partir est un signe de réussite). Sous cet angle, si les dynamiques spécifiques à ces structures favorisent le partage et l'échange de savoirs, ce peut être aussi dans un sens instrumental : la convivialité – créée et entretenue par la mise en œuvre attentive d'un protocole savamment réfléchi – agit comme une contrainte subtile à produire ensemble, par petites unités potentiellement en compétition.

Ainsi, avec le *coworking*, l'innovation réside dans la manière de rationaliser la production de confiance, elle-même support aux relations sociales à visée économique. C'est en cela que les EC constituent des dispositifs qui peuvent être mis au service de la gouvernementalité gestionnaire (Metzger, 2016) : pour assurer un fonctionnement toujours plus conforme au modèle de la concurrence pure et non faussée, la production de la confiance entre agents économiques doit être facilitée accélérée, grâce aux animateurs de structures *expérimentales*, peu coûteuses et éphémères. Dans ces laboratoires, peuvent être testées, avant d'être éventuellement généralisées, des combinaisons variées de procédés connus mais généralement incompatibles (promiscuité et confidentialité, compétition et entraide, décontraction et optimisation des ressources, etc.).

Conclusion

Dorénavant, les individus tentés d'expérimenter une carrière d'autoentrepreneur, de sortir de l'isolement professionnel ou, plus généralement, de travailler « autrement », peuvent compter sur des dispositifs peu coûteux : les espaces de *coworking*. Ceux-ci prennent des formes variées, selon les personnes ou les collectifs qui sont à l'origine de leur création, selon le modèle économique qu'ils adoptent et selon l'environnement institutionnel dans lequel ils s'inscrivent. Mais quels que soient ces facteurs, les EC sont pris dans une véritable tension. D'un côté, l'émergence des espaces de *coworking* et le statut de *coworker* constituent les éléments d'un modèle économique alternatif qui permet aux individus d'accroître leur pouvoir d'agir et d'exprimer leur créativité. Toutefois, tous les postulants au statut de *coworker* ne sont pas nécessairement « éligibles » : il faut, pour y accéder et en tirer parti, être en affinité avec le rôle d'autoentrepreneur, posséder un niveau de qualification adapté, se sentir à l'aise dans un *open space*, apprécier les techniques d'animation, le vocabulaire « *fashion* », etc. Sous cet autre angle, le fait social *coworking* s'apparente aussi à un dispositif de la gouvernementalité gestionnaire, accompagnant la déstabilisation des institutions du salariat. Aussi le fonctionnement observable de chaque espace de *coworking* est-il la résultante, variable dans le temps, des tensions entre ces deux pôles.

Bibliographie

- Arendt, H. (1972 [1951]) *Les origines du totalitarisme. Tome 3: Le système totalitaire*, Paris: Points.
- Boboc, A., K. Bouchareb, V. Deruelle & J.-L., Metzger (2014) 'Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ?', *SociologieS* [En ligne]: URL: <http://journals.openedition.org/sociologies/4873>.
- Bureau, M.-C. & A. Corsani (2014) 'Du désir d'autonomie à l'indépendance', *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 5: URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1844>.
- Capdevilla, I. (2013) 'Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as microclusters', [<http://ssrn.com/abstract=2414121>].
- Cléach, O., V. Deruelle & J.-L. Metzger (2015) 'Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ?', *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46(2): 67-85.
- Conseil d'Orientation pour l'emploi (2014) *L'évolution des formes d'emploi*.
- Deruelle, V. & J.-L. Metzger (2015) 'Prévenir l'isolement par l'"innovation collective" ?', *Le Travail humain*, 78(1): 67-80.
- Fabbri, J. & F. Charue-Duboc (2013) 'Un modèle d'accompagnement entrepreneurial fondé sur des apprentissages au sein d'un collectif d'entrepreneurs : le cas de la Ruche', *Management international*, 3(17): 86-99.
- Gandini, A. (2015) 'The rise of coworking spaces: a literature review', *Ephemera: theory & politics in organization*, 15(1): 193-205.
- Merkel, J. (2015) 'Coworking in the city', *Ephemera: theory & politics in organization*, 15(2): 121-139.
- Metzger, J.-L. (2016) 'Penser avec Foucault pour comprendre l'extension du pouvoir en régime néolibéral', *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 47(2): 117-134.
- Moriset, B. (2017) 'Inventer les nouveaux lieux de la ville créative: les espaces de coworking', *Territoire en mouvement: Revue de géographie et aménagement*, [En ligne], 34: <http://journals.openedition.org/tem/3868>.
- Pierre, X. & A. Burret (2014) 'Animateurs d'espaces de coworking, un nouveau métier ?', *Entreprendre et innover*, 23(4): 20-30.

D

Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale

L'entreprise familiale a pour particularité d'avoir des frontières qui se superposent ou se croisent avec celles de la cellule familiale. Elle est une unité économique, propriété d'un ou plusieurs membres de la famille, et au sein de laquelle un ou plusieurs membres de la famille travaillent. Ces entreprises sont souvent également des lieux de vie en commun, ou, pour parler comme les anthropologues, des « maisonnées », dans le cadre de la ferme, de l'arrière-boutique ou de l'atelier. L'entreprise familiale ne désigne ainsi pas dans cette notice la PME ou la grande entreprise qui mobilise le travail de dizaines voire centaines de salarié.e.s, mais reste propriété d'un réseau familial. La famille, ici approchée comme une unité économique, est aussi communément considérée comme un fondement de la vie sociale. Elle se trouve à ce titre l'objet de régulations politiques que leur inspiration soit culturelle, religieuse, démocratique ou autre.

Dans le contexte de l'entreprise familiale, les régulations du travail sont aux prises avec une pluralité de normes. Les normes internes que sont les normes familiales doivent alors interagir avec des régulations extérieures comme les régulations professionnelles, de marché, voire conventionnelles ou publiques. Cet entrelacs normatif, mais surtout, la tension au sein de l'entreprise familiale entre registre privé, voire intime, et registre public, favorise la persistance d'une incertitude sur la reconnaissance du travail, notamment des membres de la famille. Leur rémunération, qualification, conditions d'emploi sont dans bien des cas exemplaires des mécanismes de la zone grise de l'emploi – notamment de ceux qui portent sur la non cohérence entre des normes locales (ici, de la famille) et les normes instituées. Dans le contexte de l'entreprise familiale se déploie une incertitude spécialement forte quant à la nature même du travail des femmes. Entre prolongement du travail domestique naturalisé comme féminin et travail professionnel au service de l'entreprise, le travail des femmes a été aux prises avec un long processus social et politique de reconnaissance qui n'a abouti, dans le cas français, qu'au cours des années 1980.

La zone grise spécifique que représente le travail des femmes dans l'entreprise familiale s'inscrit dans le contexte de la division sexuelle du travail (→ Nouvelle division sexuelle du travail). Phénomène transversal dans les sociétés, cette division du travail est plus largement une grille de lecture efficace des rapports de pouvoir dans le travail, comme dans la sphère familiale. Danièle Kergoat a montré à quel point la division des sexes structure, aussi dans le monde ouvrier, la division des tâches, et des rôles, et plus précisément, des positions hiérarchiques et fonctionnelles au sein de toute unité productive (Kergoat, 1986). Cette grammaire genrée, parfois explicite, parfois totalement tue, voire dissimulée, de l'organisation et de l'allocation du travail possède des fondements anciens, souvent pensés – de façon abusive – comme universels. Ainsi, l'opposition mise en lumière par Karl Marx entre travail de production et travail de reproduction, non seulement de la force de travail des individus mais encore de la société elle-même par le maintien des conditions de vie et par la procréation (Lefebvre, 1971 : 4) est caractéristique d'un moment historique particulier et fait avant tout sens si on la comprend comme une opposition genrée. Aux hommes reviennent les activités productives de travail qui se déploient sur le marché, aux femmes, les activités de travail domestique, qui ne sont pas intégrées dans les calculs économiques et demeurent largement invisibles. Construites historiquement, ces assignations ont fait l'objet d'une naturalisation accentuée et ont donné lieu à de multiples usages politiques (Dorlin, 2005).

La lecture par le genre sert ainsi de révélateur des rapports de pouvoir qui se nouent dans la répartition du travail. En effet, non seulement la division sexuelle du travail est fondée sur un « principe de séparation » au titre duquel les hommes et les femmes ne font pas le même travail, mais aussi sur un « principe hiérarchique » statuant qu' « un travail d'homme 'vaut' plus qu'un travail de femme » (Kergoat, 2010 : 64). Cette hiérarchie des valeurs est notamment due au fait que les hommes sont censés devoir acquérir leurs qualifications par des processus formatifs finalisés, alors que les femmes sont élevées dans le contexte intime des familles aux vertus qui leur sont « naturelles » que ça soit le dévouement, la patience, l'humanité (*ibid.*, 66) et qui sont cruciales dans l'accomplissement du travail domestique.

L'univers du travail comme celui des relations familiales accordent une place déterminante aux identités de sexe pour penser et déterminer la position et la fonction des individus. L'entreprise familiale réunit des hommes et des femmes qui sont

positionnés dans l'ordre familial comme époux et épouses, mais aussi comme fils et filles, voire à travers des lignages sur plusieurs générations ou qui intègrent également des liens plus horizontaux, de cousinage, voire d'alliances matrimoniales. Les enjeux de pouvoir au sein des familles, entre les sexes, mais aussi entre générations, dans les fratries et les familles élargies portent alors non seulement sur l'organisation du travail dans l'entreprise, mais aussi sur la préservation du capital, le plus souvent, au sein d'un lignage. Les anthropologues comparatistes l'ont montré depuis des années à partir de contextes africains, asiatiques, mais aussi européens (Goody, 1976). En fonction des époques et des cultures, la définition même de la famille susceptible d'être impliquée dans l'entreprise est variable. De la « famille nucléaire » constituée autour du couple parental et d'enfants qui, dès l'adolescence ou le plus jeune âge adulte, quittent le domicile familial, à des formes pluri-générationnelles de familles co-habitanes, « communautaires » ou « autoritaires », le nombre des personnes impliquées dans les entreprises familiales, mais surtout la nature des relations entre ces personnes sont également différenciées.

La division du travail entre les sexes est organisée à travers un travail de catégorisation du travail des uns, des unes et des autres, cela en lien avec trois espaces sociaux différenciés, mais en tension entre eux : l'espace du débat public au sein duquel se confrontent idées, valeurs, systèmes de pensées ; l'espace institutionnel qui à la fois organise la compétition pour l'hégémonie (de façon démocratique ou non) entre des forces sociales et politiques mais fixe également les normes qui se sont imposées dans des textes légaux, réglementaires ou coutumiers ; enfin à l'échelle des pratiques individuelles et microsociales, se jouent les tensions et la division opérationnelle du travail au sein des familles ou des collectifs « de terrain ». A ce dernier stade, celui d'une entreprise familiale par exemple, se nouent des arbitrages entre différents modèles de rapports sociaux ou encore s'inventent des formes qui forgent les modes de vie telle qu'elle est vécue par les individus. Une lecture diachronique de la transformation de la division sexuelle du travail dans le contexte de l'entreprise familiale, surtout à partir du cas français, permet de rendre compte des mécanismes de catégorisation du travail, dans ces espaces sociaux identifiés.

Jusqu'au milieu du 20^e siècle : une logique de division sexuelle du travail fixée dans la statistique publique

Sous l'Ancien régime, pour les hommes comme pour les femmes, les positions sociales des individus résultaient d'une myriade de situations quant à des structures sociales diverses et à des allégeances interpersonnelles complexes. Au moment de la Révolution française, les relations entre les sexes prennent un tour nouveau et la condition des femmes dans le monde politique, à l'échelle de la famille, mais aussi dans la sphère économique et sociale, se durcit sur la base de régulations renouvelées. La marche de la statistique du travail vient de ce point de vue marquer la non reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise familiale.

Au plan politique d'abord, l'abolition de la monarchie absolue a rompu l'homologie entre la forme traditionnelle et patriarcale du pouvoir dans le contexte de l'État et celle qui s'exerce dans le cadre du foyer. Pour Geneviève Fraisse, les représentations politiques dominantes qui pensaient une forte continuité entre le monde politique et celui des foyers se repositionnent pour imposer une séparation entre ces deux sphères (Fraisse, 2001). Cette division est sexuée. Aux hommes revient le monde du politique, et plus largement, de l'indépendance, et aux femmes, celui de la vie domestique. Le non accès des femmes au droit de vote, explicitement décidé au moment de la Révolution, a été justifié par la volonté de maintenir l'unité de la famille en n'autorisant qu'un seul adulte à voter au nom de la cellule familiale dont il est le représentant (Verjus, 2010). Le pouvoir de l'homme est ainsi préservé au sein de la famille et le patriarcat déchu, dans sa forme archaïque, dans la sphère politique est sauvegardé à l'échelle familiale. Les relations de pouvoir dans la famille sont d'ailleurs codifiées selon ce principe de la domination masculine. Les femmes sont soumises par le Code civil de 1804 à un statut de minorité, ensuite décliné de façon implacable dans le droit du travail (Junter, 2014), et plus largement, dans l'ordre social et économique (Daune-Richard, 2004 : 69). Les femmes ne peuvent notamment ni disposer de leurs revenus, ni conclure de contrat, ni s'engager dans une activité professionnelle sans l'accord de leur mari. Enfin, et cette disposition concerne directement la situation des conjoints d'indépendants, le principe de l'entraide dans le couple, ancré à l'article 214 du Code Napoléon de 1803, règle la question des rapports de pouvoir dans le couple selon des modalités qui s'appliquent également à l'entreprise familiale : « Si les conventions matrimoniales ne règlent pas la contribution des

époux aux charges du mariage, ils y contribuent à proportion de leurs facultés respectives. Si l'un des époux ne remplit pas ses obligations, il peut y être contraint par l'autre dans les formes prévues au code de procédure civile ». Cet article sert pendant des décennies de fondement à la non reconnaissance du travail des femmes accompli dans le contexte de l'entreprise familiale. Là où règne le devoir d'assistance mutuelle ne saurait exister un travail classique, c'est-à-dire qui ouvrirait à reconnaissance et à rémunération.

De façon plus précise, le monde du travail voit lui aussi se répliquer une logique de division sexuée des espaces. Sous l'Ancien régime, les positions de dépendance et d'indépendance, de domesticité et de servilité étaient partagées par les deux sexes. En revanche, la Révolution valorise fortement l'indépendance des activités économiques qui marque la rupture avec les guildes et autres corporations d'Ancien régime. Cette étape de la marchandisation de la société est une marchandisation masculine. En revanche, les emplois de domesticité, compris comme des survivances des formes serviles, restent considérés dès la période révolutionnaire et du Concordat et pour des décennies, comme « dépendants » des professions dûment répertoriées. L'assignation politique des femmes à la sphère domestique ainsi que le caractère non matériel et non marchandisé des activités domestiques renforcent la logique de non reconnaissance de ce travail féminin, et porte le soupçon de la dévalorisation sur l'ensemble du travail réalisé par les femmes.

Les premiers relevés statistiques du travail marquent cette catégorisation négative du travail des femmes dès le début du 19^e siècle. Ces statistiques sont fondées sur l'entreprise, presque systématiquement des entreprises familiales à l'époque. Ce type de classement suppose que l'ensemble des personnes qui tirent leur revenu de l'entreprise sont assimilées à son activité (boulangers par exemple), mais ne sont pas différenciés en raison de leur position dans l'entreprise. Apprentis, employés, membres de la famille collaborateurs à l'entreprise, hommes ou femmes ne sont ainsi pas distingués de façon spécifique (Chélini, 2011). Lorsque pour la première fois en 1851, chaque individu est identifié en fonction d'une position sociale spécifique dans l'entreprise, comme « maître », « ouvrier » ou encore « commis » par exemple (Topalov, 1999 : 448), la situation des femmes reste peu caractérisée. Sans déclaration explicite d'une autre activité professionnelle, les plus de 14 ans, femmes ou autres membres de la famille de l'entrepreneur – y compris les personnes de sexe masculin –

sont considérées comme « aides familiales ». Pour pouvoir, le cas échéant être prise en compte, l'activité propre des femmes doit être clairement distincte de celle de leur mari. Elle ne peut ainsi pas s'inscrire dans le contexte de l'entreprise familiale. Outre la déclaration explicite de l'exercice d'une profession autonome par les conjointes d'indépendants leur permettant une clarification par rapport au statut particulièrement fluctuant d'aide familiale (Amossé, 2004 : 33), la statistique publique s'efforce de faire le départ entre les activités domestiques, non marchandes, et les activités participant d'une valeur marchande. Le facteur de la rémunération joue un rôle essentiel pour discriminer des situations les unes par rapport aux autres (Topalov, 1999 : 452). Sylvie Schweitzer estime que pour un décompte effectif de 1,4 millions de patrons hommes dans l'artisanat et le commerce, seules 460 000 femmes sont reconnues comme patronnes ou au moins comme actives dans l'entreprise familiale en 1891 (Schweitzer, 2002 : 79). La logique de séparation entre tâches domestiques et marchandes sera réalisée en France de façon plus systématique à partir de 1896 alors que les états de « femmes mariées ; ménagère faisant exclusivement son ménage, mineur (personne de moins de 21 ans), enfant » sont exclus de la statistique professionnelle. En 1906, la première statistique « moderne » du travail assimile cependant la plupart des conjointes d'entreprises familiales, surtout de l'agriculture, mais aussi en partie dans l'artisanat et le commerce, au statut de leurs maris. La catégorie de « chef d'établissement » leur est attribuée. À partir des années 1950, intervient un revirement brutal et l'exclusion des femmes de la reconnaissance du travail dans l'entreprise familial devient systématique à travers la logique des Catégories socio-professionnelles (CSP). Cette logique stipule qu'une activité exercée dans le cadre d'une entreprise artisanale, si elle est identique à celle de l'entreprise – un aide familial électricien dans une entreprise d'électricité par exemple – donne lieu à une classification des individus dans les catégories de la profession artisanale de l'entreprise, donc, dans la plupart des cas, celle du mari. En revanche, une activité annexe de secrétariat, de soutien commercial, ou de livraison, dans une entreprise artisanale occasionne un classement dans la CSP d'aide familiale (Desrosières *et al.*, 1983 : 78). Ainsi, le rapport de déclassement des aides familiales par rapport à l'activité principale de l'entreprise fonctionne de façon quasi systématique pour les femmes – conjointes, mais aussi filles – qui y exercent des fonctions jugées annexes de l'activité artisanale, tandis que les enfants de sexe masculin accom-

plissant des travaux qui correspondent à l'activité principale de l'entreprise bénéficient d'une reconnaissance de leur travail qui les associe à la profession de l'entreprise. Ce clivage sexué aboutit à un déclassement clairement différencié des femmes. Il fonctionne cependant de façon moins systématique dans le commerce car les femmes peuvent y être plus facilement rattachées à l'activité principale de l'entreprise.

Au final, le travail des femmes dans l'entreprise familiale n'est presque jamais reconnu par la catégorisation réalisée par la statistique publique, en France, jusqu'au milieu du 20^e siècle. Alors que dans les faits elles exercent une grande diversité d'activités, à caractère professionnel dans l'entreprise familiale, qui vont du travail aux champs au travail commercial, en passant par la livraison, l'administration, etc. La réalité professionnelle de ces activités se trouve niée et les femmes doivent choisir entre deux Catégories socio-professionnelles au titre de la classification de 1954 : « aides familiales » ou « sans profession ».

À partir des années 1960 : une longue marche vers la reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise familiale

La non reconnaissance du travail des femmes dans le contexte de l'entreprise familiale pose des problèmes concrets de protection sociale qui deviennent plus visibles après la Seconde Guerre mondiale, lorsque la salarisation des femmes progresse, que les indépendants sont, bien malgré eux, progressivement intégrés à la protection sociale, et que la transformation des formes familiales, et notamment les divorces, se diffusent dans la société. Ces transformations contextuelles et des formes familiales interagissent avec l'évolution des débats publics et des mobilisations sociales, pour aboutir à une remise en cause des logiques de catégorisation du travail des femmes dans les entreprises familiales. Cependant, alors qu'à la période précédente, la statistique publique consacre l'éviction des femmes, dans les années 1960, des mouvements sociaux portent une revendication de catégorisation en forme de reconnaissance.

Au plan politique, l'entreprise familiale a longtemps été perçue comme la pierre angulaire de la démocratie libérale, particulièrement en France où cette situation perdure jusqu'à la fin de

la III^e République. Les forces politiques dominantes du régime (des démocrates-chrétiens, aux libéraux, voire aux radicaux) positionnent l'entreprise familiale, incarnée dans l'artisanat, le commerce, l'agriculture, au cœur des politiques conservatrices du pays. L'entreprise familiale, rétive à toute régulation, parvient à échapper à l'impôt jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, au prix de mobilisations sociales parfois violentes (Zalc, 2012 : 61). Après-guerre, les contrôles fiscaux se multiplient, le monde de l'entreprise familiale se résout à payer l'impôt mais il résiste fortement à s'acquitter des contributions sociales et, donc, à l'intégration dans le système de protection sociale. Le poujadisme des années 1950, puis le mouvement Cid-Unati fondé par Gérard Nicoud à la fin des années 1960 orchestrent cette opposition. Les tensions sont attisées par le recul massif et subit de l'espace socio-économique de l'artisanat et du petit commerce. Le nombre des indépendants chute en France de plus de 6,6 millions en 1954 à moins de 2,4 en 1968 (Maruani, Meron, 2012 : 52). Cet effondrement brutal inclut certes le fort recul du monde agricole, mais il renvoie également à une profonde transformation de l'artisanat et du commerce de détail.

Du côté de l'évolution de la famille, le mouvement de rééquilibrage des rapports entre les sexes se fait de façon progressive d'abord par des réformes sporadiques du droit matrimonial. Par exemple, celle du 13 juillet 1965 octroie aux femmes le droit d'administration et de gestion de l'ensemble de leurs biens (Colomer, 1966), et pas comme cela était le cas depuis la réforme du droit matrimonial de 1907, seulement du revenu de leur travail. Simultanément, des revendications sociales transforment la place des femmes dans la famille. Les mouvements sociaux de la fin des années 1960 remettent en cause les liens qui ancrèrent les femmes dans l'univers familial, donc, dans le cadre domestique, essentiellement privé lui aussi. Les thématiques publiques de toute une série d'enjeux directement liés à la vie intime des femmes, des couples, des familles – l'avortement, le viol, la vie maritale, la contraception, etc. – participent à « déprivatiser » la place ancrée dans la famille et le domestique et à penser son rôle et son statut directement dans la société (Fraisie, 2000 : 188).

Pour ce qui concerne le statut des femmes dans l'entreprise familiale, l'après-guerre ne va cependant pas d'abord dans le sens d'un rapprochement des statuts des sexes. La réforme de 1954 des CSP précipite près d'un million de femmes du statut de « chef d'établissement » à celui de « sans profession » (Maruani, Meron, 2012 : 44). Cependant, sous la IV^e République et au début de la Ve,

l'entreprise familiale s'est trouvée dans une position tendue face au processus de salarisation, à la perte de sa centralité politique et face à la polarisation de ses identifications politiques entre le monde ouvrier, la bourgeoisie, le monde du travail, celui du capital, etc. La marginalisation politique, sociale et économique de l'indépendance, la montée de l'intervention publique sur la norme d'emploi standard qu'est le salariat, l'incorporation progressive de droits sociaux sont autant d'évolutions qui ont déstabilisé les régulations encore fortement empreintes de normes privées au sein des entreprises familiales. Dès les années 1960, et de façon bien plus forte à partir de 1970, les différences de traitement des travailleurs et notamment des travailleuses entre secteurs d'activité sont devenues intolérables. L'ampleur et la rapidité des mobilisations des associations représentant les femmes conjointes d'indépendant, travailleuses des entreprises familiales, au milieu des années 1970, en sont le signe.

En France, la mobilisation des femmes d'artisans, puis de commerçants a été centrée sur l'enjeu de la reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise familiale. Ces mobilisations se sont notamment enracinées à partir des terrains des Chambres des métiers dont certaines ont commencé à proposer au tournant des années 1960 et 1970 des formations, notamment de gestion, comptabilité, administration, etc., spécifiquement destinées aux femmes, en tant que collaboratrices des entreprises familiales. Ces formations qui justement visaient la professionnalité des femmes ont contribué à rendre visible l'incohérence de leurs statuts « d'aide familiale » ou de « sans profession ». Les mouvements de femmes conjointes de chefs d'entreprise familiale se sont structurés en deux réseaux nationaux (ADEAC et ACTIF) et ont pris une forme plus politique, au sens où ils ont formulé des agendas clairs, à partir du milieu des années 1970. Les deux réseaux fondés sur une base régionale véhiculent des revendications spécifiques.

Le premier de ces mouvements a été l'ADEAC (Association des épouses d'artisans et commerçants). Il a axé ses revendications sur un grand nombre d'enjeux comme la « possibilité d'une dissociation du patrimoine familial de celui de l'entreprise individuelle, [...] la simplification de la coopération conjugale par des mesures telles que la présomption de mandat, [...] la reconnaissance de leur travail par l'attribution à l'épouse collaboratrice d'allocations de maternité [...] et d'indemnités de remplacement, sans négliger toutefois la question du droit à la retraite qui revêtit ensuite une

importance croissante » (Zarca, 1993 : 94). Ce mouvement a bénéficié du soutien initial du CID-UNATI, sans rester captif de son agenda et de ses modes d'action radicaux. Le positionnement de l'ADEAC était d'ailleurs centré sur la défense de l'entreprise familiale. Ses revendications visaient à l'obtention d'accommodements permettant aux femmes de mieux servir l'entreprise familiale, en reconnaissant pleinement leur travail et leurs droits sociaux, mais sans chercher à remettre en cause les relations de pouvoir en son sein ni à augmenter les contributions sociales pour les entreprises.

Une seconde association de défense des droits des femmes dans l'entreprise familiale a été fondée à l'initiative d'un groupe de femmes réunies autour de la Chambre des métiers d'Avignon (*ibid.*, 95) et a donné naissance en 1975 à l'ACTIF (Association des Conjointes de Travailleurs Indépendants de France). Cette association a concentré ses revendications sur la thématique des droits sociaux non dérivés jusqu'à renvoyer à « une lutte de sexe » (*ibid.*, 96) susceptible de provoquer des tensions au sein même du couple. L'ACTIF a privilégié dans son organisation l'indépendance radicale vis-à-vis de toute organisation masculine. Dans cette seconde association, la composante féministe des revendications primait sur l'agenda de défense de l'entreprise familiale.

Les mobilisations portées par ces deux organisations ont connu un grand succès : les adhérentes ont été nombreuses, des associations départementales ont été fondées à travers tout le pays, les réunions et actions ont été fournies et bien organisées et leurs représentants étaient reçus au plus niveau de l'État. Les deux associations se rejoignent cependant sur un affichage pratiquement antiféministe, mais qui insiste sur la diversité et le poids des tâches accomplies spécialement par les femmes dans l'entreprise familiale.

Ces mobilisations sociales sont relayées par un processus d'institutionnalisation d'un statut pour les conjointes d'indépendants, entamé par un rapport officiel confié à la Cour des comptes, le « rapport Claudé » de 1976. Ce rapport, qui a donné lieu à une enquête auprès des professionnels et représentants du secteur, formule les problèmes des conjointes d'indépendants : double journée des femmes, absence de toute reconnaissance, grande fragilité face à la survenue de risques sociaux comme la maladie, le décès du conjoint, ou encore le divorce, ou face à la survenue de risques économiques comme la faillite de l'entreprise. Ce rapport examine également diverses possibilités de réformes tant

sur le plan du droit ou des formes de gestion de l'entreprise familiale, que de la reconnaissance du travail des femmes ou encore de leur protection sociale.

Les majorités conservatrices des années 1970 ne débouchent pas en raison notamment du clivage des organisations du monde de l'artisanat et du commerce, entre l'hostilité farouche à toute augmentation des contributions sociales pour les entreprises individuelles et l'ouverture d'un statut et de protections sociales pour les épouses de travailleurs indépendants. Sous la présidence de François Mitterrand, le processus de reconnaissance du travail des femmes est repris par la rédaction d'un rapport parlementaire par la députée socialiste Odile Sicard rendu en avril 1982 et qui a donné lieu à l'audition de l'ensemble des groupes d'intérêt du milieu, dont les bureaux des associations de conjoints (ACTIF et ADEAC).

Le texte de loi ouvrant aux conjoints d'indépendants la possibilité de choisir entre trois statuts est adopté à l'unanimité de l'Assemblée Nationale le 13 juillet 1982. Le premier est celui de conjoint-collaborateur : sur enregistrement au registre du commerce ou au répertoire des métiers, tout conjoint qui n'exerce pas d'autre activité professionnelle bénéficie d'une reconnaissance de son activité et peut agir pour des démarches simples au nom de l'entreprise. Ce statut permet le partage des cotisations d'assurance-vieillesse avec le chef d'entreprise et ouvre l'accès à l'assurance maternité. Le deuxième statut, celui de conjoint salarié, permet à tout conjoint de rejoindre l'entreprise par le biais d'un contrat de travail classique, ce qui suppose l'existence d'une relation de subordination dans le cadre du couple, mais aussi le paiement des cotisations aux assurances sociales ou encore l'application du droit du travail. Enfin, le dernier statut de conjoint-associé fixe des droits et attributions équivalents entre les deux époux au sein de l'entreprise familiale. Cependant, dans les années qui suivent l'introduction de la loi, les déclarations de statut (pas obligatoire jusqu'en 2005) sont peu nombreuses, marquant ainsi une forme de résistance à cette mise en statut de la part des acteurs (ou de leurs conjoints) (Martini, 2014 : 264). Cependant, alors qu'une loi de 1939 a reconnu l'existence d'un « contrat de travail à salaire différé » au bénéfice des enfants – de fait, le plus souvent, les fils – exerçant le métier au cœur de l'entreprise familiale et qui doit leur être octroyé au moment de la succession, les conjointes se voient reconnaître un tel mécanisme par une loi de 1989 qui vient parachever la reconnaissance du travail des femmes au sein de l'entreprise familiale (Weber, 2003).

Au-delà de la marche concrète de la reconnaissance du travail des femmes dans les entreprises familiales, les trois statuts ouverts par la législation de 1982 sont exemplaires du repositionnement du rapport entre les sexes, dans un cadre, l'entreprise familiale, qui reste pensé comme une intersection entre des ordres sociaux différents. En premier lieu, le statut du conjoint-collaborateur valorise surtout la dimension de l'entreprise. Le conjoint, de fait la conjointe, agit au nom de l'entreprise, de son mari, dans le contexte et au bénéfice de l'entreprise familiale. En deuxième lieu, le statut de conjoint-salarié conçoit l'entreprise familiale avant tout comme un lieu de travail et l'ouvre alors vers l'ensemble des régulations externes à l'entreprise qui sont celles du salariat. Enfin, en troisième lieu, le statut de conjoint-associé s'ancre avant tout dans l'univers de la famille, voire même du couple. Le modèle cependant diffusé dans ce contexte est celui de l'égalité entre les sexes. Sans doute le caractère ouvert et réaliste quant à la complexité de l'entreprise familiale et de la diversité des cadres normatifs qui coexistent en son sein, explique l'unanimité dont elle a bénéficié dans une période historique cependant marquée par la prégnance des clivages politiques voire idéologiques.

Olivier Giraud

Bibliographie

- Amossé, T. (2004) 'Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale', *Travail, genre et sociétés*, 11: 31-46.
- Chélini, M.-P. (2008) 'L'évolution des catégories socioprofessionnelles dans l'entreprise en France et en Allemagne depuis 1850. Approche comparée', *Working paper IRHIS*, Université Lille 3.
- Desrosières, A., L. Thévenot et A. Goy (1983) 'L'identité sociale dans le travail statistique : la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles', *Economie et statistique*, 152: 55-81.
- Daune-Richard, A.-M. (2004) 'Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède', *Travail et emploi*, 100: 69-84.
- Dorlin, E. (2005) 'De l'usage épistémologique et politique des catégories de « sexe » et de « race » dans les études sur le genre', *Cahiers du Genre*, 39(2): 83-105.

- Fraisse, G. (2000) *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*, Paris: Gallimard.
- Goody, J. (1976) *Production and Reproduction – A Comparative Study of the Domestic Domain*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Galerand, E. & D. Kergoat (2008) 'Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail', *Nouvelles Questions Féministes*, 27 (2): 67–82.
- Junter, A. (2014) 'Droit du travail et genre : entre codification et résistance à la domination masculine', *Cahiers du Genre*, 57 (2): 19–37.
- Kergoat, D. (1978) 'Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale', *Critiques de l'économie politique*, 5: 65–97.
- Kergoat, D. (2010) 'Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion' in A. Bidet-Mordrel (ed) *Les rapports sociaux de sexe*, Paris: Presses Universitaires de France: 60–75.
- Lefebvre, H. (1971) 'La re-production des rapports de production', *L'Homme et la société*, 22: 3–23.
- Martini, M. (2014) 'When Unpaid Workers Need a Legal Status: Family Workers and Reforms to Labour Rights in Twentieth-Century France', *International Review of Social History*, 59(2): 247–278.
- Maruani, M. & M. Meron (2012) *Un siècle de travail des femmes, 1901-2011*, Paris :La Découverte.
- Schweitzer S. (2002) *Les femmes ont toujours travaillé – Une histoire du travail des femmes aux xix^e et xxe siècles*, Paris: Odile Jacob.
- Topalov C. (1999) 'Une révolution dans la représentation du travail : L'émergence de la catégorie statistique de « population active » au xix^e siècle en France, en Grande-Bretagne et aux États-Unis', *Revue française de sociologie*, 40(3): 445–473.
- Zalc, C. (2012) 'Les petits patrons en France au 20^e siècle ou les atouts du flou', *Vingtième Siècle*, 114: 53–66.
- Zarca, B. (1993) 'L'artisanat. La plus populaire des classes moyennes ?', *Vingtième Siècle*, 37: 55–68.
- Verjus, A. (2010) *Le bon mari. Une histoire politique des hommes et des femmes à l'époque révolutionnaire*, Paris :Fayard.
- Weber, F. (2003) 'Peut-on rémunérer l'aide familiale ?' in S. Gojard (ed) *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris: La Découverte: 43–67.

E

Entrepreneur-salarié

L'entrepreneur-salarié constitue la figure type d'une nouvelle forme de société coopérative, la Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE). La spécificité de cette forme de coopérative tient au fait que son chiffre d'affaires est généré par l'activité indépendante de ses salariés. Tout porteur de projet peut solliciter son adhésion à une CAE. Quelle que soit alors sa situation (allocataire des indemnités de chômage, bénéficiaire d'aides sociales, sans revenu, salarié à temps partiel dans une autre entreprise), il bénéficie d'un accompagnement dans l'élaboration et le lancement de son projet. Dès que son activité dégage un chiffre d'affaire suffisant, il signe un contrat de travail avec la coopérative. Celle-ci facture les prestations à ses clients, lui verse un salaire et s'acquitte des contributions sociales et des taxes. Le salaire de chaque entrepreneur salarié est indexé sur le chiffre d'affaires qu'il a réalisé.

Grâce à cette forme atypique d'emploi, l'entrepreneur bénéficie – par assimilation – du statut de salarié tout en jouissant d'une certaine autonomie dans l'exercice de son activité. Tout comme un travailleur non-salarié, il peut décider quand, où et comment travailler, en d'autres termes, bien qu'il soit salarié, il n'est pas subordonné à son employeur qui est dans ce cas un employeur *de jure* mais non *de facto*. L'entrepreneur-salarié a ensuite la possibilité de devenir associé de la coopérative, à moins qu'il ne choisisse de quitter la structure pour créer son entreprise individuelle (ou réintégrer le salariat classique).

Si par certains aspects la CAE ressemble à une société de partage salarial, plusieurs différences majeures l'en distinguent. Tout d'abord, la nature du contrat. Ensuite, l'accompagnement individuel et collectif comme la formation permanente (gestion, métiers, coopération) constituent une fonction majeure des CAE. Enfin, le statut coopératif offre à chaque entrepreneur-salarié la perspective de devenir associé. On pourrait dire, en agaçant les titres de deux ouvrages écrits respectivement par Élisabeth Bost (2011) et par Béatrice Poncin (2004), deux actrices majeures du mouvement des CAE, qu'il s'agit d'une entreprise constituée d'« entrepreneurs-salariés sans patron-associés ».

Étrangère aux catégories du droit du travail il y a encore quelques années, dans la mesure où elle apparaissait comme un oxymore, désignant à la fois une réalité et son contraire (Mouriaux, 2005), la figure de l'entrepreneur-salarié est désormais légalement instituée, assimilée au salariat, avec l'article 48 de la Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. L'article L. 7331-2 du code du travail définit l'entrepreneur salarié et établit les règles de son contrat de travail, contrat qui prend une forme singulière, le Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé (Cesa).

L'invention des CAE

Si la figure de l'entrepreneur-salarié-associé a été institutionnalisée en 2014, son émergence date de 1995, date à laquelle a été créée la première CAE.

Dans les années 1980, la figure du porteur de projet apparaît, dès l'origine, sous une double face : négativement, comme nécessité en réponse à la crise de l'emploi et à la difficulté de trouver un emploi salarié, mais aussi positivement, comme possibilité d'épanouissement et de développement d'un travail autonome. Dès 1985, Élisabeth Bost crée l'association Circe afin d'offrir un cadre institutionnel à des « porteurs de projet ». Sollicitée par l'Union régionale des sociétés coopératives ouvrières de production de Rhône-Alpes (Urscop), elle poursuit une réflexion pour aller plus loin dans sa démarche, réflexion qui débouchera sur la création en 1995, à Lyon, de la première CAE, Cap Services. Le projet, soutenu par les pouvoirs publics, puise à une double source d'inspiration.

La première s'enracine dans l'histoire sociale des canuts de la Croix Rousse, lorsque, dans les années 1960, ces artisans de la soie avaient donné naissance à un important mouvement coopératif. Établis à leur compte avec leur propre matériel mais travaillant « à façon » pour des donneurs d'ordre, des Croix-Roussiens s'étaient en effet regroupés pour créer une coopérative ouvrière de production, Cooptis, ce qui leur permettait de bénéficier des droits sociaux du salariat, en particulier des allocations chômage pendant les périodes de crise, tout en gardant la maîtrise de leur travail et de leurs relations avec les donneurs d'ordre. En effet, en dérogeant aux règles et grâce à un accord négocié avec les organismes publics de gestion du chômage, ils pouvaient déclarer un licenciement

pendant les périodes de non activité par manque de commandes et bénéficiaient ainsi des allocations chômage, de manière intermittente, durant ces périodes.

La deuxième source d'inspiration provient d'un mouvement de réflexion critique développée par des travailleurs sociaux à la fin des années 1970, à l'origine de projets associatifs et coopératifs en dehors des institutions en charge de la politique sociale. Née dans cette mouvance, la SARL SMTS (Société de Maintenance de Travaux et Services) est créée à Grenoble par des travailleurs sociaux comme entreprise d'insertion et devient Scop en 1995, s'efforçant de concilier deux objectifs : l'insertion par l'économique de personnes en difficulté et le développement d'un entrepreneuriat collectif.

Le concept de CAE hérite de ces expérimentations réflexives. Il se construit aussi par réaction, dans un contexte où la crise de l'emploi devient structurelle, tandis que les politiques d'insertion visent à « activer » les demandeurs d'emploi en les adaptant aux conditions du marché du travail ou en les transformant en créateurs de leur propre emploi. Une évolution dont l'institution du statut d'auto-entrepreneur (voir notice dans ce dictionnaire) dans les années 2000 constitue l'aboutissement. La création des CAE repose alors sur un constat : les porteurs de projets aspirent à créer leur activité plutôt qu'à devenir entrepreneurs. Cette distinction est fondamentale pour comprendre la « raison sociale » des CAE. Pour les promoteurs des CAE, il ne s'agissait pas de contester en soi la création d'entreprise mais de dénoncer tous les dangers d'une telle politique d'incitation, considérant la condition précaire dans laquelle la plupart des chômeurs-créateurs d'entreprise risquent de se retrouver. En effet, ce qui est commun à l'ensemble des CAE, par-delà leur hétérogénéité, est la volonté d'œuvrer contre le mouvement de « microscopisation » de la création d'entreprises en tant que ce mouvement contribue à la précarisation sociale des personnes et à l'atomisation de leur rapport au travail, tout en sapant de surcroît les solidarités sociales et professionnelles (Devolvé, Veyer, 2009).

Vingt ans après la création de la première CAE, presque 10 000 personnes sont entrepreneur-e-s-salarié-e-s, 7 000 dans le réseau coopérer pour entreprendre, 2 500 dans le réseau Copea pour qui CAE veut dire plutôt Coopérative d'Activité et d'Entrepreneur-e-s.

Le profil type de l'entrepreneur-salarié est celui d'une personne à haut niveau de formation et ayant connu au moins une période de chômage, notamment avant d'entrer dans la CAE. Ainsi, selon une enquête menée en 2014 par le réseau Coopérer pour entreprendre, 60 % de la population d'entrepreneurs-salariés a un niveau équivalent à Bac +3 ou plus, 20 % a un niveau Bac +2. 71 % des entrepreneurs salariés étaient demandeurs d'emploi à leur entrée dans la CAE. Parmi les entrepreneurs salariés, les femmes sont majoritaires.

La CAE un concept évolutif, une forme d'entreprise en devenir

La CAE et la figure de l'entrepreneur-salarié n'ont retenu l'attention que de quelques chercheurs. Sandrine Stervinou et Christine Noël s'intéressent au rôle que peuvent jouer les CAE dans le développement d'une économie locale et d'un entrepreneuriat responsable (Stervinou & Noël, 2008). Jean-François Draperi leur consacre un chapitre dans un ouvrage sur l'économie sociale (Draperi, 2007). Plus critique, Fanny Darbus s'attache à montrer que les CAE abritent en fait une forme dégradée du salariat. Ce type de coopérative serait en quelque sorte le cheval de Troie d'une forme d'emploi inédite, le *salariat libéral* : « Sous couvert d'expérimentation » (Darbus, 2006 : 23), la CAE agirait principalement comme espace de reconversion pour des salariés disqualifiés sur le marché de l'emploi en leur offrant un cadre juridique pour exercer leur activité. Mais elle ne ferait que prolonger ainsi « des formes de précarité objective » (Darbus, 2006 : 33). D'autres chercheuses adoptent une posture de recherche différente : à partir de l'analyse d'une coopérative parisienne, Coopaname, elles s'intéressent à ce qui se fabrique dans le collectif, et montrent comment à l'intérieur d'une CAE s'élaborent de nouvelles formes de relations professionnelles, en s'attachant au sens que cette création institutionnelle revêt pour les membres de la coopérative et aux perspectives qu'elle dessine pour le futur. Les CAE apparaissent alors comme des fabriques institutantes (voir notice dans ce dictionnaire) au sein desquelles s'inventent de nouvelles institutions, au-delà de la logique binaire (travail salarié/travail indépendant) qui régit le droit du travail (Bureau, Corsani, 2015). Il s'agit d'une création au cœur de la « zone grise » entre

travail indépendant et travail salarié, zone de non-droit à bien des égards mais aussi espace d'expérimentation. Au-delà des différences méthodologiques et d'angles d'approche, l'écart entre la vision de F. Darbus d'une part, celle de M.-C. Bureau et A. Corsani d'autre part, s'explique en partie par le fait qu'elles analysent les CAE à deux époques différentes. L'enquête de F. Darbus date du début des années 2000, alors que celle de M.-C. Bureau et A. Corsani a démarré dix ans plus tard. Pendant ce temps, le concept et les formes concrètes des CAE ont sensiblement évolué et avec eux le statut même de l'entrepreneur-salarié. Or, la dynamique des CAE est particulièrement importante à prendre en compte : Dominique-Anne Michel analyse ainsi finement les tensions qui traversent la coopérative dont elle est membre depuis plusieurs années. Elle décrit celle-ci comme un collectif métastable dont le pouvoir émancipateur réside moins dans une amélioration rapide des conditions d'emploi et de travail que dans la possibilité offerte à l'entrepreneur-salarié de penser ce qui lui arrive et d'accéder ainsi à une meilleure maîtrise de son destin, en participant d'une dynamique d'apprentissage mutuel (Michel, 2015).

En 2001, le Ministère de l'Emploi autorise par décret l'expérimentation de formes d'entrepreneuriat-salarié. En libérant les CAE de la menace d'une sanction par l'Inspection du travail, il donne un coup d'accélérateur à leur développement. Elles sont aujourd'hui structurées en deux réseaux (Copea et Coopérer pour entreprendre) qui diffèrent par leur statut juridique et leur philosophie sociale. Copea est une association nationale de coopératives d'activité, tandis que Coopérer pour entreprendre se présente comme une coopérative de coopératives. Proche du mouvement coopératif rhône-alpin, Copea privilégie le développement d'un entrepreneuriat viable à long terme et salue dans les CAE l'innovation d'une coopérative multi-active, tout en abritant dans son réseau une forte hétérogénéité de modèles. En revanche, Coopérer pour entreprendre reste fortement influencé par la pratique de l'aide à la création d'entreprises : la part du financement public y est plus importante, reflétant l'accent mis sur la mission de service public, c'est-à-dire l'accueil de tous les porteurs de projet.

Cette double face des CAE est révélatrice de la tension qui traverse depuis le début ces expérimentations, entre la logique de l'insertion et celle de la création d'entreprises. Béatrice Poncin, fondatrice d'Oxalis, une CAE dont le projet politique a joué un rôle majeur dans le développement du mouvement, souligne à sa façon cette dualité originelle du mouvement des CAE : « le concept

est double et son appellation porte cette gémellité : il s'inscrit à la fois dans un objectif d'insertion par l'économique – le nom de la coopérative d'activité est utilisé dans le sens de pouvoir tester une activité – et dans un objectif de développement collectif et solidaire d'activités – le nom de coopérative d'emploi signifie la mise en commun durable d'emplois » (Poncin, 2004 : 73).

En 2003, sous l'impulsion d'Elisabeth Bost, une expérimentation est engagée à Paris par « Coopérer pour entreprendre » afin de développer le réseau en région parisienne. Elle est confiée d'abord à un membre grenoblois du réseau, Joseph Sangiorgio. Joseph codirigera Coopaname avec Stéphane Veyer durant plus de dix ans avec la volonté commune de faire de Coopaname un laboratoire permanent pour l'ensemble des CAE. Formé aux sciences politiques et par ailleurs ancien délégué du personnel dans un grand cabinet de conseil, Stéphane Veyer est issu d'une autre expérience professionnelle et militante, ce qui l'amène à porter sur l'expérimentation un regard un peu différent où l'objectif de « travailler autrement » l'emporte clairement sur le souci d'insertion par l'économique. Joseph Sangiorgio, de son côté, se passionne pour la démocratie d'entreprise : comment combattre la féodalité dans l'entreprise, faire vivre le paritarisme ? À partir de ces différentes expériences, l'équipe de Coopaname va progressivement construire une nouvelle vision des CAE et de fait entraîner celles-ci dans une bifurcation de leurs trajectoires.

La mutuelle de travail

Signe de la mutation, la sémantique des messages de communication interne et externe évolue ; la rhétorique de la « chrysalide » cède le pas à l'idée d'une entreprise pérenne, ancrée dans son territoire : « les CAE de deuxième génération ne visent plus à sécuriser la création d'entreprises individuelles, mais bien à construire une alternative à celles-ci, via un projet d'entrepreneuriat collectif » (Sangiorgio, Veyer, 2009 : 56). Les entrepreneurs-salariés ne sont plus seulement les usagers d'un service d'aide à la création de leur activité individuelle, ils ont vocation à devenir sociétaires, membres de l'entreprise commune.

Succédant à Sangiorgio et Veyer, l'équipe dirigeante élue en 2015 est composée de jeunes formés aux sciences politiques et décidés à poursuivre l'ambition du chantier engagé, dans l'invention tâtonnante d'un nouveau modèle : la mutuelle de travail.

Si les CAE constituent, par certains aspects, un amortisseur de la crise de l'emploi qui atténue les tensions et la conflictualité sociale autour de la question de l'emploi, en même temps, à l'encontre de la philosophie sociale néo-libérale selon laquelle il s'agirait de faire de tout un chacun un « entrepreneur de soi », elles expérimentent une conception originale de l'entreprise. Cependant, si le modèle politique est très avancé, le modèle économique est encore largement inachevé (Bodet, de Grenier, Lamarche, 2013). La mutuelle de travail devrait permettre de faire évoluer le modèle économique de sorte à pérenniser les emplois et la coopérative en même temps.

Dans le document fondateur, la Mutuelle de travail est envisagée comme une société de personnes qui organise une protection mutuelle des parcours professionnels de tout un chacun. C'est-à-dire, qui organise et active des dispositifs d'accompagnement, d'apprentissage, de formation, de salariat mutuel de façon à ce que tout associé puisse, grâce à la coopération et à la mutualisation, parvenir à vivre décemment de l'activité qu'il a choisi d'exercer avec qui il désire, dans les lieux et temps qu'il choisit. Si le document met l'accent sur la notion de protection, il envisage d'emblée plusieurs interprétations possibles de la notion de « mutuelle de travail », prenant acte du fait que l'on peut poursuivre différents buts, en fonction de la vision que l'on a du travail lui-même et de la place qu'on souhaite lui accorder. Pour les auteurs, la mutuelle peut ainsi être imaginée de différentes façons : comme un support d'émancipation dans le travail, pour résister aux différentes formes de subordination et d'hétéronomie ; comme un vecteur pour faciliter les transitions professionnelles voire organiser « à force de relectures de Fourier, une papillonne effective », transformant ainsi l'obligation de produire en une activité ludique ; comme un moyen de permettre à chacun de « vivre le mieux possible en travaillant le moins possible ».

Dans le nouvel horizon imaginaire de la « mutuelle de travail », la question de la taille reste un point névralgique : comment concilier un collectif à taille humaine, condition nécessaire pour préserver des relations chaleureuses et une démocratie participative bien vivante, avec la masse critique indispensable pour une

mutualisation plus poussée, voire pour envisager une autonomisation partielle avec, qui sait, un habitat coopératif, une monnaie complémentaire etc. ? Pour relever ce défi, les deux plus grandes coopératives des deux réseaux, respectivement Coopaname et Oxalis, se sont rapprochées pour concevoir ensemble deux projets fédérateurs : Manufacture Coopérative et Bigre !

Le projet de la Manufacture Coopérative a été initié en 2013 et finalisé en 2015. Les associé-es viennent du monde de la recherche et du monde coopératif. La Manufacture Coopérative entend transposer l'expérience des CAE en s'adressant non plus seulement à des personnes isolées mais aussi à des collectifs. Ce projet est présenté comme une recherche-action ambitieuse qui vise à accompagner la transformation de collectifs de travail (groupes d'utilisateurs, PME, associations, projets étudiants, collectifs informels d'individus autonomes regroupés autour d'une profession...) en organisations coopératives, par-delà le choix du statut juridique que peut prendre le collectif et les fondements de cette transformation (récupération, mutation, transmission, reprise, évolution). Au cœur du projet, l'objectif est de faire émerger « une capacité collective à penser le rapport à l'entreprise, à sa propriété, à son projet, au pouvoir, au savoir » (La Manufacture Coopérative, 2014 : 90).

Le deuxième projet, Bigre! est un groupe coopératif réunissant quatre Scop (dont Coopaname et Oxalis qui ont été le moteur du projet) et une Société Coopérative d'Intérêt Collectif. Au total Bigre ! rassemble quelques 7 000 personnes. Les objectifs affichés justifiant cette alliance sont au nombre de trois : 1/ organiser une communauté de sorte à garantir une protection mutuelle des sociétaires afin que chacun puisse s'assurer un revenu suffisant pour vivre ; 2/ mutualiser les fonctions support des activités menées par chaque sociétaire (gestion, gestion des statuts juridiques des personnes, recherche, protection sociale, finance, etc.) ; 3/ fonctionner comme un rhizome, c'est à dire comme un réseau (de structures hétérogènes et de personnes) sans hiérarchie ni centre. L'objectif ultime serait d'articuler la coopération de travail, le principe de l'entreprise partagée multi-active et l'intercoopération.

Un salariat sans lien de subordination

L'absence de lien de subordination (→ Subordination/Autonomie) constitue l'anomalie et la puissance du modèle CAE. Si la subordination est rejetée, la réalité formelle du contrat de travail ne disparaît pas pour autant et les institutions qui lui sont rattachées peuvent toujours être activées. Mais comment rendre compte d'un salariat sans réel lien de subordination ? D'un salarié sans patron et prétendant néanmoins à bénéficier des droits sociaux, contrepartie de la subordination à l'employeur ?

À la naissance des CAE, cette anomalie a été acceptée par les pouvoirs publics au nom du droit à l'expérimentation. Par la suite, le lien de subordination est reconnu par les pouvoirs publics en fonction de la forme de la rémunération, dès lors que les entrepreneurs n'établissent pas les factures en leur nom mais au nom de la coopérative et qu'ils ne perçoivent pas directement les honoraires correspondants à leurs prestations. Une solution formelle qui ouvre néanmoins la possibilité de concevoir les droits sociaux non plus comme une contrepartie du consentement à l'assujettissement, mais comme mutualisation des risques.

Dans le modèle de la CAE, s'il n'y a pas de patron, le fait que le porteur de projet demande son adhésion à une CAE revient à faire acte d'une « subordination volontaire », mais dans le sens d'une dépendance vis-à-vis du collectif. En même temps, son autonomie au travail est limitée par le pouvoir du donneur d'ordre. L'un des enjeux fondamentaux pour la coopérative est donc d'améliorer, grâce à l'invention institutionnelle et à la mutualisation, le rapport de force face aux donneurs d'ordres.

Or, au vu du nombre de ses salariés, Coopaname est soumise depuis 2005 à l'obligation légale d'une représentation du personnel. Les coopérateurs ont choisi d'engager une réflexion pour définir le rôle des représentants, dans ce contexte très particulier où chacun est à la fois son propre employeur et son propre salarié. Nathalie Devolvé et Stéphane Veyer retracent ainsi cette histoire :

« À l'élection d'IRP fantoches permettant de mettre la coopérative en conformité avec la lettre de la loi, il fut préféré une méthode consistant à se placer dans l'esprit de la loi afin d'imaginer une représentation du personnel adaptée réellement aux enjeux de la coopérative, quitte à prendre son temps, et quitte à prendre quelques libertés avec la lettre de la loi. » (Devolvé, Veyer, 2010).

Les coopérateurs constatent que les risques psychosociaux ne découlent pas du lien de subordination lui-même mais d'autres formes de dépendance économique et morale et aussi du surinvestissement des entrepreneurs-salariés dans leur propre activité. La représentation du personnel, institution centrale des relations professionnelles, se voit ainsi redéfinie comme un moyen de se prémunir collectivement contre les pratiques abusives voire irrégulières des donneurs d'ordre et des clients qui tendent à imposer un moins-disant social, mais aussi de protéger les salariés des employeurs d'eux-mêmes qu'ils sont par ailleurs, et enfin de limiter le pouvoir moral que la direction de la Scop exerce de fait à l'égard de ses membres. L'enjeu principal est d'instaurer du droit, du dialogue social, de la protection sociale, dans cette zone grise entre travail indépendant et travail salarié qui en est singulièrement dépourvue.

L'institution de la figure de l'entrepreneur-salarié en 2014 a certes marqué un moment fondamental mais le devenir de l'entrepreneur-salarié est encore et toujours en construction. Dans quelle mesure la figure de l'entrepreneur-salarié est-elle susceptible de devenir une figure majeure du salariat post-salarial ? En France, le succès d'expériences comme celles de Bigre ! et de la Manufacture Coopérative serait déterminant.

Des figures semblables à celle de l'entrepreneur-salarié existent aussi dans d'autres pays, comme par exemple les femmes de ménage à New York organisées dans une sorte de coopérative d'activité et d'emploi. Dans les pays du Maghreb, notamment au Maroc et en Tunisie, commence à se développer l'entrepreneuriat collectif. En Europe, deux expériences de grande taille sont à remarquer, toutes les deux concernent les travailleurs dans les secteurs du spectacle et de la culture. Il s'agit de la coopérative italienne Doc Servizi qui fonctionne par bien des aspects comme une CAE et de Smart en Belgique, alliée de Coopaname et d'Oxalis. Smart est une structure associative de quelques 60 000 personnes travaillant dans le secteur du spectacle et de la culture, qui a entamé depuis 2015 sa transformation en coopérative.

Le devenir de la figure de l'entrepreneur-salarié pourrait alors se configurer au niveau européen, par l'association des différentes expérimentations, par l'imagination commune de nouveaux droits sociaux et par la capacité d'agir au niveau des institutions européennes.

Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani

Bibliographie

- Bodet, C., N. de Grenier & T. Lamarche (2013), 'La coopérative d'activités et d'emploi à la recherche d'un modèle productif', *Revue internationale de l'économie sociale*, n°329: 37-5 URL : http://www.recma.org/sites/default/files/recma329_037051.pdf
- Bost, E. (2011) *Aux Entrepreneurs Associés. La coopérative d'activités et d'emploi*, Valence: Repas.
- Bureau, M.-C. & A. Corsani (2015) 'Les Coopératives d'Activité et d'Emploi : pratiques d'innovation institutionnelle', *Revue Française de Socio-Economie*, n°15: 213-231.
- Darbus, F. (2006) 'Reconversions professionnelles et statutaires. Le cas des coopératives d'emploi et d'activités', *Regards sociologiques*, n°32: 23-35.
- Devolve, N. & S. Veyer (2009) ' De la coopérative d'activité et d'emploi à la mutuelle de travail : produire du droit pour accompagner un projet politique d'économie sociale', Actes du Colloque Entreprendre en économie sociale et solidaire : une question politique ?, IXèmes Rencontres Internationales du Riuss : Roanne.
- Devolve, N. & S. Veyer (2010) 'La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi', Actes du 23ème colloque de l'Ades : Paris. http://www.addes.asso.fr/article.php3?id_article=32
- Drapéri, J.-F. (2007) *Comprendre l'économie sociale, Fondements et enjeux*, Paris: Dunod.
- La Manufacture Coopérative (2014) *Faire société : le choix des coopératives*, Vulaines-sur-Seine: Les éditions du Croquant.
- Michel, D.-A. (2015) 'Les coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE), un outil d'émancipation collective', *La Revue des Sciences de Gestion* 2015/3 (n° 273 -274): 125-131.
- Mouriaux, M.-F. (2006) 'La qualité de l'emploi au prisme de la pluriactivité', in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, Paris: La Découverte, coll. « Repères ».
- Poncin, B. (2004) *Salariés sans patron ?*, Vulaines sur Seine: Éditions du croquant.
- Sangiorgio, J. & S. Veyer (2009) 'L'entrepreneuriat collectif comme produit et projet d'entreprises épistémiques : le cas des coopératives d'activité et d'emploi', *Revue de l'entrepreneuriat*, vol. 5, n°2: 89-102.

Stervinou, S. & C. Noël (2008) 'Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : un outil juridique au service d'un entrepreneuriat responsable', *Management & Avenir*, vol. 6, n°20: 65-86.

Entreprise dématérialisée

L'entreprise est une réalité matérielle qui s'impose au sens commun. Mais son histoire reste, pour le droit, relativement récente. Le mot figure certes dans le code de commerce de 1807 et dans le code civil mais avec une signification plus restrictive que celle d'aujourd'hui qui renvoie plutôt au caractère organisationnel de l'entreprise et moins à l'activité pour laquelle le terme de manufacture était utilisé. L'entreprise est née dans l'ombre du fonds de commerce et de la notion plus générale de société. Le droit commercial s'est intéressé au commerçant et à ses actes, plus qu'aux entreprises. Mais c'est le droit du travail, et plus tard le droit des procédures collectives ainsi que le droit de la concurrence, qui ont donné au concept d'entreprise la place qu'il connaît aujourd'hui dans le droit. Sans doute faut-il faire une place particulière au droit du travail qui, confronté à la question de la régulation des conflits entre employeurs et salariés, a fait naître pour la première fois la dimension organisationnelle de l'entreprise.

Si l'entreprise semble ainsi constituer d'un point de vue économique et sociologique une réalité indiscutable, construite de différentes manières par les disciplines juridiques, elle donne également prise à des procédés de dématérialisation dont la nature intellectuelle ou technique permettent un traitement du réel destiné à s'affranchir constamment des contraintes lourdes qu'impose la réalité matérielle. En ce sens la dématérialisation s'inscrit dans un processus continu de développement de l'entreprise que soutient la technique. Et ce dernier terme est à entendre dans tous les sens : il désigne la technologie numérique, mais encore l'ingénierie juridique qui à sa manière permet de donner à l'entreprise des structures et des instruments destinés à favoriser sa mobilité et sa rentabilité.

Mieux percevoir les procédés de dématérialisation de l'entreprise devrait alors permettre de comprendre en profondeur les mécanismes contemporains qui visent à accentuer la valorisation du facteur capital avec comme conséquence d'estomper de plus en plus les catégories juridiques construites historiquement à partir du modèle de l'entreprise industrielle dite de type « fordiste ». La notion de dématérialisation a ainsi vocation à donner un contenu plus précis au concept économique de « finan-

ciarisation ». Avec le développement de la dématérialisation de l'entreprise, ce sont les représentations habituelles du droit du travail qui pourraient être en grande partie frappées de caducité.

Les procédés de dématérialisation correspondent cependant à des objectifs variés qui méritent d'être analysés (I) et s'ils tendent à s'accroître, ce n'est pas sans conséquences sur les relations de travail et le droit social sous l'emprise aujourd'hui de tendances régressives de plus en plus visibles (II).

La dématérialisation par l'effet de la technique juridique

La dématérialisation peut d'abord répondre à un objectif de liquidité et prendre naissance dans un processus de distanciation de la réalité matérielle grâce à l'usage de la technique juridique. Ce procédé consiste essentiellement dans la représentation intellectuelle des biens physiques de l'entreprise. Et ce premier stade de la dématérialisation ne vise en fait qu'à produire une dissociation plus complète de la valeur et de la réalité matérielle pour permettre à la première de s'affranchir des contraintes physiques des biens matériels et de circuler plus facilement. La liquidité commande cette simplification (A). Cette forme de dématérialisation est à distinguer de celle que permettent les nouvelles technologies afin de satisfaire cette fois un objectif de productivité (B).

Dans une première série d'hypothèses, la dématérialisation reste assez sommaire. Le bien est représenté par un document qui sert de preuve ou dans une forme plus complète incorpore le droit sur le bien représenté. Dans ces hypothèses, l'on est très proche d'une situation de dématérialisation bien connue des juristes et analysée à propos du droit de rétention lorsqu'il repose sur une possession fictive concrétisée par la détention d'un document chargé de représenter l'objet vendu. De même, le connaissement maritime a pour fonction de représenter la marchandise transportée, afin de faciliter le transfert de sa valeur. La même technique pourrait également être appliquée aux actifs financiers. Dans tous les cas elle garde cependant une rationalité précise, car elle ne sert qu'à dissocier la valeur des biens de l'entreprise de leur réalité physique sous-jacente pour en assurer une transmission plus rapide indépendamment des contraintes lourdes résultant de la matérialité des choses.

Ce processus d'extraction ou de dissociation de la valeur d'une chose de sa réalité physique est une donnée constante de l'entreprise. La dématérialisation est le fruit de la technique de la personnalité morale. Par ce moyen, le propriétaire de l'entreprise, personne physique, se trouve dématérialisé et substitué par un être abstrait devenu titulaire de droits réels sur les actifs de l'entreprise. Une première distanciation juridique s'opère ainsi entre la personne physique et les choses matérielles. Les droits réels qui expriment le pouvoir direct sur les choses sont ainsi transférés (apportés) à une personne morale et, par cette médiation, les actifs physiques de l'entreprise se trouvent métamorphosés en valeurs incorporelles représentées par un titre. Ainsi est-on techniquement passé d'un pouvoir direct de la personne physique sur des choses matérielles à un droit sur la seule valeur créée par ces mêmes biens incorporé fictivement dans un titre qui lui-même peut encore être dématérialisé pour en favoriser la liquidité.

La dématérialisation par l'effet des nouvelles technologies

La dématérialisation de l'entreprise se présente d'une autre manière et selon d'autres procédés lorsque c'est l'objectif de productivité qui est en jeu. Cette fois, le processus ne tend pas à créer plus de liquidité des actifs, mais à développer la productivité des moyens de production. Dans cette perspective, c'est la baisse des coûts et l'optimisation des fonctions de l'entreprise qui est recherchée grâce à l'utilisation des nouvelles technologies. Il en découle une véritable dématérialisation de l'organisation de l'entreprise qui, poussée à l'extrême, peut conduire à une désintégration de ses structures matérielles.

1) Les nouvelles technologies numériques (→ Travail numérique) ont permis une dématérialisation tant des échanges au sein de l'entreprise que de ses structures.

S'agissant des échanges, l'arrivée d'Internet et des outils informatiques tels que la numérisation des documents, la gestion électronique et autres logiciels d'assistance sont à la source d'un concept aujourd'hui largement répandu « l'e-entreprise ». La dématérialisation concerne tous les maillons de la chaîne de l'information. Elle affecte chaque élément de la hiérarchie en allant des dirigeants jusqu'à l'ouvrier. Dans un premier stade, la dématérialisation était limitée à une automatisation des procédés classiques au moyen de l'informatique. Aujourd'hui, elle semble avoir

donné naissance à de nouvelles formes d'entreprises, celles dans lesquelles les modes de fonctionnement eux-mêmes sont dématérialisés.

Désormais, toutes les fonctions interagissent entre elles et une coordination instantanée des informations et des compétences est rendue possible. Dans le domaine des ressources humaines, la gestion des déclarations sociales est facilitée par l'automatisation des déclarations sociales et des télérégléments. Quant à la gestion financière, elle peut intégrer de nouveaux progiciels dans un circuit interne dématérialisé alimenté par les informations livrées par les opérationnels eux-mêmes. De même, l'IAO (Ingénierie Assistée par Ordinateur) permet de modéliser totalement l'usine en format numérique de manière extrêmement détaillée, ce qui permet de diminuer les coûts générés par les simulations et d'accélérer l'innovation.

À cette dématérialisation des fonctions, il faut ajouter celle qui affecte les relations de l'entreprise avec ses clients et fournisseurs. L'e-commerce se développe de manière vertigineuse grâce à l'informatique et à l'internet. Là encore de nombreuses difficultés ont dû être résolues pour adapter notre système juridique à ces nouvelles situations de fait dématérialisées. Il a fallu établir un cadre juridique qui puisse garantir les transactions. Autre élément significatif, l'avènement de la facture électronique. Du fait du nombre gigantesque de factures, une simplification de la procédure a été initiée par les entreprises, puis régulièrement encouragée par les projets européens et le législateur depuis la loi de finances rectificatives du 29 décembre 1990 qui a consacré la validité de la facture EDI.

Enfin, au-delà des échanges au sein de l'entreprise, ce sont les structures juridiques elle-même qui se dématérialisent. Les nouvelles techniques de communication ne sont pas non plus sans incidence sur les organes sociaux. Notamment elles permettent de dématérialiser la prise de décision grâce au vote électronique. Les nouveaux modes de gestion de l'entreprise générés par l'utilisation des nouvelles technologies de communication permettent ainsi d'accroître la productivité. Or cette numérisation des fonctions de l'entreprise semble aussi avoir fait naître un processus plus large pouvant conduire, à l'extrême, à sa désintégration au sein du marché.

2) La préoccupation est désormais grandissante pour les économies industrialisées. Les techniques dites « d'outsourcing » ou d'externalisation permettent à l'entreprise de rechercher dans le

marché des ressources jusqu'ici internalisées (→ Politiques des firmes multinationales). Ces techniques facilitées par les nouvelles technologies et les plates-formes numériques peuvent même aller jusqu'au "fabless", terme américain caractérisant le projet d'une industrie sans usine ; l'entreprise se dématérialise par un transfert complet de ses fonctions de production à d'autres entreprises pour se transformer en plate-forme de coordination et d'assemblage. D'un point de vue juridique une question de qualification de cette relation contractuelle peut se poser. Le terme de sous-traitant est généralement retenu. Mais il ne paraît plus approprié lorsque l'entreprise externalisante devient la cliente directe de l'entreprise intégratrice. Tel est le cas lorsque l'entreprise transfère par exemple l'intégralité de sa fonction marketing ou de son service informatique. Le terme d'externalisation est plus adéquat pour évoquer cette nouvelle coordination des activités productives en réseau. En outre, une relation de sous-traitance peut se transformer en relation d'externalisation lorsque le développement de l'entreprise sous-traitante conduit à faire disparaître le sous-contrat au profit d'une relation contractuelle principale entre l'entreprise externalisante et son ancien sous-traitant. L'approvisionnement de la première se trouve déconnecté juridiquement des commandes passées par ses clients. Telle est la situation en particulier du sous-traitant devenu plus puissant que son donneur d'ordre comme cela a été le cas notamment du fabricant de processeurs Intel qui a d'abord grandi dans l'ombre du géant IBM. De même, la notion de réseau d'entreprises coordonnées par une plate-forme numérique pourrait donner lieu à de nouvelles analyses des relations juridiques qui se nouent dans un autre type de configuration de l'entreprise dématérialisée.

Mais d'un point de vue économique, les différences s'estompent. Au-delà des différents objectifs de la dématérialisation et de ses procédés, une certaine unité de la notion peut être constatée. La dématérialisation serait toujours ce même processus d'abstraction de la valeur et des utilités des biens de production que permettent tant la technique juridique que les nouvelles technologies numériques. Elle contribue également à la prééminence et au développement des marchés dans un univers mondialisé avec un effet déstructurant sur les entreprises. Les enjeux sont dès lors nombreux tant l'impact sur les différentes catégories d'intérêts est important.

L'émergence de l'Entreprise-marchandise financière

La dématérialisation de l'entreprise est la source d'au moins deux séries de conséquences. Tout d'abord, elle conduit à réifier l'entreprise en faisant d'elle-même une nouvelle forme de marchandise purement financière ; ensuite, elle accentue un processus de dématérialisation de l'employeur, ce qui est de nature à affecter la relation de travail telle qu'elle est habituellement définie.

L'une des conséquences de la dématérialisation est de transformer l'entreprise en marchandise par un procédé de réification de sa valeur détachée des biens matériels qui la composent pour la réincorporer dans des titres financiers. Or la vocation d'une marchandise est d'être échangée sur un marché. Pour ce faire, sa liquidité doit être organisée et le développement de sa valeur financière devient un objectif essentiel, ce qui conduit à orienter la gestion de l'entreprise, moins dans le sens de la pérennisation de l'outil de production et de la création de richesses matérielles, que dans celui de sa valorisation.

L'organisation de la liquidité est le fruit de la réforme des marchés financiers qui se sont réorganisés afin de se développer dans une dimension mondiale et de permettre une cotation en continue des titres des sociétés. Cet élargissement des marchés a permis de créer une liquidité plus grande des titres et une disponibilité plus importante de capitaux d'origine mondiale pour les entreprises. Ce n'est pas par hasard, si, dans la suite logique de la politique de désintermédiation bancaire initiée en 1980, une réforme des grandes places financières internationales a été engagée, réforme intervenue en France avec la loi de janvier 1988.

La liquidité est organisée également pour les sociétés non cotées par les pactes d'actionnaires. Différentes clauses ont cette vocation de permettre aux fonds d'investissement de céder, au moment le plus opportun, et sans entrave, les titres détenus afin de réaliser la plus-value espérée. Il en va ainsi de diverses stipulations, bien connues des praticiens du droit des sociétés, comme les clauses de sortie conjointe, de sortie prioritaire, les clauses d'entraînement, la suppression des clauses d'agrément, la réduction des délais pour faire jouer le droit de préemption, toutes clauses destinées à favoriser la revente sans frein des titres détenus, ce qui en accroît la liquidité sur le marché. En outre, les sociétés ne sont plus exclusivement inscrites dans un projet d'entreprise ; elles font partie d'une véritable opération financière. La conséquence est qu'elles ne sont plus régies par leurs seuls statuts,

mais par un ensemble contractuel allant d'un pacte fondateur de l'opération d'investissement aux contrats d'application que sont tous les contrats passés pour sa réalisation, y compris les contrats de travail liant les managers à la société cible. Cette nouvelle réalité contractuelle est à la source de nombreuses questions de droit touchant aux rapports entre le contrat de société et les contrats inclus dans le même ensemble contractuel.

La recherche de la liquidité financière est de nature également à faire naître une nouvelle classification en droit des sociétés reposant sur une distinction, non pas fondée sur le critère de l'offre au public ou de la cotation sur un marché réglementé, mais sur celui de leur degré de financiarisation. Le critère de l'offre au public ne fait apparaître que le particularisme des règles liées à la collecte de l'épargne publique sur des marchés réglementés, et non celles, plus récentes, qu'appellent la logique financière dont les conséquences peuvent affecter même les sociétés non cotées. Les sociétés comportant des investisseurs financiers dans leur capital sont destinées à obéir à des normes particulières, d'origine légale ou contractuelle, s'appliquant à la gouvernance et aux rapports entre associés. En ce sens, elles peuvent être dites financiarisées, par opposition à celles dont l'organisation et le fonctionnement restent sous l'emprise d'un projet des associés, de type patrimonial ou industriel.

La liquidité est un élément essentiel de réalisation de la valeur. Un autre élément, tout aussi important, est celui de la création de valeur sur le marché. Cette création s'accompagne généralement d'une réorganisation de l'entreprise et justifie de nouvelles contraintes de valorisation. Afin de valoriser l'entreprise, les fonds d'investissement, surtout dans le cadre des opérations dites de LBO (*Leverage Buy Out*), destinées à favoriser la reprise d'une entreprise cible au moyen d'une société *holding* et en finançant, au moins en partie, ce rachat par les dividendes issus de son activité, incitent ainsi à faire des restructurations à finalité financière. Il s'agit de rénover l'entreprise, de la rendre plus performante, de la débarrasser de charges et de rentes de situations de toutes sortes accumulées avec le temps par les dirigeants, comme les salariés. Or cette stratégie financière qui parie sur la valeur d'échange plus que sur la rentabilité productive de l'entreprise est source d'implications nouvelles. Jusqu'ici, l'entreprise traditionnelle avait vocation à être le cadre de vie dans lequel une communauté trouvait un équilibre et des ressources. La performance financière n'était pas forcément l'unique objectif de sa

gestion. Mieux, l'entreprise exprimait un compromis d'objectifs, financier, économique, régional, social. Avec la financiarisation, c'est l'objectif financier qui tend à s'imposer au détriment de tous les autres objectifs que peuvent assigner à l'entreprise les parties prenantes dont les intérêts sont liés à celle-ci. Cet objectif financier a aussi une incidence directe, de plus en plus perçue, sur le travail. La pression créée par l'endettement et le besoin régulier d'information du marché est une source de nouvelles souffrances dans le travail. Le stress créé par les objectifs financiers et le fort endettement nécessaire aux montages mis en place s'ajoutent aux contraintes matérielles de la production. L'enjeu est d'aboutir au final à une meilleure valorisation de l'entreprise en fonction des critères fournis par les marchés financiers, lesquels deviennent de la sorte des normes structurantes pour la réorganisation de l'entreprise. De tels critères sont variés : ils touchent autant à la gestion de la masse salariale qui doit être optimisée avec une baisse des coûts et la recherche d'une rentabilité accrue, qu'au recentrage de l'entreprise sur les branches les plus dynamiques de son activité, afin de libérer son potentiel de valorisation boursière.

Une fois sa valeur d'échange créée et détachée matériellement de l'outil de production, l'entreprise-marchandise rencontre sa vocation principale qui est de circuler en tout ou en partie sur un marché financier. Mais dans la sphère des réalités physiques, sous l'effet de l'impératif de valorisation financière, elle peut également se trouver prise dans un processus de commercialisation de ses valeurs d'usage. Ses frontières en deviennent incertaines. Il est aisé de percevoir que les frontières de l'entreprise-marchandise, ainsi rendue liquide et dématérialisée, ne peuvent être qu'instables et que soit prise alors à contre-pied l'application de nombreuses règles construites au regard d'un modèle de l'entreprise purement industriel. L'une des plus importantes est celle sur laquelle repose la relation de travail établie entre un salarié et son employeur. Si cette relation, assise sur le contrat de travail, peut paraître claire dans l'entreprise industrielle, elle s'estompe singulièrement dans le cadre de l'entreprise dématérialisée.

La dématérialisation de l'employeur

Aux origines du pouvoir de direction, le lien qui unit le chef d'entreprise au salarié semble intimement lié à la propriété des moyens de production. Le salarié est en effet considéré comme

un contractant fournissant sa force de travail dans un rapport de subordination au propriétaire des actifs productifs, à savoir le chef d'entreprise. La direction du salarié est ainsi très naturellement liée à l'activité de production et sans cette activité d'ailleurs, la raison d'être de l'emploi salarié disparaît.

Or, le développement des formes complexes de l'entreprise, comme le processus de financiarisation qui l'affecte depuis ces dernières années, semble avoir introduit un double processus de dissociation du pouvoir et de la direction du salarié qui se traduit par une abstraction croissante de l'autorité et du pouvoir qui l'inspire.

Le salarié confronté à une autorité de plus en plus abstraite est une réalité désormais quotidienne de la grande entreprise. Les groupes de sociétés ont été le champ d'étude privilégié pour dénoncer cette tendance à l'évanouissement de la figure de l'employeur. Les réflexions sur la distinction du contrôle et du pouvoir de direction en fonction du caractère concret des ordres délivrés au salarié font écho à cette première manifestation de la dissociation du pouvoir et de l'autorité. L'employeur, chef d'entreprise exploitant en personne l'activité productive en donnant les ordres au salarié, s'évanouit dans le cadre des grandes organisations.

À vrai dire, cet effacement de l'employeur dans le rapport quotidien de direction du salarié, prend appui sur deux techniques juridiques. La première est l'utilisation de la personnalité morale des sociétés qui permet de dissocier de manière abstraite la propriété et le contrôle des actifs productifs. La constitution des groupes permet juridiquement de distinguer la société contractante dans le rapport de travail et celle qui contrôle et gouverne.

La seconde technique est celle de la délégation de pouvoir qui permet, même dans la société qui contracte, et plus généralement dans le groupe, de créer une chaîne de transmission du droit de diriger le salarié qui l'éloigne d'autant du titulaire du pouvoir véritable.

Il est aisé de comprendre dans ces situations que le droit du travail, qui prend appui sur un concept central d'employeur, construit au regard d'un modèle de l'entreprise mettant face à face un propriétaire de moyens de production, maître de ses décisions, et un salarié, partie à un contrat de louage, qui lui est assujéti, faute de pouvoir lui remettre matériellement sa force de travail, se trouve pris à contrepied.

À ce premier processus de décomposition du modèle de l'employeur, lié aux formes d'organisations complexes de l'entreprise, s'est trouvé superposé, ces dernières années, un mouvement, inédit par son ampleur, de financiarisation de l'entreprise. Désormais, au pouvoir de contrôle, qui tend à se distinguer du pouvoir de direction du salarié, s'ajoute une nouvelle forme d'abstraction inhérente au pouvoir financier qui détermine le contrôle et la gouvernance des entreprises.

L'abstraction est encore accentuée car, si le contrôle pouvait être rapporté physiquement aux organes de direction du groupe, le pouvoir financier reste anonyme et encore plus difficile à identifier. Il n'en exprime pas moins des normes et des directives de comportement déterminant la gouvernance des entreprises, leur gestion et la direction du salarié.

À l'employeur concret, donnant des ordres et dirigeant le travail, s'est substituée la norme des objectifs financiers à laquelle le salarié doit se plier. Au travail subordonné se trouve ajoutée une nouvelle forme de soumission qui, paradoxalement, est porteuse de liberté du salarié dans l'organisation de son travail et dont la qualité se jugera, non par la bonne exécution des ordres, mais au regard du résultat final imposé par les objectifs fixés en fonction de la rentabilité attendue. La pression des objectifs engendre ainsi une nouvelle forme de subordination (→ Subordination/Autonomie) qui n'est pas liée au produit fabriqué, mais à la nature financière de la valeur que le salarié doit contribuer à créer. Une telle subordination pourrait d'ailleurs ne plus répondre précisément aux critères posés par la Cour de cassation. Le salarié ne reçoit plus forcément des ordres et des directives. De même, l'exécution de son travail n'est plus forcément contrôlée, sauf au stade de son rapport sur la bonne exécution des objectifs. L'autonomie dans le travail, révélatrice d'une nouvelle forme de pouvoir managérial relevée par les sociologues, traduit une nouvelle forme de subordination qui ne permet plus de distinguer clairement le salarié de l'apporteur en industrie. D'autant que les procédés de rémunérations tendent à devenir variables et à être liés à la performance.

Confronté à cette décomposition du modèle de l'employeur, le droit du travail n'est pas resté sans réponse. Deux perspectives mériteraient d'être explorées. Celle, d'abord, qui consiste à ajuster les règles existantes pour les adapter en recomposant dans les faits le modèle de l'employeur comme l'a tenté la théorie du co-emploi. La seconde, ensuite, qui s'orienterait résolument vers la création de nouvelles règles tendant à rematérialiser l'entreprise

et le pouvoir qui la détermine en appréhendant directement les situations de fait, voire en redéfinissant le rapport salarial, au-delà des formes juridiques.

Ce n'est pas le moindre paradoxe que de constater en définitive le rapport complexe qu'entretient le système juridique avec la réalité de l'entreprise, puisqu'après en avoir favorisé la dématérialisation par la technique juridique, d'autres règles correctrices peuvent s'avérer nécessaires pour en limiter les conséquences en la rematérialisant au-delà des formes juridiques.

Charley Hannoun

Bibliographie

La présente notice reprend des passages et fait la synthèse de cinq articles consacrés à ce sujet :

- Hannoun, C. (2010) 'Notion et enjeux de la dématérialisation de l'entreprise' in Hannoun *et al.* (eds) *La dématérialisation de l'entreprise*, Paris: L'Harmattan 11-29.
- Hannoun, C. (2010) 'L'émergence de l'entreprise-marchandise', *Revue de droit du travail*, (1): 22-27.
- Hannoun, C. (2009) 'La réalité juridique de l'entreprise (réflexions sur la perception par le droit de la réalité matérielle de l'entreprise)', *Revue Entreprise et histoire*, (57): 184-193.
- Hannoun, C. (2011) 'Gouvernance des entreprises et direction des salariés', in Ph. Waquet *et al.* (eds) *treize paradoxes du droit du travail*, Paris: Semaine Sociale Lamy, suppl. n° 1508: 97-102.
- Hannoun, C. (2008) 'L'impact de la financiarisation de l'économie sur le droit du travail', in A. Lyon-Caen, Q. Urban *et al.* (eds) *Le droit du travail à l'épreuve de la globalisation*, Paris: Dalloz/Thèmes & Commentaires: 35-51.

F

Fabriques institutantes

La notion de Fabrique institutante, telle que nous la proposons ici, vise à rendre compte du travail de l'imaginaire dans le changement institutionnel.

Cette notion a été forgée à partir d'une observation ou si on veut d'un constat : au-delà du jeu incessant de lobbying déployé par nombre d'acteurs pour jouer sur les règles à leur avantage, il existe des situations qui appellent non seulement la révision des règles mais aussi la fabrication de nouveaux imaginaires, de nouvelles catégories de pensée, sans que ces situations correspondent nécessairement à des périodes de rupture brutale. La transformation des imaginaires sociaux et des formes juridiques qui leur sont associées relève aussi d'un processus aux rythmes contrastés, souvent même balbutiant. Pour autant, cette action sur l'imaginaire relève elle-même d'un travail, le travail d'institution. Cette notion a été initialement formulée par Cornelius Castoriadis (1975), puis développée par Georges Lapassade (1991). Dans les années 2010, Pascal Nicolas Le-Strat la mobilise pour rendre compte d'un usage inventif des réalités institutionnelles en tant que capacité politique d'agir sur ces réalités (Nicolas le-Strat, 2015). Le fait de parler de travail d'institution suppose de s'interroger aussi sur les ressources mobilisées et sur la façon dont s'organise cette activité.

À partir de là, la notion de fabrique institutante procède d'une approche pragmatique du changement institutionnel tout en reconnaissant le pouvoir de l'imaginaire dans le processus instituant. Dans cette perspective, elle a été conçue en conjuguant les apports de C. Castoriadis avec ceux de J. Mahoney et K. Thelen.

L'approche proposée par Mahoney-Thelen donne une place importante aux acteurs dans l'écriture du changement institutionnel. Elle permet d'éclairer les stratégies que ceux-ci mettent en œuvre et de montrer la pluralité des formes et des rythmes que le changement peut revêtir. En revanche, en se focalisant sur les règles, elle méconnaît la composante imaginaire de l'institution. De son côté, C. Castoriadis met en exergue le pouvoir créateur de l'imaginaire dans le cours du processus instituant : celui-ci ne consiste pas seulement à faire évoluer des règles, il fait aussi advenir de nouvelles significations, de nouvelles façons d'appréhender le monde.

Nous montrerons d'abord comment l'approche de Mahoney-Thelen peut être articulée à celle de Castoriadis, avant de donner à voir sur deux exemples comment la « fabrique instituante » opère pour apporter des réponses à des désajustements durables entre institutions et pratiques. Nous nous interrogerons enfin sur les conditions d'existence de tels processus.

Une approche pragmatique du changement institutionnel

À partir des années 1980 se développent, à la croisée entre économie, sociologie et science politique, plusieurs courants dits néo-institutionnalistes, principalement en Amérique du Nord et en Europe occidentale : l'institutionnalisme sociologique, l'institutionnalisme historique et l'institutionnalisme du choix rationnel (Hall et Taylor, 1997). L'institutionnalisme sociologique émane de la théorie des organisations et vise à mieux prendre en compte les dimensions cognitive et culturelle de l'action au sein des organisations. L'institutionnalisme historique prend naissance dans la science politique et s'attache plus particulièrement à analyser des différences institutionnelles entre pays. Enfin l'institutionnalisme du choix rationnel s'est développé à l'origine pour comprendre la remarquable stabilité des décisions prises par le Congrès américain, constat en désaccord avec les postulats classiques de l'école des choix rationnels. Par-delà leurs différences théoriques et méthodologiques, ces courants de pensée partagent deux questions centrales : celle de la relation entre institution et comportement, celle du processus par lequel les institutions naissent ou se transforment. Mais, comme le remarquent James Mahoney et Kathleen Thelen (2010), les trois courants, dans leur ensemble, savent mieux expliquer la continuité que le changement, surtout lorsqu'il s'agit d'un changement endogène. Pour abondante qu'elle soit, estiment ces auteurs, la littérature institutionnaliste nous est de peu de secours pour appréhender la réalité à la fois permanente et graduelle du changement institutionnel. Certes, elle éclaire les différences de configurations institutionnelles observables dans l'espace et dans le temps (par exemple, la variété des capitalismes) ; elle sait aussi rendre compte des grands bouleversements issus de ruptures à l'échelle de l'histoire (guerres, révolutions) ; mais en revanche, elle ne permet pas de comprendre les transformations successives, comme celles qui ont affecté par exemple la Chambre des lords britannique au cours de l'histoire

et qui sont parvenues à faire évoluer progressivement ce bastion des intérêts aristocratiques vers un ardent défenseur des libertés civiles. Comment penser un changement qui ne soit pas exogène, provoqué par une rupture brutale ? Pour J. Mahoney et K. Thelen, une source endogène de changement réside dans l'irréductible ambiguïté des règles instituées, ambiguïté qui ouvre en permanence des marges d'interprétation et de débat. Si, par définition, les institutions s'imposent aux individus, les citoyens ne se contentent pas pour autant de se conformer à des normes de conduite qu'ils auraient de fait intériorisées. Selon les intérêts qu'ils défendent, les ressources qu'ils détiennent et les alliances qu'ils sont capables de nouer, certains d'entre eux sont en mesure de discuter l'application des règles du jeu, de les modifier à leur avantage ou, tout au moins, d'en promouvoir de nouvelles interprétations. Si l'approche proposée par Mahoney et Thelen permet d'éclairer les stratégies des acteurs engagés dans un processus de changement institutionnel, elle méconnaît en revanche la dimension proprement créatrice de ce processus. Il est donc utile à cet égard de revenir à une approche développée dès la fin des années 1960 qui, plus que d'autres, nous permet d'avancer dans la compréhension du changement institutionnel.

L'institué et l'instituant ou le pouvoir de l'imaginaire

Depuis que Durkheim a conféré au concept d'institution une place aussi centrale en sociologie, le terme ne s'est jamais départi de sa polysémie : l'institution désigne à la fois des formes établies et le processus d'élaboration de ces formes (Tournay, 2011). Vers la fin des années 1960, à la faveur du soulèvement de mai 1968, René Lourau choisit de mettre en scène le double sens du mot institution d'une façon dialectique : l'action institutante se déploie contre l'ordre institué, de façon à transformer celui-ci :

« par instituant, on entendra à la fois la contestation, la capacité d'innovation et en général la pratique politique comme « signifiant » de la pratique sociale. Dans « l'institué », on mettra non seulement l'ordre établi, les valeurs, modes de représentation et d'organisation considérés comme normaux, mais aussi des procédures habituelles de prévision (économique, social, politique) » (Lourau, 1969 : 1).

Dans la perspective de R. Lourau, les particuliers entretiennent donc avec les institutions une relation à plusieurs facettes : ils peuvent être membres d'instances instituées, usagers et mainteneurs des institutions, mais aussi agents de transformation institutionnelle. Il est vrai que l'analyse institutionnelle de R. Lourau s'inspire amplement des réflexions menées dès les années 1960 par Georges Lapassade d'une part et par Félix Guattari d'autre part, de façon intimement liée aux activités militantes de ces deux hommes dans le domaine de la santé mentale, de l'éducation ou encore de l'intervention psychosociologique : analyser les institutions, c'est aussi d'une certaine façon les « soigner », les transformer de l'intérieur en introduisant de nouveaux rapports intersubjectifs, de nouvelles règles de fonctionnement voire d'autres formes de vie ; c'est porter l'analyse partout, y compris au sein des minorités engagées qui ne sont à l'abri ni des rapports de domination ni des dérives bureaucratiques (Schaepelynck, 2013). Parmi les expériences les plus significatives il conviendra de rappeler celle de la clinique de La Borde, une expérience de collectivité thérapeutique qui pratique la psychothérapie institutionnelle, créé en 1953 par Jean Oury (CERFI, 1976) et dont Felix Guattari a été une figure majeure.

Cornélius Castoriadis, un autre inspirateur de R. Lourau, donne à la tension instituant/institué une dimension créatrice voire épique : « Le social-historique est l'union et la tension de la société institutante et de la société instituée », écrit-il (Castoriadis, 1975 : 148). Le conflit, toujours irrésolu, entre instituant et institué peut ainsi être considéré comme le moteur même du devenir de la société. L'auteur va plus loin en invoquant les notions d'imagination radicale et d'imaginaire instituant pour arriver à penser l'auto-institution de la société : comment, en effet, concevoir un changement qui ne soit pas engendrement par le même du même mais surgissement de l'altérité ? C'est précisément le conflit entre instituant et institué qui permet la création de nouvelles significations imaginaires, de sorte que « l'institution est un réseau symbolique socialement sanctionné, où se combinent en proportions et en relations variables une composante fonctionnelle et une composante imaginaire » (Castoriadis, 1975 : 184). C. Castoriadis donne ainsi à voir une dimension souvent occultée dans l'approche des institutions : celles-ci n'articulent pas seulement des catégories cognitives, des règles et des normes de conduite, mais aussi un « magma de significations imaginaires ». L'approche de C. Castoriadis, comme celle de R. Lourau, échappent en outre

à la connotation négative attachée à l'institution dans le climat intellectuel de l'époque où les pouvoirs institués sont la cible des critiques les plus vives : « Soyons très anti institutionnalistes ! », s'exclamait Michel Foucault en 1973, lors d'un cours au Collège de France.

Désajustements et processus institutants

Mary Douglas (1999) donne toute la mesure des enjeux qui entourent la fabrique des institutions : celles-ci ne se contentent pas de régler les détails routiniers de nos vies, ce sont elles qui confèrent les identités, et parfois même décident qui doit mourir et qui a le droit de vivre, comme par exemple, dans la gestion d'une famine. Qu'est-ce qui déclenche la mise en marche de la « fabrique institutante » ? L'approche en termes de Zone grise, commune aux auteurs de ce dictionnaire, permet de penser l'existence de désajustements durables, de phénomènes de décohérence entre institutions et pratiques. C'est le cas lorsque les notions juridiques et même les catégories communes d'entendement ne parviennent plus à saisir le réel de façon adéquate. Deux exemples permettent d'illustrer cette situation.

Dès la fin du 20^e siècle, des juristes ont montré comment la distinction entre travail indépendant (→ Travail indépendant) et travail salarié, fondatrice en droit social dans bon nombre de pays européens et très prégnante dans l'imaginaire social, ne rendait pas justice à de nombreuses situations concrètes, en particulier celles de travailleurs juridiquement indépendants mais se trouvant en situation de dépendance économique vis-à-vis d'un donneur d'ordre ou d'un petit nombre de donneurs d'ordre. Ce désajustement est lourd de conséquences, en particulier pour un grand nombre de travailleurs qui, de ce fait, n'accèdent pas ou peu aux droits sociaux. En outre, un certain nombre de transformations globales (élévation massive du niveau de formation scolaire, développement rapide de la culture numérique etc.) suscitent de nouvelles aspirations, en particulier un rejet plus fréquent du lien de subordination, en tension manifeste avec des institutions salariales qui attachent les droits sociaux à l'existence de ce lien. Si les juristes réfléchissent à la façon de faire évoluer le droit social au niveau européen, la revendication, au sein des coopératives d'activité et d'emploi, d'un statut d'entrepreneur-salarié (→ Entrepreneur-salarié), constitue la réponse de plusieurs

collectifs de travailleurs à une distorsion dont ils ont le sentiment de faire les frais, entre les institutions d'une part, et leurs pratiques et aspirations de l'autre.

Autre exemple, en France, l'instruction de 1998 conçue pour clarifier la situation fiscale des associations a poussé certaines associations culturelles à se déclarer « objet fiscal non identifié », tant la qualification juridique de leur situation entraine en dissonance avec leur identité subjective. En 2000, six fédérations professionnelles du spectacle vivant ont ainsi fondé l'U-Fisc (Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles) : leur but est de faire reconnaître la spécificité de structures, à la fois professionnelles et non-lucratives, illustrant des manières différentes d'entreprendre. L'U-Fisc constate en effet qu'en assimilant deux notions distinctes, le « commercial » et le « lucratif », l'administration fiscale se met dans l'incapacité de reconnaître la non-lucrativité d'associations, dès lors que celles-ci accomplissent, de façon professionnelle, des actes commerciaux. Plus généralement un rapport de l'Ocde (2003) note l'inadaptation des formes juridiques auxquelles il est possible de recourir en Europe pour créer, mettre en œuvre et développer une activité professionnelle, entreprise dans une perspective non lucrative.

Ce type de décohérence provoque des situations de non-droit, des impuissances d'agir et des sentiments d'injustice. Il nourrit en général d'innombrables arguties juridiques sur l'interprétation des textes. Comme on l'a vu, il peut aussi susciter la création de collectifs qui s'engagent alors, au-delà du simple lobbying politique, dans un véritable travail de fabrique instituante, amenant à faire évoluer les règles de droit mais aussi les imaginaires sociaux. Ce travail n'est pas réductible à la poursuite d'un intérêt catégoriel – dans les exemples cités, acquérir des droits sociaux pour des travailleurs non subordonnés, ou pour des associations, échapper à la fiscalité des entreprises commerciales – il contribue aussi à recréer de la cohérence entre institutions, pratiques et aspirations ; en ce sens, c'est un travail politique. On voit, dans le cas de l'U-Fisc, comment la contestation dépasse un calcul comptable à court terme pour viser la reconnaissance d'une façon d'entreprendre et d'exercer son activité professionnelle. Le même constat s'applique aux coopératives d'activité et d'emploi, engagées pour certaines d'entre elles dans l'invention de nouvelles formes d'entreprises.

Imaginaire et moyens d'action

La fabrique institutante combine un imaginaire et aussi des moyens d'action, des outils et des dispositifs de gestion. Elle procède autant d'un travail sur le langage et les catégories de pensée que d'un combat mené auprès des pouvoirs publics autour de l'interprétation des règles et pour faire exister de nouveaux droits, comme c'est le cas de quelques coopératives d'activité et d'emploi (Bureau et Corsani, 2015). Ce travail sur l'imaginaire procède par tâtonnement : des idées sont explorées, des formulations se cherchent, la sémantique se transforme. Dans l'aventure des coopératives d'activité et d'emploi, la rhétorique initiale du « coup de pouce », du tremplin, fait ainsi progressivement place à une ambition plus grande : dépasser l'alternative entre travail salarié subordonné et travail indépendant précaire. Il s'agit donc d'inventer autre chose et d'abord d'autres mots. Les notions d'« entreprise partagée », de « mutuelle de travail », permettent d'envisager de nouvelles alliances. Ce qui n'empêche pas des négociations avec les pouvoirs institués, des débats sur l'interprétation des règles du jeu en vigueur, conformément au schéma théorique de Mahoney et Thelen. Par exemple, la notion de lien de subordination (→ Subordination/Autonomie) a fait, dès les débuts des CAE, l'objet de nombreux débats d'interprétation, que ce soit au sein des coopératives ou lors de comités techniques avec des représentants de l'ANPE, des Assedic ou de l'administration fiscale. Un ancien directeur de Coopaname, CAE francilienne, raconte qu'un accord a pu s'établir avec les services fiscaux pour reconnaître l'existence d'un lien de subordination à partir du pouvoir de facturation de la CAE. À l'intérieur de la coopérative en revanche, la subordination a plutôt été pensée comme soumission volontaire à des règles communes. Signe du succès de l'action menée auprès des pouvoirs publics, la loi Hamon a gravé dans le marbre de « l'institué » le statut d'entrepreneur-salarié revendiqué par le mouvement des CAE depuis près de vingt ans, reconnaissant ainsi implicitement le dépassement de l'opposition binaire entre travail indépendant et travail salarié. Mais le processus instituant ne s'arrête pas là. Au sein des coopératives, il se poursuit dans l'invention d'un collectif de travail multi-actif sur une base non hiérarchique : pour ce faire, les coopérateurs activent, voire détournent, des institutions de la société salariale et du paritarisme dans un contexte de rejet du lien de subordination. Au niveau européen, les avancées restent pourtant timides. Les affrontements sur l'évolution du droit du

travail en France restent pour l'essentiel prisonniers d'un schéma binaire : assaut néolibéral pour assouplir les règles qui régissent le marché du travail *vs* défense des droits salariaux. De nouveaux imaginaires sociaux peinent à y trouver leur place.

Du côté de l'U-Fisc, on trouve la même articulation entre négociation sur les règles et travail de l'imaginaire. À la fin des années 1990, la fédération a ainsi mené une négociation sur l'interprétation des règles fiscales avec le ministère des finances, aboutissant à l'élaboration de fiches techniques sur les critères de non-lucrativité des associations de création artistique ou d'exploitation des lieux de spectacle vivant. Mais elle ne s'est pas dissoute à l'issue de ce succès. Ses membres ont engagé une réflexion sur l'emploi et les modes de gouvernance dans leurs métiers afin d'aller plus loin dans l'explicitation de leurs spécificités et de leurs aspirations, réflexion au cours de laquelle ils ont recherché des alliances, essayé différentes formulations, jusqu'à choisir de s'affirmer comme un espace socio-économique spécifique, relevant d'une « économie non lucrative de marché » ou encore d'un « tiers secteur ». Là encore le choix des mots accompagne un cheminement à tâtons. Là aussi, le chantier juridique mentionné dans le rapport de l'OCDE pour faire évoluer le droit au niveau européen reste largement inachevé.

Les conditions d'existence des fabriques institutantes

Quelles sont les conditions nécessaires pour qu'une fabrique institutante puisse exister ? La première est que les formes instituées autorisent l'émergence d'un collectif agissant pour le changement institutionnel. Une telle mobilisation ne va pas de soi. Elle exige la formation d'un public au sens de John Dewey, c'est-à-dire d'un groupe de particuliers qui s'estiment affectés par un même problème et entreprennent de chercher collectivement une solution. Ces processus sont rarement spontanés. Ils peuvent apparaître, soit comme bifurcation inattendue d'une action collective menée dans un cadre institué, soit de façon réactive face à une réforme publique jugée problématique. Les deux exemples précédents illustrent ces deux cas de figure. Dans le premier, les politiques publiques d'accompagnement des chômeurs créateurs menées à partir des années 1980 ont permis la naissance des coopératives d'activité et d'emploi en 1995. Celles-ci ont en effet été créées à l'origine dans le sillage de ces politiques, pour accroître les

chances de survie des jeunes structures créées par les demandeurs d'emploi, même si l'inspiration coopérative était présente dès le départ. L'évolution des CAE vers l'horizon d'une entreprise muti-active durable et partagée constitue une bifurcation de ce projet initial, au fur et à mesure que de nouveaux coopérateurs importaient leurs propres visions, héritées de leurs formations et de leurs expériences du travail salarié, dans lesquelles l'objectif de « travailler autrement » l'emportait clairement sur le souci d'insertion par l'économique. Dans le deuxième cas, la formation de l'U-Fisc se fait en réaction à une réforme publique, l'instruction fiscale de 1998 : c'est parce qu'elles étaient affectées de la même façon par les nouveaux critères de lucrativité définis par l'administration fiscale que des associations, œuvrant dans des domaines très variés de la création artistique et du spectacle vivant, ont choisi de se regrouper. Par la suite, la fédération a été reconnue comme interlocuteur par le ministère des finances, ce qui a lui a permis d'asseoir sa légitimité et de poursuivre son action.

La deuxième condition est que ces collectifs disposent des ressources nécessaires, tant pour déployer l'expérimentation de leurs pratiques en dépit du décalage permanent avec les cadres institués, que pour se faire entendre dans l'espace public. À cet égard, les deux exemples sont aussi éloquents : les membres de coopératives d'activité et d'emploi comme ceux des associations du spectacle vivant se caractérisent, à défaut de capital économique (leurs revenus restent modérés voire faibles), par des niveaux de formation très élevés ainsi que par une certaine capacité à mobiliser les médias. L'existence de filets de sécurité (patrimoine familial, revenu du conjoint) joue un rôle important pour autoriser l'engagement dans un choix professionnel risqué comme dans une vie collective exigeante et chronophage. Les ressources culturelles alimentent la réflexivité du groupe, élément moteur dans le fonctionnement de la fabrique institutante : c'est par analyse des essais et erreurs que les collectifs évoluent. D'une certaine façon, ceux-ci renouent ainsi avec la pratique de l'analyse institutionnelle dans les années 1960. Enfin, la fréquence des contacts, la capacité de négociation et d'échange avec des membres d'organisations instituées très variées (administrations, législateurs, médias, laboratoires de recherche) constituent des conditions *sine qua non* pour porter les problèmes dans les arènes publiques, faire évoluer durablement les catégories d'entendement, les imaginaires et les règles.

Bibliographie

- Bureau, M.-C. & A. Corsani (2015) 'Les Coopératives d'Activité et d'Emploi : pratiques d'innovation institutionnelle', *Revue Française de Socio-Economie*, n°15: 213-231
- Castoriadis, C. (1975) *L'institution imaginaire de la société*, Paris: Seuil.
- CERFI (1976) *Histoires de la Borde. Dix ans de Psychothérapie institutionnelle*, Recherches n°21, mars-avril.
- Lapassade, G. (1991) *L'ethnosociologie*, Paris: Méridiens Klincksieck
- Douglas, M. (1999) *Comment pensent les institutions*, Paris: La Découverte/M.A.U.S.S.
- Durkheim, E. ([1894] 2009) *Les règles de la méthode sociologique*, Paris: Payot.
- Dewey, J. (2010) (trad. Joëlle Zask), *Le public et ses problèmes*, Paris: Folio.
- Nicolas-Le Strat, P. (2015) « Travail d'institution » et capacitation du commun, <http://blog.le-commun.fr/?p=868/>, mis en ligne le 28 juillet 2015 .
- Hall, P.-A. & R.-C.-R. Taylor (1997) 'La science politique et les trois néo-institutionnalismes', *Revue française de science politique*, 47/3: 469-496.
- Lourau, R. 1969, *L'instituant contre l'institué*, Paris: Anthropos.
- Mahonet, J. & K. Thelen (2010) 'A theory of gradual institutional change', in: Mahoney J. and Thelen, K. (eds), *Explaining Institutional Change: Ambiguity, Agency, and Power*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Schaepelynck, V. (2013) 'Une critique en acte des institutions : émergence et résidus de l'analyse institutionnelle dans les années 1960', *Thèse de doctorat en sciences de l'éducation*, Paris 8.
- Tournay, V. (2011) *La sociologie des institutions : une sociologie processuelle*, Paris: Presses universitaires de France.

Figures émergentes

Introduction

Les figures émergentes ont un double objet, empirique – elles permettent de décrypter les transformations contemporaines du travail et de l'emploi – et théorique, elles se proposent de dépasser l'analyse dichotomique sur laquelle repose la relation d'emploi, car trop réductrice. Le terme de « figure » évoque « l'aspect extérieur d'ensemble, relativement caractérisé » d'un phénomène (<http://www.cnrtl.fr/definition/figure>). Le qualificatif « émergent » renvoie à l'idée de processus, celui-ci pouvant être évolutif ou involutif. Il traduit les mouvements propres aux relations d'emploi et de travail. Dès lors, l'expression « figure émergente » souligne le caractère « relativement » défini d'une position sur le marché du travail, c'est-à-dire non immuable.

D'un point de vue empirique, les figures émergentes sont le fruit de trois processus : d'un glissement de statuts consolidés vers des statuts plus précaires ; de tentatives d'engagement d'individus dans des professions ou activités dont le futur est aléatoire ou d'un rapport à l'emploi et au travail innovateur voire empreint d'utopie.

Ainsi dénombre-t-on trois grands types de figures émergentes : les figures déclinantes, qualifiées d'émergentes car elles s'inscrivent dans un processus involutif ; les figures intermédiaires, situées dans un entre-deux et dont il est impossible de prévoir le futur à brève échéance et les figures ascendantes qui offrent de nouvelles opportunités aux individus. La dimension temporelle est centrale dans l'analyse, en raison du caractère non permanent et mouvant des individus sur le marché du travail.

Cette approche participe du dépassement du dualisme, encore prégnant dans les analyses sur l'évolution actuelle de la relation d'emploi et dans les catégories qui en rendent compte. Deux voies sont possibles. La première consiste à montrer à partir d'exemples que les cadres de la relation d'emploi sont bousculés et qu'ils ne correspondent plus à la réalité du marché du travail, ce qui éclaire l'idée de « décohérence » (Bureau, Dieuaide, 2018). La seconde reprend les travaux sur l'informel dans les pays du Sud en ce qu'ils ont permis de rendre compte de marchés du travail complexes qui ne sauraient être enfermés dans une interprétation binaire, formel

vs informel. Cette grille de lecture, exportée à son tour vers les pays du Nord, renseigne sur la dynamique et la pluralité des formes de mise au travail et d'emploi qui y existent.

Les trois types de figures émergentes sont l'expression de la multiplicité des formes de mise au travail ; elles font appel aussi à la subjectivité des individus (→ Subjectivité) et à leur implication collective et personnelle.

Les trois figures émergentes

Aucune séparation étanche ne distingue ces trois figures, si bien qu'une même situation peut illustrer deux types voire trois de figure émergente ; tout dépend du vécu et des usages individuels et collectifs des individus. Certains subissent les situations, d'autres s'en satisfont, alors que pour d'autres encore elles sont un *mix* des deux, voire un *pis-aller* momentané, ce qui invite à la plus grande précaution quant à toute généralisation hâtive à leur propos. La même situation peut être vécue subjectivement de manière totalement opposée et peut être analysée comme corroborant l'hypothèse d'une précarisation généralisée ou alors d'un choix délibéré de la part d'individus en attente (ou pas) d'une insertion différente sur le marché du travail. Les deux interprétations sont possibles.

Le premier cas, la « figure émergente déclinante », correspond à la situation d'un individu dont le métier est en train de disparaître, mais aussi à celle d'un travailleur qui subit les changements dans un métier et les perçoit négativement.

Il s'agit de travailleurs dont le statut au travail s'est dégradé et qui ont perdu en autonomie, en rémunération, en droits et protections. L'on peut ainsi citer les sténodactylos qui ont dû se reconverter mais aussi, plus récemment, des professionnels qui travaillaient pour le compte d'entreprises de promotion de CD, qui ont disparu sous la concurrence de firmes multinationales telles que Amazon, Apple, Deezer, et qui petit à petit ont dû s'orienter vers d'autres métiers. Le cas des managers de rayon de supermarché illustre lui aussi cette perte d'autonomie « au tournant des années 2010, les managers formés sur le tas ont perdu en autonomie à cause de la centralisation réalisée par informatique [...] et de plus, ils se sont fait remplacer par des jeunes diplômés bac +2/3 » (→ Managers de proximité). L'arrivée de ces nouvelles recrues,

titulaires de diplômes universitaires, provoque un sentiment de déclassement chez les anciens managers, lorsqu'ils n'ont pas tout simplement été licenciés.

Les exemples de figures émergentes déclinantes foisonnent et atteignent des catégories considérées encore il y a peu comme étant à la pointe de la modernité et qui pourraient intégrer pour certains le rang des figures émergentes ascendantes. L'exemple des chauffeurs Uber l'illustre. Après avoir connu un certain engouement auprès de personnes qui sont devenues des « chauffeurs Uber », après qu'elles sont restées éloignées de toute forme d'emploi, le fait que l'entreprise ait dû dans certaines villes comme Paris s'acquitter de nouvelles taxes auprès de la municipalité a précipité dans une spirale descendante nombre de ces chauffeurs, car l'activité n'était plus rentable. Selon Uber, ce serait entre 5 000 et 6 000 chauffeurs qui se seraient déconnectés de la plateforme depuis le 1^{er} janvier 2018 après l'adoption de la loi Grand-guillaume, en France.

Les cas de figure émergente déclinante mentionnés s'appliquent aussi bien à des individus qui jouissaient jusqu'alors d'une protection sociale liée à leur statut de salarié qu'à des individus qui n'étaient pas inscrits dans un rapport salarial.

Le deuxième type – celui de la figure émergente en transition – correspond à une période de transition ou de stagnation pour l'individu en attente d'un emploi qui lui convienne davantage. Les stagiaires en sont un bon exemple (→ Stagiaires) ; il ne s'agit pas ici des stages réalisés dans le cadre de cursus universitaires, car les étudiants sont obligés pour obtenir leur diplôme d'en faire un, mais des individus qui, dans l'espoir de décrocher un emploi stable, après avoir fini leurs études, font un stage – voire plusieurs –, et sont sous-payés ou travaillent gratuitement (Courrier international, 2011). Cette catégorie de figure émergente se réfère par conséquent à des individus en *stand-by*, des jeunes, des femmes, qui acceptent momentanément un statut précaire dans l'espoir d'obtenir un emploi stable et correctement rémunéré ultérieurement. Cela peut être le cas de stagiaires, mais aussi de jeunes volontaires du service civique ou, par exemple, d'employés de l'une des enseignes de livraison de repas – Deliveroo, Foodora, Uber Eats, etc. – ou de restauration rapide, pour lesquels on parle de « jobs étudiants ». Les bénéficiaires du dispositif français du service civique sont un autre exemple de figure émergente « entre-deux ». Simonet (2010) fait la distinction entre deux cas de figure : ceux issus de milieux aisés et d'autres, bien moins

favorisés socialement. Pour les premiers, le service civique représente une expérience professionnelle au même titre qu'un stage et l'indemnité perçue est vécue comme étant de l'argent de poche. Les seconds voient dans le service civique un emploi et l'indemnité mensuelle comme un salaire, ce qui montre bien la variété des interprétations possibles pour un même phénomène.

Les figures émergentes en transition peuvent aussi concerner des individus plus âgés, proches de la retraite, qui grâce à des contrats aidés subventionnés par les pouvoirs publics vont retrouver une occupation avant ou après leur départ à la retraite. Relèvent de cette catégorie en transition, les retraité-e-s dans les supermarchés de Mexico, qui à la caisse emballent les denrées achetées par les clients. Ne recevant aucun salaire de la direction pour le travail effectué – ils sont rémunérés au pourboire –, ils trouvent dans cette activité un complément à leur maigre retraite (→ Travailleurs subordonnés sans salaire).

Le troisième type, la figure émergente ascendante, est lié au souhait de travailler ou de s'engager dans des activités différemment, il peut aussi exprimer la lutte de travailleurs désireux de recouvrer des droits perdus. Cette figure concerne alors des individus qui s'inscrivent dans un processus instituant de nouveaux rapports au travail et à l'emploi ou qui ont recouvré des acquis préalablement perdus.

Deux exemples caractérisent ce troisième type. Le premier correspond à l'individu en quête de vivre autrement son rapport à l'emploi et au travail. A la recherche d'indépendance et d'autonomie, il voit dans le travail la réalisation de ses aspirations. Dans ce cas, sa décision procède d'une volonté de s'affranchir de la subordination à un employeur (Bureau, Corsani, 2015) ou emprunte à l'utopie (Lallement, 2015). Bureau et Corsani relatent l'expérience de coopérateurs des CAE (Coopératives d'activité et d'emploi), désireux de ne plus s'inscrire dans un rapport salarial et en quête de nouvelles formes d'organisation de leur travail (→ Entrepreneur-salarié). Lallement, quant à lui, s'appuie sur l'exemple des *hackers* qui élaborent « une nouvelle grammaire du travail », mais aussi « un autre mode de vivre ensemble » (→ Hacker). En convoquant la subjectivité de l'individu, la figure ascendante interroge le rapport à l'emploi et au travail.

Le second exemple concerne la requalification d'un contrat d'indépendant en contrat de travail salarié et le recouvrement de ce statut perdu par l'action des syndicats ou des tribunaux (phénomène de la *class action*, aux États-Unis). L'exemple des camionneurs

du port de Los Angeles dont le contrat de travail a été requalifié en contrat de travail salarié (Bensman, 2009) ou celui des chauffeurs de taxi londoniens qu'Uber avait engagés comme travailleurs indépendants et qui ont dû être intégrés à l'entreprise comme salariés l'atteste. Une telle démarche n'est toutefois pas exempte d'un jugement de valeur latent, celui selon lequel le contrat de travail fordiste, salarié, est préférable à celui d'indépendant, celui justement que cette entrée questionne ! Il est vrai aussi que dans l'imaginaire social, un contrat de travail étant assorti de protections sociales, persiste l'idée selon laquelle ce dernier est protecteur. Ces trois figures émergentes – déclinante, intermédiaire ou en transition, ascendante – décrivent l'univers hétéroclite des relations d'emploi et de travail. Penser une typologie des figures émergentes ne possède une valeur heuristique que si elle aide à dépasser la vision binaire, traduite par le triptyque constitutif de la relation d'emploi. L'idée est aussi de ne pas évincer des formes inédites, innovantes, même si elles ne sont pas représentatives statistiquement.

Les figures émergentes soulignent l'incertitude inhérente aux relations d'emploi et de travail, obligeant les individus à mobiliser des ressources objectives et subjectives pour la contrecarrer. L'adaptation au cas par cas devient alors une pièce maîtresse du dispositif d'accès à un emploi ou à un travail, ce qu'avaient enseigné les approches sur l'informel dans les pays du Tiers Monde.

Dès lors, l'approche par les figures émergentes permet d'envisager différemment le rapport au travail et à l'emploi, à une époque où l'injonction à l'auto-employabilité devient de plus en plus forte, *a fortiori* dans un pays comme le Brésil où la forme salariale n'a pas atteint le même degré de généralisation qu'en France.

L'approche par les figures émergentes enrichit l'appréhension des normes d'emploi et aide à qualifier la multiplicité des situations rencontrées par les individus au cours de leur trajectoire professionnelle et, de ce fait, oblige à caractériser plus finement les institutions, les réseaux et les rapports de force dont elles sont l'émanation, ce que les analyses sur l'informel avaient déjà en partie pointé dans les pays du Sud.

La relation d'emploi vue du Sud : quels apports pour le Nord ?

Les Trente Glorieuses ont permis de parfaire la consolidation de l'État-providence dans nombre de pays au Nord. La relation d'emploi qui en a découlé a été construite sur une approche binaire opposant travail « typique » et travail « atypique ». Les trois éléments constitutifs de la relation d'emploi rappelés par Bentein et Guerrero (2008) ont servi de guide aux chercheurs et aux statisticiens pour établir les catégories d'analyse destinées à l'appréhender. Il en a découlé une vision fondée sur des binômes tels que « travail dépendant » vs « travail indépendant », « travail autonome » vs « travail hétéronome », censés traduire la réalité du monde du travail. Or, ces catégories se sont vite révélées restrictives et inexactes puisque demeuraient à l'écart nombre de travailleurs non inscrits dans un rapport au travail salarié (agriculteurs, commerçants ambulants, employées domestiques non déclarées, etc.). La prégnance de cette approche a eu pour effet d'occulter ou de passer sous silence la diversité des relations d'emploi. Elle a fonctionné comme une grille qui a empêché les chercheur-e-s de se saisir de la richesse de la réalité sociale, ce qu'auparavant les approches sur l'informalité dans les pays du Sud avaient fait (Oliveira, 1972 ; Lautier *et al.*, 1991 ; Morice, 1987). En effet, celles-ci ont mis en exergue la complexité des formes de mise au travail et ont permis de dépasser l'analyse dualiste de la segmentation du marché du travail, théorie qui insistait sur la partition entre formes de travail protégées et formes non protégées : les *insiders* bénéficiant des garanties et d'une protection sociale liées à leur contrat de travail, les *outsiders*, non.

De par la complexité des rapports de travail et leur extrême hétérogénéité, les recherches en matière de situations de travail sur les pays du Sud sont instructives pour saisir ce qui se passe au Nord. Elles font état de la présence concomitante de formes diverses de mise au travail pour un même individu – et parfois au cours d'une journée de travail – et s'écartent de toute vision linéaire de la trajectoire de travail et d'emploi des individus qu'avait fort bien détectée Tripier (1978) lorsqu'il rappelait l'unité de temps, de lieu et d'action propre à la relation de subordination fordiste. En reconnaissant la spécificité et la richesse des processus à l'œuvre, Silva (2002) a souligné comment la pensée latino-américaine sur le développement est passée de l'idée de « rattrapage » des pays du Sud à une conception d'un

développement autre, différent. Ironie de l'histoire, il devient possible d'engager une réflexion où le Sud devient la clef de lecture de situations émergentes au Nord ou de situations qui n'avaient pas reçu l'attention suffisante de la part de chercheur-e-s, trop pris par une démarche qui glorifiait la relation salariale et affichait la promesse d'une salarisation généralisée à terme.

Dès les années 1980, rompant avec le dualisme prégnant, des chercheurs colombiens ont contribué à faire sortir les études sur l'informel en Amérique latine d'une vision misérabiliste. Conçu jusqu'alors uniquement comme un sas pour l'individu qui n'a pas encore trouvé sa place sur le marché du travail formel et qui dès lors se trouvait dans un état de précarité extrême, López-Castaño *et al.* (1987) ont dévoilé la richesse de la trajectoire de travailleurs informels et le côté pro-actif de certains. Ils proposent que l'autorité publique instaure un droit adapté à leur spécificité et leur permette une intégration comme citoyens à part entière dans la société colombienne, ce que certains pays mettront en place une vingtaine voire trentaine d'années plus tard, notamment avec la création du statut de MEI (micro-entrepreneur individuel) au Brésil (Mondon-Navazo, 2017).

L'approche en termes de figures émergentes suit, quant à elle, un cheminement relativement identique. Elle s'inscrit dans une démarche qui met en exergue la diversité du monde du travail. À l'instar des figures de l'informel, les figures émergentes révèlent la multiplicité synchronique et diachronique des formes de mise au travail et un rapport à l'emploi et aux activités affranchi de toute dichotomie, dans la mesure où le raisonnement dualiste prive le chercheur d'insister sur la « décohérence » (Bureau, Dieuaide, 2018) inhérente à la zone grise, caractéristique des transformations des relations d'emploi et de travail aujourd'hui.

La « décohérence » des standards d'emploi est l'expression de la prolifération des aires de non droit et de la confusion des lois, mais aussi des stratégies d'esquive et de contournement de la multiplicité des lois existantes. Elle renvoie, rajoutent les auteurs, à un double mouvement : de perte de cohérence en raison du nombre important de standards et du décalage entre les catégories et les pratiques, conduisant à un échec ou une remise en question systémique, répétée et durable de la régulation. Elle illustre le caractère instable, indéterminé, incertain des institutions mais aussi des pratiques des acteurs. Instabilité des institutions en raison de la superposition des normes régionales, nationales, internationales, mais aussi du jeu combiné des acteurs qui participent

de la régulation. Selon Bureau et Dieuaide, les demandes pour de nouveaux droits et les tentatives de développement de nouvelles formes de régulation en découlent. Leur aboutissement est incertain. Cette incertitude s'étend aux relations d'emploi et de travail et en constitue l'élément constitutif. Elle trouve un cadre analytique dans la notion de « zones grises », ce que rappellent les auteurs qui insistent sur « la pertinence de la notion de zones grises pour comprendre la singularité et la diversité des dynamiques qui affectent aujourd'hui la transformation des normes d'emploi » (Bureau et Dieuaide, 2018 : 263).

Discontinuité dans la relation d'emploi, multiplicité des employeurs, ces figures classiques dans les pays en développement combinant statuts formels et informels, ne sont plus l'apanage des travailleurs du Sud, aujourd'hui elle s'étend aussi à ceux du Nord. La figure des *slashers* est à cet effet emblématique. Il s'agit d'individus ayant une première activité pas assez rémunérée qu'ils complètent par une autre qui est leur passion – peu rémunératrice ou réalisée gratuitement – et ils vont encore chercher un complément de revenu en travaillant ailleurs. Ces travailleurs de la *Gig economy* – économie des petits boulots – ne sont pas, à l'instar des travailleurs de l'informel, que les victimes d'une situation dégradée et donc apparentés à des figures déclinantes ; la pluriactivité (→ Pluriactivité) peut être aussi conçue comme un horizon d'émancipation (Bureau, Corsani, 2015) et dès lors l'individu concerné sera apparenté à une figure ascendante. La composition de plusieurs activités pour un même individu au cours d'une même journée ou de sa trajectoire professionnelle permet de dresser un parallèle entre les figures de l'informel et les figures émergentes, fussent-elles déclinantes, intermédiaires ou ascendantes. La pluralité dans l'analyse est de mise, ce qui corrobore l'incertitude.

Cingolani (2014) rappelle que l'activité professionnelle des musiciens est souvent un moyen de réalisation et d'épanouissement personnel, même si elle s'accompagne d'une certaine précarité. Il met en évidence des situations que les travaux sur l'informel ont déjà décryptées. Ainsi, pour qu'un individu s'adonne à son *hobby*, il lui faut avoir la garantie que son-sa conjoint-e ou ses parents lui assure-nt de quoi vivre. Morice (1987) avait bien montré comment la mise au travail des individus relevait d'une stratégie familiale : un membre de la famille est embauché formellement et fait profiter les autres membres travaillant dans des activités « informelles » de sa couverture sociale et des marchandises extorquées à l'entreprise pour laquelle il travaille. Cette

forme de « compensation » salariale était connue de la direction et lui permettait de maintenir les salaires à un niveau très bas. Il devenait dès lors clair qu'un accord tacite, informel, avait été passé entre les parties prenantes.

Figures émergentes et rapport au Droit : la zone grise en questions

Les figures émergentes sont emblématiques d'un rapport au Droit différent et de glissements de situations stables vers des situations floues ou de modifications dans des statuts jusque-là consolidés. Dans leur rapport au Droit, elles rejoignent la perspective de Supiot de l'« action », i.e. « le droit ouvert aux personnes de remettre en cause l'état des choses » (Supiot, 2005 : 273). Parmi les changements dans le type de Droit qui régit la relation d'emploi, le passage du contrat de travail au contrat de type commercial participe du brouillage des frontières entre situations stables et instables ou précaires.

Les discussions sur la parasubordination mettent en évidence le flou sur les critères permettant de distinguer ces travailleurs des autres. Dans les années 1980-1990, les critères élaborés pour distinguer dans quelle catégorie rentrait tel ou tel travailleur du secteur informel ont conduit à une impasse et forcé à proposer d'autres grilles d'analyse. Ces questionnements sont toujours d'actualité. La création d'une catégorie intermédiaire comme celle de parasubordonné, de « travailleur indépendant économiquement dépendant » (→ Travailleurs économiquement dépendants) ou d'entrepreneur-salarié amène à reconnaître un droit spécifique pour sortir de toute ambiguïté et pour déterminer si un individu est autonome, indépendant ou économiquement dépendant et à quel degré. Il s'avère plus instructif d'étudier le type de relations qu'il établit avec ses pairs ou avec son/ses donneur-s d'ordres, les dynamiques dans lesquelles il est engagé, qui peuvent varier selon le contrat ou le moment de l'année – en période de *rush* il sera salarié, qualité qu'il perdra lorsque l'activité sera en berne. L'approche par les figures émergentes, en faisant de l'incertitude et de l'indétermination le fer de lance de l'interprétation des relations d'emploi et de travail, autorise cette prise en compte.

S'agissant de nouvelles professions ou d'activités qui ne sont pas encore pleinement encadrées institutionnellement ou juridiquement, le rapport des individus au travail peut renvoyer au glissement mentionné précédemment et correspondre à l'arrivée de nouvelles catégories de « travailleurs » – certains se considérant comme travailleurs ou salariés, d'autres, exerçant les mêmes fonctions n'envisageant leur insertion que comme une occupation.

Les figures émergentes ne sont alors qu'une pièce du *puzzle* constitué par la zone grise de l'emploi et la question des inégalités pourrait se résumer à celle de la pertinence de mettre en place un système de protection juridique destiné à encadrer ces nouvelles professions ou activités, à l'instar de ce qu'avaient proposé en leur temps les chercheurs colombiens. La question reste ouverte.

L'attention portée aux nouvelles manières de produire, aux formes diverses d'engagement dans la société incite à élaborer d'autres catégories de pensée, qui reposent sur le Droit mais pas uniquement, car il ne les recouvre pas toutes. C'est aussi une invitation à repenser des catégories qui prennent en compte ce que les individus vivent, dans leur psyché, dans leurs groupes sociaux d'appartenance.

La démultiplication des figures émergentes contraint à développer des dispositifs spécifiques de reconnaissance de l'activité et de l'identité des divers porteurs de projets. C'est pourquoi il convient de ne pas écarter non plus l'idée selon laquelle les figures émergentes sont porteuses d'un processus de changement institutionnel reposant sur une révision permanente des compromis socio-politiques. Elles participent de l'« espace instituant », qui exprime la dynamique des rapports sociaux (Azaïs, 2015 : 8).

Les figures devenues classiques dans les pays en développement combinant statuts formels et informels aident à qualifier les figures émergentes dans les pays du Nord. Censées traduire les innovations sociétales en matière d'emploi et de travail, elles invitent à prendre en compte les interactions qui entourent et imprègnent l'activité du travailleur. Ainsi, la dilution de la frontière travail/hors-travail, le bouleversement des espaces-temps de travail, la mobilisation de la subjectivité des individus sont autant de phénomènes qui aident à dépasser la vision « classique » du travailleur fordiste et de la subordination et qui pointent vers la détérioration ou l'émancipation des individus dans leur rapport à l'emploi et au travail.

Bibliographie

- Azaïs, C. (2015) 'Le brouillage des frontières de la société salariale dans les Amériques et au-delà : une lecture des transformations du travail dans un *Globalising World*', *IdeAs, Crise ou transformations du monde du travail dans les Amériques* [en ligne]. <https://ideas.revues.org/872>
- Bensman, D. (2009) *Port Trucking Down the Low Road: A Sad Story of Deregulation*, New York: Demos.
- Bentein, K., et S. Guerrero (2008) 'La relation d'emploi : état actuel de la question', *Relations industrielles*, 63(3): 393–408.
- Bureau, M.-C., & A. Corsani (2015) 'Les coopératives d'activité et d'emploi – pratiques d'innovation institutionnelle', *Revue française de socio-économie*, 15: 213–231.
- Bureau, M.-C., et P. Dieuaide (2018) 'Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of 'grey zones'', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(3): 261–277.
- Cingolani, P. (2014) *Révolutions précaires, essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris: La Découverte.
- Courrier international*, 2011, Profession stagiaire. Les jeunes et les galères de l'emploi : un tour d'horizon, n° 1075, 9-15 juin.
- Lallement, M. (2015) *L'âge du faire: hacking, travail, anarchie*, Paris: Seuil.
- Lautier, B., C. de Miras, A. Morice (1991) *L'État et l'informel*, Paris: L'Harmattan.
- López-Castaño, H. (1987) 'Secteur informel et société moderne : l'expérience colombienne', *Tiers-Monde*, 28(110): 369–394.
- Mondon-Navazo, M. (2017) 'Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED)', *Revue Interventions économiques*, 58.
- Morice, A. (1987) 'Guinée 1985 : État, corruption et trafics', *Les Temps modernes*, 42(487): 108–136.
- Oliveira, F. de (1972) 'A economia brasileira: crítica à razão dualista', *Estudos Cebrap*, 2.
- Silva, L.A.M. da (2002) 'Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho)', *Caderno CRH*, 37(51): 81–109.
- Simonet, M. (2010) *Le travail bénévole, engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris: La Dispute.

Supiot, A. (2005) *Homo juridicus Essai sur la fonction anthropologique du Droit*, Paris: Points.

Tripier, P. (1998) 'La sociologie du travail à travers ses paradigmes' in M. De Coster et al. (eds) *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles: De Boeck Supérieur:41–59.

Frontière

La frontière est une notion qui questionne depuis longtemps les sciences sociales et humaines. Plusieurs disciplines se sont attachées à en proposer des définitions, qui sont souvent le fruit de réflexions interdisciplinaires perméables aux apports de différents champs de connaissance (science politique, histoire, géographie, anthropologie etc.).

Ces définitions évoluent au fil du temps, au rythme des changements majeurs des sociétés au sein desquelles ces définitions sont produites : il n'y a pas de définition universelle de la frontière.

Le sens, le statut (→ Frontière et statuts de l'emploi), et le fonctionnement des frontières ont sensiblement varié selon les époques et aussi selon les territoires considérés. La frontière contemporaine, telle qu'elle est pensée aujourd'hui dans le « monde Occidental », s'est imposée à l'échelle planétaire aux alentours de la deuxième moitié du 19^e siècle, en même temps que s'institutionnalisait un système de reconnaissance international des États indépendants. Ce consensus diffus autour du sens accordé au terme de frontière est l'aboutissement d'un long processus historique, constitué par des négociations toujours en train de se faire et de rapports de forces changeants.

Aujourd'hui, dans le langage courant français et en tant que substantif, le terme de frontière fait référence à l'idée de limite : selon le dictionnaire Larousse, la frontière serait la limite du territoire d'un État dans l'exercice de son pouvoir ; la limite séparant deux zones caractérisées par des phénomènes physiques ou humains différents ; au sens figuré, la limite entre deux choses, idées, communautés différentes. Évoquant la séparation, la différenciation de deux ou plusieurs unités, la frontière pose en même temps la question de ce qui en constitue l'identité respective.

Étymologie, définitions, et histoire d'un concept

Afin d'explicitier une distinction fondamentale entre frontière matérielle et frontière symbolique, il est utile de rappeler que dans le monde anglophone plusieurs termes viennent préciser les caractéristiques de différents types de frontières : *border* indique

la frontière physique, et *borderland* le territoire frontalier, dans sa matérialité spatiale ; *boundary* fait référence en revanche à une limite immatérielle et dynamique, qui se négocie au cours d'interactions sociales ; *frontier* est utilisé quant à lui de manière plus restreinte pour indiquer la ligne mobile qui définit un territoire national, et qui se déplace au gré des appropriations et des pertes de territoires.

D'un point de vue étymologique, la racine latine « front » rappelle l'usage originel du mot qui indiquait le « front d'une armée » puis la « place fortifiée faisant face à l'ennemi ». Dans le monde romain, plusieurs termes venaient décliner plus précisément l'idée de limite : *terminus* avait le sens de « borne », d'« extrémité », aussi bien temporelle que spatiale ; *finis* évoquait la limite d'extension d'un dedans par rapport à un dehors ou un extérieur, comme le suggère l'idée de *finis terrae* (la fin du territoire terrestre, par rapport à la mer) ; puis *limes* désignait la frontière militaire du monde romain, en principe associé à l'idée d'une zone mouvante de contrôle faite de routes protégées par des forts et des garnisons. Suite à la fin de la période des conquêtes et à la construction de plusieurs murs de séparation sous l'empire d'Hadrien (117-138 apr. J.-C.) et d'Antonin (138-161 apr. J.-C.), *limes* devient un concept plus statique, indiquant une ligne fortifiée séparant l'empire des « barbares ».

C'est seulement au 15^e et au 16^e siècles, avec l'émergence des monarchies nationales et des États modernes en Europe, que les frontières en tant que lignes séparatrices de deux entités distinctes et autonomes acquièrent le statut d'enjeux politiques et diplomatiques associés à la souveraineté d'une puissance étatique sur un territoire. En 1648, avec la signature des traités de Westphalie, les grands royaumes européens mettent temporairement fin à leurs conflits en s'accordant sur les limites territoriales de leur pouvoir respectif : à partir de ce moment, la frontière devient cette ligne de démarcation conventionnelle et reconnue par les parties concernées qui détermine où commencent et où finissent les territoires relevant de la souveraineté de deux (ou plusieurs) États voisins. L'importance accordée à ces lignes dans un monde d'États-nation soucieux de définir et faire reconnaître leur pouvoir souverain sur un territoire, a eu pour conséquence le développement de la cartographie et son usage systématique en matière de relations internationales et lors des négociations diplomatiques.

Cependant, le sens que l'on attribue au rôle des frontières aujourd'hui est variable selon les trajectoires historiques de chaque territoire et de ses habitants. La conception européenne de la frontière est en ce sens singulière, spécifique : le processus qui a conduit à la création d'une entité européenne après 1945, tout en maintenant des frontières internes délimitant la souveraineté des États membres de l'Union, n'a pas d'équivalent ailleurs. Même si les Européens ont pendant longtemps exporté leur vision de la frontière à travers le monde, la manière dont Européens et non-Européens appréhendent sa valeur politique diffère.

En Europe, depuis la guerre de Trente Ans (1618-1648) et jusqu'au traité de Maastricht (1992), cette valeur politique évolue suivant au moins trois grands mouvements de sens : dans un premier temps, la naissance de la souveraineté nationale accorde à la frontière le sens d'instrument de régulation des conflits ; dans un deuxième temps, le développement des nationalismes incarne et exacerbe des rivalités et des ambitions qui font des frontières des limites à franchir ou, inversement, à protéger ; plus récemment, l'appel européeniste transforme la frontière en un élément de gestion de l'identité européenne naissante, en insistant sur l'affaiblissement du rôle des frontières internes au profit de celui des frontières externes à l'espace européen. L'idée d'une souveraineté transnationale et d'un ordre international gagne progressivement en légitimité. En parallèle, des phénomènes plus larges touchant à la circulation de l'information, de technologies, de marchandises, de certaines catégories de voyageurs, relevant de ce qu'on appelle la mondialisation, ont contribué à une remise en cause des frontières telles que l'Europe pré-Union Européenne les avait conçues. Ce n'est pas pour autant qu'un consensus sur leur disparition est trouvé, au contraire : pour nombre de pays extra-européens et pour des raisons sociohistoriques diverses, l'affaiblissement ou l'effacement des frontières constitue une défaite politique plus qu'un progrès. Après la fin de la deuxième Guerre mondiale, différentes entités fédératives voient le jour : la Ligue des États arabes est fondée en 1945, l'Organisation de l'unité africaine en 1963, l'Association des nations d'Asie du Sud-Est en 1967. Mais le sens de ces projets et la vision de la frontière qu'y était associée se distinguent nettement de ceux dont la construction de l'Union européenne était porteuse. L'Europe promouvait l'idée d'une frontière comme outil de coopération, dans une démarche clairement antinationaliste. Pour les pays ayant appartenu à une puissance coloniale, et ayant par la suite obtenu

ou lutté pour l'indépendance, ce même nationalisme était synonyme d'émancipation et l'idée de coopération régionale internationale – arabe, africaine, asiatique – relevait d'une volonté de construction ou affirmation nationale. Le projet fédératif était au service d'intérêts nationaux indépendants et libres de la volonté coloniale, et non pas l'inverse.

La frontière et les sciences humaines et sociales

Traditionnellement conçue comme une ligne de démarcation de territoires relevant de la souveraineté nationale des États-nation, la frontière a longtemps été un domaine d'étude exclusif de géographes, cartographes et diplomates (Newman, 2011). Elle est aujourd'hui au centre d'une littérature pluridisciplinaire qui a donné lieu aux *border studies* (Wastl-Walter, 2011 ; Wilson et Donnan, 2012), se focalisant sur les formes, les outils, et les effets (sociaux, politiques, économiques, éthiques, psychologiques etc.) des processus de *frontiérisation* et *refrontiérisation* (*bordering* et *rebordering processes*).

Puisque les frontières contemporaines sont en perpétuel changement, à la fois du point de vue de leur nombre, de leurs caractéristiques, et de leur fonction, l'intérêt de la notion de frontière linéaire, définissant les limites d'un État-nation, est aujourd'hui questionné par la plupart de la littérature en sciences sociales : si elle reste un outil descriptif incontournable, elle est limitée du point de vue analytique puisque jugée incapable de rendre compte de phénomènes contemporains relevant de connexions et circulations multiples qui échappent à sa fonction de barrière statique. En tant que zone mouvante d'une part, et en tant qu'institution d'autre part, elle est en revanche un analyseur de phénomènes sociopolitiques et économiques tels que les migrations, la mise en œuvre des politiques de contrôle transfrontalier, les mouvements sociaux etc.

L'usage courant qui est fait de ce terme relève majoritairement de la définition classique de frontière en tant que ligne de séparation. Cependant, en sciences humaines et sociales le concept de frontière a acquis une signification plus variée et complexe. Poly-sémique, l'usage qu'on en fait diffère parfois selon la discipline. Si elle fait l'objet de nombreuses conceptions, c'est aussi parce qu'elle relève de phénomènes interdépendants souvent paradoxaux.

À titre d'exemple, ce qu'on appelle aujourd'hui la mondialisation, relevant de phénomènes comme l'accroissement des mobilités des biens et des services, la libéralisation des échanges commerciaux, la multiplication des instances internationales, ou encore la mobilité de certaines catégories de personnes à l'échelle planétaire, a mis en évidence la coexistence de processus contradictoires et ambivalents concernant les frontières contemporaines : certaines d'entre-elles ont été supprimées, comme cela a été le cas suite à l'entrée en vigueur des accords de Schengen en 1995, facilitant la circulation des biens et des personnes appartenant à la communauté européenne ; d'autres ont en revanche été renforcées et, suite à des contrôles de plus en plus intensifs et sélectifs, sont devenues moins franchissables pour certaines catégories de personnes, y compris des catégories théoriquement protégées par le droit international comme les demandeurs d'asile. C'est notamment le cas des frontières externes de l'Union Européenne.

L'une des hypothèses majeures des théories de la globalisation relève d'un affaiblissement voire d'une disparition des frontières nationales. À rebours de cette posture, le courant des *Border studies*, qui n'a cessé de se développer depuis les années 1990, souligne la coexistence entre des processus d'ouverture et de fermeture des frontières plutôt que leur disparition effective. Les *Border studies* analysent la frontière en tant que révélatrice de mutations sociales, politiques, juridiques relevant de phénomènes associés à la globalisation et témoignant à la fois du retour ou de la réaffirmation du pouvoir de l'État.

Politique ou symbolique, perméable ou contrôlée, la frontière d'aujourd'hui est porteuse d'un paradoxe : au sein d'une société qui se veut circulaire et toujours plus connectée à l'échelle planétaire *via* des réseaux transnationaux en tout genre, la mobilité humaine s'accompagne d'un ensemble d'instruments de contrôle et de fermeture des frontières qui visent à sélectionner et à hiérarchiser les individus candidats à l'immigration. Le déploiement de ces dispositifs est particulièrement intensif, quoi que non exclusif, dans les espaces frontaliers.

Certaines études sur la globalisation ont également mis en exergue la perte de pouvoir des instances étatiques en matière de régulation de phénomènes transnationaux (ex. questions environnementales, commerce, immigration) qui ont provoqué l'émergence d'acteurs internationaux dont l'intervention est considérée aujourd'hui légitime. Certes, les États-nations ne

sont plus les seuls maîtres de l'ouverture et de la fermeture de leurs propres frontières, tellement ils sont inscrits dans un contexte politico-juridique international. Toutefois, les *Border studies* viennent documenter, études de terrain à l'appui, que cela ne signifie pas pour autant que les États-nation se désengagent de toute responsabilité régaliennne : les enjeux de sécurité interne et de défense du territoire sont redevenus par exemple des éléments de justification de politiques de réactivation des contrôles aux frontières nationales, y compris au sein de l'UE, puis de dématérialisation et diffusion de pratiques et technologies de contrôle dans des espaces publics faisant aujourd'hui fonction de frontière (les gares des trains, les péages autoroutiers à proximité d'une frontière, etc.). De ce fait, non seulement les frontières ne disparaissent pas toutes, mais aussi certaines d'entre-elles se durcissent, et des nouvelles apparaissent.

En parallèle d'un monde qui se veut globalisé et ultra connecté, on assiste ainsi à des nombreux processus de *frontiérisation* et de *re-frontiérisation* : dans un climat d'alerte anti-terroriste, les gares de trains, les aéroports, les péages autoroutiers sont devenus des lieux-frontières où les contrôles d'identité et les fouilles des véhicules peuvent devenir ordinaires, tout comme le sont redevenues des zones qui étaient autrefois des frontières internes à l'espace Schengen (ex. Vintimille-Menton), et qui avaient perdu cette fonction de contrôle et de tri. Ces processus transforment les territoires dans leur matérialité (construction de lieux de confinement, de murs, etc.) et dans leur composition sociale (augmentation des forces de l'ordre, arrivée de personnel humanitaire etc.), et ils sont parfois porteurs d'une institutionnalisation de ces changements par le biais de politiques publiques spécifiques.

La fonction de tri et de contrôle de la mobilité des frontières contemporaines est également assurée par un ensemble de dispositifs techniques et technologiques qui défient la matérialité de la frontière en la rendant flexible et diffuse : le cas des instruments biométriques et de l'usage des données qu'ils peuvent recueillir en sont un exemple (Ajana, 2013). Ainsi la *(re)frontiérisation* d'un territoire peut s'accompagner de dynamiques économiques qui vont du développement d'un marché international de la production et de l'installation d'outils de contrôle (Rodier, 2012) à l'intensification des passages clandestins de la frontière.

L'étude de la frontière : enjeux et perspectives

La frontière s'étend aujourd'hui bien au-delà des lignes et barrières délimitant deux territoires souverains, et elle relève d'une banalisation des pratiques de contrôle à travers l'usage de techniques de vérification de la présence de personnes (ex. caméras, radars) et/ou de leur identité (ex. enregistrement d'empreintes digitales, fouille de véhicules transitant à proximité de points de passage considérés sensibles). Dès lors, dans sa territorialité, la frontière ne peut plus être envisagée seulement comme la ligne physique de délimitation de la souveraineté nationale, mais elle doit être considérée comme la zone mouvante de vigilance sur laquelle les autorités nationales mais aussi internationales (ex. Frontex) ou privées (entreprises sous-traitantes) exercent un contrôle soit préventif (pour empêcher les personnes ou, plus rarement, des marchandises indésirables d'entrer sur le territoire) soit répressif (pour les éloigner du territoire).

Autrement dit, la frontière ne fonctionne plus seulement comme ligne de séparation et démarcation, mais aussi comme zone, territoire, espace qui s'étend au-delà et en deçà de la frontière politico-administrative de l'État. Une frontière peut correspondre à une zone d'attente dans un aéroport, à un espace maritime, à une vallée etc. Les frontières contemporaines ne sont plus les lignes qui incarnent une limite fixe, qui s'ouvrent et se ferment à des entités préétablies : elles représentent davantage les lieux, multiples, d'un processus de différenciation des flux de capitaux, de populations, d'informations. Elles laissent circuler certaines personnes alors qu'elles en repoussent d'autres.

La frontière entendue comme ligne d'héritage westphalien s'accompagne aujourd'hui d'une *frontière-nexus* (Bigo, 2011) qui vise à trier les biens et surtout les personnes selon leur degré de « désirabilité » (Agier, 2008) non seulement là où la frontière-ligne sépare deux États-nation, mais aussi et surtout en amont et en aval de l'entrée sur le territoire national grâce à des dispositifs de contrôle, de traçage et de sélection comme la politique des visas, les contrôles d'identité, ou le système européen d'enregistrement et de vérification des empreintes digitales. La frontière-ligne coexiste avec une frontière-réseaux, faite de points connectés les uns aux autres. Sa fonction de filtrage, de contrôle, de douane, est fréquemment dissociée des tracés fixes qui limitent les souverainetés nationales : elle se manifeste en différents lieux,

puis s'applique différemment selon le statut des hommes et des choses en mouvement. La frontière devient diffuse, dans le temps et dans l'espace (Balibar, 1998).

Le degré d'ouverture et de fermeture des frontières varie selon le statut de la personne ou de l'objet concerné par son franchissement : un produit destiné à être commercialisé sur le marché européen aura des chances supérieures à un ressortissant d'un pays tiers en voie de développement de pouvoir rentrer légalement sur le territoire européen ; un homme d'affaires canadien aussi ; un demandeur d'asile en aura quant à lui beaucoup moins, et c'est la raison pour laquelle plusieurs centaines de milliers de personnes tentent de franchir illégalement la frontière terrestre ou maritime qui sépare l'Europe de l'Afrique ou du Moyen Orient, l'Asie du sud-est de l'Australie, le Mexique des États-Unis, et pour laquelle des milliers de morts se produisent chaque année.

En effet, le droit à la mobilité rattaché au statut légal permettant à une personne de franchir les frontières interétatiques, est non seulement distribué de manière très inégalitaire selon la nationalité, mais est aussi la plupart du temps hérité à la naissance (Shachar, 2009).

Un des enjeux pour les sciences sociales aujourd'hui est certes celui de participer à la compréhension des dynamiques de (re)matérialisation de la frontière qui passent par la construction de nouveaux murs et barrières, comme cela a été le cas à des nombreux endroits du globe dans le but de stopper ou réduire des flux migratoires indésirables. Cependant, un défi encore plus ambitieux consiste à se donner les moyens d'analyser la mise en œuvre de dispositifs complexes et de technologies frontalières créant de fait différents régimes personnalisés de franchissement des frontières (Amilhat-Szary et Giraud, 2015) : l'intérêt serait celui de montrer la genèse et les effets d'inégalités en termes d'accès aux droits fondamentaux qui ne sont pas forcément inscrites dans la loi ni dans le droit, mais qui sont parfois le résultat du fonctionnement des dispositifs frontaliers. En effet, la frontière aujourd'hui est aussi un outil biopolitique doté d'un ensemble de moyens (juridiques, techniques, humains etc.) destinés à opérationnaliser le contrôle, le confinement, et l'éloignement de biens et de personnes indésirables.

Par exemple, parmi les formes que la frontière peut prendre aujourd'hui, il y a celle du « camp » (Agiar, 2014). En tant qu'espace fermé destiné à retenir, à trier, voir à expulser les étrangers (comme le sont les centres de rétention administrative, par

exemple), le camp témoigne d'un paradoxe : s'il est censé participer de l'État de droit (Fischer, 2007), il est en même temps le théâtre d'une relativisation des droits des migrants (Basilien-Gainche, 2017). L'insécurité juridique qui accompagne l'enfermement de ces derniers se traduit par exemple en des difficultés récurrentes d'accès aux droits fondamentaux (accès au juge, aux soins). La frontière-camp fait éclater au grand jour l'absence de garanties procédurales des composantes substantielles des droits des migrants. Ce type de frontière se prête donc à étudier le rapport entre les dispositifs de contrôle des migrations, les frontières, et l'État de droit, au prisme de ses exceptions.

La prise en compte de cet aspect implique d'étudier les facteurs qui rendent (ou pas) effectif le confinement et l'éloignement dans le but d'en évaluer les effets sur les migrants, les résidents des territoires étudiés, les « professionnels de la frontière » (forces de l'ordre, salariés des centres de rétention, contrôleurs de train, etc.).

En lien avec les processus de diffusion de la frontière et de (*re*)frontiérisation de nombreux territoires, des enjeux d'une actualité brûlante et particulièrement importants du point de vue de leurs rapports à l'État de droit appellent à une contribution des sciences sociales : la tendance des États membres à gérer au niveau national la question des flux migratoires, qui vient souvent interférer avec les engagements pris au niveau international, suggère le besoin de creuser les rapports entre frontière, pouvoir étatique, et processus d'internationalisation du politique ; la *frontiérisation* d'espaces publics (gares, péages autoroutiers etc.) qui passe par la mise en œuvre de dispositifs de sécurité qui empiètent sur des libertés et des droits fondamentaux et/ou s'accompagnent de pratiques informelles (ex. contrôles au faciès) questionnent l'effectivité du droit ; ou encore l'adoption de mesures d'exception justifiées par l'urgence de contrer la menace terroriste ou d'intervenir sur la « crise des réfugiés », dont la prolongation et la reconduction fait plutôt penser à une exception institutionnalisée, demandent à ce que la légitimité de certaines institutions publiques soit largement rediscutée.

Annalisa Lendaro

Bibliographie

- Agier, M. (2008) *Gérer les indésirables. Des camps de réfugiés au gouvernement humanitaire*, Paris: Flammarion.
- Agier, M. (2014) *Un monde de camps*, Paris: La Découverte.
- Ajana, B. (2013) *Governing through biometrics. The Biopolitics of Identity*, London: Palgrave Macmillan.
- Amilhat-Szary, A.-L. (2015) *Qu'est-ce qu'une frontière aujourd'hui ?*, Paris: PUF.
- Amilhat-Szary, A.-L., Giraut F. (ed) (2015) *Bordenties and the Politics of Contemporary Mobile Borders*, London: Palgrave Macmillan.
- Balibar, E. (1998) 'The borders of Europe', in Cheah P. et Robbins B. (eds) *Cosmopolitics. Thinking and feeling beyond the Nation*, Minneapolis: Minneapolis University Press: 216-230.
- Basilien-Gainche, M.-L. (2017) 'Les frontières européennes. Quand le migrant incarne la limite', *Revue de l'Union Européenne*, 609: 1-7.
- Bigo, D. (2011) 'Le 'nexus' sécurité, frontière, immigration : programme et diagramme', *Cultures et Conflits*, 84(4): 7-12.
- Chavarochette, C., M. Demanget, & O. Givre (ed) (2015) *Faire frontière(s). Raisons politiques et usages symboliques*, Paris: Karthala.
- Fischer, N. (2007) *La rétention administrative dans l'État de droit : genèse et pratique du contrôle de l'enfermement des étrangers en instance d'éloignement du territoire dans la France contemporaine*, thèse de doctorat, IEP de Paris.
- Newman, D. (2011) 'Contemporary research agendas in border studies : an overview', in Wastl-Walter D. (ed), *The Ashgate Research Companion to Border Studies*, London: Ashgate:33-47.
- Rodier, C. (2012) *Xénophobie business. À quoi servent les contrôles migratoires ?*, Paris: La Découverte.
- Shachar, A. (2009) *The birthright lottery: Citizenship and global inequality*, Harvard: Harvard University Press.
- Walters, W. (2006) 'Rethinking Borders Beyond the State', *Comparative European Politics*, 4 (2-3): 141-159.
- Wastl-Walter, D. (ed) (2011) *The Ashgate Research Companion to Border Studies*, London: Ashgate.
- Wilson, T. M. & H. Donnan (2012) *A Companion to Border Studies*, Wiley-Blackwell.

Frontière et statuts de l'emploi

Les statuts de l'emploi renvoient en premier lieu au grand partage entre d'une part les salariés (titulaires d'un contrat de travail) et, d'autre part, les indépendants ou « non salariés ». Le statut de salarié peut conduire à son tour à des subdivisions en fonction des types de contrats : contrat à durée indéterminée (CDI), contrat de droit commun, contrats atypiques c'est-à-dire sortant du droit commun en étant réservés à des situations exceptionnelles. Au sein de ces contrats atypiques, il reste à distinguer les contrats à durée déterminée des missions d'intérim. Les CDD sont limités à des emplois non permanents (surcroît d'activité, remplacement d'un salarié absent) ou à des secteurs marqués par une activité irrégulière dans lesquels les CDD peuvent être renouvelés indéfiniment, on parle alors de CDD d'usage (CDDU). Les missions d'intérim visent également à faire face à des surcroûts d'activité ou à des remplacements ponctuels, en donnant lieu à un contrat de l'intérimaire avec une société d'intérim qui lui propose une mission dans une entreprise cliente. Ces statuts sont autant de frontières, autour lesquelles peuvent être identifiées de multiples zones grises. On pourrait par exemple parler de zone grise du salarié, dans le cas d'un salarié de SSII effectuant une mission de très longue durée dans une entreprise cliente de la SSI, ou encore dans le cas d'un salarié ayant obtenu un CDI avec une société d'intérim (créé par la loi Rebsamen de 2015).

La frontière entre salariés et indépendants et la zone grise qu'elle suscite est ici prioritaire. Les rapports entre CDI et contrats atypiques renvoient à d'autres débats sur la précarité des salariés (→ Précarité). La zone grise entre salariés et indépendants tient notamment au caractère fluctuant de l'un des critères décisifs pour identifier un contrat de travail : la subordination. En effet, les évolutions du travail salarié ont conduit à observer des situations dans lesquelles la subordination, comme pouvoir de directives de l'employeur, perd de son emprise avec notamment l'effacement des grands établissements soumis à des formes de rationalisation du travail. D'un autre côté, des indépendants tels que les exploitants agricoles liés à des firmes de l'« agrobusiness » (semenciers,

chimistes), ou des chauffeurs de taxi liés par la location de leur véhicule à des compagnies, se trouvent soumis à des injonctions les rapprochant d'une situation de subordination (Supiot, 2000).

Certes, cette zone grise peut apparaître relativement limitée, quand on la rapporte au 88,5 % de salariés recensés par l'INSEE dans la population active occupée en 2015. Mais, le droit du travail joue ici un rôle essentiel, ce qui conduit à se demander en quoi ses évolutions ont affecté historiquement cette zone grise, par les frontières qu'il a posées tant à l'égard d'indépendants reconnus qu'à l'égard de la reconnaissance même du travail, pour saisir les dynamiques parallèles de ce droit et de la zone grise qui l'entoure jusqu'à la période actuelle.

En effet, le développement d'un droit du travail en France, à partir de l'adoption d'un Code du travail en 1910, est tardif. Il tend à formaliser une relation entre un « salarié » et celui à qui est destiné son travail, l'« employeur ». Il est conçu dans les années 1890-1910, à une époque où les acteurs vivaient dans une vaste « zone grise » – voire une forme d'obscurité à l'égard du travail lui-même – celle d'un régime de « marchandage », avec l'inscription des activités productives dans des cercles allant de la famille au voisinage, et une forme générale de sous-traitance en cascade, sous la tutelle de marchands considérés par le Code civil comme des entrepreneurs. Cela oblige à sortir du seul critère de la subordination, au risque d'aller à l'encontre d'une certaine doctrine juridique, en envisageant la formalisation même du travail (par rapport à une dimension d'économie informelle), impliquant pour les travailleurs de se partager entre salariat et indépendance. Ainsi, en devenant progressivement la référence de rapports de travail mis au centre des activités productives, le droit du travail tend à poser la frontière entre salariés et non salariés. Il reste alors à envisager, dans leur spécificité, les dynamiques actuelles de la frontière entre salariés et non salariés et des zones grises du salariat qui en résultent.

L'identification du travail est rendue possible par l'existence d'un droit du travail à partir du début du 20^e siècle. Cela donne lieu tout d'abord à une clarification du salariat, sous l'action des premiers concernés, les travailleurs et les employeurs, pour arriver à un vaste territoire dont les frontières tendent alors à s'étendre. La spécificité des zones grises contemporaines entre salariat et indépendance s'inscrit dans le contexte de cette dynamique sociohistorique et prend aujourd'hui la forme d'une bataille aux frontières.

La lumière du droit du travail sur la grisaille du marchandage

On assimile fréquemment subordination (→ Subordination/Autonomie) et travail dans le capitalisme qui s'affirme en France au lendemain de la Révolution, à partir du décret d'Allarde et de la Loi Le Chapelier de 1791 conduisant, dans le Code pénal de 1810, au délit de coalition. La Révolution ne se réduit cependant pas à la destruction de l'Ancien régime, mais entend construire un ordre nouveau reposant sur un droit commun aux citoyens, le Code civil. Or, le Code civil adopté en 1804 fait du louage d'*ouvrage* la référence contractuelle des activités productives saisies à partir de la commande d'un donneur d'ordres (négociant, directeur d'établissement) adressée à un *ouvrier* (ouvrage-ouvrier). Les vingt articles qui définissent cette espèce de contrats se concluent à l'article 1799 sur le constat que « l'ouvrier est entrepreneur en la partie qu'il traite » quand il est rémunéré à la pièce (à prix fait). Cela traduit l'existence d'un univers productif dans lequel des ouvriers embauchent d'autres ouvriers et s'associent fréquemment leur femme et leurs enfants, qu'ils exercent leur activité dans leur atelier ou dans un établissement plus large. La vie familiale et la production se confondent, qu'il s'agisse des canuts pour le tissage de la soie dans leurs ateliers domestiques, des mineurs emmenant femmes et enfants pour les aider (*Germinal*), voire des ouvriers recrutant des aides dans les établissements industriels. La confusion est plus forte encore pour ces familles paysannes qui tirent une partie de leurs revenus monétaires de la vente de produits réalisés pendant l'hiver.

Le gris est institutionnalisé par le louage d'ouvrage, notamment pour ceux qui œuvrent aux côtés du loueur d'ouvrage engagé dans la réalisation d'une opération (le tissage, l'extraction de minerai payé à la tonne ou la réalisation d'une pièce dans l'industrie). Les enfants qui aident leur père dans l'atelier du canut travaillent-ils ? On se le demande et, en attendant, l'interdiction du travail des enfants demeure longtemps inopérante dans les ateliers domestiques. Dans une affaire qui défraie la chronique judiciaire en 1902, le directeur d'un établissement sidérurgique de Haute-Loire rejette la responsabilité de l'infraction constatée par un inspecteur du travail qui a découvert des enfants mineurs travaillant après minuit. Il se défausse sur les ouvriers qui, selon lui, ont engagé ces enfants en se comportant comme des tâcherons (Didry, 2016).

La subordination aux directives d'un employeur est ici difficile à cerner, dans la mesure où elle se confond avec l'autorité du père ou du parent et elle se dissout dans la concurrence entre ces « chefs de marchandage » oscillant entre la revendication d'un tarif des pièces et l'acceptation de prix toujours plus bas pour tenter de gagner de quoi vivre. Comme le souligne Marx (1993 : 620) au sujet du salaire aux pièces, les intermédiaires sont nombreux et la rémunération de leur activité accroît la misère de ceux qu'ils embauchent. La situation est plus catastrophique encore dans ce qu'il nomme le « travail à domicile moderne » ou « *sweating system* », sous les traits de couturières réalisant dans leur mansarde les pièces de confection que leur ont confié les commissionnaires de grands magasins.

L'élaboration d'un « Code du travail » est censé organiser les conditions d'un ensemble d'activités désignées comme travail, sans que les limites de ce terme ne soient posées *a priori*. Le contrat de travail correspond à ce lien contractuel identifiable par le constat qu'une personne travaille régulièrement pour d'autres, alors que le contrat d'entreprise renvoie à la situation d'une personne qui destine son travail au public. Il permet d'intégrer sous un même cadre juridique les chefs d'équipes et les membres de ces équipes, les employés et les ingénieurs, en sortant de la partition entre travail manuel et travail intellectuel.

Comme le suggère Bourdieu (1977), dans une Algérie en guerre résumant pour lui la conversion d'une société rurale traditionnelle au capitalisme, le travail apparaît pour les populations déplacées à la porte des villes comme un horizon lointain. Les nouveaux venus aux marges du capitalisme colonisateur enchaînent de petits boulots proches du commerce, dans une « zone grise » proche de l'« économie de bidonville » identifiée pour les pays en voie de développement. Suivant en cela Bourdieu, on peut penser que l'élaboration d'un droit du travail inaugure un processus de *conversion* au travail salarié, évoquant celui de ces déracinés algériens pendant la guerre. En effet, produit de débats qui se déroulent dans des enceintes académiques, sociales et parlementaires à la Belle Époque, le droit du travail fournit aux acteurs économiques eux-mêmes la base d'un questionnement sur leurs activités. Ainsi, la question de savoir si une activité économique entre dans le spectre du contrat de travail se pose avec une intensité croissante au cours du 20^e siècle, sous l'effet de l'effort de guerre ou du développement des assurances sociales (accidents du travail depuis 1898, assurance maladie à partir de 1928). Les zones grises

du travail s'estompent à mesure que se cristallise le partage entre salariés et indépendants, notamment lorsque le travail considéré s'opère à domicile. Un des enjeux est celui de l'assujettissement des parties à la *cotisation sociale* qu'introduit la loi de 1928, obligeant les présumés assujettis à prouver qu'ils ne sont pas salariés. La contrepartie en est une croissance du salaire socialisé, renforçant la *Puissance du salariat* (Friot, 2012). À cette époque intervient le critère de la subordination, par lequel les juges tentent de réduire l'emprise des assurances sociales en les limitant aux seuls travailleurs sous le contrôle direct d'un employeur, pour écarter le critère plus large de la dépendance économique (Le Crom, 2003). Mais, ce critère de la subordination fait long feu face à la persévérance du législateur s'en tenant pour définir le champ d'application de ces assurances sociales au constat d'une activité exercée pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, auxquels viendront se rajouter, dans les développements ultérieurs de la Sécurité sociale, les activités professionnelles non salariées. On le voit, la frontière se clarifie à mesure que se formalise le travail salarié non sur la base d'une stricte subordination plaçant le salarié sous l'autorité directe de l'employeur, mais sur celle de la destination du travail à une ou plusieurs personnes déterminées dites « employeurs », tout en conduisant à qualifier d'« indépendants » ceux dont le travail est destiné au public.

Le salariat conquérant

Dans ce processus, la zone sombre que constituait jusque-là le travail ouvrier des femmes et des enfants tend ainsi à se dissiper sous l'effet en premier lieu de la scolarisation obligatoire qui détourne les enfants des activités productives dans leurs plus jeunes années. Une partie des activités éducatives tend alors à sortir les enfants de l'emprise de la famille et dessine un univers professionnel, celui de l'enseignement, que contribue à étendre la création d'une école maternelle et le développement d'une filière technique et professionnelle. De plus, le contrat de travail permet de rattacher nombre de femmes qui travaillent à des employeurs, là où elles demeureraient dans l'ombre de leur mari ou se trouvaient dispersées dans le réseau des intermédiaires leur fournissant de l'ouvrage. Il devient possible, par exemple, d'envisager en 1915 l'institution d'un salaire minimum pour les couturières à domicile, par des commissions mixtes chargées d'évaluer la durée d'exécution des pièces tout en

imposant aux commanditaires de recenser les couturières auxquelles ils ont recours. En 1917, c'est la semaine anglaise qui s'impose pour ces travailleuses à domicile dont on se demandait encore, à la fin du siècle précédent, si elles étaient salariées et donc susceptibles de connaître le chômage (Salais *et al.*, 1986). Si « les femmes ont toujours travaillé » (Schweitzer, 2002), force est en effet d'admettre que cette activité professionnelle sort de l'ombre grâce à ce droit du travail encore balbutiant. À ces dimensions initiales, on pourrait ajouter des développements plus récents sur le statut de conjoint collaborateur, pour la femme d'exploitant agricole ou d'artisan et commerçant, pour faire valoir des droits à la retraite et à l'assurance maladie. Le gris recule à mesure que les frontières prennent du relief.

Les inventeurs qui, tels Louis Renault ou Thomas Edison, s'adonnaient à une activité proche du bricolage, cèdent progressivement la place à des ingénieurs, intégrés dans les effectifs des grandes entreprises naissantes. Tant en France qu'aux États-Unis, la formation de grandes entreprises s'accompagne de la remise en cause des inventeurs isolés, pour aller vers la constitution de laboratoires et de départements de recherche ayant pour vocation la mise au point de nouveaux produits. La catégorie d'ingénieur prend alors une consistance nouvelle, allant au-delà du contrôle et de l'organisation du travail, parallèlement à la reconnaissance d'un titre et d'un cursus de formation. Le début du 20^e siècle voit ainsi émerger une dynamique d'innovation dans la coopération régulière entre ouvriers et ingénieurs que rend possible la condition commune du contrat de travail. Cela se manifeste notamment dans le domaine de l'aéronautique, une industrie qui tarde en France à s'engager dans la production industrielle pour se concentrer sur la mise au point d'appareils plus performants dans des établissements de petite taille. Le travail comme objet d'un contrat franchit donc la frontière entre le manuel et l'intellectuel, dans le cas de l'ingénieur pris dans l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une entreprise.

Le contrat de travail pénètre également le monde de la culture. Le cas des artistes de théâtre et d'opéra se trouve débattu dès la réforme des conseils de prud'hommes en 1907 et donne lieu à d'intéressantes conventions collectives en 1936. Il devient alors pour les travailleurs du spectacle le cadre d'une action revendicative, en partant de la conception de leur activité comme « emploi » au-delà de la multiplicité de leurs employeurs et de l'irrégularité de leurs rémunérations sous la forme de « cachets ». Le statut

d'intermittent (→ Intermittents du spectacle) s'en dégagera, après une longue familiarisation avec le contrat de travail portée par la corporation (Grégoire, 2013). Le salariat sort les journalistes de l'indépendance de l'écrivain, pour les faire accéder à une profession reconnue par le Code du travail à la suite de la loi Brachard en 1935. Seront dits « journalistes » tous ceux qui « collaborent directement à une rédaction » en allant au-delà des seuls rédacteurs (Dupuy, 2016). Les écrivains eux-mêmes sont guettés par l'horizon du salariat, avec le projet de réforme du droit d'auteur proposé par Jean Zay en 1936, pour sortir de l'assimilation de l'œuvre à une propriété et concevoir le droit d'auteur comme la rémunération de « travailleurs intellectuels » (Brugière, 2015).

Les nouvelles zones grises de l'emploi : une bataille de frontières

Le droit du travail transforme profondément la manière d'appréhender les activités productives, en partant de la possibilité de reconsidérer l'activité de certaines personnes comme un travail, c'est-à-dire l'expression rémunérée de capacités nécessaires à la réalisation de produits (biens et services). Le travail devient alors une activité spécifique, dans laquelle, à l'emprise de l'employeur, répond l'appropriation de *leur* travail par les travailleurs eux-mêmes, jusque dans les bastions de la rationalisation, comme en témoigne le rapport des OS à leur travail (Bernoux, 1982). Des zones grises s'éclairent, sous le projecteur de ce droit mobilisé par les acteurs, en entrant dans le domaine du salariat. Dans le même temps, d'autres zones grises se dessinent aujourd'hui de manière spécifique aux confins des frontières établies par le salariat.

Le développement de l'activité féminine est un fait social majeur qui s'engage à partir des années 1960, traduisant une emprise croissante du travail et du salariat dans la vie sociale. Dans le même temps, le partage des activités domestiques demeure stable, condamnant les femmes à une double journée et encourageant l'extériorisation d'une partie de ces activités sous la forme de « services à la personne » recouvrant un large spectre (Méda, 2016). Cet ensemble que désignent ces services à la personne est caractérisé par une proportion importante de « travail au

noir » dépassant ainsi le gris et rejoignant ce que l'on qualifie d'économie informelle dans lequel la substance même du travail tend à s'échapper.

Cette dynamique incertaine du *care* (→ Travailleur.se.s du *care*) peut être redoublée par une forme d'*invisibilisation* du travail lié au redéploiement de l'État social. Ainsi, le passage d'une politique de soutien aux services publics de prise en charge des enfants ou des personnes dépendantes à une politique d'allocation aux familles concernées dans la Grande-Bretagne de Margaret Thatcher, a suscité une forme de retrait des femmes à l'égard du travail qui s'est traduite par un repli sur les activités familiales. Autre cas caractéristique, la politique de *workfare* s'est traduite dans les jardins publics états-uniens par l'emploi des personnes bénéficiant d'aides. Ce phénomène a été renforcé par la mise à disposition du personnel de grandes entreprises pour prendre en charge ces activités de jardinage, dans un souci d'image. Cela a conduit à un tarissement de l'embauche et à une raréfaction du personnel dans ce domaine (Krinsky & Simonet, 2012).

Le développement des plates-formes numériques (→ Travail numérique) que rend possible l'Internet paraît également menacer les frontières du salariat, soit par une mise en cause de l'assimilation de la prestation fournie à un travail, soit par une extension du statut d'entrepreneur. Dans le cas du covoiturage, la rétribution des chauffeurs peut correspondre à une participation aux coûts du voyage en sortant de la sphère du travail. Dans celui des véhicules de transports commerciaux (VTC), les chauffeurs peuvent se présenter comme des indépendants (micro-entrepreneurs), des salariés de propriétaires de véhicule et revendiquent parfois, notamment aux États-Unis, le statut de salariés de plates-formes telles qu'Uber. Mais cette incertitude sur la frontière du salariat ne correspond peut-être pas à une situation défensive pour ce dernier, si on la rapporte à la concurrence de taxis revendiquant l'indépendance que leur confère la location de leur véhicule, alors que leur contrat de location à une compagnie est susceptible d'être requalifié en contrat de travail (Jeammaud, 2001). Le développement des jeux numériques met en question la frontière entre travail et jeu, autour de ces communautés de joueurs animées par des développeurs salariés par les grandes entreprises du secteur. La frontière entre la pratique du jeu, la contribution à son développement et le travail de développeur tend ici à se brouiller, avec parfois le recrutement de développeurs dans les communautés de contributeurs plus ou moins bénévoles au développement du jeu

(Cocq, 2017). Plus généralement, les usages familiers de technologie telles que l'informatique (Steve Job dans son garage de Cupertino), et l'Internet (Marc Zukerberg et la création de Facebook au cours de sa vie étudiante) font réapparaître une continuité entre le bricolage inventif et l'activité professionnelle, pouvant mener tout autant à la création d'entreprise qu'à une activité salariée au sein de multinationales telles qu'Apple et Facebook.

Plus profondément, les frontières de l'emploi ont été brouillées par le développement de la sous-traitance dans une situation de pression des marchés financiers poussant les entreprises à se recentrer sur leur « cœur de métier ». La montée du pouvoir actionnarial se traduit simultanément par une transformation de l'employeur, qui tend à se concentrer sur une partie spécifique dans la réalisation d'un produit pour rendre plus visible sa capacité à générer des profits (→ Entreprise dématérialisée). Ce processus de recentrage prend fréquemment la forme de l'*outsourcing* avec la délégation des activités de production à des entreprises opérant dans des pays émergents, pouvant conduire comme dans le cas du Bangladesh à des formes de sous-traitance en cascade jusqu'au travail à domicile, en évoquant le *sweating system* en usage dans les pays occidentaux au début du 20^e siècle (Barraud de Lagerie, 2014). Mais un tel processus suscite également l'extériorisation du risque lié à l'innovation et accompagne une politique de création d'entreprises, les fameuses *start-ups*, dont sortent parfois les grandes entreprises de demain, mais qui permettent le plus souvent aux grandes entreprises de sélectionner des « pépites » à partir desquelles elles enrichiront leur offre. La frontière entre salariat et indépendance ne se ramène pas ici à une simple extension de la subordination, dans la mesure où les grandes firmes prennent la forme de « *business angels* » finançant les premiers pas de la start-up sans nécessairement intervenir sur l'activité de ses membres.

Le développement du droit du travail a contribué à remettre en cause la grande zone grise des activités productives que le capitalisme naissant avait suscitée. Sa mobilisation a permis de poser les frontières du salariat, dans une dynamique initiale d'extension qui conduit aujourd'hui à une bataille de frontières. En effet, le statut de salarié se trouve aujourd'hui en tension avec celui d'indépendants. Mais tout ne se joue pas sur cette frontière entre statuts bien identifiés de salarié et d'entrepreneur, dans la mesure où l'un des enjeux de ces statuts est leur mobilisation par les acteurs dans une perspective d'officialisation de leur situation d'emploi. Au gris qui entoure la frontière entre salariat et indépen-

dance, il convient d'ajouter le gris qui entoure la frontière entre travail et non travail, voire activité informelle. Les zones grises qui se dégagent aujourd'hui autour de ces frontières impliquent de considérer non seulement les développements technologiques, mais aussi les transformations de l'État social, et le devenir de l'entreprise sous l'effet de la financiarisation et de la globalisation. Il en résulte une multitude de zones grises, dont le partage entre salariat et indépendance ne suffit pas à rendre compte, nécessitant de ce fait tout un ensemble d'investigations pour en saisir l'ampleur et les caractéristiques.

Claude Didry

Bibliographie

- Bernoux, P. (1982) *Un travail à soi : Pour une théorie de l'appropriation du travail*, Toulouse: Privat.
- Bourdieu, P. (1977) *Algérie 60, structures économiques et structures temporelles*, Paris: Minuit.
- Bruguière, J.-M. (2015) *Jean Zay. Le droit d'auteur au temps du Front Populaire*, Paris: Dalloz.
- Barraud de Lagerie, P. (2014) 'L'éternel retour du sweating system ?', *L'Homme et la Société*, 193-194: 73-90.
- Cocq M. (2017), *L'organisation du travail des joueurs dans l'industrie du jeu vidéo*, Thèse en cours sous la direction de Christian Bessy.
- Cousin, O. (2006) 'Quelle place accorder au travail ?', *L'Homme et la Société*, 162: 59-67.
- Didry, C. (2016) *L'institution du travail : Droit et salariat dans l'histoire*, Paris: La Dispute.
- Dupuy, C. (2016) *Journalistes, des salariés comme les autres ? Représenter, participer, mobiliser*, Rennes: PUR.
- Grégoire, M. (2013) *Les intermittents du spectacle : Enjeux d'un siècle de lutte (de 1919 à nos jours)*, Paris: La Dispute.
- Friot, B. (2012) *Puissance du salariat*, (nouvelle édition augmentée) Paris: La Dispute.
- Jeammaud, A. (2001) 'L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail, à propos de l'arrêt Labbane', *Droit social*, 3: 227-238.
- Krinski, J. & M. Simonet (2012) 'Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui' *Société contemporaine*, 87/3: 5-23.

- Le Crom, J.-P. (2003) 'Retour sur une "vaine querelle"', in Chaudard J.-P. & A.-C. Hardy-Dubernet, *Les métamorphoses de la subordination*, Paris: La Documentation française: 71-84.
- Marx, K. (1993) *Le Capital : Livre premier*, Paris: PUF.
- Méda, D. (2016) *Le travail*, Paris: PUF.
- Salais, R., Baverez N. & B. Reynaud (1986) *L'invention du chômage*, Paris: PUF.
- Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2 : 131-145.
- Schweitzer, S. (2000) *Les femmes ont toujours travaillé : Une histoire du travail des femmes, 19ème-20ème siècles*, Paris: Odile Jacob.

G

Gouvernance biographique

Qu'est ce qui préside au devenir d'une personne ? La littérature romanesque française du 19^e siècle fourmille de récits naturalistes qui désignent le poids de la chance, celui du hasard de la naissance et celui des mécanismes de reproduction sociale sur le destin des hommes. La mise en place progressive des États providence et des droits sociaux tout au long du 20^e siècle font depuis vivre l'espoir que, face aux inégalités de naissance, une politique d'égalité des chances peut s'imposer et présider aux rééquilibrages des dynamiques de construction sociale des parcours de vie individuels. En dépit des promesses non tenues, au-delà de ce que l'on appelle « la crise des États providence », et malgré le déclin des grands magistères moraux sur les conduites individuelles, l'État social reste aujourd'hui un acteur majeur des dynamiques biographiques contemporaines.

Ce postulat étant posé, nous souhaitons insister dans cette notice sur une dimension importante de l'action publique, celle de ses catégories de pensée. Pour protéger au mieux, il est en effet souhaitable que ces catégories soient pensées en relation étroite avec la réalité qu'elles accompagnent. Dire cela, c'est revenir sur la construction de ces catégories et plus précisément sur le choix des points d'appui sur lesquels un dispositif est censé agir pour prévenir, corriger ou pallier un risque prévisible.

Dans cette perspective, nous revenons ici sur quelques-uns des choix qui président la montée en charge des droits sociaux providentiels de la seconde moitié du 20^e siècle, puis nous nous interrogerons sur leur obsolescence en période de mutation rapide, pour ensuite proposer un outil issu de nos travaux pour penser et nommer la dynamique des biographies contemporaines afin de mieux agir sur une réalité qui se dérobe d'autant plus que l'avenir reste incertain.

Une grille de lecture controversée des dynamiques biographiques : l'approche catégorielle des flux

Après la seconde guerre mondiale, là où les modes de vie s'affichaient encore très liés aux appartenances communautaires, le développement du travail salarié et le renforcement de l'État social vont favoriser une uniformisation rapide des modes de vie. C'est ainsi que, grâce aux grands systèmes institutionnels liés à l'État providence (que sont la législation du travail, l'éducation nationale ou la généralisation de la sécurité sociale), grâce au développement croissant de catégories d'action sociale (qui légitiment ou excluent certains engagements à l'échelle des temps de vie), des pratiques et des modes de vie plus standardisés et érigés en norme vont se développer dans les années 1960.

Les étapes qui marquent les transitions biographiques deviennent alors plus uniformes, plus linéaires au point que les enchaînement d'événements semblent si cohérents que les travaux qui en rendent compte parlent *d'ordre* voire de *discipline* : les uns reconnaissent ainsi que les « séquences s'égrènent pour la plupart dans un ordre de plus en plus chronologique, [un ordre] organisationnel, reconnu, programmé et attendu qui laisse peu de place aux variations (Joseph *et alii*, 1977) » ; d'autres travaux (et notamment ceux issus des « *women studies* naissantes ») dévoilent l'articulation croissante entre l'organisation structurelle du Travail et celle de la Famille et parlent de « disciplines d'usine » (Bleitrach *et alii*, 1978), de « disciplines à domicile » (Joseph *et alii*, 1977), ou de « contrats de sexe » inégalitaires (Barrère-Maurisson, 1984).

Quand on rapproche ces observations du travail des sciences statistiques sur l'élaboration des catégories des ayant droit de la protection sociale (Schnapper, 1989), on s'aperçoit que la période est aussi celle où se développe une des premières approches des dynamiques biographiques, celle qu'on nomme « approche catégorielle des flux ». Cette grille d'analyse des biographies va conduire à associer des âges de la vie à des droits, des protections et des obligations : la formation pour la jeunesse, le travail pour l'âge adulte, le repos pour la vieillesse. Parallèlement, les législateurs vont de plus en plus s'accorder pour faire appel à cette grammaire pour rendre compte des modes de vie et mettre en forme les outils pour les accompagner.

L'« approche catégorielle des flux » va alimenter nombre de critiques par la connivence politico-étatique qu'elle semble charrier avec elle. Une critique académique va alors se développer et

taxer cette approche d'être un véritable *script social* : on dénonce alors « ces normes formelles et informelles qui régissent les façons d'être et de faire à certains âges de la vie » et on dénonce une dérive, celle de l'« institutionnalisation du cours de vie » (Kholi, 1989). Moins normatif, Jean-Claude Passeron ouvrira la voie vers de nouvelles grilles d'analyse en pointant l'erreur, pour l'Action publique, de partir d'une « conception abstraite de l'analyse des devenirs », qui « néglige par principe l'individuation des biographies individuelles en les dissolvant dans l'anonymat agrégatif des biographies de catégories sociales » (Passeron, 1990 : 17). La sociologie de l'Action publique tirera plus tard les conséquences de ces erreurs en termes de dénis de reconnaissance de pratiques minoritaires ou innovantes, ou de « naturalisation » de pratiques sociales.

Une approche plus prometteuse des dynamiques biographiques : l'approche parcours de vie (*life course*)

L'approche catégorielle des flux a toujours été critiquée mais l'idée qu'à *un âge donné un droit soit affecté* a longtemps fait consensus à une période où l'espoir était d'intégrer toute la population dans une citoyenneté universelle. Cet espoir s'est enfui avec l'effritement de la société salariale et ses conséquences sur l'inadéquation du filet de protection des Trente glorieuses face aux situations sociales inédites que cet effritement engendre. Dans ce sillage, l'approche catégorielle des flux (qui s'articule de plus en plus mal avec les processus de déstandardisation des conduites, d'enchevêtrement des séquences de vie et d'arasement des seuils d'âge) va aussi perdre de sa puissance à la fin des années 1970.

Confrontés à des mécanismes d'évolution de trajectoires jusque là inédits qui fragilisent des pans entiers de la population « non-ayant-droits », les pouvoirs publics et les législateurs cherchent alors des référentiels d'action alternatifs pour construire de nouveaux points d'appui de l'Action publique et resserrer le filet de protection. Il s'agit donc de trouver de nouveaux outils d'interprétation, plus aptes à intégrer les paramètres d'incertitude qui caractérisent la plupart des biographies contemporaines. C'est dans ce contexte qu'apparaît la notion de « parcours de vie ».

Prenant acte du fait que les parcours sont de moins en moins prédictibles, que les devenirs sont moins prévisibles, que les normes d'âge deviennent formelles et qu'une même situation peut avoir un sens différent selon la dynamique qui y mène, les politiques et les législateurs cherchent à complexifier leurs outils d'analyse. C'est dans ce contexte qu'émerge l'approche « parcours de vie » (plus internationalement désignée par « *life course* »). « L'approche *life course* » a pour caractéristique principale de s'éloigner d'une figure de l'individu standard pour s'approcher d'une acception plus singulière et plus située des expériences vécues. S'adossant sur la reconnaissance croissante de la pertinence des approches longitudinales puis sur sa définition adoptée par l'OMS, la notion de « parcours de vie » va alors lentement mais sûrement envahir la grammaire des référentiels d'action sociale dans tous les pays qui travaillent (ou re-travaillent) l'architecture d'un nouvel État providence.

Couramment utilisée dans la grammaire de l'Action publique pour diffuser une culture « d'accompagnement tout au long de la vie », la notion de parcours de vie est néanmoins un outil d'analyse complexe. Sociologiquement, la notion de parcours va ainsi être travaillée dans une double dimension : celle d'un concept et celle d'un paradigme. Dans son acception conceptuelle, le parcours de vie sera défini à partir du corpus légal qui encadre les âges de la vie. Mais cette notion de parcours va aussi être l'occasion de construire un nouvel outil d'analyse apte à saisir les modèles socioculturels qui organisent la trajectoire de la vie des individus dans une société *et* à une période historique données. Cette acception paradigmatique de la notion de parcours sera très heuristique, dans la mesure où sa plasticité permet de s'en servir à des périodes historiques variées en intégrant le mouvement et le changement social.

En France la notion de « parcours de vie » va prendre toute sa place dans la grammaire de l'action publique dans sa double acception. Dans son acception conceptuelle, le parcours de vie sera défini comme étant « l'ensemble des règles qui organise les dimensions fondamentales de la vie sociale de l'individu ». Dans son acception paradigmatique, la notion de parcours fera consensus autour d'un nouvel outil d'analyse, le « Modèle Général du Parcours de Vie » (Lenel, 2003). Le MGPV sera donc considéré comme la figure forte des cadres socioculturels qui structurent la trajectoire de la vie des individus dans les années 2000, celle qui remplace définitivement le cadre « des disciplines d'usine et des disciplines à domicile » qu'engendraient l'« approche catégorielle des flux ».

Cette approche MGPV s'inscrit à la fois dans une continuité et dans une rupture d'analyse avec l'approche catégorielle des flux. Dans sa continuité, car en postulant que « la position occupée par les individus dans le parcours de vie définit les principaux enjeux qu'ils doivent affronter dans le cadre d'un ensemble spécifique de contraintes et d'opportunités », le MGPV confirme la prégnance des institutions sur le cours de la vie. Mais dans une rupture aussi, car en tenant compte de la temporalité et du contexte sociohistorique, en actant la fréquence croissante de bifurcations tout au long de la vie ou en postulant que la trajectoire individuelle se conduit et prend sens dans l'agencement singulier de ces mouvements, la perspective du MGPV rompt avec la chaîne de causalités *transversales* au profit du *longitudinal*. Elle rompt aussi avec une conception *catégorielle* des étapes de vie (basée sur des repères biologiques ou des contraintes structurelles) au profit d'une conception plus *relationnelle* des dynamiques de parcours (basées sur les interactions permanentes entre l'individu et son environnement).

Avec cette notion de « parcours de vie », les politiques publiques, les sciences du social comme celle du travail social vont trouver un outil plus flexible pour penser l'affranchissement progressif des itinéraires individuels hors des modèles normatifs. Mais très prometteuse et innovante il y a une vingtaine d'années, l'approche parcours de vie bute aujourd'hui sur une des grandes ambivalences de la « modernité » : faire de l'individu un être à la fois plus libre et plus encadré socialement.

La mise à l'épreuve du 'modèle général de parcours de vie' par l'embarrassante ambivalence de la modernité

La littérature, les travaux académiques et l'expérience collective sont là pour montrer que depuis trente ans, tant la persistance du chômage de masse que l'environnement économique atone ruinent les filets de sécurité traditionnels. Face au risque croissant, les pouvoirs publics tendent à sophistiquer toujours plus leurs dispositifs d'intervention pour protéger tous ceux qui se retrouvent dans des situations inclassables, hors des catégories classiques de la protection sociale, donc hors des cadres instituant des parcours de vie. Mais en vain, sinon à contenir les conséquences les plus dévastatrices chez les plus fragiles.

La gamme des dispositifs de crise s'élargit donc au fil des ans : ainsi se dilatent les âges de la vie (auxquels on ajoute l'entrée dans la vie active, la cessation d'activité, la retraite active, le troisième âge ou le grand âge...); ainsi se multiplient les catégories d'ayant droits aux minimas sociaux (dont la diversité ne cesse d'élargir la palette des ayant droit à « l'incapacité » de travailler...); ainsi s'envole le nombre de catégories de chômeurs (dont l'ampleur consacre la séparation entre l'activité et l'emploi), etc. En même temps, les dispositifs d'accompagnement, et notamment les programmes dits « parcours » (de formation, d'insertion, de retour à l'emploi, de protection de l'enfance, etc.), s'inventent au fil de l'eau pour tenter de baliser l'éclectisme croissant des trajectoires singulières.

Après trente ans d'un tel remaillage des ratés de la protection sociale, il est clair que toute rupture biographique renvoie aujourd'hui à une catégorie d'étape et fait l'objet d'un portage institutionnel. Il n'en faudrait guère plus pour réhabiliter l'idée qu'en couvrant l'ensemble des cycles de vie, l'État et le législateur reprennent la main sur la construction sociale des biographies... et ainsi conclure à un retour souhaitable de l'approche catégorielle des flux. Mais c'est l'inverse qui est démontré : bien qu'encadrées tout au long de la vie, les trajectoires individuelles s'affichent de plus en plus éclatées et semblent s'affranchir de tout volontarisme institutionnel... ce qui permet ainsi d'éliminer toute perspective de retour de l'analyse catégorielle des flux, inapte à rendre compte de la diversification brownienne des biographies.

Cela suffit-il à sauver l'approche « *life course* » ? Non plus, dans la mesure où ceux qui la défendent admettent que la réalité « s'éloigne des profils construits et linéaires que les programmes parcours souhaitent encadrés », et qu'on assiste même à une « dérégulation généralisée du modèle général du parcours de vie » voire « à sa remise en cause » (Cavalli, 2007). D'où le retour d'une question récurrente : comment approcher une réalité qui à la fois absorbe une institutionnalisation accrue des temps de vie et affiche une croissante diversité du profil des trajectoires sociales ?

Ayant peine à répondre, les théoriciens des parcours de vie semblent abandonner les approches constructivistes pour renouer avec le déterminisme : mais non plus le déterminisme structurel (comme dans l'approche catégorielle des flux) mais le déterminisme stratégique (comme dans l'approche rationnelle de l'individualisme méthodologique) (Carpentier, White, 2013). Nombre de travaux récents s'appuient ainsi sur les théories de la

seconde modernité qui traitent de la montée des individualismes positifs et montrent comment la réflexivité et l'individuation enrichissent les capacités d'action (*agency*) (Giddens, 1990 ; Beck, 1986). Dans ces travaux, les individus ne sont plus considérés comme des agents adaptables mais plutôt comme des identités capables de se détourner d'une destinée non souhaitée : tout se passerait comme s'ils devenaient seuls responsables de leur parcours de vie, devenu ainsi un « projet personnel » (Cavalli, 2007).

Les stratégies individuelles prendraient donc une place inédite dans les devenir. Cela dit, et subtilement, la grille d'analyse ne les désigne pas pour autant comme l'origine de la diversification des parcours de vie : en effet comment soutenir que des actions individuelles puissent venir à bout de l'inflation des cadres d'intervention ou puissent subvertir la tendance à l'uniformité qui découle de la dynamique instituante des nouveaux dispositifs ? La réponse est apportée par certains : la prégnance accrue des cadres d'intervention est réelle mais, sans horizon ni vision globale cohérente, ces cadres conduiraient au processus inverse, qui alimente la multiplication confuse et désordonnée des profils des parcours (Gaudet, 2013). Autrement dit, au lieu de penser le processus d'individuation en termes *d'empowerment*, c'est en termes de réaction et d'adaptation de crise que les théoriciens des parcours de vie s'emparent du renouveau des courants stratégiques.

Face à ce que nous pensons être des théories 'par défaut' (notamment faute de regain d'intérêt pour l'objet), peu de travaux tentent d'aller au-delà. C'est dans cet angle mort que nous avons proposé quelques outils pour ouvrir des pistes plus novatrices (Nicole-Drancourt, 2011).

La notion de « gouvernance biographique » : un outil pour avancer ?

Quel modèle d'explication mobiliser aujourd'hui pour rendre compte de ce qui organise le déroulement de la vie des individus dans ses continuités et discontinuités ? Quel modèle d'explication mettre à la disposition du législateur et des acteurs de l'aide à la décision pour choisir les bons leviers qui président à une dynamique positive d'accompagnement des trajectoires sociales ?

Pour répondre, nous pensons qu'il faut commencer par penser en même temps *pouvoir d'agir* et *institutionnalisation*. Partant de cette posture (celle de prendre au sérieux le développement parallèle des deux processus apparemment contradictoires) nous avons mené des travaux sur les usages sociaux de dispositifs d'action sociale afin de comprendre comment ces usages se combinent dans les histoires de vie des individus contemporains. Ces travaux ont été menés dans les années 2000, période-clé dans la dynamique de réformes de la société française à deux niveaux :

L'avènement d'un État social actif. Les années 2000 expriment une étape historique où la « perspective de développement durable » se traduit en France par l'acceptation d'un nouveau mode de raisonnement dans la mise en forme des politiques sociales : l'approche en termes de *cycle de vie*. Très travaillée auparavant dans le domaine économique et environnemental, l'approche CDV va élargir le champ d'application de son raisonnement à l'architecture de la protection sociale. Sous le slogan « mieux vaut prévenir que guérir », il s'agit pour la puissance publique de faire avancer l'idée que toute dépense en amont n'est pas un coût mais un investissement permettant à terme de faire des économies. Sous des notions diverses et mouvantes (comme développement durable, perspective d'investissement social ou activation des dépenses passives), les années 2000 remettent en cause les logiques providentielles d'un État social dit « passif » au profit d'une autre logique, celle d'un *État social actif*, centrée sur la fabrique et l'accompagnement de la figure d'un humain « autonome », qui « choisit » son parcours dans un environnement accompagnant et habilitant qui lui permet de dépasser et/ou d'éviter obstacles et vulnérabilités « tout au long de la vie ».

L'avènement d'une figure de l'individu participatif. Les observateurs de la modernité au cours des années 2000 s'accordent pour acter l'avènement du « citoyen actif ». Ce vocable désigne le constat que les individus développent leur réflexivité. Or, contrairement à l'intuition, la réflexivité n'est pas un simple réflexe de la pensée mais un « mécanisme de traitement cognitif de l'information » : elle désigne une « action », notamment celle d'apprendre de ses expériences tout au long de la vie. Autrement dit, la réflexivité est intrinsèquement liée à la capacité d'agir qui tend alors à s'accroître avec de l'investissement en capital humain et avec l'élargissement du mouvement démocratique vers plus de « participation ». C'est cette capacité d'agir qui pousse les

individus à mettre en scène leur propre destinée et à expérimenter plus souvent par eux-mêmes de nouvelles formes de vie, moins probables et plus « bricolées » individuellement.

Les années 2000 sont ainsi le théâtre d'une société travaillée par un double mouvement : le renforcement de l'institution (avec l'accompagnement global des parcours de vie) et la reconnaissance de l'autonomie de l'individu (avec encouragement et reconnaissance à l'individuation des conduites). Nos travaux ont donc été menés à un moment où il n'est plus question ni de lire l'institutionnalisation du cours de la vie en termes de colmatages des ratés de l'État providence, ni de comprendre la réflexivité citoyenne en termes d'adaptation de survie au déclin de l'État social. Partant de ce postulat, nous avons inscrit nos observations dans un renouveau paradigmatique qui érige en norme à *la fois* l'institutionnalisation globale des trajectoires de vie *et* l'autonomie des individus.

Des travaux sur les usages sociaux des dispositifs d'accompagnement

Nous avons travaillé sur les usages sociaux de dispositifs d'action sociale en tentant de rendre compte des modes d'encastrement de ces deux dynamiques apparemment contradictoires. À travers des exemples variées (concernant les usages sociaux des dispositifs d'insertion à temps partiel, les usages sociaux des dispositifs d'insertion jeunes, et en utilisant des travaux sur les programmes d'activation des minimas sociaux), nous avons vu comment, au quotidien, se négocient les antagonismes discipline de vie/libre choix ; autonomie/injonction ; liberté/interdépendance, *etc.*

Un des principaux acquis de ces travaux est certainement d'observer de façon récurrente un mécanisme complexe associant d'un côté des acteurs des politiques publiques qui disent vouloir « mettre la personne au cœur du dispositif » en s'intéressant à ses besoins *singuliers* (tout en tentant d'inscrire *l'individu* dans des programmes *décrétés* aux cursus standards), et de l'autre, des individus qui, partant de *leurs* besoins et des représentations subjectives de *leurs droits*, répondent aux injonctions contradictoires en « agissant ».

Dans cet univers complexe, il est alors remarquable de s'apercevoir que, dans la plupart des cas, loin de se neutraliser, le développement de l'agir individuel et son inscription croissante dans des procédures sociales peuvent au contraire se renforcer. Tout se passe en effet comme si la tension entre l'intervention croissante des institutions d'intervention sociale dans les biographies individuelles et la réflexivité croissante des personnes ciblées par les dispositifs de ces institutions produisait *quelque chose d'autre* qu'une contradiction. Cet « autre chose » est à chercher dans l'encastrement croissant de ces deux logiques apparemment contradictoires dont l'observation permet la mise en évidence d'un mécanisme inédit qu'on appellera ici la « gouvernance biographique ».

La gouvernance biographique ou l'autonomie au cœur des parcours de vie ?

La notion de gouvernance biographique conjugue deux idées : celle de *régime biographique*, qui renvoie à la place que prend l'action de la personne dans la construction singulière de sa trajectoire sociale, et celle de *gouvernance*, issue du champ de l'action publique, qui renvoie au mouvement de « décentrement » de la prise de décision, avec multiplication des lieux et des acteurs dans de nouveaux modes de régulation. Ainsi nos travaux ont montré que les dispositifs d'accompagnement ne se développent pas dans le vide car en face, il y a des « gens » qui ne sont pas inertes : ils *répondent* et le font bien au-delà de la simple *adaptation*. La nuance entre « répondre » et « s'adapter » est de taille : dans l'idée *d'adaptation* il y a une analyse en termes de cause à effet qui laisse les forces en présence dans des relations atomisées ; en revanche, dans l'idée de *réponse*, les relations entre les forces en présence s'encastrent les unes dans les autres en produisant *quelque chose d'autre*. C'est ce que nous avons labellisé « gouvernance biographique ».

La gouvernance biographique est donc avant tout un ensemble de mécanismes : un mécanisme alimenté par le décalage permanent et intrinsèque entre l'offre et le besoin d'accompagnement ; un mécanisme déclenché par le conflit des deux logiques d'action des protagonistes (qui pour les uns, ont à cœur de mener à bien la procédure vers la solution et pour l'autre, ont à cœur de s'équiper pour trouver leur solution) ; un mécanisme

qui débouche sur la négociation grâce à l'ouverture sur le compromis que contiennent toutes les procédures des nouvelles logiques d'action sociale et grâce à la capacité réflexive des gens à s'engager dans des logiques opportunistes qui adaptent la ressource au plus près de la dynamique de leur trajectoire personnelle.

L'intérêt de cette approche en termes de gouvernance biographique est que, contrairement aux autres approches, elle ne souffre ni des contradictions ni des complexifications des configurations sociales. Au contraire elle s'en nourrit, les mécanismes de gouvernance biographique ne pouvant se mettre en œuvre que dans des configurations conflictuelles et contradictoires. Notamment celles que crée le développement parallèle d'une institutionnalisation des situations d'existence et d'une individuation des conduites.

Forte de cette énergie puisée aux mouvements conflictuels, la gouvernance biographique crée une dynamique transformatrice, voire de l'innovation sociale dans la mesure où les négociations et/ou compromis qui émergent de ces confrontations interpellent souvent les fondements mêmes des référentiels d'action des dispositifs de l'action publique.

Conclusion

Cherchant à intégrer la réflexivité dans définition du logiciel de construction des trajectoires contemporaines, Ulrich Beck parlait déjà de « modèle biographique » pour qualifier un parcours de vie où les individus passent d'une conduite morale (où la société impose aux individus des modèles de conduite) à une conduite rationnelle (où les référents se construisent à travers des expériences personnelles). Restait à qualifier ce qui dynamise cette construction, sans tomber dans le piège des interprétations binaires déterministes (individuelles ou structurelles). L'approche dynamique qui aboutit à la définition du « modèle général des parcours de vie » a ensuite bien enrichi la réflexion, mais le MGPV restait inachevé, bloqué dans l'impasse de la contradiction apparente de deux logiques, celle de l'institutionnalisation globale des biographies et celle de l'individuation des conduites.

Nous pensons qu'adopter la notion de gouvernance biographique comme outil d'analyse de ce qui préside et organise aujourd'hui le déroulement de la vie des individus dans ses continuités et discontinuités permet d'avancer. Cette notion donne du sens au projet complexe d'envisager des parcours de vie à la

fois comme très contraints (car très encadrés par les instruments des politiques sociales) et comme très autonomes (→ Subordination/Autonomie) (car dynamisés par des stratégies individuelles et réflexives très émancipées). Mieux, c'est la persistance de cette dualité qui en nourrit la dynamique.

La notion de gouvernance biographique est donc une proposition alternative à « l'approche catégorielle des flux » et à « l'approche parcours de vie ». Nous la considérons comme la figure forte des dynamiques à l'œuvre dans la construction des parcours de vie contemporains marqués à la fois par l'émergence d'une institutionnalisation des trajectoires et par l'autonomie renforcée des devenir individuels. Avec cet outil d'analyse, il semble que l'on puisse à la fois comprendre mieux la complexité des biographies actuelles et trouver de meilleurs points d'appui pour les accompagner.

Chantal Nicole-Drancourt

Bibliographie

- Beck, U. (2001, [1986]) *La société du risque, sur la voie d'une autre modernité*, Paris: Aubier.
- Bleitrach, D. & A. Chenu (1978) *L'usine et la vie*, Paris: La Découverte.
- Bonilla Garcia, A. & J.-V. Gruat (2003) *Protection sociale : investir à toutes les étapes du cycle de vie pour la justice sociale, la réduction de la pauvreté et le développement durable*, Genève: Bureau International du Travail.
- Carpentier, N. & D. White (2013) 'Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation', *Sociologie et sociétés*, 45 (1): 279-300.
- Cavalli, S. (2007), 'Modèle de parcours de vie et individualisation', *Gérontologie et société*, 213.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1984) *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Gaudet, S. (2013) 'comprendre les parcours de vie : une lecture au carrefour du singulier et du social', in S. Gaudet (dir.), *Repenser les familles et ses transitions. Repenser les politiques publiques*, Québec: PUL.

- Giddens, A. (1994 [1990]) *Les conséquences de la modernité*, Paris: L'Harmattan.
- Joseph, I., P. Fritsch & A. Battégay (1977) 'Discipline à domicile', *Recherches*, 28, cerfi.
- Kohli, M. (1989) 'Le cours de vie comme institution sociale', *Enquête*, 5 [En ligne], URL : <http://journals.openedition.org/enquete/78>
- Lalivé d'Épinay, Ch. (1994) 'La construction sociale des parcours de vie et de la vieillesse en Suisse au cours du XXe siècle', in G. Heller (dir.), *Le poids des ans. Une histoire de la vieillesse en Suisse romande*, Lausanne: Éditions d'En Bas: 127-150.
- Lenel, P. (2003) 'Parcours de vie, constats et analyses sociologiques', Document de travail du Conseil d'Orientation des Retraites.
- De Montigny P. & F. de Montigny, (2014) 'Théorie du parcours de vie', Gatineau, QC: CERIF/UQO.
- Morel, N. (2010) *genre et protection sociale* l'harmattan
- Nicole-Drancourt, C. (2011) 'Donner du sens aux réformes', Habilitation à Diriger des Recherches, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Nicole-Drancourt, C. (2016) 'Mettre en perspective la perspective d'investissement social', *La revue de l'IRES*, 85-86: 171-209.
- Passeron, J.-C. (1990) 'Biographies, flux, itinéraires, trajectoires', *Revue Française de Sociologie*, 31 (1): 3-22.
- Schnapper, D. (1989) 'Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux', *Revue Française de Sociologie*, 30 (1): 3-29.
- Supiot, A. (2013) *Grandeur et misère de l'État social*, Paris: Fayard.

H

Hacker

Les substantifs *hack* et *hacker* appartiennent au corpus sémantique des langues anglo-saxonnes. Mais leur racine commune (*hache*) est française. Publié par Eric Raymond, *hacker* de réputation internationale, le *New Hacker's Dictionary* l'indique d'ailleurs d'emblée : à l'origine, un *hacker* est une personne qui fabrique quelque chose avec une hache. Appliqué au domaine informatique où il gagne en notoriété, le terme finit rapidement par désigner un individu capable, grâce à sa maîtrise du codage, d'étendre les capacités d'un ordinateur. La figure du *hacker* s'oppose en ce sens à celle de l'utilisateur qui entretient un rapport beaucoup plus passif avec sa machine. Les dictionnaires les plus reconnus sur la place publique ont entériné une définition différente encore, qui correspond à celle qu'ont rapidement véhiculé les médias. Le *Larousse* propose ainsi la notice suivante :

« *Hacker* : personne qui, par jeu, goût du défi ou souci de notoriété, cherche à contourner les protections d'un logiciel, à s'introduire frauduleusement dans un système ou un réseau informatique. (Recommandation officielle : *fouineur*.) » (www.larousse.fr/dictionnaires).

En réalité, une telle définition ne concerne qu'une partie du monde *hacker*, les pirates (*crackers*) de l'informatique en l'occurrence, avec lesquels de nombreux *hackers* ne souhaitent pas être confondus. Ces derniers, que l'on pourrait qualifier de bidouilleurs ou de bricoleurs (*makers*) au sens le plus noble du terme, ont pour qualité première de savoir ruser avec la technique, non pour détruire mais pour produire du nouveau (un programme, un objet, un plat, une organisation...) à l'aide d'un matériau qui, initialement, n'était pas dédié à l'objectif finalement visé. Un *hack*, indique en résumé Tim Jordan (2008), n'est rien d'autre que la construction de quelque chose de neuf, qui fait pièce à l'existant. *Hacker*, c'est produire de la différence.

Du TMRC...

Les hackers forment un véritable monde social, soit, pour reprendre les approches de Thomas Shibutani et d'Anselm Strauss, un ensemble de personnes, de technologies et d'organisations caractérisées par des activités primaires similaires, une culture partagée, des modes de communication institués mais aussi de degrés de légitimité fort variables ainsi que des frontières lâches et incertaines (Strauss, 1992). Les sociologues américains qui ont promu une telle perspective ont souligné à l'envi l'importance de la fluidité des mondes sociaux ainsi que des oppositions qui les travaillent. Deux « micro-mondes », les crackers et les makers, structurent ainsi, on l'a vu, le monde hackers. Même si leurs convictions et leurs pratiques diffèrent, ces deux segments possèdent en réalité une histoire qui s'inscrit sur une trame largement comparable.

Bien qu'il soit impossible de repérer avec précision le moment où le terme hacker a servi pour la première fois de label identitaire, la plupart des ouvrages consacrés à l'histoire de ce monde s'accordent à reconnaître au Tech Model Railroad Club du MIT le rôle de pionnier. Dès les années 1950, cette association d'étudiants férus de modèles réduits de trains développe une culture du bricolage qui a pour première caractéristique de promouvoir un jargon spécifique. « Quand une pièce détachée ne marchait plus elle était 'perdante' ; quand elle n'était plus bonne à rien elle était 'écrasée' jusqu'à être 'hors service' ; les deux tables au coin de la pièce n'étaient pas appelées 'le bureau' mais 'l'orifice' ; celui qui voulait bosser ses cours se voyait qualifier d'"outil" ; les détritiques étaient rebaptisés 'poussière' et un projet entrepris au nom d'un plaisir personnel, sans aspiration collective, s'appelait un 'hack' » (Levy, 2013 : 18-19).

Ce dernier terme s'est ensuite propagé dans l'univers de l'informatique. L'un des hacks les plus célèbres est, sans aucun doute, l'utilisation du caractère @ afin de fabriquer des adresses email. En 1971, Ray Tomlinson travaille pour l'Advanced Research Projects Agency Network (Arpanet). Cette année-là, l'ingénieur américain fait circuler pour la première fois un courriel entre deux ordinateurs connectés l'un avec l'autre. Pourquoi avez-vous fait cela, lui a-t-on demandé ? « Principalement parce que cela semblait une bonne idée. Il n'y avait pas de directive indiquant qu'il fallait aller de l'avant et inventer l'email. (...) Un collègue m'a suggéré de ne rien dire de ce que j'avais fait à mon supérieur car l'email ne faisait pas partie de nos objectifs de travail. Cela était en réalité

une plaisanterie car, après tout, notre fonction était de chercher comment utiliser Arpanet » (Tomlinson, 2011). Innovant et gratuit, le geste de Ray Tomlinson caractérise bien ce que, aujourd'hui encore, l'on nomme un hack.

...au mouvement faire

Quelle formes les hacks prennent-ils concrètement aujourd'hui ? À l'aide de techniques aux noms ésotériques, les crackers (nommés également « chapeaux noirs » dans le monde hacker) réussissent régulièrement, les premiers, des coups d'éclat : sabotage de sites, intrusion dans les systèmes informatiques de grandes entreprises et d'administrations, détournement de fonds, *etc.*, soit autant de hacks qui font les choux gras des médias. En 2012, par exemple, le collectif Anonymous a protesté contre la fermeture de la plateforme d'échange de fichiers Megaupload en paralysant les sites du FBI, d'Universal, de l'Élysée, d'Hadopi... grâce à une attaque par « déni de service ». La stratégie consiste à envoyer simultanément de nombreux paquets d'informations, ce qui a pour conséquence de mettre le site visé hors d'état de marche, au moins provisoirement.

Dans un esprit tout différent, les makers associent le hack à une action destinée à transformer positivement les objets, les personnes et la société. Ces hackers au « chapeau blanc » bénéficient d'un nouvel engouement depuis le milieu de la décennie 2000. Aux États-Unis, depuis plus d'une dizaine d'années maintenant, un regain d'intérêt pour le *Do It Yourself* (DIY) se manifeste avec vigueur sur chacune des deux côtes. À l'ouest, la redécouverte des joies et des vertus de la bidouille s'est rapidement traduite par un large succès des manifestations annuelles *Maker Faire*, rassemblements populaires à la gloire du bricolage et des techniques initiées par Dale Dougherty, fondateur par ailleurs de *Make magazine*. Depuis sa première édition en 2006 dans la baie de San Francisco, *Maker Faire* a fait de nombreux petits partout sur la planète. En France, par exemple, la première édition s'est tenue à Paris en 2014. Depuis, le succès ne s'est pas démenti.

Mais ce sont surtout les hackerspaces qui ont tôt contribué, et contribuent toujours, au succès du mouvement faire. Sur la côte ouest des États-Unis, et ailleurs dans le monde également, ces espaces cumulent quatre caractéristiques (Lallement, 2015) : ce sont des lieux ouverts où tout un chacun peut venir, seul ou

en groupe, afin de concrétiser un projet de fabrication qui lui tient à cœur ; ces lieux, physiquement situés, offrent de nombreuses ressources, aussi bien matérielles (locaux, outils, machines à commande numérique, imprimantes 3D, etc.), numériques (accès à Internet) que sociales (coups de main, cours gratuits, sociabilité...) ; les hackerspaces sont des organisations à but non lucratif ; ils véhiculent enfin des valeurs qui donnent la préférence au partage des biens et des connaissances, à l'entraide désintéressée, à la coopération horizontale...

Sur la côte est, le mouvement faire a pris un visage plus technophile encore qu'à l'ouest, avec l'invention et la dissémination des fab labs (laboratoires de fabrication) dont les premiers prototypes ont été imaginés et testés, à la fin des années 1990, au MIT et dans son environnement proche (Berrebi-Hoffmann, Bureau & Lallement, 2018). Neil Gershenfeld, directeur du Center for Bits and Atoms du MIT, est l'une des figures phares du réseau des fab labs qui s'est mis en place, depuis lors, à travers le monde. Dans *Fab*, ouvrage qui paraît en 2005, il est l'un des premiers à diffuser l'idée que nous vivons une nouvelle période de notre histoire productive. Après le temps des ordinateurs personnels (*Personal Computers*) advient celui des outils de fabrication personnels (*Personal Fabricators*).

« Un outil de fabrication personnel est une machine qui fait des machines ; c'est comme une imprimante qui peut imprimer des choses plutôt que des images. Avec le terme fabrication personnelle, je désigne non seulement la création de structures tridimensionnelles mais aussi l'intégration de la logique, du sensible, de l'activité et de la mise en scène – toutes choses nécessaires au bon fonctionnement d'un système. Avec un outil de fabrication personnel, plutôt que d'aller acheter ou de commander un produit, vous pourrez télécharger ou vous procurer sa description et fournir à votre outil de fabrication les plans et le matériau brut. » (Gershenfeld, 2005: 3-4).

Une telle perspective n'a pas manqué d'attirer de nombreux bricoleurs désireux de bénéficier des ressources matérielles procurés par les fab labs. Edictée par le MIT, une charte s'est tôt chargée de normaliser les pratiques. Celle-ci invite les makers à apprendre à fabriquer par eux-mêmes, à partager le fab lab avec d'autres usagers, à donner la priorité à la formation par les pairs, à assumer toute une série de responsabilités (en matière de sécurité et de propreté notamment), à laisser disponibles pour un usage individuel les concepts et les processus développés dans

les fab labs, etc. D'autres acteurs, plus intéressés par la perspective de valorisation marchande, ont vite fait leur, eux-aussi, la cause de la fabrication personnelle. Tel est le cas de la chaîne Tech Shop, qui met à disposition du grand public les machines les plus variées contre monnaie sonnante et trébuchante (sous forme d'abonnement essentiellement), tout en prétendant s'inscrire pleinement dans la mouvance du mouvement faire (Hatch, 2014). Tel est le cas également d'essayistes comme Chris Anderson (2012) dont la conviction première est que le mouvement faire est un levier privilégié en faveur d'une rénovation complète du système économique, au profit d'un capitalisme d'entrepreneurs capables de produire et porter aisément sur le marché les biens et les services qu'ils auront pu concevoir.

Éthique hacker, nouvelles conduites de vie et zones grises d'activités

Ainsi qu'on peut le pressentir à l'examen des différentes sensibilités du monde hacker, les causes défendues par les uns et par les autres, y compris au sein même du segment des makers, ne convergent pas toujours vers une même direction. Afin d'associer les hackers à une identité collective positive, un travail de mise cohérence axiologique a pourtant été effectué par les protagonistes les plus actifs et les plus en vue de ce monde singulier. *Hackers, heroes of the computer revolution*, un ouvrage publié en 1984 par le journaliste Steven Levy, a largement contribué à populariser des mythes et des croyances partagés. Le livre présente pour la première fois de façon raisonnée les principes constitutifs de l'éthique hacker. Le chapitre 2, pour être tout à fait exact, avance cinq propositions qui ont fait et font toujours consensus dans la communauté hacker, celles-ci se combinant pour former le cœur d'une morale « révolutionnaire ». La première est que « toute information doit être libre », la deuxième invite à ne pas faire confiance à l'autorité et à promouvoir la décentralisation, la troisième indique que les hackers ne devraient pas être jugés à l'aide de critères afférents au diplôme, à l'âge, à la race ou à la position, mais uniquement sur la base de leur prestation en matière de hacking ; la quatrième affirme qu'il est possible de produire de l'art et de créer de belles choses à l'aide d'un ordinateur ; la

dernière, enfin, consacre une forme de *credo* techniciste, les ordinateurs étant considérés comme des instruments permettant de changer la vie pour le meilleur.

A l'instar de l'éthique protestante dont Max Weber a montré qu'elle avait pu fortement déterminer les pratiques dans les décennies et les siècles qui ont suivi la Réforme, l'éthique hacker configure elle aussi des conduites de vie et des actions économiques. Les hackers valorisent en effet les activités plaisantes, n'ont cure des rythmes temporels dominants, se défient de toute hiérarchie, etc. Mis en musique au quotidien, au sein notamment des espaces de type hackerspaces ou fab labs, de tels principes informent des conduites de vie et des formes d'actions et d'interactions qui détonnent avec celles des ordres sociaux dominants (comme ceux que formatent la famille, les entreprises, le système éducatif...). L'observation donne à voir, pour être tout à fait concret, des collectifs d'individus qui, sans jamais se fondre dans un moule homogène, savent coopérer de manière fluide et inventive. Le refus de subordonner le faire (que l'on peut définir comme un travail qui trouve en lui-même sa propre finalité) à un quelconque impératif systémique prédispose plus exactement à l'innovation. Ces lieux de fabrication sont ainsi des creusets privilégiés au service de l'imagination sociale, que celle-ci s'exerce au profit de programmations originales (jeux vidéos, applications pour smartphones...), de la confection d'objets improbables (aimants volants, robots-jardins, scanners révolutionnaires...), du hack de notre monde matériel le plus quotidien (aliments, vêtements...) ou encore du vivre-ensemble (constitution de communautés ouvertes, engagements politiques...).

Les produits de ces nouvelles pratiques ont parfois des débouchés économiques aussi importants qu'inattendus. La grande majorité des hackers n'espèrent pas cependant faire fortune en pratiquant la bidouille et la libre coopération horizontale. Beaucoup ont donc un pied dans le hack et un autre dans l'emploi (salaire ou non). Belle illustration de zone grise de l'emploi, l'espace des pratiques dans lesquels la plupart déploient leurs activités est borné, autrement dit, par les lieux de fabrication personnelle (hackerspaces, fab labs, makerspaces, biohackerspaces...) d'un côté, par des univers de production de biens et service traditionnels de l'autre. D'autres profils sociaux sont également observables, comme celui de ces hackers/makers qui tentent de faire de leur passion une source exclusive de revenu. Mais ils sont peu, il est vrai, à y parvenir.

L'intérêt manifesté par certaines institutions pour l'éthique et les pratiques hackers alimente lui aussi la dynamique des métisages dont les zones grises d'activité sont les fruits. Aux États-Unis comme en Europe, de grandes entreprises ont compris tout le gain qu'elles pouvaient escompter à restructurer, même très localement et sous forme expérimentale, certaines de leurs pratiques. La construction ou la fréquentation de lieux de fabrication personnelle par les salariés qui le désirent est aujourd'hui un levier au service de la transversalité et de l'innovation dans des univers où, quoi que l'on en dise, la propension au cloisonnement et à la lourdeur bureaucratique est loin d'avoir disparu.

Les enjeux du *free*

D'autres mondes sociaux (celui des designers, de l'action populaire, de l'enseignement...) savent aussi s'approprier les préceptes hacker. Ils reconfigurent ce faisant les normes et les territoires habituels de la conception, de l'animation et de l'éducation. Ces zones grises émergentes sont-elles destinées à perdurer pour, à terme, bousculer complètement la logique de nos sociétés contemporaines ? La réponse à une telle interrogation ne va pas de soi. La raison majeure qui explique une telle incertitude est l'existence d'une tension structurelle qui oppose deux autres segments du monde maker : ceux, d'un côté, qui restent plus que jamais attachés aux principes de gratuité et de libre circulation des biens, des services et des informations ; ceux, de l'autre, qui n'ont guère d'état d'âme à faire du hack une source de profit monétaire.

Cette tension n'est pas nouvelle. Elle apparaît dès la fondation du premier hackerspace qui, en 1975, voit le jour dans la baie de San Francisco. Il s'agit en l'occurrence du Homebrew Computer Club, communauté de passionnés d'informatique qui, deux ans durant, se réunissent régulièrement pour, en toute liberté, partager leurs connaissances, leurs envies, leurs projets, leurs programmes... Steve Jobs et Bill Gates qui fréquentent le réseau à ses débuts s'en évadent rapidement. Davantage attirés par les perspectives pécuniaires que dessine alors une industrie, celle de l'informatique, promise à l'avenir que l'on sait, ils ne goûtent guère aux plaisirs de la gratuité. Dépité par le fait qu'aucun membre du Homebrew n'ait daigné le rétribuer pour le programme, qu'avec Paul Allen, il a écrit au profit des utilisateurs de l'ordinateur Altair

8 800, B. Gates rédige en 1976 une lettre aux hobbyists. Dans cette dernière, il reproche vertement aux hackers d'ignorer que toute peine mérite salaire.

Cette opposition structurelle entre promoteurs d'une éthique du free (au sens de libre, et pas nécessairement de gratuit) et entrepreneurs libertariens demeure plus vivace que jamais. Elle a tôt pris une saveur toute particulière dans les débats relatifs au statut des logiciels libres. Ces derniers se définissent par opposition aux logiciels propriétaires, dont l'usage est réglementé par le droit de la propriété classique. Richard Stallman, figure internationale du hacking et père du système d'exploitation GNU, a proposé l'un des premiers de fixer les règles du jeu en énonçant quatre règles de base relatives à la liberté d'usage des logiciels libres. La liberté n° 0 consiste à pouvoir faire tourner un programme en vue d'atteindre n'importe quel objectif ; la liberté n° 1 est de pouvoir accéder au code source d'un programme et de le modifier si l'on en a envie ; la liberté n° 2 est de pouvoir aider un proche ou, autrement dit, de dupliquer et de fournir des copies d'un programme à qui le souhaite. La liberté n° 3, enfin, est la liberté de contribuer au collectif en dupliquant et en fournissant des copies des versions modifiées d'un programme.

D'autres variantes ont ensuite vu le jour notamment lorsque, en 1998, les principaux acteurs du logiciel libre ont décidé d'utiliser le terme « open source » pour caractériser des licences qui protègent un droit inconditionnel de toute partie à modifier le logiciel ouvert (et à en redistribuer les versions ainsi modifiées). Il n'est pas toujours simple de faire la différence et le libre et l'open source. Selon R. Stallman, si la grande majorité des logiciels open source sont libres, il demeure un critère de distinction fondamental : la préférence pour l'open source est fondée sur un critère de performance (les logiciels non libres sont réputés sous-optimaux pour résoudre des problèmes pratiques) tandis que l'adoption de logiciels libres relève d'un impératif éthique (respecter la liberté de l'utilisateur, promouvoir le sens de la communauté).

Cet univers de règles alternatives au cosmos qui régit le droit de propriété traditionnel (copyright) s'est encore enrichi, par la suite, d'innovations tout aussi intéressantes et dont nous ne mesurons pas encore toute la portée pour la construction d'espaces de production, d'échange et d'emploi qui échappent à la logique de la loi de valeur théorisée par Karl Marx. On peut penser en particulier aux licences d'art libre qui donnent l'autorisation « de copier, de diffuser et de transformer librement les œuvres dans

le respect des droits de l'auteur » (<http://artlibre.org>). On peut penser également aux licences « creative commons » imaginées et créées en 2001 par le juriste américain Lawrence Lessig. Ces licences définissent un nombre limité d'usages d'une œuvre : usage possible (ou non) à condition de citer l'auteur (BY), interdiction (ou non) d'un usage commercial (NC), caractère modifiable (ou non) de l'œuvre (ND), partage obligatoire (ou non) sous la même licence (SA). Wikipedia fonctionne ainsi sous licence CC-BY-SA : les contenus des articles sont copiables, modifiables, utilisables à des fins commerciales, mais sous licence identique.

Le défi hacker

Souvent enfermés dans une image de pirate, qui ne correspond que de très loin au monde social qu'ils composent, les hackers sont des acteurs dont l'action et les conceptions ne manquent pas d'intérêt pour nous aider à comprendre les métamorphoses de notre société contemporaine et, plus précisément encore, les nouvelles formes de travail qui s'inventent aux marges du système productif. Toujours vivaces aujourd'hui, les controverses que les pionniers du monde hacker ont pu tôt susciter méritent tout autant l'attention, tant elles révèlent elles aussi l'importance des enjeux des recompositions en cours.

Que l'on songe par exemple au débat suscité par la déclaration d'indépendance du cyberspace rédigée en 1996 par John Perry Barlow, un ancien membre du *Grateful Dead*. Dans ce texte qui a fait date (Blondeau, Latrive, 2000), le poète et essayiste affirme que le territoire du numérique est étranger à toute emprise matérielle et politique des puissants de ce monde, élite à laquelle, de ce fait, J.P. Barlow ne reconnaît pas une once de légitimité pour réguler le cyberspace. Erreur lui rétorquera un peu plus tard Richard Barbrook : un tel espace n'est pas réductible à un monde virtuel. Il ne saurait s'affranchir en conséquence des lois et des tutelles étatiques. Pire, le numérique, et avec lui l'armée de hackers qui a contribué à son développement, ont favorisé une alliance détestable entre des courants politiques qu'auparavant tout opposait. Au nom de la liberté, tout devrait désormais être possible, l'innovation économique comme la révolution des mœurs, et cela au risque des pires discriminations et injustices sociales.

Tant elle reste abstraite et confinée au registre axiologique, la position de R. Barbrook est pour le moins discutable. Elle méritait néanmoins d'être évoquée en guise de conclusion pour nous rappeler qu'aucune technologie n'est jamais, en soi, émancipatrice ou aliénante. Les hackers l'ont bien compris qui, même s'ils ont parfois tendance à exagérer la portée sociale des techniques qu'ils manipulent, n'en ont pas moins éprouvé le besoin d'énoncer et d'expérimenter des principes (liberté d'expression, respect de la vie privée, intérêt pour Autrui, volonté d'intégrer le plus grand monde dans une société largement structurée par des réseaux...) dont les impacts concrets sur le travail, l'emploi et les formes de sociabilité sont aujourd'hui tangibles dans ces lieux d'expérimentation sociale (hackerspaces et fab labs au premier chef) qui aident à comprendre de quoi demain, potentiellement, pourrait être fait.

Michel Lallement

Bibliographie

- Anderson, C. (2012) *Makers. La nouvelle révolution industrielle*, Paris: Pearson France..
- Berrebi-Hoffmann, I., M.C. Bureau & M. Lallement (2018) *Makers. Un monde social en mouvement*, Paris: Seuil.
- Blondeau, O. & F. Latrive (anthologie du « libre » préparée par) (2000) *Libres enfants du savoir numérique*, Paris: L'éclat.
- Gershenfeld, N. (2005) *Fab. The Coming Revolution on your Desktop – From Personal Computers to Personal Fabrication*, New York: Basic Books.
- Hatch, M. (2014) *The Maker Movement Manifesto: Rules for Innovation in the new World of Crafters, Hackers and Tinkerers*, New York: McGraw Hill.
- Jordan, T. (2008) *Hacking. Digital Media and Technological Determinism*, Cambridge: Polity Press.
- Lallement, M. (2015) *L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris: Seuil.
- Levy, S. (2013) *L'éthique des hackers*, Paris: Globe. Première édition originale: 1984.
- Raymond, E. (1996) *The New Hacker's Dictionary*, Cambridge: MIT Press, 3rd edition.
- Strauss, A. (1992) *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris: L'Harmattan.

Tomlinson, R. (2011), « The first network email », <https://goo.gl/esh2Bj>

Hybridation

Rapportée aux relations d'emploi et de travail, l'hybridation caractérise l'enchevêtrement des formes de mise au travail et de contrats de travail dans le temps ou simultanément, y compris pour un même individu. En outre, elle permet de saisir le caractère changeant des relations de travail, tout comme les modifications dans les statuts liés à l'emploi. De ce fait, elle caractérise l'évolution du rapport à l'emploi et au travail mais aussi celle des formes salariales, au Nord et au Sud, ce qui lui confère une portée heuristique.

L'hybridation « incite au dépassement des unités de départ » (Werner, Zimmermann, 2004) et, s'agissant du monde du travail, elle permet d'envisager l'apparition de figures nouvelles de travail en ce qu'elle porte sur le rapport au travail d'un individu. Par ailleurs, elle corrobore l'idée d'un bouleversement des frontières qui séparent de manière étanche l'inscription économique et sociale des individus sur le marché du travail entre salariés et non-salariés, entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés, distinction sur laquelle ont été bâties les catégories statistiques au Nord. D'un point de vue théorique, elle interroge la segmentation du marché du travail et, ce faisant, elle se révèle utile sur le plan méthodologique pour saisir la nature de la salarisation au Nord et au Sud. N'étant pas cantonnée au seul marché du travail, elle met en relief la diversité des formes d'insertion dans le monde du travail, que ce soit par le biais d'une activité, d'un travail ou d'une occupation.

Hybridation, rapport au travail et segmentation

L'hybridation éclaire le changement du rapport à l'emploi et au travail dans les économies contemporaines, celui-ci n'obéissant plus à une partition nette entre « travail salarié » et « travail non salarié », l'un jouissant de toutes les prérogatives assorties à l'État-providence, l'autre, non. De ce fait, la notion interroge la mise au travail et la subordination inhérente à la relation d'emploi.

En France, l'approche dualiste de la mise au travail résulte pour partie de la création, à la Libération, de la Sécurité sociale et d'un système de protection sociale destiné aux salariés. Les

non-salariés – exploitants agricoles, commerçants, artisans ou professionnels libéraux – n'avaient pas souhaité s'inscrire dans le régime général. Certaines professions, comme les agriculteurs, ont conservé leurs institutions spécifiques dans le cadre de la mutualité sociale agricole. Les salariés des régimes spéciaux vont refuser de s'intégrer dans le régime général et conserver leurs régimes spécifiques (fonctionnaires, marins, cheminots, mineurs, etc.).

Au recul de la salarisation au début des années 2000 a correspondu un renouveau du travail non salarié (Omalek, Rioux, 2015), renforçant l'idée d'hybridation, illustrée par la composition de contrats de travail, de statuts ou de régimes pour un même individu. Un exemple : le bénéficiaire de l'allocation chômage, en France, pourra cumuler cette prestation avec des petits boulots déclarés jusqu'à un certain seuil prévu par la loi ou alors il pourra exercer une occupation déclarée et la compléter par d'autres non déclarées et ainsi avoir un contrat de travail formel et parallèlement s'engager dans des activités informelles. L'exemple des « formes particulières d'emploi » ou des « emplois atypiques » relevé par Kornig et Michon (2010) s'inscrit dans le questionnement posé par l'hybridation – il ne s'y résume pas – dans la mesure où bien souvent les travailleurs touchés par ces formes précaires de travail sont obligés de trouver d'autres sources de revenu. Comme l'explicitent les auteurs, « elles [les formes particulières d'emploi] servent en France à souligner que certaines relations d'emploi s'écartent de ce que le Code du travail français érige en norme contractuelle, à savoir l'emploi salarié à plein temps et sur contrat à durée indéterminée » (Kornig, Michon, 2010 : 2). Il faut donc bien composer avec cet état de fait pour rendre compte de la diversité des formes d'insertion dans le travail sur le plan économique.

L'hybridation interroge la théorie de la segmentation du marché du travail, fondement théorique des catégories statistiques concernant le marché du travail. Censées initialement analyser le fonctionnement du marché du travail, elles ont en fait contribué à occulter la pluralité des formes d'insertion dans l'emploi ou le travail. En présentant une partition du marché du travail en deux sous-marchés, un marché primaire et un marché secondaire, composés respectivement d'*insiders*, protégés et bénéficiant des prestations sociales assorties à leur condition de salarié, et d'*outsiders*, non protégés ne bénéficiant pas ou peu de la protection sociale, cette théorie (Doeringer, Piore, 1971) ne traduit pas la complexité et la diversité du marché du travail. Toutefois, elle en a donné une lecture qui, même si elle était réductrice, permettait de saisir

certains dispositifs du fonctionnement du marché du travail au Nord et au Sud. Les prémisses néo-classiques sur lesquelles repose cette interprétation du marché du travail posent comme postulat l'opposition entre ces deux catégories de travailleurs, séparation que l'économie du développement avait élaborée à propos des travailleurs du « secteur formel » et ceux du « secteur informel » (Leibenstein, 1954). À son tour, l'approche macro-économique de la segmentation du marché du travail (Gordon, Edwards, 1982), en prenant en compte les structures en lien avec la dynamique du capitalisme et en ne se cantonnant pas qu'au comportement des individus – approche défendue par les économistes du travail néo-classiques – met en exergue les institutions du marché du travail dans une démarche dynamique. Elle est de ce fait compatible avec la notion d'hybridation. Néanmoins, en considérant dans son acception plus récente l'émergence d'un sous-segment secondaire fort instable, fait de contrats précaires, mais aussi que le marché primaire s'est lui aussi complexifié et que des salariés hautement qualifiés ne sont plus certains d'une stabilité dans l'emploi tout au long de leur vie professionnelle, la théorie de la segmentation a montré qu'elle avait renouvelé son approche. Cela a été possible à partir de la constatation d'un brouillage des frontières de la relation d'emploi, interprété dans un premier temps comme apparenté à un phénomène de « déssegmentation » du marché du travail (Azaïs, 2004). L'idée était de souligner que les frontières de la relation d'emploi étaient malmenées, cela se traduisant par l'émergence d'une nébuleuse en matière d'insertion sur le marché du travail. Il s'agissait de mettre un nom sur le processus attestant de l'existence d'une zone indéterminée, floue, aux contours indécis et qui, peu à peu, envahissait des situations de travail pensées jusqu'alors immuables dans les pays du Nord car soigneusement balisées par le droit du travail et encadrées par de solides contrats de travail. Pour ce faire, l'idée de l'existence d'une « zone grise » (Azaïs, 2003) pointait le caractère aléatoire des relations d'emploi et de travail. C'est aussi l'analyse que font Lamanthe et Moullet lorsqu'elles évoquent « l'émergence de statuts hybrides qui entérineraient l'existence de situations en deçà du droit commun actuel » (2016 : 143).

La zone grise permet, elle aussi, de dépasser l'approche de la segmentation. Aujourd'hui, la prégnance du chômage, la multiplication des statuts, l'émergence de nouvelles modalités du travail indépendant ou d'exercice de la sous-traitance se sont affirmées. Des formes d'emploi salarié moins stables et moins pérennes

ont émergé (INSEE, 2011). Lorsqu'elle se penche sur les effets de l'externalisation, Gerritsen mentionne les « statuts de travail hybrides dont les détenteurs ne sont ni salariés ni travailleurs indépendants et n'ont ni les droits sociaux que confère le statut de salarié, ni l'indépendance économique et la propriété des outils de travail que suppose le statut d'artisan » (Gerritsen, 1994 :133, cité par Mondon-Navazo, 2016 : 44). La Commission européenne, par le biais du livre vert « Moderniser et renforcer le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle » (2006) a défini la catégorie des TIED (Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants), conférant ainsi une dimension institutionnelle au brouillage des frontières entre les situations de travail et d'emploi. La particularité des TIED est de n'être ni assujettis au droit du travail, ni au droit commercial ou civil (→ Travailleurs économiquement dépendants). Jusqu'aux Trente Glorieuses, la multiplicité des formes de mise au travail était monnaie courante. L'inscription des individus – femmes, enfants, hommes, personnes âgées – dans le travail s'est toujours faite sous diverses modalités. Travailler à son compte, pour le compte d'autrui, s'engager dans un rapport de métayage, dans des formes externalisées comme le *putting-out system*, comme travailleur saisonnier, etc. ont parsemé l'histoire sociale. Au 19^e siècle, il s'agissait de fixer la main-d'œuvre dans les villes et de l'empêcher qu'elle ne retourne à la campagne. « Jusqu'en 1930, la forme d'emploi dominante restait le travail indépendant », écrivent Kornig et Michon (2010 : 2). Ce n'est qu'après, avec les Trente Glorieuses, que le travail sous contrat à durée indéterminée (CDI) est devenu la norme et que les catégories statistiques ont scellé les oppositions « travailleur dépendant » vs « travailleur indépendant », « subordonné » vs « autonome ».

Si ces dichotomies revêtaient une certaine pertinence dans le cadre d'un rapport salarial fordiste et si, en outre, elles facilitaient méthodologiquement l'appréhension des situations liées au monde du travail, elles ne traduisent pas pleinement la réalité, et ce d'autant moins dans un contexte où la flexibilité tend à se propager et à devenir la norme régissant les relations de travail et d'emploi. En France, par exemple, la multiplication des contrats de travail produit la cohabitation dans les entreprises de salariés ayant des statuts divers – travailleurs en CDD (contrat à durée déterminée), en CDI (contrat à durée indéterminée) à temps complet, à temps partiel, intérimaires, travailleurs relevant de groupements d'employeurs, de sociétés de portage, stagiaires, etc. De même, les contrats peuvent relever de l'ordre marchand, de l'ordre

non marchand ou des deux. Certains sont régis par le Code du travail, d'autres, non. Ils sont exercés sous diverses modalités, en termes de temps – temps intégral, temps partiel –, de durée – CDI, CDD, temporaire – ou de lieu d'exercice – dans l'entreprise, en alternance à l'école ou à l'université, à domicile.

Ainsi, la norme fordiste a été quelque peu malmenée et a donné lieu à l'émergence de contrats « hybrides », i.e. présentant les caractéristiques du CDI mais s'accommodant ou favorisant des entorses à ce même contrat. Sont apparus de nouveaux statuts d'emploi, dérogatoires au droit commun, qui trouvent leur expression dans l'une des nombreuses formes de contrat de travail réparables en France.

Le secteur public n'est pas étranger à ce processus. Alors que règne une vision quelque peu monolithique du secteur public, celui-ci connaît la combinaison de divers statuts d'emploi. Selon Peyrin (2017), « les employeurs publics mobilisent des formes d'emploi très diverses, dont certaines sont précaires, et c'est désormais hors du statut que s'effectuent la majorité des recrutements [...] Depuis 2005 [...] le contrat à durée indéterminée de droit public s'est progressivement substitué au statut comme moyen de stabiliser l'emploi dans la fonction publique, alors que la régulation de l'emploi contractuel faisait l'objet d'une véritable normalisation réglementaire » (Peyrin, 2017).

Une autre caractéristique de l'hybridation est d'être sélective. En France, les travailleurs impliqués dans des situations de travail hybrides se repèrent majoritairement parmi les jeunes, les femmes, les individus non ou peu qualifiés, les seniors, ce qui permet de tisser un lien entre hybridation, flexibilité et précarité. Toutefois, ce lien n'est pas valable pour tous, certains préférant jouir de liberté et d'autonomie plutôt que d'être subordonnés. De par son côté processuel, l'hybridation participe de l'émergence de formes nouvelles de mise au travail et témoigne de la dynamique des relations d'emploi et de travail.

Les pays du Nord n'ont pas l'apanage de l'hybridation, dans un pays comme le Brésil, par exemple, elle s'illustre par une forte présence de contrats de travail atypiques, qui dérogent au modèle d'embauche par un seul employeur, pour un temps indéterminé, qui a fonctionné comme un modèle à atteindre et sur lequel se sont construites des générations. Les formes « atypiques » les plus courantes se regroupent sous la dénomination d'activités informelles (Lautier, 1987). Elles échappent à toute forme de régulation contractuelle officielle.

En soi, la pluralité inhérente au marché du travail n'est pas d'une extrême nouveauté. Aujourd'hui, le travail à domicile des femmes (Toffanin, 2016), celui des traducteurs (Giraud *et al.*, 2017), des travailleurs *free-lance* n'est qu'une répétition de situations historiques (→ Traductrices et traducteurs). Pour Toffanin, la maison se renouvelle en tant que lieu de travail sous l'effet des formes de vie permises par Internet et les technologies de l'information et de la communication, ce qui s'exprime dans des formes d'externalisation de la main-d'œuvre. Ainsi, incombe aux femmes un rôle dans la production qui vient s'ajouter à celui qu'elles avaient déjà en matière de reproduction, ce qui contribue à brouiller des catégories considérées jusque-là homogènes et des rôles sociaux immuables. Là aussi, les enseignements du Sud sont importants.

Le partage des tâches entre les membres d'une même famille, vu comme relevant d'une stratégie familiale, a amplement été souligné dans la littérature sociologique et anthropologique sur les pays en développement, en Afrique (Morice, 1987), en Amérique latine (Silva, 2002), pour ne citer que ce cas-là. Aujourd'hui, la polyactivité ou la pluriactivité décrite au Nord (Cingolani, 2012) reprend par certains traits des caractéristiques de formes anciennes et les renouvelle (→ Pluriactivité).

Hybridation et salarisation : Nord-Sud

Signe des transformations du rapport salarial, l'hybridation reflète la multiplication des formes « atypiques » de salariat, mais aussi leur intrication. Les enseignements d'expériences au Sud aident à repenser la salarisation. Affublée au Sud de plusieurs qualificatifs : « salarisation restreinte » (Mathias, 1987), « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998), la salarisation recouvre des configurations multiples de salariat que la notion d'hybridation aide à appréhender. Ces formules traduisent l'idée d'une fixation restreinte dans le salariat, perceptible dans les expressions heureuses qui conçoivent la salarisation dans l'état de São Paulo au Brésil comme relevant simultanément de la « loi de la valeur » et de la « loi de la faveur » (Mathias, 1987), i.e. de mécanismes relevant, pour certains, de l'inscription dans une salarisation de type classique, nuancée par des relations personnelles voire paternalistes, ce qui est le lot aussi de nombreuses petites entreprises. Toutefois,

ces avancées n'arrivent pas pour autant à s'affranchir totalement d'une optique euro-péo-centrée qui fournit les cadres d'analyse de référence et à partir desquelles le salariat est analysé.

À la différence de ce que l'on pouvait constater dans la trajectoire de travail d'un individu, tout au long de sa vie, les périodes de protection et celles où il n'est pas protégé se succèdent à un rythme accéléré, ce sur quoi porte l'analyse des marchés transitionnels (Schmid, Gazier, 2002), que l'on peut répertorier parmi les formes d'hybridation. Le travail déclaré donne à l'individu une protection sociale, une citoyenneté sociale, lui permettant de s'adonner à d'autres activités lorsque les revenus tirés de son activité principale sont insuffisants, phénomène qui renforce l'hybridation inhérente au salariat aujourd'hui.

La multitude de situations de travail a aussi pour effet d'opacifier la dichotomie travail protégé *vs* travail non protégé. Les formes de contrat de travail liant employeurs et salariés s'en ressentent et sont brouillées. Des situations considérées jusque-là comme typiques de celles rencontrées dans les pays en développement – que les expressions « travail informel », « travail formel » traduisent mal – se retrouvent dans les pays du Nord. Toutefois, une différence de taille sépare ces univers : la présence d'un État-providence plus complet au Nord. Malgré tout, ce qui semblait être l'apanage des sociétés du Sud se répand au Nord avec son cortège d'inégalités.

Hybridation, temporalité et spatialité

Dès lors que les analyses du travail ne peuvent faire l'impasse des deux catégories de temps et d'espace qui renvoient à la pluralité et l'hétérogénéité, l'hybridation révèle la pluritemporalité sociale et la plurispacialité des situations de travail. À quelle expression de la temporalité et de la spatialité l'hybridation renvoie-t-elle ?

Si la séparation entre « temps de travail » et « temps hors-travail » scandait la sociologie du travail des années 1970, en raison de la prégnance des études sur l'industrie – et ceci aussi bien au Nord que dans un pays comme le Brésil –, cette distinction s'est vite montrée inopérante. L'interaction entre ces deux dimensions a été perçue comme incontournable et des chercheurs transalpins (Bologna, Fumagalli, 1997) ont proposé une partition entre « vie rémunérée » et « vie non rémunérée », correspondant davantage au vécu des individus.

La sociologie des temps sociaux met l'accent sur le fait que « toute forme de temps est nécessairement sociale » (Sue, 1993 : 62). Fort de cette acception – et en lien avec la notion d'hybridation –, l'auteur souligne que « toute pratique sociale produit son propre temps social. Il en résulte une infinité ou une multiplicité de temps sociaux qui s'agrègent, se coordonnent ou se contrarient dans des combinaisons variables. Cette multiplicité des temps sociaux [est le] reflet de la diversité des pratiques sociales » (Sue, 1993 : 63). Dès lors, il est possible d'assimiler l'hybridation à un empilement de pratiques sociales renvoyant à diverses entrées pour capter la vie sociale (institutions, classes sociales, classes d'âge, genre, race), sans oublier la prégnance du lieu.

L'hybridation, dans sa variante spatiale et en lien avec le travail ou l'activité, fait référence à l'individu obligé de multiplier ses lieux de travail pour obtenir un revenu décent ou lorsque son activité l'y invite (→ Lieux de travail). Se partager entre travailler chez soi, dans sa voiture, dans une organisation et le soir mener une activité dans un espace collaboratif ne constitue plus une rareté. Les situations combinant de multiples lieux de travail sont monnaie courante pour les travailleurs de l'informel. Ainsi, n'est-il pas rare de voir des travailleurs ayant plusieurs emplois et devant occuper diverses fonctions, comme gardien d'immeuble la nuit, employé dans une entreprise le jour et exercer une autre activité le week-end. Dans les pays développés, l'exemple des femmes de ménage ayant plusieurs employeurs semble être le plus prégnant. Toutefois, des travailleurs qualifiés connaissent cette situation : dans des milieux artistiques ou pour ce qui est des travailleurs *free-lance* qui multiplient les lieux d'exercice de leur activité.

La « collaboration coordonnée et continue » (*co.co.co.*) italienne illustre la temporalité et la spatialité inhérentes à l'hybridation.

La *co.co.co.* italienne : l'avant-garde de l'hybridation ?

Une autre forme d'hybridation a vu le jour dans la législation italienne avec la *collaborazione coordinata e continuativa*. Ce dispositif, qualifié de quasi-subordination a été mis en place en 1997. Il répondait à la demande de flexibilité de la part des entreprises et témoignait du brouillage des frontières entre travail dépendant et travail indépendant. La *co.co.co.*, forme hybride de contrat de

travail entre le travail dépendant et le travail indépendant, qualifiée aussi de « parasubordination », a été modifiée par l'article 2 du *Jobs Act* (Décret-Loi 81/2015), qui en a changé l'architecture. De nouvelles limites et restrictions ont été appliquées au dispositif.

Le *Jobs Act* ne retenait plus que 4 formes de travail quasi-subordonné :

- les relations de collaboration envisagées et gouvernées par la négociation collective destinées à satisfaire les besoins organisationnels et productifs de secteurs spécifiques ;
- des formes de collaboration utilisées par certaines professions intellectuelles pour lesquelles l'inscription dans des registres professionnels spécifiques est requise ;
- des formes de collaboration venant de membres de comités de direction ou de comités d'audit ;
- des formes de collaboration pour le secteur sportif (Eurofound, 2015).

Jusqu'alors la *co.co.co.* se présentait comme une relation de travail autonome avec des caractéristiques analogues à celles du travail subordonné – la continuité, la coordination et la collaboration en rapport avec l'activité du donneur d'ordre. La différence d'avec le travail autonome était que le collaborateur, ne possédant pas les moyens organisés d'une entreprise, agissait sans prendre de risque économique. La différence d'avec le travail subordonné consistait de façon prédominante dans l'autonomie organisationnelle du collaborateur et dans l'absence d'exercice du pouvoir de direction et disciplinaire du donneur d'ordre. En raison de l'absence d'une législation propre, il incombait à la jurisprudence de spécifier les exigences de la collaboration coordonnée et continue, qui se résument aux quatre paramètres suivants : l'autonomie, la coordination, la durée et la personnalité (<http://www.leggioggi.it/2016/06/08/jobs-act-come-cambiano-le-collaborazioni-coordinate-co-co-co/>, consulté le 16 janvier 2017). Ainsi, les collaborateurs peuvent travailler chez eux ou tout du moins être maîtres, en partie, du temps et de l'espace dans lequel ils exercent leur activité, ce qui laisse supposer un autre type d'implication au travail et un rapport à l'espace différent. Ces questionnements évoquent les travaux classiques de la sociologie française et de sa consœur latino-américaine (Abramo,

Montero, 1995), à propos de la séparation entre travail et hors-travail ; ils retrouvent toute leur pertinence avec l'hybridation et le cortège des nouvelles formes d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la qualification de travail subordonné s'applique aux rapports de collaboration pour lesquels les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre en matière de thèmes et de lieu du travail.

Trois grands nouveaux indicateurs qualifient un rapport de *co.co.co.* :

1. lorsque la prestation est développée de manière exclusivement personnelle ou réalisée par le collaborateur sans reposer sur l'apport de tiers ;
2. lorsque la prestation est réalisée de manière continue, ou qu'elle perdure dans le temps et qu'elle nécessite un engagement constant et durable du prestataire envers le donneur d'ordre ;
3. en matière d'autonomie, le collaborateur doit pouvoir jouir d'une autonomie d'exécution totale. Il doit être libre dans la définition du « si », du « quand », du « comment » et du « où » il « doit » accomplir la prestation (<http://www.leggioggi.it/2016/06/08/jobs-act-come-cambiano-le-collaborazioni-coordinate-co-co-co/>, consulté le 17 janvier 2017).

La requalification de travailleurs régis par le régime de la *co.co.co.* en travailleurs subordonnés témoigne d'une volonté de réinstaurer des frontières étanches entre la dépendance et l'autonomie, ce qui en quelque sorte va à l'encontre de la tendance précédente favorisant l'hybridation. L'on est en droit de se demander ce qu'il adviendra aux travailleurs classés initialement dans un rapport de collaboration dont le statut a changé après la ratification de la loi. Il n'en reste pas moins que l'on a assisté ces dernières années en Italie à une multiplication des contrats de travail.

Dans certaines circonstances, l'hybridation connaît un reflux. L'exemple le plus parlant est celui qui concerne la qualification en travailleurs salariés d'autoentrepreneurs « engagés » comme chauffeurs de taxi par des plateformes telles que Uber. Sans représenter une tendance générale, puisque les décisions des tribunaux se font au cas par cas et peuvent même varier d'une affaire à

l'autre dans la même municipalité, le désir de ces travailleurs de bénéficier du système de protection lié au rapport salarial renforce l'idée de zone grise.

Brouillage des frontières, apparition d'une zone floue propice à l'émergence d'espaces où se chevauchent diverses juridictions voire laissant transparaître des vides juridiques, telles sont les situations que la notion d'hybridation recouvre. En se penchant sur le rapprochement, l'enchevêtrement de deux situations d'emploi ou de travail *a priori* bien délimitées sur un axe allant de l'autonomie à la subordination, l'hybridation permet de prendre la mesure des bouleversements qui débouchent sur une nouvelle situation de travail aux contours flous. En outre, elle dévoile de nouveaux arrangements organisationnels, soulève la nécessité de compétences autres et pointe l'émergence de configurations innovatrices qui s'introduisent dans les interstices de la loi et occupent parfois une place encore non réglementée. C'est en cela qu'elle alimente la discussion sur la zone grise, de par l'incertitude et l'indétermination qui lui sont inhérentes.

L'hybridation correspond à la reconnaissance d'une porosité croissante des frontières de la relation d'emploi, qui empêche, d'un côté, de se satisfaire de toute catégorisation binaire opposant subordination et dépendance ou autonomie et hétéronomie. Du point de vue du Droit du travail, la notion permet d'insister sur la pluralité des formes de contrats de travail, qu'elle concerne un travailleur d'un pays développé soumis à ce traitement ou ce qui arrive de manière récurrente dans les pays en développement, où nombre de travailleurs se voient contraints d'accepter plusieurs formes d'insertion dans le travail et dans l'emploi, jonglant bien souvent entre formes déclarées et formes non déclarées. En matière de formes d'emploi, la notion d'hybridation met l'accent sur la pluralité propre à l'évolution des marchés du travail contemporains. C'est en se voulant au plus près de la description de la réalité que la notion d'hybridation éclaire les processus à l'œuvre en matière de travail et d'emploi.

Christian Azaïs

Bibliographie

- Abramo, L. & C.C. Montero (1995) 'La sociología del trabajo en América latina: paradigmas teóricos y paradigmas productivos', *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 1: 73–96.
- Azaïs, Ch. (2004) 'De-segmentação do mercado de trabalho e autonomia: algumas palavras introdutórias', *Caderno CRH*, 17(41): 15–24.
- Azaïs, Ch. (2003) 'Formes de travail, hybridation et dynamique territoriale', *Revue d'économie régionale et urbaine*, 3: 379–394.
- Cingolani, P. (2012) *Le temps fractionné – Multiactivité et création de soi*, Paris: Armand Colin.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Mass.
- Eurofound (2015) 'Italy: Economically dependent self-employed work in the Jobs Act', <https://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/articles/working-conditions-labour-market-law-and-regulation/italy-economically-dependent-self-employed-work-in-the-jobs-ac>.
- Gerritsen, D. (1994) 'Au-delà du modèle typique. Vers une socio-anthropologie de l'emploi' in S. Erbès-Seguin (ed) *L'emploi. Dissonances et défis*, Paris: L'Harmattan: 129–153.
- Giraud, O., F. Rey, & C. Rosenfield (2017) 'Les normes d'emploi entre catégorisation et « formes identitaires ». Le cas des traductrices et traducteurs en France', in Azaïs Ch. & L. Carleial (eds) *La « zone grise » du travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles: Peter Lang: 123–143.
- Gordon, D. M. & R. C. Edwards (1982) *Segmented work, divided workers. The historical transformation of labor in the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Insee Références (2011) 'Formes d'emploi et durée de travail', *Tableaux de l'économie française*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373659?sommaire=1373710>.
- Kornig, C. & F. Michon (2010) *Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux*, Documents de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne.
- Lamanthe, A. & S. Moullet (eds.) (2016) *Vers de nouvelles figures du salariat. Entre trajectoires individuelles et contextes sociaux*, Aix-en-Provence: Presses Universitaires de Provence.
- Lautier, B. (1987) 'Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel et politique d'emploi en Amérique latine', *Revue Tiers-Monde*, 110: 347–367.

- Leibenstein, H. (1954) *A Theory of Economic-Demographic Development*, Princeton: Princeton University Press.
- Mathias, G. (1987) 'État et salarisation restreinte au Brésil', *Revue Tiers-Monde*, 110: 333–346.
- Mondon-Navazo, M. (2016) *Les Travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED) en France et au Brésil : analyse comparative d'une zone grise d'emploi*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul & Université de Paris 3, thèse en cotutelle de Doctorat de sociologie et d'économie, soutenue le 5 décembre.
- Morice, A. (1987) 'Guinée 1985 : État, corruption et trafics', *Les Temps modernes*, 42(487): 108–136.
- Moulier Boutang, Y. (1998) *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris: PUF.
- Omalek, L. & L. Rioux (2015) 'Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés', *INSEE Références*, paru le 11/02: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374690?sommaire=1374698>, consulté le 18 avril 2018.
- Peyrin, A. (2017) « Fonctionnaires en CDD », <http://www.laviedesidees.fr/Fonctionnaires-en-CDD.html>, consulté le 4 mai 2018.
- Schmid, G., B. Gazier (eds) (2002) *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham (UK), Northampton (MA, USA): Edward Elgar.
- Silva, L. A. M. da (2002) 'Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho)', *Caderno CRH*, 37:81–109.
- Sue, R. (1993) 'La sociologie des temps sociaux : une voie de recherche en éducation', *Revue française de pédagogie*, 104: 61–72.
- Toffanin, T. (2016) *Fabbriche invisibili. Storie di donne, lavoranti a domicilio*, Verona: Ombre Corte.
- Werner, M., Zimmermann B. (2004) 'Penser l'histoire croisée : entre empirie et réflexivité' in M. Werner, B. Zimmermann (eds) *De la comparaison à l'histoire croisée*, Paris: Le Seuil: 15–49.

I

Indicateur

La notion scientifique d'« indicateur » trouve son origine dans *l'Essai sur les fondements de nos connaissances et sur les caractères de la critique philosophique* d'Antoine-Augustin Cournot (1851), où elle désigne un instrument de mesure des variations de température. Bien que le philosophe et mathématicien ait été aussi un des premiers penseurs à formaliser les mécanismes économiques, l'utilisation du terme en matière économique et sociale ne s'est développée que bien plus tard : dans la seconde moitié du siècle suivant, principalement à partir des années 1960 et 1970, il prend le sens d'une statistique renseignant sur l'état ou l'évolution d'un phénomène socio-économique. Originellement, les indicateurs n'avaient pas une acception quantitative. Ainsi, à la fin du 18^e siècle, le terme désigne une brochure donnant des renseignements – l'indicateur des chemins de fer fournit par exemple les horaires de train – un sens conservé tout au long du 19^e et premier 20^e siècle.

Comme notion, les indicateurs entretiennent un lien paradoxal avec la statistique, tout particulièrement dans le domaine du travail et de l'emploi : ils se situent à contre-temps par rapport à cette réalité qu'ils désignent. Alors qu'au 19^e siècle la statistique naissante – qui s'appuyait sur ce que l'on appelle aujourd'hui des indicateurs – a accompagné en France l'émergence politique et juridique de la société industrielle (Desrosières, 1993), le terme d'indicateur ne s'est imposé dans ce sens qu'il y a une cinquantaine d'années. Et c'est à cette période qu'a commencé à s'éroder la société salariale des Trente Glorieuses, alors représentée de façon emblématique par le système des indicateurs comptables. Accompagnant l'émergence de zones grises de l'emploi, une multitude d'indicateurs ont alors été créés, sans plan d'ensemble, afin de rendre compte d'une économie et d'une société perçues comme de moins en moins structurées. Dans un dernier balancement historique, deux nouvelles acceptions se sont développées, dans des directions opposées : les indicateurs de gestion et de performance du néo-libéralisme quantifié (Desrosières, 2014) et les indicateurs alternatifs de richesse promus dans une perspective critique (Gadrey, Jany-Catrice, 2016).

Comprendre le rôle que jouent les indicateurs dans le processus de déploiement des zones grises de l'emploi suppose de mettre de l'ordre de cette polysémie fluctuante et foisonnante. Pour cela, nous revenons en premier lieu sur la pré-histoire de la notion, c'est-à-dire sur la construction des statistiques du travail et de l'emploi au 19^e siècle. Comme le rappelle Alain Desrosières, même quand ils sont utilisés dans un sens statistique, les indicateurs sont des énoncés sur la société avant d'être des nombres : leur genèse doit d'abord être celle des « objets jugés sociaux, c'est-à-dire susceptibles d'être pensés et mesurés » (Desrosières, 2008 : 193).

Des premières statistiques du travail et de l'emploi aux indicateurs économiques et sociaux

Au début du 19^e siècle, les premières *Recherches d'économie politique et de statistique*, établies par les préfets, décrivent à un échelon local la situation des unités de production des principaux secteurs d'activité que sont les mines ou le textile. Le travail des ouvriers y est examiné sous l'angle de leurs conditions de vie, afin que celles-ci ne puissent brider l'activité économique. En 1840, Louis-René Villermé publie son *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les fabriques de coton, de laine et de soie*, une étude caractéristique des inquiétudes que font naître les débuts de la société industrielle, et en particulier la paupérisation de la main d'œuvre ouvrière. Dans ces publications, les tableaux statistiques sont nombreux : ils portent sur les salaires moyens et les effectifs employés ; ils décrivent aussi la population des bassins d'emploi à partir des fichiers d'état-civil, le prix des aliments, les dépenses d'habillement ou de logement, etc. Les données publiées sont notamment issues du bureau de la Statistique générale de la France (SGF), l'ancêtre de l'Insee créé entre 1833 et 1840.

Dans un siècle initialement marqué par un fort libéralisme économique et politique, on assiste progressivement à l'émergence, armée par les statistiques, du droit social. Face au renforcement de la subordination et de la dépendance économique, se développent des outils juridiques visant à protéger les salariés et des institutions chargées de veiller à leur santé : depuis la loi de 1841 sur le travail des enfants jusqu'à celle de 1898 sur les accidents du travail (Olzak, 2011). Les statistiques jouent un rôle central dans ce mouvement, du fait de leur caractère

public : auparavant tenues secrètes, telles un « miroir du prince », elles deviennent un « miroir de la société » (Desrosières, 1993), permettant la mobilisation pour faire reconnaître les droits des travailleurs. Utilisant les données recueillies par la nouvelle administration du travail – la SGF est intégrée à l'Office du travail créé en 1891 –, notamment sur les accidents de travail et la mortalité des travailleurs, les statistiques mettent en évidence les méfaits du labeur. Elles contribuent à la mise en place des nouvelles lois visant à les protéger et à élaborer les premières assurances sociales.

Dans la première moitié du 20^e siècle, on assiste à un mouvement d'étatisation de la statistique du travail. La création en janvier 1931 d'une enquête mensuelle nationale sur l'emploi témoigne d'une homogénéisation des catégories et des dispositifs de collecte. Elle contribue à faire du chômage une réalité nationale, et non plus seulement un ensemble de données locales et hétérogènes. Ce mouvement culminera avec le régime de Vichy puis dans l'immédiat après-guerre, avec le gaullisme et le communisme de gouvernement. L'objectif affiché par le Conseil national de la résistance de reconstruire une démocratie économique et sociale sur de nouvelles bases suppose de nouveaux outils. La statistique publique continue ainsi de se développer, avec la création de l'Insee (1946) et la loi sur la coordination des différentes administrations en la matière (1951). Dans le domaine du travail et de l'emploi, la réglementation des salaires et la mise en place de la planification économique nécessitent des connaissances quantifiées précises. Les premières enquêtes représentatives nationales voient ainsi le jour au début des années 1950, important un modèle développé aux États-Unis à partir des années 1930.

Ces enquêtes, à la méthodologie stable pendant plusieurs décennies, accompagneront la conduite de la politique économique et sociale durant les Trente Glorieuses en fournissant de nombreuses statistiques pour alimenter les tableaux de la comptabilité nationale et les prévisions quinquennales du Plan. Ces prévisions visent tout à la fois à l'orientation de la politique industrielle et à la redistribution des richesses, à piloter l'évolution des systèmes de formation et à réduire les pénuries de main-d'œuvre. La statistique aide à faire tenir l'édifice métrologique productiviste industriel tout en étant au principe d'une démocratie représentative, où les institutions paritaires occupent une place déterminante (Boltanski, Thévenot, 1991). C'est dans ce contexte politique et administratif qu'apparaît en France le terme d'indicateur dans son acception contemporaine. Initialement traduite du terme

anglo-américain « index-number », l'expression « indicateurs statistiques » se diffuse en France dans les publications de la comptabilité nationale au cours des années 1960, puis est reprise dans le premier recueil de *Données Sociales* publié par l'Insee en 1974. L'importation états-unienne n'est pas que terminologique : les indicateurs économiques s'inscrivent dans une logique de pilotage statistique des évolutions socio-économiques développée avec la mise en œuvre du plan Marshall ; ensuite déclinée sur les questions sociales, –comme avec les indicateurs quantitatifs d'objectifs et de moyens de la *Social account matrix* britannique, cette logique traduit l'espoir que soient conduites des politiques de redistribution coordonnées sur fond de croissance économique et d'évolutions sociétales.

Les indicateurs ne sont en ce sens pas des statistiques tout à fait comme les autres. Si au cours des deux siècles précédents, la transformation parallèle de l'usage des données chiffrées et des manières de gouverner (Desrosières, 2008) a pu témoigner de la dimension politique des statistiques, cette dimension se fait plus explicite avec l'usage des indicateurs dans les années 1960 et 1970. Ce ne sont pas, en effet, des constructions statistiques neutres : elles ont une composante normative affirmée, de façon cohérente avec l'étymologie première du terme. La racine indoeuropéenne **deik-* signifiant montrer conduit en effet et au latin *dicere* (dire) et au grec *dikê* (la règle, le droit) : les indicateurs sont ainsi des instruments qui à la fois désignent, attirent l'attention et qui édictent la voie à suivre, invitent à l'action. Ils sont informatifs et normatifs, ils reflètent la réalité et l'instituent (Desrosières, 2008). Comme le rappelle A. Desrosières, « les indicateurs sont des séries statistiques précisément mises en forme pour faire exister socialement un problème social et pour offrir un point de référence pour l'action et son évaluation » (2014 : 128).

Une profusion d'indicateurs pour décrire une réalité qui se complexifie et répondre à divers objectifs politiques

Paradoxalement, le succès du terme d'indicateur n'est alors pas celui de l'ambitieux projet visant dans les années 1970 à appliquer aux questions sociales la logique suivie par les indicateurs économiques dans la comptabilité nationale. Il faut en réalité attendre les « systèmes intégrés de statistiques sociales » développés dans

le cadre de l'Union Européenne des années 1990 pour qu'une telle perspective soit relancée. Et elle n'est pas identique au projet macro-économique et social initial : alors que celui-ci s'appuyait sur une construction théorique unifiée et un ensemble articulé d'indicateurs, la cohérence du projet européen se révèle bien moindre, contrairement à ce que son nom indique. Au niveau continental, les objectifs des politiques sociales sont multiples, peu liés entre eux, et difficiles à intégrer à un modèle d'action unique (Desrosières, 2014). Dans le domaine de l'emploi, les objectifs d'augmentation du taux d'activité des femmes et de diminution du taux de chômage global ne sont par exemple pas aisés à concilier. Cette évolution de la « politique des indicateurs » est emblématique de la période allant des années 1970 aux années 1990. Une myriade d'indicateurs juxtaposés y apparaît, qui remplacent l'architecture d'ensemble initiale : l'analyse et le pilotage des structures de l'économie et de la société laisse place à la description de leurs marges et au suivi de politiques partielles.

En matière d'emploi, après un siècle d'« invention » des catégories statistiques de population active ou de chômage (Salais, Baverez, Reynaud, 1986), la construction se fait déconstruction. Se développent des analyses en termes de halo autour du chômage, de formes particulières d'emploi, de sous-emploi, etc. Le seul taux de chômage ne suffit plus à rendre compte d'une réalité qui se complexifie. De nombreux indicateurs sont établis et régulièrement publiés, non plus seulement pour suivre la conjoncture de l'emploi ou assurer un pilotage global de l'économie mais pour tenter de comprendre la complexité du marché du travail. L'évolution des indicateurs statistiques suit le déclin d'un modèle industriel qui était parvenu à instaurer ses normes d'emploi (mensualisé, en contrat à durée indéterminée, à temps complet, sur un seul site, avec un employeur unique), de travail (la pénibilité physique, l'organisation fordiste de la production), et de relations professionnelles (la présence de syndicat, la négociation collective, la grève longue et massive). Des zones grises de l'emploi apparaissent, qui nécessitent d'être décrites. De même que de nouvelles formes d'organisation de travail, de régulation sociale ou, plus largement, de manière de vivre sa condition de travailleur.

Afin de répondre à ces besoins, des enquêtes d'un nouveau modèle se développent, qui ne se limitent plus aux variables structurelles de la statistique publique, jusqu'alors le plus souvent adossées à des catégories juridiques ou administratives, mais accordent une place aux pratiques ordinaires et au ressenti des enquêtés

(Amossé, 2019). Ainsi, l'enquête pionnière de 1978 n'entend plus seulement comptabiliser les accidents du travail, mais donne à voir ce que sont les conditions de travail, telles qu'elles s'exercent en pratique et sont éprouvées. Les rééditions successives de ce dispositif (tous les 7 à 8 ans) ont accompagné la mutation de l'économie de l'univers industriel vers celui du commerce et des services, du travail manuel aux activités intellectuelles ou relationnelles. D'autres enquêtes interrogent plus spécifiquement les conditions d'implantation et les conséquences des nouvelles technologies et formes d'organisation. L'analyse des relations sociales en entreprise permet de rendre compte non seulement de l'existence d'institutions représentatives du personnel, mais aussi de leur activité, y compris informelle, et des interactions entre salariés, représentants du personnel et employeurs.

Avec les analyses et indicateurs résultant de ces enquêtes, les zones grises de l'emploi acquièrent une certaine consistance statistique : elles se trouvent quantifiées par l'identification de l'ensemble des formes d'emploi s'écartant de la norme « fordiste », qu'il s'agisse du temps partiel (plus ou moins subi) ou du télétravail, du travail en mission ou en régie, des contrats courts (en CDD, intérim, emploi saisonnier, stage ou autres contrats aidés) ou avec des employeurs multiples, de la situation des non-salariés économiquement dépendants, etc. Bien que plus difficiles à décrire statistiquement, les formes d'organisation de travail et modes de régulation sociale se trouvent éclairés d'un nouveau jour, de même que les enjeux de santé au travail ou les déroulements de carrière. De nombreux indicateurs de la qualité de l'emploi ou de la vie au travail sont proposés, de façon parfois liée aux objectifs politiques (cf. les indicateurs de Laeken, posés au niveau européen en 2001). Si la multiplication des indicateurs fournit des éléments de compréhension d'une réalité visiblement plus complexe, elle ne permet pas toujours que des constats partagés se dégagent.

La profusion des indicateurs statistiques a deux conséquences politiques opposées : d'une part, elle peut renforcer le pouvoir des experts qui participent à leur conception et sont les mieux armés pour en faire un usage politique ; mais d'autre part, elle permet qu'une pluralité de points de vue soient portés et que des phénomènes émergents gagnent en visibilité. Objet d'un repérage statistique, la catégorie d'intellos précaires (qu'ils travaillent dans l'enseignement supérieur, l'information ou le domaine artistique) a par exemple été utilisée pour tenter de compter, en (se) comptant, dans le débat public (→ Intellos précaires). Des points de

vue critiques soulignent la normativité cachée de certains indicateurs économiques et en appellent à des propositions alternatives : Robert Salais (2010) regrette par exemple que les indicateurs européens de la lutte contre le chômage se centrent sur les demandeurs d'emploi et n'intègrent pas le suivi des emplois offerts par les employeurs.

En France, la controverse sur les chiffres du chômage a donné lieu à la création en 2007 d'un groupe de travail de la statistique publique intitulé « Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir ». Le rapport découlant de ces travaux souligne les dangers d'un indicateur unique (le taux de chômage) et la nécessité d'une pluralité organisée et transparente d'indicateurs pour permettre une connaissance éclairée et éviter toute manipulation politique (de Foucault, 2008). Il propose notamment l'adoption d'indicateurs s'appuyant sur les demandes des acteurs de terrain. La mise en place, moins de dix ans plus tard, d'un nouveau groupe de travail intitulé « La diversité des formes d'emploi » montre que les propositions formulées en 2008 sont loin d'avoir répondu à l'ensemble des attentes. Son rapport met l'accent sur la confusion résultant du trop grand nombre d'indicateurs statistiques publiés depuis (Gazier, 2016). Du fait de leur usage politique, les indicateurs sont au cœur des luttes pour imposer une vision unifiée *versus* plurielle du travail et de l'emploi, avec les risques respectifs de représentation biaisée et de manque de lisibilité.

La multiplication des indicateurs a été amplifiée par la diversification des échelles territoriales où les statistiques peuvent être produites et utilisées. Ce sont non seulement les normes de l'emploi et du travail qui se sont érodées, favorisant la création de nombreux indicateurs, mais aussi leur portée auparavant principalement nationale qui a été remise en question. Le double mouvement de décentralisation et d'Européanisation de la statistique publique n'a fait que renforcer leur diffusion, qui ne se limite de plus pas à la sphère statistique publique, ce qui peut même justifier de parler d'une société d'indicateurs.

Une société d'indicateurs : les indicateurs de performance et de gestion dans les organisations de travail

La lecture de l'ouvrage *Les risques du travail* (Thébaud-Mony *et al.*, 2015) montre qu'à côté de leur utilisation avec une acception statistique, une seconde signification des « indicateurs » s'est récemment développée. Le premier sens, classique, se dégage d'une dizaine de contributions parmi la centaine qui composent l'ouvrage : les indicateurs statistiques sont utilisés comme éléments de preuve pour montrer la dureté des conditions de travail, les pénibilités ou risques, aussi sanitaires, auxquels il expose. Mais l'utilisation la plus fréquente du terme renvoie à la généralisation des indicateurs de performance ou de gestion dans les organisations de travail, diffusion qui constitue pour nombre d'auteurs.e.s un puissant facteur de dégradation des situations de travail. En ce second sens, les indicateurs ne témoignent pas de l'évolution du travail et de l'emploi, ils contribuent à les transformer, essentiellement en l'appauvrissant : pour les économistes, épidémiologistes, gestionnaires, ergonomes et sociologues s'exprimant ainsi, ces indicateurs sont utilisés pour discipliner la main d'œuvre, ils sont responsables pour partie de l'intensification du travail, accompagnent et même symbolisent la déconnexion croissante entre travail prescrit et travail réel, entre la mesure quantifiée du travail et la manière dont il est ressenti par les salariés.

Selon ce dernier sens – celui de leur unique occurrence d'ailleurs dans le *Dictionnaire du travail* (Bevort *et al.*, 2012) –, les indicateurs (de gestion et de performance, donc) sont différemment bien qu'aussi fortement liés à l'évolution du travail. Leur particularité, par rapport à ceux de la statistique, est qu'ils donnent lieu à des phénomènes de rétroaction. Considérée par A. Desrosières (2014) comme emblématique de l'ère actuelle de quantification néo-libérale, la rétroaction constitue une rupture par rapport à l'objectivité et l'indépendance historiquement revendiquées par les statisticiens. Les indicateurs statistiques classiques, une fois construits, ne font l'objet que de manipulations externes par leurs utilisateurs, y compris ceux faisant partie des réalités dont ils rendent compte : individuellement, les chômeurs ne peuvent influencer sur la définition du chômage. À l'inverse, les indicateurs de performance et de gestion sont en permanence redéfinis par les entités ou individus sur lesquels ils portent : les salariés, les

services d'entreprises ou d'administration adaptent leurs comportements aux objectifs qui leur sont fixés et tentent de peser sur la définition et la mesure des indicateurs auxquels ils sont soumis.

Les outils quantitatifs, et notamment les indicateurs (statistiques classiques ou de performance et de gestion), sont une manière à la fois de prendre appui et d'agir sur le monde. Dans une ère néo-libérale où la temporalité s'est resserrée, ce double mouvement s'est accéléré : avec la généralisation des indicateurs de performance et de gestion, la société et l'économie, initialement objets de la quantification, en deviennent également sujets, réagissant à leurs représentations quantifiées et les transformant en retour. Le langage de la statistique devenue quantification généralisée, équipée par les indicateurs, est celui de la comparaison, de l'évaluation et du classement, que l'on retrouve derrière le terme anglais de *benchmarking*. Par la mise en comparaison systématique qu'ils permettent, les indicateurs entendent modifier les comportements individuels ou collectifs des entités sur lesquels ils portent. Les exemples, innombrables, constituent désormais le quotidien de nos sociétés : indicateurs d'objectif, notations ou palmarès se développent pour les salariés, les établissements, les entreprises ou administrations, et même les États comme au sein de l'Union Européenne.

Cette évolution reflète une tendance historique de long terme de transformation des instruments quantitatifs d'outils de preuve utilisés par les scientifiques pour étayer leurs arguments en outils de coordination ou de gouvernement (Lascoumes et Le Galès, 2004). Avec la diffusion généralisée des indicateurs de gestion et de performance, il y a une « sorte de discontinuité dans l'ancien et traditionnel usage des statistiques par les gouvernements » (Desrosrières, 2014 : 36). Pourtant, leur généralisation tend aussi à transformer les indicateurs de la statistique publique : certains de ceux qu'ils élaborent sont de fait des indicateurs de gestion, par exemple quand ils équipent le pilotage des administrations, comme dans la mise en œuvre des programmes du *New Public Management* ; on retrouve alors des interrogations anciennes concernant la signification des statistiques élaborées à partir des données administratives, dont on peut craindre qu'elles ne reflètent surtout l'activité des services ministériels.

Les indicateurs, autrefois synonymes de progrès en ce qu'ils permettaient de mettre en évidence et de lutter contre les inégalités liées au travail et à l'emploi, ne sont pas pour autant uniquement devenus des facteurs d'asservissement et d'exploitation. La

mise en concurrence généralisée permise par les indicateurs de gestion et de performance a certes contribué à une augmentation de la pression et à une déshumanisation des activités de travail. Et certaines transformations récentes des organisations peuvent d'ailleurs être vues comme une manière d'échapper au productivisme étroit qui accompagne cette ère des indicateurs : les zones grises de l'emploi sont en partie ce qui se situe en dehors de cette quantification généralisée, une manière par exemple d'occuper les espaces de relégation que crée la centralisation des profits par les indicateurs de performance tout au long des chaînes de valeur économiques ou géographiques (Jany-Catrice, 2012). Mais, dans le prolongement du développement d'indicateurs statistiques alternatifs aux représentations comptables structurelles des années 1960 et 1970, il y a aussi un enjeu à élaborer aujourd'hui des instruments, notamment quantitatifs, à même de rendre compte de la transformation des catégories, pratiques comme savantes, du travail et de l'emploi. Les réflexions relatives à la construction de nouveaux indicateurs pour mesurer l'emploi informel et la richesse montrent l'importance, la difficulté et parfois l'ambiguïté qu'il y a à étendre le champ de ce qui est compté statistiquement et donc compte politiquement.

La construction de nouveaux indicateurs pour accompagner les mutations de la société dans une perspective de zones grises de l'emploi ?

La croissance, que mesure la variation du Produit Intérieur Brut (PIB), est le principal critère d'évaluation et de comparaison de la performance économique. Étant de plus en plus contesté – la croissance économique ne fait pas le progrès social et peut épuiser les ressources de la planète –, des indicateurs alternatifs sont proposés pour estimer la « richesse des nations » (Gadrey, Jany-Catrice, 2016). Outre l'éducation, la pauvreté, la santé ou l'environnement, ces indicateurs portent sur les activités domestiques et bénévoles.

L'absence du travail domestique dans la mesure comptable de la richesse produite reste aujourd'hui la règle au plan français comme international, et ce bien qu'aucune justification sérieuse ne puisse l'expliquer. Comment en effet comprendre que les indicateurs de richesse intègrent les biens domestiques (tels ceux issus du

jardinage ou du bricolage) et que les services domestiques (entretien du logement, soin aux enfants par exemple) ne le soient pas ? Il est difficile de ne pas interpréter ce choix comme résultant d'une représentation sexuée de la richesse, de la vieille théorie du travail improductif des femmes, qui a pourtant finalement été abandonnée pour la sphère dite « formelle » après deux siècles de prééminence dans la pensée économique. Les services sont certes réputés plus difficiles à mesurer que les biens lorsqu'ils ne sont pas associés à des échanges marchands. Mais c'est précisément dans la possibilité d'une telle mesure que se situent les enjeux d'un renouvellement des indicateurs à même de représenter ce qui pour l'heure n'a pu échapper au réductionnisme comptable. « On ne juge pas utile de dégager les moyens nécessaires à la production des données annuelles requises » (Gadrey, Jany-Catrice, 2016 : 64). On comprend de fait mal les priorités que la société se fixe : l'Insee n'intègre-t-elle pas désormais certaines activités illégales comme celles liées à la drogue dans la mesure du PIB ?

L'emploi informel fournit un autre exemple d'élaboration de catégories et d'indicateurs visant à complexifier la représentation comptable classique de l'économie. Comme pour les activités domestiques, et plus largement ce qui a trait à l'économie dite « non observée », ces réflexions ne sont pas récentes. Mais elles font régulièrement l'objet de développements nouveaux, qui montrent en creux la persistance de points d'achoppement dans la construction de modèles alternatifs à celui d'une économie statistiquement réduite aux échanges marchands et déclarés à l'État. En une vingtaine d'années, des années 1970 aux années 1990, les gouvernements et organismes planificateurs des pays en développement ont su passer d'une attitude d'ignorance et de négligence initiale à l'égard de l'emploi informel, qui correspondait à des politiques visant sa résorption, à une position plus compréhensive conduisant à des politiques en faveur des initiatives privées informelles (Charmes, 1992). Avec ses investigations pionnières sur les petites entreprises en Afrique sub-saharienne, puis ses politiques de soutien au secteur informel, le Bureau international du travail (BIT) a joué un rôle important dans cette évolution et est finalement parvenu à en proposer une définition internationale, jusqu'à modifier le concept de population active et les cadres comptables. Pourtant, toutes les réticences n'ont pas encore été levées : une conception étroite et dévalorisée, qui renvoie à la pauvreté et à la marginalité, continue à exister. Les points de vue à l'égard de l'emploi informel oscillent ainsi entre la promotion de la création

d'emplois spontanés, la dénonciation de ceux qui ne respectent pas les normes fondamentales du travail et leur nécessaire retour sous le contrôle de l'État.

L'histoire de ces catégories, et des indicateurs qui en résultent, montre à la fois le changement de perspective adopté en quelques décennies vis-à-vis des systèmes comptables et la difficulté qu'il y a à représenter, politiquement comme scientifiquement, des pans de l'activité humaine pourtant loin d'être marginaux. Ces zones grises de l'emploi ne se cantonnent de fait pas aux marges : défini par l'absence de protection sociale, le non-paiement des cotisations sociales ou l'absence de contrat écrit, l'emploi informel représente à la fin des années 2000 plus des deux tiers de l'emploi non agricole en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud-Est et une majorité en Amérique latine et en Afrique du Nord (Charmes, 2014). Si l'on ajoute les activités domestiques et le travail bénévole, une part déterminante de ce que l'humanité produit ne rentre que très partiellement dans le périmètre de ce qui est compté, et donc compte. Le caractère politique des discussions visant à faire évoluer ces indicateurs est indéniable. Pourtant, leurs définitions restent le plus souvent confiées à des théoriciens ou des techniciens et sont marquées par un fort ethnocentrisme géo-politique.

Face à un monde où les zones grises s'épaississent et où s'est modifié le regard que l'on porte sur ce qui se situe hors du cœur salarial et fordiste du travail et de l'emploi, Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice soulignent la nécessité d'indicateurs non monétaires à côté du système marchand monétaire : « Les indicateurs [...] sont à la fois des conventions (des cadres cognitifs et éthiques) et des outils de régulation (des cadres institutionnalisés de l'action publique et privée) » (Gadrey, Jany-Catrice, 2016 : 7-8). Pour éviter des indicateurs dont la portée normative et l'interprétation politique ne seraient pas explicites, ils revendiquent une participation et un contrôle citoyens accrus dans leur élaboration. Sous cette condition, de tels indicateurs alternatifs pourraient être une réponse à la société des indicateurs de performance et de gestion, et un moyen de lutter contre ses dérives. L'ère de quantification généralisée que nous connaissons peut ne pas être seulement une contrainte, mais aussi une ressource. Les indicateurs ne sont en effet pas seulement utiles pour prouver ou pour gouverner, aussi pour discuter et négocier : ce sont des « objets frontières » (Bowker et Star, 1999). La pluralité des indicateurs, la dynamique de leur construction comme de leur contestation peut autant être un facteur d'ouverture que de fermeture

démocratique, d'émancipation que d'exploitation. Ils peuvent servir de prise d'appui pour proposer des catégories d'analyse, élaborer des normes pour agir, imaginer des formes collectives pour s'organiser, inventer des institutions pour gouverner.

Des indicateurs, dans une acception large et non uniquement quantitative, sont à inventer, qui permettent de compter et faire compter les zones grises comme espaces de découverte et d'invention de nouvelles normes et catégories du travail et de l'emploi. L'histoire de la notion et plus largement l'élasticité temporelle et politique des statistiques nous invite à lire dans l'ambivalence actuelle des indicateurs, malgré la dominante négative de la tonalité qu'ils prennent, une indétermination qui rappelle à la fois la permanence et la force des structures de domination et les ressources des femmes et des hommes pour lutter contre elles. Par leurs capacités à pointer l'attention vers les effets néfastes des évolutions à l'œuvre mais aussi à instituer de nouvelles manières de voir le monde, les indicateurs peuvent y contribuer. Plus que la capacité purement technique, cela semble être l'imagination et la détermination politique qui pourraient en ce sens être décisives.

Thomas Amossé

Bibliographie

- Amossé, Th. (2019) 'Homo Statisticus. A history of France's general public statistical infrastructure on population since 1950' in A. Menicken et R. Salais (dir.), *Quantification, Power and Democracy*, Londres: Palgrave MacMillan (à paraître).
- Boltanski, L., & L. Thévenot (1991) *De la Justification*, Paris: Gallimard.
- Bowker, G. & S. Star (1999) *Sorting Things Out. Classification and its consequences*, Cambridge: MIT Press.
- Charmes, J. (1992) 'Le secteur informel, nouvel enjeu des politiques de développement', *L'Homme et la Société*, 105-106: 63-77.
- Charmes, J., & Ph. Adair (2014) 'L'inconstant caméléon, ou comment appréhender l'informel ?', *Mondes en développement*, 166 : 7-16.
- Desrosières, A. (1993) *La politique des grands nombres*, Paris: La découverte.

- Desrosières, A. (2008) *Pour une sociologie historique de la quantification*, Paris: Presses des Mines.
- Desrosières, A. (2014) *Prouver et gouverner*, Paris: La découverte.
- De Foucault, B. (2008) *Emploi, chômage, précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport du Cnis.
- Gadrey, J., & F. Jany-Catrice (2016) *Les nouveaux indicateurs de richesse*, Paris: La découverte.
- Gazier, B. (2016) *Mieux mesurer la diversité des formes d'emploi*, Rapport du Cnis.
- Jany-Catrice, F. (2012) 'Performance', in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias *Le dictionnaire du travail*, Paris: PUF: 541-547.
- Lascoumes, P., & P. Le Galès (dir.) (2004) *Gouverner par les instruments*, Paris: Presse de Sciences Po.
- Olzak, N. (2011) *Histoire du droit du travail*, Paris: Economica.
- Salais, R. (2010) 'Usages et mésusages de l'argument statistique : le pilotage des politiques publiques par la performance', *Revue Française des affaires sociales*, 1: 129-147.
- Salais, R., N. Baverez & B. Reynaud (1986) *L'invention du chômage*, Paris: PUF.
- Thébaud-Mony, A., Ph. Davezies, L. Vogel & S. Volkoff (dir.), (2015) *Les risques du travail*, Paris: La découverte.

Inégalités

Dans la famille des mots aux significations aussi ambivalentes que polémiques, l'égalité trône en bonne place. Le terme latin *aequus*, qui est à l'origine du substantif, nous l'indique d'emblée. Égalité signifie tout à la fois une relation horizontale qui lie deux semblables et une valeur morale qui, au nom d'une justice naturelle, incite à opérer un ajustement en toute bienveillance (Tournier, 1995). L'examen du destin d'*aequus* est tout aussi riche d'enseignement. Il donne à voir dès le XIII^{ème} siècle l'émergence d'une tension, toujours vive aujourd'hui, entre l'égalité (le nivellement) et l'équité (la proportion). « Bref, jugeant un petit voleur et un assassin, si vous leur coupez la main à tous deux, vous les traitez à égalité ; si vous employez l'un dans un travail d'utilité collective et tenez l'autre reclus pour des années, vous agissez avec équité. Ou le niveau uniformise, ou la proportion ajuste aux niveaux convenables. » (*ibid.*: 103-104). À considérer les multiples usages qui ont été faits de ces deux termes, la distinction est en réalité encore plus complexe que ne le laisse entendre l'illustration précédente. Mais elle est à ce point structurante, y compris dans les débats contemporains, qu'il est difficile aujourd'hui d'en faire l'économie.

En dépit de telles difficultés, une chose est sûre : l'égalité est aussi un mot d'ordre politique, qu'ont brandi différents courants, partis et écoles socialistes, à commencer par Gracchus Babeuf, l'un des meneurs les plus actifs de la « conjuration des égaux » de 1796, ou encore Etienne Cabet, l'auteur du *Voyage en Icarie* (1842). L'antonyme a servi, lui, avant tout à la dénonciation. Tel est toujours le cas au demeurant. Le succès mondial d'un ouvrage comme *Le capital au XXI^{ème} siècle* (2013) de Thomas Piketty dit à lui seul combien l'inégalité, ou plutôt les inégalités, demeurent un sujet qui ne laisse guère indifférent, surtout en une période de crise où l'arrogance d'une élite dorée tranche douloureusement avec les conditions de vie miséreuses de milliers d'hommes et de femmes soumis aux lois du capitalisme mondial. Un traité entier ne suffirait pas à lui seul pour enregistrer toutes les inégalités observables aujourd'hui, depuis l'accès à l'eau potable au niveau de littératie en passant par la possibilité de vivre en paix, de travailler dans de bonnes conditions, de vivre en démocratie, etc. Les lignes qui suivent se focaliseront en conséquences sur une seule thématique,

celle des inégalités dans l'emploi, à la lumière notamment de ce que nous apprennent les enquêtes et les statistiques récentes sur le marché du travail français.

Lire les inégalités, analyser les discours sur les inégalités

Dès son abord, la question des inégalités mène vers des considérations dont la complexité peut rapidement provoquer le tournis. De quoi parle-t-on en effet lorsque l'on évoque une inégalité ? De différences de droit ou de fait ? De situations observées à un moment donné ou de processus par nature évolutifs ? De différenciations que certains tiennent pour nécessaires afin d'éviter les risques de l'uniformisation sociales ou, à l'inverse, d'un obstacle à l'émancipation individuelle et collective ? Etc. La difficulté à lire et expliciter les inégalités est d'autant plus importante que celles-ci font système. On ne peut séparer par exemple les inégalités scolaires de celles qui informent la répartition du capital culturel dans les différentes classes sociales. De même serait-il illusoire d'espérer appréhender les inégalités dans l'emploi sans prendre au sérieux le travail de socialisation qui prédispose différemment les uns et les autres et véhicule des stéréotypes aux effets parfois extrêmement stigmatisants.

Il est d'autant plus difficile de passer outre les complications précédentes qu'il n'existe pas de consensus pour dire les critères du juste et en tirer des conséquences pratiques en matière d'égalité. Un très rapide tour d'horizon analytique aidera à s'en convaincre. La tradition utilitariste, qui domine en économie, confond la première le juste et l'efficace, sans considération morale aucune pour les inégalités. Dans ce cadre, le seul critère de référence est celui de la pareto-optimalité. On sait aujourd'hui les apories de cette tradition, dont l'une des limites est de donner la priorité au bien-être collectif aux dépens des droits individuels. De nombreux schémas alternatifs ont été opposés à cette grille de lecture économiciste. L'un des plus célèbres est contenue dans la *Théorie de la justice* (1971) de John Rawls. Deux axiomes élémentaires fondent le point de vue contractualiste du philosophe. Toute personne a un droit égal, en premier lieu, à l'ensemble le plus étendu de libertés fondamentales qui soit compatible avec l'attribution à tous de ce même ensemble de liberté (principe d'égalité de liberté). Les inégalités socio-économiques ne sont acceptables, en second lieu, que si elles contribuent à améliorer le sort des moins avantagés de

la société (principe de différence) et si elles sont attachées à des positions que tous ont des chances équitables d'occuper (principe d'égalité des chances).

La perspective rawlsienne a été, elle aussi, abondamment commentée et discutée. Parmi les multiples autres théories alternatives à l'utilitarisme qui ne s'inscrit pas dans le sillon creusé par J. Rawls, celle de l'égalité complexe est sans aucun doute l'une des plus opératoires pour le sociologue. Selon Michael Walzer, son auteur, les critères et les dispositifs du juste varient d'une sphère du social (marché, école, religion, famille...) à l'autre (Walzer, 1997). Il faut repousser, autrement dit, les tentations de l'égalitarisme simple qui incite à distribuer la même quantité de biens à tout un chacun ou alors à accepter l'existence d'inégalités s'il est de l'avantage de tous que celles-ci existent. Puisque les significations d'un bien social varient d'une sphère à l'autre, les critères de répartition doivent changer en conséquence. Il n'existe pas de critère de justice universel. L'appréciation de ce qui est souhaitable en matière d'égalité dépend, autrement dit, des valeurs et des règles en vigueur dans une sphère donnée. Les travaux d'Amartya Sen (2000) sur les inégalités s'appuient en partie sur une idée similaire.

Les enquêtes sur le sentiment d'injustice au travail menées par François Dubet et ses collègues de Bordeaux (Dubet, 2006) offrent une version plus sociologique encore de ce que les inégalités peuvent vouloir dire pour celles et ceux qui les vivent au quotidien. Trois arguments, qui n'ont rien de complémentaires, sont mobilisés par les travailleurs pour juger les inégalités. Le premier consiste à contester l'existence d'une situation (un salaire, un statut...) au nom du fait qu'elle remet en cause un ordre hiérarchique tenu pour juste. Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes conduit par exemple à dénoncer les inégalités de rémunération dont ces dernières sont les victimes. Le deuxième argument mobilise le mérite comme principe de justice. Il est loisible d'accepter l'existence d'inégalités mais à conditions que celles-ci soient justes ou, autrement dit, qu'elles reflètent des différences de talent et d'engagement. C'est le principe de la méritocratie. Le dernier argument s'inscrit sur un registre plus éthique. Le sentiment d'injustice que donnent à voir les enquêtes « porte sur les conditions de travail elles-mêmes parce qu'elles détruisent l'individu dans sa santé et sa dignité quand le travailleur est traité comme une simple force de travail et non comme un être humain. Ici, l'autonomie devient un principe de justice central et l'on condamne moins les

inégalités que l'aliénation des travailleurs devenus les auxiliaires de la machine. » (*ibid.*: 25). Comme on le devine, ces trois arguments ne convergent pas nécessairement, si bien qu'une même situation peut être appréciée fort différemment selon qu'on la juge d'un point de vue ou d'un autre.

Des inégalités de revenu à nouveau à la hausse depuis 1990

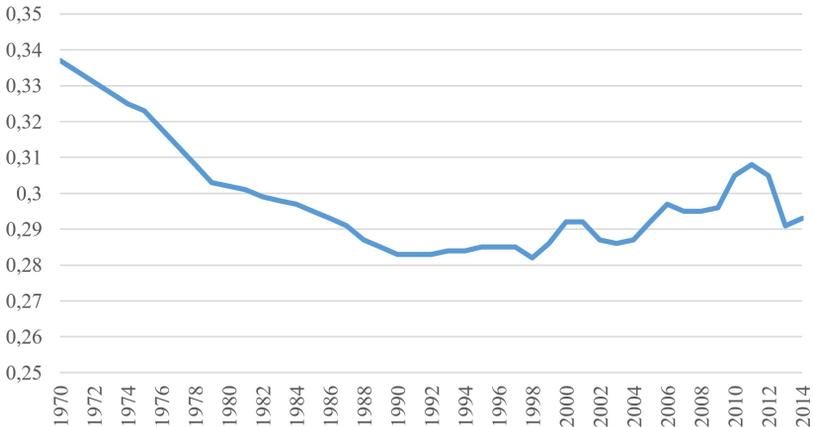
Même si le tableau qui vient d'être brossé est très loin de pouvoir prétendre à l'exhaustivité, c'est avec en tête ces débats et ces options que l'on peut apprécier la portée des données qui vont maintenant être présentées. Celles-ci ne font en effet que fournir quelques éléments objectifs sur l'état des inégalités dans la France contemporaine. Elles ne disent rien en elles-mêmes sur le caractère juste ou non, désirable ou non, acceptable ou non... des écarts de situation dont elles sont le reflet, reflet toujours médié au demeurant par des conventions de mesure dont l'usage interdit d'attribuer un quelconque caractère absolu aux résultats qu'elles permettent de construire. L'examen de ces données n'en reste pas moins hautement instructif.

Que l'on considère d'abord le salaire. En France, selon l'Insee, les salariés situés au bas de l'échelle (les 10 % les moins bien payés) gagnent moins de 1 200 euros par mois en 2013. A l'autre extrême, les salariés du haut perçoivent au minimum 3 544 euros, et le 1 % supérieur 8 061 euros. Le salaire médian s'élève quant à lui à 1 772 euros. D'une catégorie sociale à l'autre, la moyenne perçue varie significativement. En 2014, un ouvrier qui travaille à temps plein perçoit un salaire mensuel net de 1 635 euros. Au même moment, un employé touche 1 584 euros, un cadre moyen (professions intermédiaires) 2 419 euros et un cadre supérieur 3 988 euros. Le ratio salaire moyen des cadres/salaire moyen des ouvriers est de 2,44.

Lorsque l'on regarde l'ensemble des revenus, les disparités apparaissent bien plus spectaculaires. En 2013, les revenus qu'ont pu se partager les ménages français (après impôts et prestations sociales) étaient d'un peu de moins de 1 000 milliards d'euros. Le décile des ménages les plus riches a perçu 27 % de l'ensemble, le décile le moins fortuné 2,9 % seulement. Comment, sur moyen terme, une telle inégalité de répartition a-t-elle évolué ? Le schéma suivant, qui utilise l'indice de Gini (plus celui est proche de zéro, plus on tend vers l'égalité), permet d'esquisser une réponse

à cette question. Comme on peut le constater, les inégalités de revenu ont chuté entre 1970 et 1990. Depuis lors, la tendance s'est inversée. La raison tient au fait que les plus riches se sont encore enrichis avant que les plus pauvres, notamment après 2008, aient perdu en niveau de vie.

Evolution de l'indice de Gini (France)



Source : Insee

Les inégalités de revenu n'affectent pas seulement les catégories socio-professionnelles. Elles ont aussi à voir, de façon criante, avec le genre. L'Observatoire des inégalités estime que, tous temps de travail confondus, les salariés français masculins gagnent en moyenne, en 2013, 23,5 % de plus que leurs homologues féminines. La discrimination persiste même lorsque l'on raisonne *ceteris paribus* : les effets de structure neutralisés, il demeure un écart salarial de 11 % imputable au seul fait d'être un homme ou une femme. Les inégalités se creusent par ailleurs à mesure que l'on grimpe dans l'échelle des salaires. Selon les mêmes sources que précédemment, il apparaît que le niveau de rémunération maximal des femmes figurant dans le décile le plus faible de la hiérarchie salariale est inférieur de 8 % à celui des hommes. À l'inverse, le salaire minimum des femmes qui émargent au décile supérieur est inférieur de 22 % à celui des hommes.

L'existence d'un « plafond de verre », qui limite l'accès des femmes aux positions professionnelles les plus élevées, explique pour partie une telle inégalité (Buscatto & Marry, 2009). Celui-ci

est le produit de pratiques qui portent avec elles des exigences auxquelles les hommes et les femmes peuvent inégalement répondre, à commencer par des normes de disponibilité temporelle extensive peu compatibles avec les charges domestiques et éducatives que, plus que les hommes, les femmes prennent à leur compte. Les stéréotypes genrés ont par ailleurs la vie dure et seules quelques professions aujourd'hui (la police, le génie civil...) échappent à la puissance des représentations collectives qui assignent les sexes aux fonctions en vertu du prestige des postes. Les enquêtes menées en entreprises montrent également qu'il n'est pas rare que les tâches et les responsabilités dont peuvent se prévaloir les managers hommes soient en fait assumées par leurs assistantes. Les premiers, seuls, tirent bénéficient dans leur carrière d'une telle illusion. Parce que tous ces processus, et bien d'autres encore, se cumulent et que les acteurs concernés n'ont pas toujours une claire conscience de leur existence ainsi que de leurs impacts, on comprend qu'en dépit de lois multiples visant, en France, à annihiler les inégalités de genre, celles-ci sont loin d'avoir disparu.

Inégalités sur le marché du travail et dynamiques des zones grises

Les positions occupées sur le marché du travail français confirment à quel point les variables lourdes sont structurantes des inégalités. Le taux de chômage est, en 2015, de 4 % parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures. Il atteint 5,8 % dans les professions intermédiaires, 10,2 % parmi les employés, 14,6 % chez les ouvriers. Les inégalités nourrissant les inégalités, la croissance du taux de chômage s'est avérée de loin la plus forte, depuis le début des années 2000, au sein de cette dernière catégorie de la population française. Près de 90 % des chômeurs de longue durée sont par ailleurs ouvriers ou employés. En ce domaine comme en d'autres, le diplôme est le principal facteur discriminant. Comme l'indique encore l'Observatoire des inégalités, fin 2013, plus d'un tiers des chômeurs inscrits à Pôle emploi durant douze mois de suite au cours des deux ans précédents n'avaient pour tout bagage qu'un CAP ou un BEP. Seuls, à l'inverse, 4 % de ces mêmes chômeurs de longue durée avait atteint ou passé le cap du bac plus cinq.

Le sexe, quant à lui, est moins discriminant aujourd'hui qu'hier : le taux de chômage des hommes était de 10,8 % en 2015 (contre 8,5 % en 1999 et 7,3 % en 2007), celui des femmes de 9,9 % (contre 10,8 % en 1999 et 8,1 % en 2007). La crise de 2008, qui a détruit de nombreux emplois industriels masculins, aura au moins contribué à la diminution des inégalités en la matière. L'occupation de formes particulières d'emploi demeure en revanche nettement sexuée. En 2015, 30 % des femmes actives occupées étaient à temps partiel, contre 8 % des hommes. S'agissant des contrats à durée déterminée les chiffres étaient respectivement, pour 2016, de 12,3 % et 8,6 %.

Les inégalités pèsent également en défaveur des immigrés (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France). En 2014, 17,2 % d'entre eux étaient au chômage (contre 9,9 % des français nés en France). Le taux bondit même à 20,7 % parmi les actifs non ressortissants de l'Union Européenne. Un effet de structure biaise cependant l'interprétation. Les immigrés sont en effet moins diplômés en moyenne que les personnes nées en France. Une étude du ministère de l'Intérieur montre qu'en annihilant un tel biais, les inégalités ne disparaissent pas pour autant. En 2011, les immigrés non ressortissants de l'Union Européenne et titulaires de l'équivalent d'un baccalauréat sont trois fois plus souvent au chômage que les Français nés de parents français. Des différences de capital social expliquent en grande partie pareille inégalité. Mais ce n'est pas tout. Au quotidien, la stigmatisation pèse aussi fortement sur le destin des travailleurs immigrés et de leurs enfants. « Ceux-ci, note Mohamed Madoui à propos des Algériens, sont constamment renvoyés à leur origine ethnique, à une religion musulmane qu'une grande partie d'entre eux ne pratique même pas, mais que les médias (surtout depuis le 11 septembre 2001) associent très souvent au terrorisme, à l'extrémisme et à des enjeux internationaux (conflit israélo-palestinien) dont les jeunes en question ne saisissent ni les tenants ni les aboutissants. » (Madoui, 2006 : 249-250) Une telle labellisation explique l'inégalité d'accès à l'emploi mais elle est aussi un moteur qui incite à contourner l'obstacle en tentant, grâce au soutien de proches, l'aventure de l'entrepreneuriat.

L'âge est un autre facteur également déterminant des positions occupées sur le marché du travail. En 2012, 22 % des jeunes actifs de 20 à 24 ans étaient sans emploi (soit cinq fois plus environ qu'en 1975). Pour comparaison, le taux de chômage était de 8,6 % pour les 25-49 ans et de 6,9 % pour les 50-54 ans. Au-delà, en revanche,

le taux remonte rapidement. À la différence de ce que l'on a pu constater avec les inégalités de genre, la crise de 2008 a accru les différences de traitement réservés aux uns et aux autres en fonction de leur âge. En quatre ans, le taux de chômage des 20-24 ans s'est ainsi élevé de quatre points contre trois pour les 25-49 ans et deux pour les 50-54 ans. Les jeunes, enfin, sont les premières cibles de la précarité. Il est presque impossible aujourd'hui pour les primo-entrants sur le marché du travail d'éviter un statut de stagiaire, de titulaire d'un contrat à durée déterminée... avant d'espérer ensuite une stabilisation statutaire à l'aide d'un CDI. Comment s'étonner en conséquence que, en 2015, plus d'un tiers des jeunes actifs de 15 à 24 ans soient en CDD (contre 8 % des 25-49 ans et moins de 5 % des 50 ans et plus) ?

Le rapide examen que nous venons d'effectuer ne serait guère pertinent si l'on oubliait de prendre en compte plus spécifiquement encore ces zones grises qui, au fil des années, ont gagné en ampleur au croisement de ces catégories administratives que sont l'emploi, le chômage et l'activité. La forte croissance du travail à temps partiel entre la fin des années 1970 et celle des années 1990 a ainsi donné corps, en France, à une armée de réserve féminine située à mi-chemin de l'emploi et de l'inactivité. Cette position de l'entre-deux n'a pas toujours été favorable aux nombreuses femmes qui ont, de la sorte, accédé au marché du travail. En France, en effet, temps partiel rime toujours avec inégalités de salaire, de carrière et de reconnaissance professionnelle (Angeloff, 2000).

Le « halo du chômage » constitue une autre zone grise dont l'Insee reconnaît désormais l'existence à l'aide d'une catégorie statistique à part entière. Sont considérées comme relevant du halo les personnes âgées de 15 à 64 ans qui souhaitent travailler mais qui ne peuvent être décomptées comme des chômeurs au sens du BIT. Ce sont, autrement dit, des personnes situées à mi-chemin entre l'inactivité et le chômage, dont la situation s'explique par le fait qu'elles ne recherchent pas d'emploi ou qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour en occuper un. La population qui compose un tel halo est hétérogène. Le destin probable des différents segments qui la composent révèle plus encore l'existence d'inégalités face à l'emploi. Les plus diplômés et les plus jeunes du halo sont la plupart du temps en étude ou en formation. Telle est la raison qui les empêche d'être labellisés chômeurs. De fait, une fois disponibles, ils trouvent un emploi bien plus rapidement que la moyenne des chômeurs BIT. Un deuxième segment constitutif du halo est constitué de personnes, des femmes dans la grande majorité des

cas, qui déclarent ne pas être disponibles pour des raisons personnelles ou parce qu'elles gardent des enfants. La probabilité pour celles-ci de gagner rapidement le marché du travail est bien plus faible que celle du segment précédent. Une autre sous-catégorie encore est constituée de « travailleurs découragés » qui, bien que disponibles pour occuper un emploi, ont abandonné toute démarche en ce sens. Pour eux, la probabilité de revenir vers le marché du travail avec un statut d'actif occupé est encore plus faible que pour les autres personnes qui peuplent le halo du chômage.

Des inégalités mondiales aux défis contemporains à l'idéal égalitaire

D'autres zones grises du marché du travail (le monde des travailleurs pauvres, les travailleurs de nuit et du dimanche, les faux indépendants et les auto-entrepreneurs (→ Auto-entrepreneur.e.s) pourraient pareillement être regardés à travers la loupe des inégalités. À défaut de pouvoir opérer un tel élargissement, je voudrais conclure en m'émancipant du cadre français qui a servi jusqu'à présent d'unique terrain d'enquête. Les inégalités liées aux activités professionnelles ne sont pas propres à l'Hexagone. T. Piketty (2013) a montré que les États-Unis ont été un lieu d'élection privilégié, depuis les années 1970-1980, pour l'accroissement des inégalités. Qu'on en juge. Dans la population américaine, la part du décile supérieur représentait 30 à 35 % du revenu national dans les années 1970. Il atteint 45 %-50 % dans les décennies 2000-2010. Les revenus du travail, en particulier, ont favorisé l'étirement des inégalités. En à peine quatre décennies, dans la hiérarchie des salaires, la part du décile supérieur est passée de 25 % à 35 %.

Une ouverture vers d'autres sociétés permet de mettre rapidement en évidence l'existence d'inégalités liées au revenu et à l'emploi comparables à celles que nous venons de pointer. Mais les dynamiques nationales demeurent spécifiques, comme en témoigne le fait qu'après la crise de 2008 les inégalités de revenu ont augmenté dans certains pays (comme en Hongrie ou en Espagne) et ont diminué dans d'autres (Allemagne, Portugal). Un indicateur tel que le taux de pauvreté (au seuil de 40 %) révèle cependant, au début des années 2010, la persistance de hiérarchies. En Europe, le nord (le taux de pauvreté est inférieur à 5 % en Norvège, aux Pays-Bas et au Danemark) s'oppose toujours au sud (le taux varie entre 7 et plus de 10 % en Italie, Espagne et Grèce).

Considérées sur très long terme et à l'échelle du monde, les inégalités ont toutefois évolué. En 1820, les 10 % des plus riches sur la planète bénéficiaient d'un niveau de vie vingt fois plus élevé que les 10 % les plus pauvres. Le ratio est de soixante en 1980. Grâce aux performances des pays émergents, la pauvreté a diminué ensuite et la courbe de l'inégalité s'est, depuis, inversée (Bourguignon, 2012). Contre toute attente, la crise n'a guère altérée cette nouvelle dynamique. Même si, par ailleurs, la fiscalité et les prestations sociales aident à réduire les inégalités (elles les tempèrent d'un tiers environ au sein des pays de l'OCDE), il est toujours quelques puissants facteurs qui pèsent en défaveur de l'idéal égalitaire. Le premier est le maintien d'une concentration patrimoniale. On pourrait presque évoquer l'existence d'une « loi économique » tant la permanence est étonnante. En effet, « dans toutes les sociétés connues, à toutes les époques, la moitié de la population la plus pauvre en patrimoine ne détient presque rien (généralement à peine 5 % du patrimoine total), le décile supérieur de la hiérarchie des patrimoines possède une nette majorité de ce qu'il y a à posséder (généralement plus de 60 % du patrimoine total, et parfois jusqu'à 90 %), et la population comprise entre ces deux groupes (soit par construction 40 % de la population) détient une part comprise entre 5 % et 35 % du patrimoine total. » (Piketty, *op. cit.*: 536-537).

À cette inertie caractéristique de la distribution du patrimoine font pendant des flux de migration dont les dynamiques, que l'on commence à mieux connaître aujourd'hui, révèlent crûment l'écart entre les nantis et les plus démunis. Les migrants (on en décompte près de 250 millions dans le monde en 2015) font généralement fi des catégories administratives de l'emploi (→ Travailleurs Sans-papiers). La misère quotidienne avec laquelle doivent composer les millions de réfugiés qui, ces toutes dernières années, ont fuit la persécution suggère plus encore que les zones grises ne sont pas simplement des poches d'incertitude statutaire. Les drames du dénuement, qu'à Calais ou ailleurs les médias du monde entier se plaisent à mettre en scène, nous rappellent avec une certaine sévérité que les inégalités ne sont pas non plus qu'une question d'indice ou de conventions de mesure. Plus que jamais, autrement dit, l'égalité demeure un défi moral pour des sociétés qui, paradoxalement, n'auront jamais autant vécu dans l'abondance.

Michel Lallement

Bibliographie

- Angeloff T. (2000) *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris: Syros.
- Bourguignon F. (2012) *La mondialisation de l'inégalité*, Paris: Seuil.
- Buscatto M. & C. Marry (eds.) (2009) *Sociologie du travail*, n° spécial 'Le plafond de verre dans tous ses éclats', 51 (2).
- Dubet F. (2006) *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris: Seuil.
- Madoui M. (2006) 'Entrepreneurs d'origine maghrébine en France et capital social', in A. Bevort & M. Lallement (ed.), *Le capital social. Performance, équité et réciprocité*, Paris: La découverte / Recherches: 246-262.
- Observatoire des inégalités, <http://www.inegalites.fr>
- Piketty T. (2013) *Le capital au XXIe siècle*, Paris: Seuil.
- Sen A. (2000) *Repenser l'inégalité*, Paris: Seuil.
- Tournier M. (1995) 'Égalité ou équité, question d'hier, problème d'aujourd'hui', *Mots*, 42 (1): 102-109.
- Walzer M. (1997) *Sphères de justice. Une défense du pluralisme et de l'égalité*, Paris: Seuil.

Intellos précaires

La figure des « intellos précaires » a une origine évidente : l'essai du même nom, publié en 2001 par un couple de jeunes femmes, Anne et Marine Rambach (Rambach & Rambach, 2001). Anciennes militantes de l'association Act Up, éditrices à leur compte et occasionnellement journalistes, elles ont publié des romans sentimentaux ou policiers, mais aussi des essais (un sur l'écrivaine Colette, un autre sur la culture gay et lesbienne) ; elles sont devenues par la suite scénaristes de séries télévisées. *Les Intellos précaires* a connu un certain succès médiatique. La presse écrite (quotidiens nationaux, hebdomadaires généralistes ou économiques) en a rendu compte très favorablement, et a continué au cours des années suivantes à l'évoquer à l'occasion de conflits sociaux dans le domaine du journalisme, de la culture, ou de la recherche et de l'enseignement supérieur (Tasset, 2011 : 9-11). A. et M. Rambach sont parvenues à populariser la figure de l'« intello précaire », en particulier auprès de ceux susceptibles d'être identifiés comme tels par leur entourage ou d'y reconnaître des gens qu'ils côtoient dans leur milieu professionnel. L'intérêt médiatique pour cette figure sociale a été relancé en 2009 lorsqu'elles ont publié une suite de leur ouvrage de 2001 (Rambach & Rambach, 2009).

La relation de cette figure sociale à la sociologie est complexe, et relève étroitement de la problématique des zones grises, comprise comme une interrogation sur les mutations du travail qui échappent aux régulations et aux catégories de la société salariale. Nous y consacrerons donc une grande partie de cette notice, avant de présenter quelques travaux qui, tout en désignant leur objet dans des termes différents, peuvent être rattachés aux « intellos précaires ».

L'ambition d'une proposition de regroupement

Quel était le propos d'Anne et Marine Rambach dans *Les Intellos précaires* ? En partant de leur propre situation et en s'appuyant sur une trentaine d'entretiens obtenus dans leur entourage, puis par petites annonces, elles soutenaient que de nombreux « guides de musée, enseignants du français pour étrangers, bibliothé-

caires, correcteurs, enseignants du secondaire, éditeurs, scénaristes, journalistes, chercheurs, traducteurs, photographes, rédacteurs » (Rambach & Rambach, 2001 : 36-37) avaient en partage une même condition précaire (→ Précarité). Celle-ci chevauchait donc les statuts : salariat en CDD, travail indépendant (« freelance ») ou au noir, auteur(e), chômeur/-euse. Tout en constituant un ressort comique, la combinaison paradoxale de propriétés sociales qui définissait les « intellos précaires » justifiait d'y voir un groupe social à part entière. Les auteures posaient cet argument dès le premier chapitre de leur livre, intitulé « la classe des hybrides » (Rambach & Rambach, 2001 : 17), c'est-à-dire la classe de ceux que l'on ne peut caractériser qu'en rapprochant des éléments d'ordinaire socialement éloignés.

Dans un sous-chapitre intitulé « la tribu invisible », Anne et Marine Rambach évoquaient la joie suscitée par l'expression « intello précaire » parmi ceux qui répondaient à l'annonce qu'elles avaient fait paraître pour les besoins de leur enquête. Le « bonheur inattendu [...] d'être nommé » (Rambach & Rambach, 2001 : 25) qu'ont exprimé de nombreuses personnes en découvrant l'expression n'attestait-il pas que celle-ci remédiait à un manque de représentation sociale ? « Les intellectuels précaires sont une catégorie invisible » (Rambach & Rambach, 2001 : 26) à laquelle on rend service en la rendant visible. En effet, non seulement disposer d'une catégorie adéquate allège le malaise personnel, en permettant d'envisager sa situation en dehors du registre de l'aberration individuelle, mais encore cela constitue un appui pour l'action collective jusqu'à présent trop faible :

« Les actions collectives d'intellos précaires se comptent comme les doigts d'une seule main. Ils forment une population extrêmement éparpillée, sans point de ralliement. Cette absence de cohésion entretient une absence de représentation pour les autres et pour eux-mêmes. Faute de discours commun, de revendications ou simplement d'identité collective, leur situation reste impensée. En premier lieu par eux-mêmes » (Rambach & Rambach, 2001 : 29).

Désormais nommés et identifiés, les « intellos précaires » pourraient s'organiser de façon à s'affirmer publiquement comme une identité légitime, et à affronter collectivement leurs employeurs. Ainsi, révéler la condition commune qui unifie un groupe jusque-là méconnu reviendrait à la fois à réparer le déficit de reconnaissance dont ses membres pouvaient souffrir, et à le mettre en état de faire valoir des revendications.

La confrontation avec la sociologie

Le projet des *Intellos précaires* impliquait une confrontation avec les sciences sociales. A. et M. Rambach avouaient n'être « pas sociologues » et se défendaient de « prétend[re] [se] substituer aux professionnels de la description sociale » (Rambach & Rambach, 2001 : 11). Pourtant, en ajoutant un nouvel élément au répertoire des groupes sociaux, elles empiétaient sur le domaine professionnel des chercheurs en sociologie, qu'elles mettaient d'ailleurs explicitement en cause : « Comment les [...] sociologues [...] ont-ils pu passer à côté de ce phénomène massif ? » (Rambach & Rambach, 2009 : 10).

Une réponse serait que les sociologues attirés ne sont pas convaincus par l'unification qu'elles opèrent. Ainsi, Patrick Champagne leur objecte la diversité des professions concernées, tandis que Bernard Lahire insiste sur l'impossibilité de traiter dans des termes identiques l'exploitation du travail culturel selon qu'elle a lieu dans le cadre de grandes entreprises à vocation commerciale, ou de petites structures professant la passion et le désintéressement (cités par Rambach & Rambach, 2009 : 11). Selon ces critiques, il est abusif de rassembler en une même figure sociale les franges « précaires » de professions où l'organisation du travail, les modes d'engagement des travailleurs ainsi que les relations d'emploi sont profondément contrastées.

Néanmoins, des dizaines de sociologues se sont approprié la notion d'« intello » ou d'« intellectuel » « précaire », qu'il s'agisse d'évoquer les hors-statut de l'université et de la recherche, la déstabilisation des classes moyennes, les journalistes pigistes, ou de souligner les ambivalences de l'expérience de la précarité, qui relève parfois, notamment chez les travailleurs créatifs, d'une recherche d'autonomie (→ Précarité). La créature du couple Rambach a été particulièrement sollicitée par les sociologues des mouvements sociaux, par exemple à propos des militants de l'altermondialisme au tout début des années 2000, de certains soutiens du mouvement des intermittents du spectacle, sensibles à la proposition d'une protection sociale adaptée aux travailleurs autonomes à emploi discontinu (→ Intermittents du spectacle), ou plus récemment à propos des participants à Nuit Debout.

Invisibilité par défaut ou par excès

Les appropriations sociologiques des « intellos précaires » relèvent d'une porosité inévitable et pas nécessairement malsaine entre la sociologie à vocation scientifique et toute une « zone grise » de représentations sociales, prisées pour leurs vertus narratives ou politiques davantage que pour leur exactitude. Les « intellos précaires » voisinent ici avec un champ de représentations de groupes sociaux supposés émergents, tels les « bobos », la « classe créative », ou le « cognitariat », qui prennent pour motifs à la fois la transition vers un travail supposé plus informationnel et plus créatif que celui qui correspondait à l'économie industrielle, et la raréfaction du salariat stable (Tasset, 2012).

Les promoteurs de ces propositions de regroupement reprochent parfois aux sociologues universitaires de s'accrocher à des instruments de classement qui, ayant été développés au milieu du 20^e siècle pour rendre lisible et gouvernable une société salariale largement tournée vers le travail industriel, seraient désormais devenus obsolètes. Dès lors, ne serait-il pas légitime de chercher à mettre en lumière, en s'appuyant sur des ressemblances plutôt que sur des critères parfaitement explicites, des convergences qui échappent aux sciences sociales ? Cet argument de l'obsolescence, dirigé contre les sciences sociales institutionnelles, est présent chez A. et M. Rambach, pour qui les « intellos précaires » seraient une population « totalement imperceptible d'un point de vue statistique » (Rambach & Rambach, 2009 : 39). Deux logiques se conjuguent pour les faire échapper aux catégories établies.

Un premier facteur d'invisibilité statistique des « intellos précaires » découlerait des rapports de domination où ils sont pris, à savoir l'imposition de conditions d'emploi informelles, voire illégales, abondamment documentées dans l'essai de 2001 (Rambach & Rambach, 2001 : 214-221, 233-236 et 251-280). La pertinence des instruments statistiques est alors mise en cause : « [l]a nomenclature sociale n'est pas capable de prendre en compte ces situations qui ne correspondent plus à des systèmes de protection conçus avant la crise » (Rambach & Rambach, 2001 : 46).

Cependant, les essais des Rambach suggèrent que les « intellos précaires » ne sont pas seulement rétifs à l'objectivation statistique *par défaut* d'accès aux protections, mais également *par excès*, du fait d'une expérimentation de formes de vie alternatives, qui « échappent aux normes et aux classements » (Rambach &

Rambach, 2001 : 23) dans un effort pour s'arracher aux limites des styles de vie qui s'y conforment. Les « intellos précaires » seraient alors au salariat stable ou aux identités professionnelles bien définies ce que les styles de vie développés sous l'influence du féminisme ou du mouvement homosexuel sont à la famille traditionnelle.

Nombres et type social

Les tentatives de dénombrement des « intellos précaires » qui figurent dans les deux essais du couple Rambach ne contredisent pas leur critique des catégories qui sous-tendent les statistiques. La démarche suivie, délibérément rudimentaire, consiste à agglomérer, à partir de sources disparates, les catégories qui leur semblent vérifier les deux critères tirés de la « définition » posée au début de leur essai de 2001 :

« Nous considérons comme “intellectuels” tous ceux qui exercent des métiers traditionnellement considérés comme tels [...] [et] comme “précaires” tous ceux qui ont été exclus ou se sont exclus des statuts qui tiennent lieu de règle dans leur domaine d'activité : le salariat en contrat à durée indéterminée, ou le fonctionnariat » (Rambach & Rambach, 2001 : 15).

En additionnant les enseignants sans emploi stable, les pigistes répertoriés par la commission de la carte de presse, les chercheurs précaires, etc., le total monte à 100 000 en 2001, et à 150 000 en 2009 (Rambach & Rambach, 2001 : 21 ; Rambach & Rambach, 2009 : 39-40). Cependant, les auteurs assument le caractère hasardeux de ces mesures, et ne les mettent en avant que pour réfuter l'objection selon laquelle elles monteraient en épingle un phénomène infime.

La tentative d'élaborer les « intellos précaires » comme une *classe logique et dénombrable* coexiste avec un autre mode de construction de la catégorie, qui relève plutôt de la *figure sociale typique*. Celle-ci a pour support des récits centrés sur des personnages remarquables. Par exemple, une anecdote ouvre le sous-chapitre « dénombrement » ; elle met en scène une pigiste de mode écartelée entre le prestige du magazine qui l'emploie et la faiblesse de ses revenus. On trouve un peu plus loin le portrait d'une chorégraphe chercheuse et militante féministe ainsi que d'un doctorant en philosophie-éditeur de manuels scolaires en

sous-traitance (Rambach & Rambach, 2001 : 34). Avec un « sociologue et chercheur vacataire » (Rambach & Rambach, 2001 : 26), ces personnages sont ceux, parmi la trentaine d'interviewés du livre de 2001, qui interviennent le plus souvent. On peut dire qu'ils forment le noyau typique de la catégorie.

Un précipité de l'histoire des représentations des lettrés

Par leur caractère souvent burlesque, la jeunesse de leurs personnages, leur localisation essentiellement parisienne, les portraits et récits qui constituent la matière principale des *Intellos précaires* et donnent à ce groupe une consistance comme figure typique, rappellent ceux des *Scènes de la vie de bohème* de Henry Murger, qui avaient popularisé « la bohème » au milieu du 19^e siècle (Murger, 1913 [1851]). A. et M. Rambach avaient d'ailleurs hésité à appeler leur proposition de groupe social la « nouvelle bohème ».

Cette référence à la bohème suggère un rapprochement moins ancien : la « crise de représentation » qui, peu avant 1900, a débouché sur l'avènement des « intellectuels » comme pôle d'identification (Charle, 1990 : 42). Charle montre que les transformations morphologiques de la fin du 19^e siècle avaient fait considérablement enfler les effectifs des professions autrefois couvertes par les catégories d'« hommes de lettres » et d'« artistes ». Le sentiment d'une mutation douloureuse des professions littéraires et culturelles suscitait des inventions lexicales comme celle des « prolétaires intellectuels ». Elles reflétaient le besoin d'un terme qui, premièrement nomme une condition sociale nouvelle, deuxièmement soit de facture moins romanesque que la « bohème », et troisièmement, puisse, comme cela a effectivement été le cas dans l'entre-deux guerres, entrer dans des discours statistiques et administratifs. Le terme d'« intellectuel » s'est imposé en s'imprégnant d'une « revendication de justice pour ceux qui jouent le jeu des carrières classiques et professionnelles et attendent une rétribution normale de leur travail » (Charle, 1990 : 64). Dénoncer la précarisation des « intellos » revient à réactiver cette critique.

La catégorie d'« intello précaire » telle qu'elle est construite dans l'essai d'A. et M. Rambach repose donc sur un montage complexe entre des modes de catégorisation hétérogènes, empruntés à différents moments de l'histoire des travailleurs des lettres et de la culture (la bohème comme type, les « intellectuels » comme catégorie critérielle mais aussi comme destinataires d'un projet de

défense d'intérêts professionnels). Cette superposition de significations plus ou moins définies facilite l'appropriabilité de la catégorie par des usagers divers, mais dissuade les sociologues de la reprendre sérieusement à leur compte – dissuasion encore aggravée par le diminutif familier « intello ».

Morphologie d'une aire sociale

La figure des « intellos précaires » est un type social davantage qu'un concept et ne saurait coïncider avec une catégorie statistique ; on peut néanmoins chercher des éclairages quantitatifs sur l'aire sociale concernée. La source institutionnelle dont le périmètre est le plus proche des professions représentées parmi les témoignages des *Intellos précaires* est celle du Deps, l'organisme statistique du ministère de la Culture. Elle laisse de côté les professions académiques, mais ce manque est compensé par la richesse de ses publications.

Les études du Deps montrent que les effectifs des professions culturelles (arts plastiques, arts visuels et artisanat d'art ; professions du spectacle, littéraires et journalistiques, et de la documentation) ont doublé en moins de trois décennies ; parties de 250 000 emplois au début des années 1980, elles dépassent les 500 000 dans les années 2000 (Gouyon et Patureau, 2014). Cette expansion s'accompagne de l'accentuation de caractéristiques atypiques par rapport au reste de la population active.

Les actifs des professions culturelles sont particulièrement diplômés, puisque 41 % possèdent au moins un bac +3, ce qui les rapproche du reste des cadres. Malgré le passage fréquent par des études longues, qui retarde l'âge d'entrée en activité, les moins de 40 ans restent un peu plus représentés parmi les travailleurs culturels qu'ailleurs (47 % contre 44). Leur origine sociale est souvent favorisée : la moitié sont enfants de cadres ou de professions intermédiaires, contre un quart seulement des actifs en emploi. Avec 42 % de résidents en région parisienne, les travailleurs culturels sont deux fois plus concentrés dans la capitale que l'ensemble des emplois. Du point de vue des situations d'emploi, en gardant en tête que les chiffres qui suivent ne renseignent que les statuts principaux et n'excluent pas les transferts et chevauchements, on peut noter que les travailleurs culturels comportent un tiers de non-salariés, indépendants avec ou sans employés. Un quart de l'emploi

culturel consiste en contrats temporaires. Le salariat formellement stable (public, privé ou associatif) ne concerne donc qu'un peu plus de 40 % des travailleurs culturels en emploi.

Ce dernier indicateur signifie-t-il que près de 60 % des travailleurs culturels peuvent être présumés précaires ? Formulée à cette échelle, cette présomption serait contestable. De toute évidence, la signification (et aussi la fréquence) des différents statuts varie selon les professions : le statut d'indépendant peut correspondre à des situations plutôt assurées, par exemple (mais pas toujours) parmi les architectes à leur compte ; tandis qu'inversement, un CDI dans une petite maison d'édition aux finances fragiles présente peu de garanties de continuité. Quant aux contrats courts, qui sont en particulier le lot de la majorité des 140 000 salariés du spectacle, ils y relèvent d'un régime d'assurance chômage spécifique, qui a justement pu être mis en avant par ses défenseurs comme un modèle de conciliation entre flexibilité et sécurité, autonomie du travail indépendant et droits sociaux du salariat, bien que les réformes des années 2000 aient remis ce point en cause. Ainsi, les situations d'emploi indiquées par le Deps ne sont pas immédiatement lisibles en termes de précarité.

De plus, en se limitant aux seuls actifs en emploi à la date de l'enquête, les données du Deps ignorent une composante des parcours précaires : le chômage. En effet, les chômeurs de catégorie A (sans activité déclarée au cours du mois – ce qui ne signifie pas qu'ils ne connaissent pas des rotations avec l'activité précaire) s'ajoutent à l'effectif des professions de la communication aussi bien qu'à celles de l'art et des spectacles. Leur poids est presque égal à celui du salariat culturel précaire, et pèse sur sa capacité à négocier ses conditions d'emploi.

Pouvoir se permettre un travail passionnant

Comment se fait-il que les candidats se pressent vers les professions culturelles, alors que le risque de sous-emploi chronique y est aussi élevé ? Face à cette question, la sociologie a parfois tendance à emboîter le pas aux topiques du désenchantement présentes dans la littérature du 19^e siècle sur la bohème. Elle décrit alors de façon réprobatrice un rapport complaisant à l'exploitation, dépourvu des luttes collectives qui faisaient la dignité ouvrière.

Contournant cette tendance à une critique moraliste du travail culturel, des recherches s'intéressent aux conditions structurelles de « la culture comme vocation ». Ainsi, pour de bons élèves littéraires, majoritairement des filles et souvent d'origine favorisée, les carrières notoirement précaires de l'administration culturelle s'offrent comme le moins mauvais compromis entre la rareté des débouchés, qui leur fait courir un risque de chômage et/ou de déclassement, et leurs aspirations à un travail qui consacre leurs compétences culturelles (Dubois, 2013). L'investissement croissant des familles dans les études de leurs enfants, les formes d'excellence valorisées par le système scolaire et la division genrée des rôles concourent pour favoriser des choix d'orientation qui, du point de vue de l'accès à la stabilité d'emploi, sont particulièrement risqués.

D'autres analyses se tournent vers des transformations culturelles qui, en affaiblissant la portée des identités héritées, stimulent le besoin de réalisation personnelle à travers le travail, et rendent massivement attractif le travail expressif et varié promis par les métiers de la culture (McRobbie, 2016 : 16 et 22).

Quelles ressources sont sollicitées par les travailleurs culturels pour se maintenir dans des espaces professionnels atteints par le sous-emploi ? Les statistiques disponibles, dont le grand défaut est de se limiter aux actifs « en emploi », suggèrent qu'en dehors des professions concernées par l'intermittence du spectacle, le rôle des indemnités de chômage n'est pas beaucoup plus important qu'ailleurs. Par contre, lorsque le ménage comporte un conjoint, son apport est plus élevé que la moyenne (Gouyon, 2015 : 6). Les risques des carrières culturelles semblent donc en partie amortis à l'échelle domestique.

La sociologie urbaine apporte un éclairage complémentaire, en se focalisant sur les travailleurs de la culture, de la communication, du social et de l'université, souvent précaires (bien qu'ils se sentent davantage visés par la catégorie de « bobos » que par celle d'« intellos précaires »), qui sont très surreprésentés dans les quartiers dits en voie de gentrification. Des membres de ce groupe développent des stratégies de (re)valorisation résidentielle qui compensent leur fragilité professionnelle – souvent grâce à un apport parental (Collet, 2015).

Contrastes sociaux et politiques d'une aire

Comme nous l'avons vu plus haut, la catégorie d'« intellos précaires » contient un appel à s'organiser pour défendre ses intérêts professionnels. On peut se demander qui est réceptif à cette proposition.

Une enquête que nous avons menée comporte des pistes de réponse (Tasset, 2015). Nous avons interviewé des personnes menant des activités plutôt artistiques ou intellectuelles depuis des années sans occuper d'emploi stable. Ce signalement des personnes recherchées nous a permis de découvrir des configurations professionnelles très variés. Un contraste important reposait sur le degré d'intégration professionnelle. Cette intégration culminait chez des personnes ayant suivi une formation spécifique pour leur activité, n'en ayant pas exercé d'autre, développant éventuellement une pluriactivité cohérente (comme un musicien qui enseigne l'instrument dont il est spécialiste), et en tirant un revenu régulier et nettement supérieur au Smic (→ Pluriactivité). L'intégration professionnelle était faible chez des interviewés ayant connu des bifurcations, ne présentant pas de cohérence évidente entre leur formation et leurs activités, diversifiant leurs activités entre des domaines éclatés (comme la formation en entreprise, les piges, les enquêtes en marketing et l'écriture romanesque), connaissant de fréquents et/ou longs intervalles de chômage, et ne dépassant pas un revenu faible.

Les individus qui traversaient l'espace intermédiaire entre ces deux pôles se caractérisaient par différentes trajectoires : des jeunes en voie d'insertion plus ou moins laborieuse (les uns vers un professionnalisme créatif, les autres vers un poste stable, surtout public ou associatif) ; de plus âgés, fragilisés par des accidents personnels, par les formats précaires imposés par un employeur en situation dominante, ou par les tensions qui s'exercent sur toute leur aire professionnelle. Une troisième dynamique est celle des reconversions culturelles d'actifs d'âge mûr, souvent sécurisés par des ressources extérieures à leur nouvelle activité (conjoint, logement, réseau professionnel antérieur permettant des travaux d'appoint).

Munis de perspectives inégales et hétérogènes d'amélioration de leur situation, les individus de cet espace contrasté avaient une propension variée à se définir comme « précaires », et seule une minorité avait recours à la catégorie d'« intellos précaires ». Ce n'était guère le cas des mieux intégrés, bien campés dans leur

identité professionnelle, mais plutôt des interviewés professionnellement dispersés. Cependant, beaucoup, après avoir insisté sur la pertinence descriptive et parfois politique de la catégorie, s'en démarquaient en un second temps. La problématique des droits professionnels associée à la catégorie les mettait mal à l'aise, soit qu'ils récusaient le qualificatif de « précaire » en mettant en avant leur « choix » libre d'un travail aimé, soit qu'ils se retiraient vers des enjeux individuels d'autodiscipline créative, soit qu'ils généralisaient immédiatement leur critique à une échelle à laquelle leur propre condition ne posait pas problème, soit enfin que le principe même de critiquer sa condition au lieu de lutter silencieusement pour s'en extraire leur semblait indigne.

Ainsi, les intérêts expressifs des individus les plus prédisposés à se reconnaître dans la figure de l'« intello précaire » entrent en tension avec les arguments des conceptrices de cette figure. Au-delà des enjeux liés aux modes de catégorisation superposés dans cette proposition de regroupement, la popularisation en demi-teinte de la figure des « intellos précaires » illustre la difficulté à formuler une critique sociale en prise sur un travail en transformation, qui présente une hétérogénéité difficilement lisible, et dont on ne comprend même pas très bien de quelle(s) sorte(s) de capitalisme il relève.

Cyprien Tasset

Bibliographie

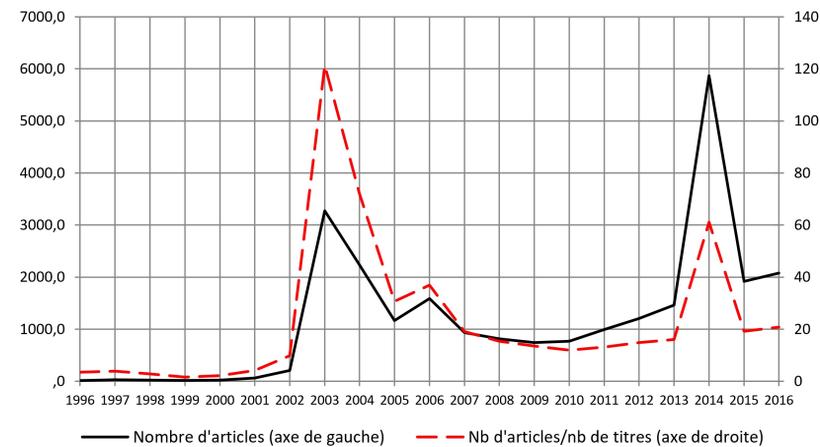
- Charle, C. (1990) *Naissance des 'intellectuels'*, Paris: Minuit.
- Collet, A. (2015) *Rester bourgeois: Les quartiers populaires, nouveaux chantiers de la distinction*, Paris: La Découverte.
- Dubois, V. (2013) *La Culture Comme Vocation*, Marseille: Raisons d'agir.
- Gouyon, M. & F. Patureau (2014) 'Vingt ans d'évolutions de l'emploi dans les professions culturelles', DEPS, Culture chiffres.
- Gouyon, M. (2015) 'Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture', DEPS, Culture chiffres.
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*, London: John Wiley & Sons.
- Murger, H. (1913 [1851]) *Scènes de la vie de Bohème*, Paris: Carteret.
- Rambach, A. & M. (2001) *Les Intellos précaires*, Paris: Fayard.

- Rambach, A. & M. (2009) *Les nouveaux Intellos précaires*, Paris: Stock.
- Tasset, C. (2011) 'Entre sciences sociales, journalisme et manifestes. La représentation de groupes sociaux réputés émergents dans la France des années 2000', *Les Enjeux de l'Information et de La Communication*, 3: 139–57.
- Tasset, C. (2015) *Les intellectuels précaires, genèses et réalités d'une figure critique*, Thèse de sociologie, Paris: EHESS.

Intermittents du spectacle

En quelques années, les intermittents du spectacle sont devenus un emblème des vicissitudes du « travail précaire » (→ Précarité) et une figure familière du paysage médiatique des conflits sociaux (→ Conflits du travail). La multiplication de l'usage de l'expression intermittents par les journalistes est un exemple de l'importance qu'elle a prise : la base de données Factiva recense ainsi plus de 25 000 textes comprenant cette désignation ou une de ses voisines entre 1996 et 2016, réparties entre plus d'une centaine de titres de presse. Qu'ils soient presque exclusivement de langue française n'est guère surprenant dans la mesure où « l'intermittence du spectacle », en tant que dispositif de protection sociale, n'a guère d'équivalent dans le monde : dans les pays de l'Union Européenne comme aux États-Unis, les artistes du spectacle sont par exemple considérés juridiquement, ou bien comme des salariés ordinaires, ou bien comme des travailleurs indépendants (→ Travail indépendant). Les variations d'un pays à l'autre peuvent toutefois être importantes : travailleurs indépendants, les artistes peuvent, comme en Allemagne, être considérés comme des quasi-employés, sans que ce régime soit associé pour autant à un régime d'assurance chômage particulier (Capiou, Wiesand, 2006). Sans surprise, le vocable revient le plus fréquemment à l'occasion des conflits importants qui se sont noués autour de l'intermittence du spectacle en 2014 et, peut-être plus encore, en 2003.

L'« intermittence du spectacle » dans la presse



Source : Factiva

Champ : ensemble des « publications », recherche effectuée sur les termes « intermittent-e-s du spectacle » et « intermittence du spectacle ».

Note : Factiva présente la particularité de comprendre d'année en année un nombre toujours croissant de titres de presse, si bien que la hausse apparente de l'utilisation d'un terme peut être artefactuelle. Afin de pallier ce problème, on met ici en regard le nombre absolu d'articles comportant l'une des expressions recherchées une année n avec la pondération de cette valeur par le nombre de titres ayant employé l'une de ces expressions sur la période 1996-2016 et présents dans la base cette année n . De fait, Factiva ne permet d'attribuer une année d'apparition qu'aux 100 titres ayant le plus utilisé les expressions recherchées – ils représentent cependant 97 % de leurs occurrences.

L'exemplarité des « intermittents du spectacle » se manifeste également par la diffusion des termes « intermittent » ou « intermittence » au-delà du seul secteur du spectacle : « intermittent du journalisme », « intermittent de la recherche », « intermittent de l'enseignement », etc. La dissémination de l'expression reflète celle de la figure du « travailleur par intermittence » qui, d'atypique, serait devenue, sinon banale, du moins répandue. Elle souligne la similarité au moins apparente des situations de ces diverses populations « intermittentes ». Le cas des intermittents du spectacle dessine finalement une « zone grise » qui met au défi certaines des catégories usuellement mobilisées pour décrire l'espace social, qu'il s'agisse de l'opposition entre emploi et chômage, entre employeur et salarié, entre emploi et travail, ou entre activité et inactivité. Mais il a également ceci de singulier que ce brouillage n'est pas exclusivement interprété dans les termes d'une

fragilisation nécessitant la mise en place de protections spécifiques, mais aussi comme le support possible d'une émancipation, au principe de la revendication de son extension à l'ensemble du monde salarial.

Un certain travailleur d'un certain secteur d'activité

Ce qu'est censé désigner l'expression « intermittent du spectacle », dans son acception sociojuridique, est dénué d'ambiguïté : *certain* travailleurs d'un *certain* secteur d'activité. Essentialisé à la faveur de l'usage du singulier, « le » spectacle s'entend largement et recouvre aussi bien le spectacle vivant qu'enregistré, inclut l'art le plus avant-gardiste comme le divertissement le plus conventionnel, comprend les « superproductions » au même titre que les spectacles de rue. Ce faisant, ne sont exclus *a priori* du champ du « spectacle » aucune forme d'expression (art dramatique, spectacles de variétés, musique, cirque, danse, avatars contemporains du music-hall, etc.) ni aucun support ou lieu (cinéma, télévision, disque, salle de spectacle, chapiteau, tréteaux...).

L'« intermittence du spectacle » correspond en outre à une forme d'emploi que connaissent des travailleurs dont les tâches et les statuts peuvent être divers (artiste, cadre, technicien, ouvrier), mais qui ont en commun de ne pas exercer leur activité de manière permanente. Coexistent en effet dans le secteur du spectacle un large éventail de formes d'emploi – CDD, CDI, fonction publique, auto-entrepreneuriat... (→ Auto-entrepreneur.e.s) – et un très grand nombre d'employeurs à la taille et à la pérennité variables (allant de très grosses entreprises audiovisuelles embauchant annuellement plusieurs milliers de personnes à la compagnie théâtrale utilisée ponctuellement par un comédien pour mettre en scène son propre *one-man-show*). En particulier, l'emploi permanent n'a pas disparu du secteur du spectacle, notamment dans le cas des personnels administratifs et techniques mais aussi, quoique de manière plus marginale, pour certains métiers artistiques comme ceux de musiciens d'orchestre. Par contraste, les intermittents du spectacle constituent une catégorie de travailleurs salariés dont l'emploi est épisodique, conformément à la forme contractuelle qui le régit – un contrat à durée déterminée (CDD) qui, dans le secteur du spectacle, peut être reconduit légalement à l'infini.

Le support normal du travail salarié est le contrat à durée indéterminée. Aux termes du code du travail, un CDD doit être explicitement conclu entre les différentes parties et ne peut l'être que dans des circonstances déterminées (remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité d'une entreprise, recrutement d'ingénieurs afin de réaliser un objet précis, etc.). Le monde du spectacle fait sur ce point exception, puisque le législateur dispose, depuis 1982, que les propriétés inhérentes à l'activité y font du CDD la forme normale d'embauche. « Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique et l'édition phonographique » constituent ainsi l'un de ces secteurs au sein desquels « il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire [des] emplois » (actuels articles D. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du Travail).

Dans le monde du spectacle, l'organisation de l'activité comme succession d'engagements brefs rémunérés au cachet est une pratique ancienne, dont on peut suivre la trace au moins jusqu'au début du 20^e siècle. Elle est donc bien antérieure à l'institution du « CDD d'usage » qui, quant à lui, traduit juridiquement l'organisation par projet qui caractérise les mondes de l'art (Becker, 1988) tout en l'ancrant dans l'espace du salariat. Depuis plusieurs décennies maintenant, la mobilisation de la main d'œuvre s'effectue en effet de manière privilégiée en vue de la réalisation d'un dessein particulier : équipes artistiques, techniques et, dans une moindre mesure, administratives sont réunies dans le but de tourner un film, monter un spectacle chorégraphique, musical, théâtral, etc. Si elles peuvent perdurer par la suite, à la faveur du partage de conventions laborieuses ou esthétiques, ce n'est toutefois pas la règle ni, *a fortiori*, nécessaire. Caractéristique du monde du spectacle, la brièveté des engagements qui scandent l'activité et la carrière des intermittents du spectacle trouve son pendant juridique dans une forme contractuelle autorisant le fractionnement de l'emploi des intermittents du spectacle, jusqu'à parfois réduire le temps d'emploi (c'est-à-dire celui donnant lieu à une rémunération) à certains actes de travail seulement.

Une difficile distinction des temps d'emploi et de chômage

La caractéristique la plus saillante de l'emploi intermittent est sa discontinuité, si bien qu'à certains égards le calendrier des intermittents du spectacle imbrique deux états, emploi et chômage, qui s'opposent dans la plupart des univers salariés ordinaires. Le morcellement de l'activité en une série de contrats courts s'accompagne mécaniquement d'épisodes de chômage – qui correspondent aux interstices séparant les contrats successifs. À l'inverse, les périodes d'indemnisation du chômage sont régulièrement interrompues par des moments plus ou moins longs de reprise d'activité. L'activité des intermittents du spectacle s'organise alors selon un « régime d'emploi-chômage » (Menger, 2011) dans lequel ces deux situations se succèdent jusqu'à devenir indiscernables, et à un rythme d'autant plus effréné que l'emploi se fragmente davantage. La récurrence des périodes de chômage soulève l'enjeu des droits sociaux dont peuvent bénéficier les intermittents du spectacle. C'est afin de les assurer qu'est progressivement mis en place, du milieu des années 1960 à la fin des années 1970, un dispositif d'indemnisation du chômage adapté aux conditions d'emploi de cette population, qui a pris le relais des aides publiques et caisses syndicales créées à partir des années 1930 (Grégoire, 2013). Celui-ci est défini dans deux Annexes au Règlement général de l'Unedic : dans leur version d'avril 2017, une première (Annexe VIII) définit les règles spécifiques applicables aux ouvriers et techniciens du spectacle, et la seconde (Annexe X), celles qui prévalent dans le cas des artistes du spectacle.

Sans revenir en détail sur les dispositions établies par ces deux Annexes, qui font l'objet de modifications régulières (tous les deux ou trois ans environ) et fondent leur distinction, on peut signaler qu'elles assoient l'ouverture des droits à l'indemnisation du chômage sur la réalisation de 507 heures au cours des 12 mois précédant la fin du dernier contrat. Dans le cas du Régime Général, l'indemnisation suppose la réalisation préalable de 610 heures de travail (au cours des 28 ou 36 mois précédant selon l'âge du salarié). Tandis que le Règlement général de l'Unedic met en place, pour les salariés ordinaires, un nombre de jours indemnifiables (variant de 122 à 1095 jours selon les cas), le mécanisme de la date anniversaire donne accès aux intermittents à une indemnisation durant douze mois au terme desquels est réexaminée leur situation. L'allocation journalière versée diffère selon l'Annexe, et

est calculée au moyen de formules mettant essentiellement en jeu, au niveau individuel, les rémunérations obtenues et le nombre d'heures travaillées durant la période de référence.

Pour ceux qui bénéficient de l'indemnisation des temps chômés, et qui ne représentent qu'une fraction des individus travaillant comme « intermittents du spectacle » (dont il est difficile de proposer une mesure fiable pour des raisons liées à la circulation de nombreux individus entre différents régimes), l'indemnisation des périodes chômées a une triple conséquence. D'abord, elle procure des ressources qui pallient la volatilité des revenus tirés directement d'une activité elle-même irrégulière. Elle fournit ensuite un moyen de se dégager des contraintes marchandes, *i.e.* d'éviter de « courir le cachet » au risque d'accepter des emplois de subsistance considérés d'une qualité médiocre susceptibles de menacer l'engagement vocationnel, surtout sur les pans les plus artistiques du monde de l'intermittence (Sorignet, 2010). Enfin, parce qu'il suppose la réalisation préalable d'un certain nombre d'heures de travail, l'accès aux indemnités de chômage peut représenter pour certains intermittents du spectacle l'équivalent d'un certificat de valeur professionnelle – d'autant plus crucial que l'exercice d'un certain nombre de métiers du spectacle, notamment artistiques, ne suppose pas la détention préalable de diplômes ou titres académiques, donnant à ces espaces l'aspect de marchés « ouverts » (Paradeise, 1998). La manière dont les intermittents du spectacle eux-mêmes emploient l'expression qui est censée les désigner le souligne avec force : « être intermittent » est souvent entendu comme « être éligible à l'indemnisation », ce qui renvoie davantage à l'accès à des prestations sociales qu'aux modalités d'exercice de l'activité.

Une lutte autour des conditions d'aménagement de la précarité

Si l'État doit agréer la convention de l'Unedic, celle-ci est définie par les « partenaires sociaux », *i.e.* les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, conformément à l'objectif de solidarité sur lequel a été fondé le système français d'assurance chômage. Ces négociations paritaires, qui conduisent à discuter les dispositions des Annexes VIII et X, ravivent périodiquement un « conflit des intermittents » qui

emprunte des traits dont l'épisode de 2003, bien qu'il ne lui ait pas donné naissance (comme l'indiquent les précédents de 1984, 1991-1992 ou 1996-1997), fournit une sorte de modèle (Sinigaglia, 2012). La crise de 2003 se singularise en effet, d'abord, par une exceptionnelle intensité que manifeste l'annulation de nombreux festivals, par la visibilité, ensuite, qu'elle tire des actions spectaculaires qui la scandent (interpellation du ministre de la Culture lors de cérémonies de remises de prix, manifestations conçues à la manière de happenings, par exemple en mettant en scène la nudité des manifestants ou leur intrusion sur des plateaux de télévision), par l'importance, encore, que prend à cette occasion un acteur particulier (la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France, CIP-IdF) et, enfin, par son importance rétrospective comme point de départ d'un « mouvement des intermittents » s'inscrivant dans une certaine permanence.

Le moteur du conflit se trouve dans les évolutions de l'emploi intermittent depuis le début des années 1980, marquées par la multiplication de contrats toujours plus courts, conduisant à une diminution de la durée annuelle moyenne travaillée et du salaire annuel moyen (Menger, 2011). Ceci a conduit, essentiellement durant la première moitié des années 1990, à un renforcement de l'importance des allocations de chômage dans les revenus des intermittents du spectacle, pour ceux qui en bénéficient : celles-ci représentent ainsi, en 2011, 36,9 % du revenu des allocataires de l'Annexe VIII et 50,8 % du revenu des allocataires de l'Annexe X (Gille, 2013). Cet accroissement de la part socialisée du revenu a abouti, sur la même période, à une dégradation relative des comptes de l'Unedic. Sur cette base, les contempteurs du régime argumentent de son « déficit » pour réclamer un profond aménagement, souvent sous la forme de la suppression pure et simple des Annexes VIII et X et du transfert des intermittents du spectacle, ou bien vers l'Annexe IV (définissant le régime applicable aux salariés intérimaires), ou bien vers le régime général de l'Unedic. Les défenseurs du régime de l'intermittence, quant à eux, adoptent globalement deux positions différentes et pour partie antagonistes. Certains syndicats (CGC, CFTC et, surtout, CFDT) consentent à des modifications importantes des Annexes VIII et X, dans un sens moins favorable aux salariés, présentées comme le seul moyen de « sauver le statut de l'intermittence ». D'autres (FO et surtout, CGT) entendent préserver un régime d'indemnisation nécessaire

à leurs yeux pour que les intermittents puissent « vivre de [leurs] métiers » : ce slogan est d'ailleurs l'un des principaux mots d'ordre du Syndicat Français des Artistes, affilié à la FNSAC-CGT.

Par-delà ces oppositions, le « mouvement des intermittents » est particulier en ce qu'il voit des salariés employés en CDD et dont les revenus du travail sont globalement modestes, non pas revendiquer des emplois stables, mais défendre un dispositif spécifique d'aménagement de leur précarité, présenté comme un moyen de s'émanciper à la fois des contraintes marchandes et de la subordination patronale. Le « régime de l'intermittence », et la socialisation des revenus qu'il dessine, succède dans cette perspective aux tentatives de clôture du marché du travail entreprises durant l'entre-deux-guerres, puis à la défense du plein-emploi ayant prévalu du Front Populaire à la fin des années 1970 (Grégoire, 2013). Surtout, il constitue la spécificité du cas des intermittents du spectacle par rapport à des populations présentant des propriétés voisines en ce qui concerne le morcellement de l'emploi, comme les journalistes pigistes (Pilmis, 2013). Moyen de lisser des revenus fluctuants dans un contexte d'instabilité de l'emploi, ce système est également perçu par certains acteurs du conflit comme une opportunité pour que les travailleurs « précaires », intermittents ou non, puissent, d'un même mouvement, se dégager du marché et du rapport salarial que fonde la subordination. La CIP-IdF appelle ainsi régulièrement à diffuser ce modèle à l'ensemble des travailleurs connaissant une forte flexibilité de l'emploi (Corsani et Lazzarato, 2008). Les intermittents sont alors vus comme l'incarnation exemplaire d'un futur travailleur, pour lequel le travail à temps plein et à durée indéterminée ne serait plus de mise et qui, émancipé de la tutelle patronale, pourrait, de projet en projet, modeler une carrière unique (Menger, 2002).

Travailler hors de l'emploi, être employeur et salarié

L'organisation des calendriers des intermittents du spectacle remet donc régulièrement en cause la dichotomie entre emploi et de chômage. Une troisième catégorie, celle de travail, s'articule de manière originale aux deux premières. « Métiers de vocation » (Freidson, 1986), ceux qu'exercent les « intermittents du spectacle » fournissent de nombreux exemples de coexistence d'un métier vocationnel, pas toujours rémunérateur ni même générateur d'emplois, et d'un autre plus alimentaire, parfois situé à

proximité du premier (*e.g.*, enseignement) sans que ce soit nécessairement le cas (quand il s'agit de « petits boulots »). Le travail sur lequel est assise l'identité professionnelle est alors distinct de l'emploi en tant que source de rémunérations. Cette disjonction ne dérive pas seulement des propriétés générales d'une activité de vocation, mais aussi de situations particulières, par exemple lorsque des employeurs profitent de ce que leurs salariés perçoivent des indemnités de chômage pour ne pas rémunérer certaines activités de travail, comme les répétitions, ou quand les périodes chômées sont consacrées, à la faveur de la perception de revenus de complément, à la préparation de futurs projets, c'est-à-dire à la réalisation d'actes de travail qui ne s'inscrivent pas encore dans l'emploi.

Le monde de l'intermittence du spectacle est également marqué par la fréquente confusion entre les figures de salariés et d'employeurs. Compagnies (dans le cas du spectacle vivant) et sociétés de production (dans celui de l'audiovisuel) sont les deux formes organisationnelles privilégiées pour mobiliser un collectif en vue de la réalisation d'un projet commun, sans qu'il soit nécessairement composé exclusivement d'intermittents. Dans les faits, compagnies et sociétés de production agissent sur le marché du travail en tant que demandeurs, et occupent la position d'employeurs d'intermittents du spectacle, tandis que, sur le marché des produits, ils agissent en tant qu'offreurs et échangent avec les lieux de diffusion, qu'il s'agisse de salles de spectacle, de direction de festivals, de chaînes de télévision ou de sociétés de distribution et production audiovisuelle (François, 2005). Compagnies et, dans une moindre mesure, sociétés de production sont souvent dirigées de fait par des intermittents. En particulier, les compagnies adoptent généralement le statut d'associations au sens de la loi de 1901 et peuvent, sous certaines conditions, agir en tant qu'employeurs : elles procurent aussi bien le support juridique à partir duquel réaliser un projet de spectacle que des opportunités d'auto-emploi permettant de ne pas recourir au statut d'auto-entrepreneur. La compagnie étant « mise en sommeil » entre deux projets, son activité épisodique épouse les scansionnements de la carrière de celui ou celle qui la dirige dans les faits. Dans ces conditions, le cas de certains intermittents du spectacle brouille les frontières usuelles entre salariés, employeurs et entrepreneurs : disposant de licence d'entrepreneur de spectacle, certains (artistes notamment) peuvent embaucher d'autres intermittents du spectacle en vue de réaliser un projet sur lequel ils seront eux-mêmes employés.

L'organisation du travail dans le monde du spectacle, ainsi que le système de droits sociaux auquel elle s'adosse, contribue à faire des intermittents une figure défiant les catégories ordinaires de description du travail et de l'emploi, réconciliant des états usuellement pensés comme mutuellement exclusifs : salariés *mais* employeurs, chômeurs *et* employés, travailleurs *hors de* l'emploi, etc. Pour beaucoup, universitaires ou non, acteurs du secteur ou non, ils sont à ce titre régulièrement convoqués comme incarnation d'un possible travailleur émancipé des contraintes du marché et du salariat, ou dessinant la voie d'un capitalisme libéral que la flexisécurité serait parvenue à domestiquer. Ce système de droits sociaux est souvent identifié au seul dispositif d'assurance-chômage, adapté aux conditions d'emploi des intermittents du spectacle et qui conditionne largement leur maintien en activité et le déroulement de leurs carrières. L'assurance-chômage n'épuise toutefois pas l'ensemble des dispositifs de protection sociale, qui sont loin d'être tous ajustés aux propriétés des activités intermittentes. En particulier, prêter attention au long terme et à ce qui serait, dans un univers salarial ordinaire, l'après-carrière met en évidence la difficulté que rencontrent les intermittents du spectacle pour obtenir une pension de retraite leur permettant de subvenir à leurs besoins, ce qui les contraint à poursuivre leur activité à un âge élevé.

Le brouillage des catégories d'« emploi » et de « retraite » naît d'abord de la difficulté pour un régime de retraite organisé selon la norme du CDI à intégrer les situations de morcellement de l'activité. L'importance prise par les épisodes de chômage au cours des dernières décennies, tant dans les calendriers d'activité des intermittents que dans les revenus qu'ils perçoivent, contribue à les pénaliser dans le cadre d'un régime de retraite fondé sur une cotisation assise sur les seuls salaires. D'une part, si le dispositif de décompte des annuités, qui autorise la prise en compte des périodes chômées, explique que les intermittents du spectacle jouissent d'une retraite à taux plein à un âge équivalent à celui du reste de la population active, l'association des temps chômés à des périodes de salaire nul rogne, de manière importante, les pensions perçues. D'autre part, les mécanismes de plafonnement des salaires cotisés et d'abattement forfaitaire contribuent également à abaisser les pensions dans le contexte d'un monde de l'intermittence où, plus que d'autres univers salariés y compris ceux dits « précaires », les flux salariaux peuvent se concentrer sur des périodes de temps réduites. Ceci conduit à ne cotiser que sur une fraction réduite

du salaire, souvent inférieure à la moitié. Même si l'assiette retenue pour le calcul de la retraite complémentaire est plus large, et comprend notamment les indemnités de chômage, elles ne compensent pas la baisse des retraites du régime générale de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cardon, 2017). L'observation de la situation des intermittents du spectacle âgés souligne alors combien le risque est grand de voir resurgir, en leur sein, le spectre d'une « armée de réserve » soumise aussi bien aux vicissitudes du marché qu'à celles du salariat.

Olivier Pilmis

Bibliographie

- Becker, H.S. (1988 [éd. orig. : 1982]) *Les mondes de l'art*, Paris: Flammarion.
- Capiau, S. & A. J. Wiesand (2006) *La situation des professionnels de la création artistique en Europe*, Ericarts (Institut européen de recherche comparative sur la culture), s.l.: Direction générale des politiques internes de l'Union, département thématique des politiques structurelles et de cohésion – culture et éducation, IP/B/CULT/ST/2005_89, PE 375.32.
- Cardon, V. (2017) 'Retraites des salariés intermittents des spectacles: plus de bénéficiaires pour des pensions moins importantes au fil des générations', *Culture Chiffres*, 2: 1-20.
- Corsani, A. & M. Lazzarato (2008) *Intermittents et précaires*, Paris: Amsterdam.
- François, P. (2005) *Le monde de la musique ancienne. Sociologie économique d'une innovation artistique*, Paris: Economica.
- Freidson, E. (1986) 'Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique', *Revue française de sociologie*, 27 (3): 431-443.
- Gille, J.-P. (2013) *Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission sur les conditions d'emploi dans les métiers parlementaires*, 941, Paris: Assemblée Nationale.
- Grégoire, M. (2013) *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, Paris: La Dispute.
- Menger, P.-M. (2002) *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris: Seuil.

- Menger, P.-M. (2001 [1re éd. : 2005]) *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Paris: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Paradeise, C., J. Charby & F. Vourc'h (1998) *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris: PUF.
- Pilmis, O. (2013) *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris: Economica.
- Sinigaglia, J. (2012) *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Nancy: Presses universitaires de Nancy.
- Sorignet, P.-É. (2010) *Danser. Enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris: La Découverte.

K

Knowledge workers

Des années après son émergence, le concept de *knowledge work* reste encore difficile à définir d'une façon consensuelle. Il a été tellement discuté qu'à certains égards, le discours est devenu redondant, hypertrophique et peut finalement prêter à confusion. Par exemple, dans le débat politique et sociologique, des termes tels que « travail cognitif », « travail de la connaissance », « travail immatériel », « travail digital » et « travail créatif » sont souvent utilisés comme s'ils étaient interchangeables. Ce ne sont pourtant pas à proprement parler des synonymes.

Le terme *knowledge work* est inévitablement polysémique, en raison du débat interdisciplinaire dont il a fait l'objet au cours des trente dernières années, et qui a vu se confronter différentes approches théorico-interprétatives. La synthèse – à moins de se contenter de simplifications et de lectures unilatérales – est improbable, outre qu'elle présente un faible intérêt heuristique. Il n'en reste pas moins pertinent de reconstruire les tenants et aboutissants de ce débat et de cerner les diverses conceptualisations possibles du terme.

Pour une histoire du concept (généalogie et contexte culturel)

Le terme *knowledge workers* a été introduit par Peter Drucker (1959), consultant en entreprise et professeur de management, pour désigner une nouvelle catégorie de travailleurs propre aux économies tertiarisées. En première approximation, les *knowledge workers* sont des travailleurs qui mobilisent seulement, ou du moins principalement, leurs facultés cognitives, relationnelles, communicatives, en collaboration avec d'autres travailleurs et/ou des machines dans le cadre de leur activité professionnelle. Ainsi, au centre de leur activité se trouve l'usage combiné de divers savoirs (Butera et al., 2008). Dans les années 1970 et 1980, la forte progression numérique de cette nouvelle catégorie de travailleurs marque le passage d'un capitalisme industriel, fordiste et keynésien – celui des machines mécaniques et des ouvriers « col bleu », basé avant tout sur la production de biens tangibles – à

un capitalisme financier et digital toujours plus imprégné de néolibéralisme. Technologies flexibles, connaissance, services 24/24, costards-cravates, jeux en bourse et investissements sur des biens immatériels sont autant d'éléments qui représentent cette transition. D'où l'intérêt croissant pour l'analyse des conditions sociales et professionnelles des *knowledge workers*, une composante sociale hétérogène et en augmentation progressive dans les sociétés de services.

Depuis les années 1980, un véritable courant de recherche sur la condition des travailleurs de la connaissance s'est développé, sans jamais parvenir à une définition conceptuelle transversale aux différentes approches. Aujourd'hui, la notion désormais la plus diffuse et partagée s'articule autour de l'objet du travail. Elle met en avant l'*input* et l'*output* de connaissances produites par les travailleurs. Dans cette perspective, le travail de la connaissance est celui qui traite et transforme l'information (Drucker, 1994). Enzo Rullani propose quant à lui une définition qui retient à la fois le critère de l'objet du travail et celui du procès du travail : « Généralement, on peut désigner par travail de la connaissance, toute forme de travail qui – comme *output* utile – produit de la connaissance, en utilisant cette connaissance aussi bien pour générer du sens ou des liens dotés de valeur (pour ses interlocuteurs), aussi bien, dans d'autres cas, pour gouverner et engager des transformations matérielles réalisées par des machines et de l'énergie artificielle » (Rullani, 2014).

À la lumière de cette définition, les *knowledge workers* apparaissent comme caractéristiques du monde du travail de notre époque et incarnent certaines de ses principales transformations en cours. En effet, que ce soit du point de vue des relations de travail ou bien des activités et capacités requises, tout le travail est devenu aujourd'hui davantage cognitif, communicationnel et flexible. Le travail « traditionnel » lui-même, qui persiste de manière non résiduelle y compris dans les sociétés hautement tertiariées, est traversé par ces bouleversements. Bien que son contenu soit avant tout « énergétique » et matériel, il requiert une part conséquente de savoir cognitif : savoir maîtriser certaines capacités cognitives transversales de base et les technologies mobiles, savoir comprendre et rapporter des instructions écrites et transmises de façon numérique et, sur cette base, se rapporter aux autres, savoir coopérer de manière active et interagir.

Si l'on entend par *knowledge work* cette dimension relationnelle du travail, on devrait alors sans aucun doute prendre en considération le processus plus général de dé-procéduralisation et d'informalisation qui avec la transition post-fordiste a investi transversalement l'ensemble du monde du travail (Armano, Murgia, 2013 ; Murgia, Maestripiéri, Armano, 2016-17).

Si par contre on fait l'hypothèse que c'est avant tout la présence – ou plutôt la prévalence – de la dimension cognitive de l'activité de travail qui définit le *knowledge work*, on peut distinguer le travail générique – qui nécessite d'avantage d'information que dans le passé, mais pour lequel cette dimension n'est pas l'essentiel – et le *knowledge work* à proprement parler – dans lequel cette dimension informationnelle et digitale prévaut. À son tour, le *knowledge work* ainsi défini peut être séparé en deux catégories. D'une part, le « *knowledge work générique* » qui correspond à toute activité de simple traitement et de transformation de l'information. D'autre part, le « *knowledge work spécifique* » qui consiste en un ensemble d'activités qui, en traitant l'information, s'avèrent être innovantes et génératives. On aurait alors le *knowledge work* qui reste en partie composé de travail cognitif-répétitif *low cost*, facilement néo-industrialisable, re-standardisable, remplaçable à l'échelle globale et dévalorisable (Alquati, 2001) et, parallèlement à celui-ci, des segments de *knowledge work* qui contiennent une *connaissance générative* (Rullani, 2014) qui met davantage à profit l'intelligence contenue dans les individus et dans les réseaux qu'ils forment.

Par ailleurs, le *knowledge work* revêt un rôle crucial, représentable à travers l'image des synapses qui s'opèrent entre les cellules neuronales, dans la production de savoirs. Il s'agit en même temps d'un rôle de projection sociale et d'innovation, qui auparavant était avant tout une prérogative du sommet des hiérarchies de la grande entreprise fordiste, confinée dans ses secteurs de Recherche et Développement. De nombreux chercheurs, par-delà les divergences entre leurs analyses, considèrent l'innovation comme un processus exclusivement interne à l'entreprise. Cependant, on est confronté à une situation nouvelle : l'innovation émerge également d'une coopération qui déborde les murs de l'entreprise. Par ailleurs, la distinction entre travail répétitif-standardisé – lié au traitement de l'information reproductible – et travail génératif n'a rien d'évident. La démarcation, par rapport au passé, n'implique plus nécessairement une répartition conséquente des rôles et des

fonctions. Des éléments de travail standardisé et de travail génératif et qualifié ont désormais tendance à se côtoyer au sein d'une même fonction professionnelle.

Une cartographie des sens du concept

La notion de *knowledge worker* est progressivement devenue le cœur d'une série de débats dans un large éventail d'approches scientifiques et de disciplines, de la sociologie à l'économie, de la science politique au néo-marxisme, chaque discipline offrant ses propres instruments conceptuels et ses propres perspectives. Des études sur le *knowledge management* (Nonaka, 1991 ; Davenport & Prusak, 1998) à celles sur l'innovation et les clusters urbains – selon lesquelles les travailleurs de la connaissance sont les protagonistes et les faiseurs d'une société centrée sur l'innovation – les diverses approches théoriques de la notion de *knowledge work* sont poussées par des intentions parfois antithétiques. Dans les études sur la *knowledge economy*, la société de la connaissance hérite des promesses non tenues à la fois de la fin du capitalisme industriel-fordiste (centralité des services, importance des relations et du capital social) et de la *new economy* (centralité des réseaux, de la coopération et de l'échange entre filières).

Plus récemment, dans le contexte italien, et dans la perspective théorique de l'opéraïsme, le *knowledge work* est défini relativement à la mutation technologique, et notamment aux technologies digitales (Bologna, 2015). L'origine du *knowledge work* remonterait aux années 1980, durant lesquelles se déroulèrent parallèlement des phénomènes de décentralisation productive, de tertiarisation et de diffusion des TIC. Des phénomènes suivis, dans les années 1990, par le développement des nouvelles formes de travail indépendant.

Dans l'Italie des années 1950-1970, l'opéraïsme avait analysé la composition sociale de l'usine fordiste en la caractérisant par l'ouvrier-masse et par la chaîne de montage. De même, l'approche méthodologique néo-opéraïste du *knowledge work* repose analyse les modes de production en fonction de l'acteur social et de la machinerie qui le socialise. L'attention, dans la société tertiarisée, est donc focalisée sur le nouveau rapport entre être humain et ordinateur, et sur l'organisation du travail et de la société qui lui correspond. L'être humain socialisé par la technologie digitale paraît davantage individualisé, mais il bénéficie d'un plus grand

degré d'autonomie et de liberté que dans la chaîne de montage, ne serait-ce que par la possibilité de se soustraire au pouvoir disciplinaire qui s'exerce dans l'espace de l'usine et aux horaires de travail. Néanmoins, à la question de savoir s'il bénéficie d'un pouvoir de négociation avec son employeur semblable à celui dont bénéficiaient les ouvriers, Sergio Bologna répond par la négative : « Certainement non. Le pouvoir social ne s'obtient qu'avec la coalition, l'individu seul est toujours subalterne » (Bologna, 2015 : 21). Selon cette définition de *knowledge work*, une très large variété de figures du travail correspond à cette catégorie. Ces travailleurs représenteraient alors une nouvelle classe en soi, qui ne serait cependant pas (encore) devenue classe pour soi.

D'autres approches proposent plutôt une définition du *knowledge work* centrée sur l'importance des technologies de réseau et sur l'usage partagé et interactif de la connaissance. Cette caractérisation certes pertinente est cependant bien plus restrictive que la précédente. Les *knowledge workers* ainsi définis constitueraient alors en effet une élite sociale très restreinte. Cette représentation correspond en particulier aux métiers *web-based* et aboutit à une « e-topie » mythifiée de la créativité (Formenti, 2014). D'un autre côté, cette acception de *knowledge workers* centrée sur la relation au réseau et au développement des TIC, se retrouve dans une littérature tout à fait antithétique sur la figure du *net slave*, du *cybertariat* (Huws, 2015), ou du « précarat de réseau ». Ces définitions similaires interprètent les travailleurs *web-based* comme des victimes de la culture du travail flexible, de la forme déréglementée du marché du travail et du travail de production du réseau à l'échelle globale. Ces lectures qui rattachent le *knowledge work* au travail digital sont basées sur des réflexions théoriques systématiques (Huws, 2015) et sur des travaux ethnographiques approfondis sur la condition des *knowledge workers* du net (Barley, Kunda, 2004).

Pour compléter cette cartographie synthétique du débat, il reste une dernière définition du *knowledge worker* très diffuse et apologétique qui fait référence au contenu créatif de l'activité (Florida, 2014). Elle met en avant la spécificité de l'activité des travailleurs de la connaissance en tant que sujets qui exercent mais aussi *préfèrent* exercer des activités au contenu expressif. L'accent est ici mis sur la préférence, sur la *disposition subjective* et sur l'être créateur de sens à l'intérieur d'un environnement partagé, contrairement au travail fordiste. Cette définition a fait son chemin dans le débat anglo-saxon, en particulier dans celui managérial étatsunien du début des années 2000 sans pour autant être d'un grand

apport théorique pour la compréhension du phénomène. Depuis lors, beaucoup de travaux ont proposé une critique de l'idéologie des pôles créatifs (Lovink, Rossiter, 2007 ; Ross, 2007 ; Gill, Pratt, 2008 ; De Peuter, 2011). De plus, dans la réalité, tout le travail de la connaissance – qui traite et transforme l'information – ne s'avère pas créatif. Cependant, malgré ces limites, la perspective de Florida reste pertinente sur le plan de la géographie urbaine, en invitant à prêter attention à la question des *clusters* d'innovation et à penser les travailleurs de la connaissance comme un tissu social en formation. Sa définition indique en effet que la classe créative nécessite un environnement favorable et révèle que l'innovation n'est pas simplement technologique et que les facteurs de l'innovation ne sont pas seulement économiques. De ce point de vue, les réseaux relationnels et les espaces digitaux comme urbains sont les lieux qui rendent possibles la circulation des personnes et des idées et donc la croissance de réseaux d'interactions personnelles stimulantes.

La pertinence du concept dans la perspective des zones grises du travail

Le *knowledge work*, entendu au sens large (comprenant le travail relationnel, le travail répétitif et le travail génératif) est présent dans une large gamme de secteurs : de l'informatique à l'ingénierie en passant par la formation, la recherche, la communication, les arts, les services et le *care*. Les acteurs sociaux y sont insérés dans une variété de rôles et de contrats. Une composante significative du *knowledge work* est constituée par le travail indépendant, *freelance* et *self-employed* (Bologna, 1997). Cependant, dans son ensemble, il peut être difficilement catégorisé selon la dichotomie qui oppose travail indépendant et dépendant, étant données toutes les possibles conditions contractuelles et les degrés très divers d'autonomie, y compris dans le rapport à la technologie. À cela s'ajoutent d'énormes différences en termes de rémunération en son sein, des managers aux *professionnals*, des techniciens aux opérateurs des *call centers*.

Si à l'ère fordiste la condition structurelle du travail de masse était basée sur une homogénéité substantielle, le *knowledge work* devient significatif avec le changement de paradigme productif et le travail rime alors davantage avec les mots hétérogénéité,

différentiation et individualisation. La croissance remarquable du nombre de travailleurs *self-employed*, par exemple, dévoile la nouvelle configuration du travail qui émerge de la crise du travail salarié et qui se situe dans une zone grise entre *waged labor* et *freelance labor*. En effet, le *knowledge work*, par son hétérogénéité et sa variété structurelle, se situe dans une zone aux limites du travail salarié et du travail indépendant, aux limites de la négociation individuelle et de la négociation collective. Il s'agit d'une « zone grise » des relations et des formes de travail et de production, une zone dans laquelle les droits sociaux, tels qu'ils avaient été institués pendant la période fordiste sont à réinventer.

Dans les tensions contradictoires qui traversent la condition des *knowledge workers* – qui recherchent autonomie, expression et réalisation de soi à l'intérieur de leurs trajectoires professionnelles individualisées – coexistent des logiques diverses : logiques sociales d'expression et de partage-apprentissage, logiques de marché et dimensions contractuelles. Ces logiques se confrontent à des formes multiples de contrôle qui rendent difficile la construction de formes de résistance individuelles comme collectives. À cela s'ajoutent des tensions croissantes dues à la nécessité de se conformer à la fois à l'exigence de compétition et à celle de coopération. De telles ambivalences posent de formidables obstacles à l'élaboration de stratégies de résistance et à l'invention de formes nouvelles de coalition.

Tandis qu'à l'époque fordiste, dans un contexte de croissance et de plein emploi, la répliquabilité de la force de travail et son caractère parfaitement remplaçable ont constitué un élément d'homogénéisation et de force pour l'émergence de l'action collective, aujourd'hui la logique est complètement renversée pour les *knowledge workers*. Avec la globalisation des marchés et la digitalisation, les connaissances codifiées sont devenues mobiles à échelle mondiale, et la capacité de négociation d'une hypothétique organisation syndicale ou groupe d'intérêt est faible. Par ailleurs, une large partie du *knowledge work* est constituée par le travail indépendant exposé à de fortes poussées d'individualisme, comme l'idée d'être patron de soi-même et la figure du *self-made man*. Cela est fort préjudiciable à l'action collective, condition même de l'épanouissement réel d'une potentialité d'autonomie.

Le capitalisme semble donc avoir fait un énorme saut en avant dans sa capacité à contrôler la force de travail : le nouveau sujet n'a pas « la possibilité immédiate de se coaliser, d'adopter une position favorable à la négociation avec l'employeur. Il ne sait

même pas qui est son employeur, s'il s'agit de lui-même ou d'une tierce personne » (Bologna, 2015). Il ne manque pourtant pas de signes de formes embryonnaires de résistance, de néo-mutualisme et de coalition. C'est exactement dans ce que l'on a appelé précédemment les zones grises du travail qu'elles apparaissent, en venant poser la question des droits sociaux dans des termes nouveaux. En effet, si le monde des *freelancers* s'est récemment développé en termes numériques à l'échelle globale, dans le même temps ont commencé à apparaître les nouvelles formes d'auto-organisation en Europe comme sur les autres continents. C'est notamment le cas aux États-Unis, où la part des *independent professionals* est très conséquente. Toutes ces expériences aux histoires et contextes institutionnels-réglementaires divers peuvent emprunter des directions contradictoires. Mais toutes revendiquent de nouveaux droits de partage de la connaissance, d'accès au *welfare* et à l'assistance. Elles embrassent toutes la perspective de la valorisation de l'autonomie et de la reconnaissance publique et ne limitent pas leur action à la simple question de la négociation des conditions de travail et du salaire.

Malgré le fait qu'au plan conceptuel la catégorie *knowledge work* soit trop vaste et générale, elle semble constituer une catégorie d'analyse pertinente pour décrire la transformation générale du monde du travail contemporain. Dans le passé on a bien forgé une catégorie – celle de « travail ouvrier » – qui ne renvoyait pourtant pas à une condition concrète mais plutôt à la généralisation de multiples conditions de travail différentes du point de vue social, géographique et surtout sectoriel. De manière similaire, la catégorie de *knowledge work* englobe aujourd'hui une grande variété d'activités, traversées par de profondes différences entre elles. Néanmoins, les *knowledge workers* partagent des conditions communes, qui dessinent la physionomie d'un nouveau groupe professionnel incarnant un changement plus général advenu dans la structure des sociétés hautement tertiaisées.

Emiliana Armano et Annalisa Murgia
Traduit de l'italien par Tom Montel

Bibliographie

Alquati, R. (2001) *Nella società industriale d'oggi*, Torino: Paper Unpublished.

- Barley, G. & S. Kunda (2004) *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton: Princeton University Press.
- Armano, E. & A. Murgia (2013) 'The precariousnesses of young knowledge workers. A subject-oriented approach', *Global Discourse*, 3(3-4): 486-501.
- Bologna, S. (1997) 'Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo', in S. Bologna, A. Fumagalli (eds.) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli: 13-42.
- Bologna, S. (2015) *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Trieste: Asterios.
- Butera, F., S. Bagnara, R. Cesaria & S. Di Guardo (2008) *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano: Mondadori.
- Davenport, T.H. & L. Prusak (1998) *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Boston: Harvard Business Press.
- De Peuter, G. (2011) 'Creative economy and labor precarity: a contested convergence', *Journal of communication inquiry*, 35(4): 417-425.
- Drucker, P. (1959) *Landmarks of Tomorrow*, New York: Harper & Brothers.
- Drucker P. (1994) *Knowledge Work and Knowledge Society. The Social Transformations of this Century*, Conference John F. Kennedy School of Government: Harvard University.
- Florida R. (2014) *The Rise of the Creative Class-Revisited: Revised and Expanded*, New York: Basic books.
- Formenti, C. (2014) 'Contro la retorica dell'economia della conoscenza', *Sociologia del lavoro*, 133: 159-170.
- Gill, R. & A. Pratt (2008) 'In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work', *Theory, culture & society*, 25(7-8): 1-30.
- Huws, U. (2015) 'Capitalism and the Cybertariat: Contradictions of the digital economy', *Monthly Review*, 66(8): <https://monthlyreview.org/2015/01/01/icapitalism-and-the-cybertariat/>.
- Lovink, G.W. & N. Rossiter (2007) *MyCreativity Reader: a critique of creative industries*, Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Murgia, A., L. Maestripietri & E. Armano (2016-17) Special issue 'The Precariousness of Knowledge Workers', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 2/2016, 1/2017.

Nonaka, I. (1991) 'The knowledge-creating company', *Harvard Business Review*, (69)6: 96-104.

Ross, A. (2007) 'Nice work if you can get it: the mercurial career of creative industries policy', *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 1(1): 13-30.

Rullani, (2014) 'Lavoro cognitivo', web page: <https://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html>.

L

Licenciement transactionnel

La manière de perdre son emploi est riche d'informations sur la perception du travail en vigueur. Quand elle est abusive, la rupture du contrat de travail peut aussi en révéler les travers. L'analyse des procédures de licenciement correspondantes permet de caractériser ces zones grises. Cette notice analyse le licenciement abusif en France et les zones grises du travail qu'il génère.

En comparaison avec d'autres nations comme l'Angleterre ou le Canada, l'emploi est fortement protégé en France comme le reflète le taux important de contrats à durée indéterminée (85 %). L'emploi est encadré par des règles et des procédures très rigides à commencer par l'interdiction de licencier sans un motif réel. Un employeur désireux de se séparer d'un salarié sans disposer d'un motif sérieux de licenciement peut donc être tenté de mobiliser des procédures en marge de la légalité. Nous appelons « zones grises du licenciement », ces situations dans lesquelles l'employeur et le salarié se trouvent aux marges de la légalité voire dans l'illégalité.

Un cas illustratif du licenciement abusif est ce que l'on appelle le licenciement négocié, la rupture transactionnelle ou encore le licenciement transactionnel. Cette procédure n'étant pas censée exister, il n'existe pas officiellement de terme pour la désigner. Il s'agit d'un « arrangement » dans lequel le salarié accepte d'être licencié à tort pour faute ou insuffisance professionnelle en échange d'une compensation financière faisant l'objet d'une transaction. Cette situation n'étant jamais dénoncée par ses protagonistes, on pourrait penser que chacun y trouve son avantage. Pourtant, à l'analyser de près, on se heurte à des interrogations telles que : pourquoi une telle omerta sur ce type de licenciement ? Quelle est la forme du rapport au travail qui sous-tend cette pratique ?

Cette notice commence par décrire les formes de licenciement en vigueur en France et leur évolution au cours des vingt dernières années. Ensuite, le texte se recentre le licenciement transactionnel, sa procédure et le ressenti des limogés. Enfin la notice analyse la dimension grise du licenciement transactionnel.

Contexte d'émergence

Au cours des Trente Glorieuses, un salarié avait généralement l'occasion de développer sa carrière professionnelle au sein d'une seule entreprise et le licenciement était rare. À partir des années 1970, l'arrivée de la concurrence a contraint les entreprises à réduire leurs coûts de production. Une batterie d'outils de management se sont alors développés pour limiter les stocks et/ou réduire les coûts de production. Au cours des deux dernières décennies, une seconde vague de réduction cible les coûts salariaux en agissant sur la gestion de la main d'œuvre et des âges. L'externalisation d'activités secondaires (outsourcing), la suppression de niveaux d'encadrements (downsizing), l'ajustement des effectifs aux perspectives de rentabilité de chaque activité (re-engineering) ou encore le remplacement de séniors par des plus jeunes moins coûteux (effet noria) sont autant de moyens de réduire la masse salariale qui s'élève entre 35 et 75 % du budget des entreprises.

En 2008, le secteur économique est frappé par une crise économique grave, la consommation baisse et nombre d'entreprises n'entrent plus dans leurs ratios. Les coupes sombres dans les coûts salariaux s'amplifient, se généralisent et le licenciement économique prend de l'ampleur. Par ailleurs, les entreprises subissent des restructurations dans le cadre de changement de directions, fusions ou acquisitions. Arrivant avec leurs propres visions et plans stratégiques, les nouveaux dirigeants préfèrent embaucher des jeunes moins coûteux et plus souples au changement. Ceci contraint les entreprises à se séparer de décideurs en place sans réel motif de licenciement.

Formes de licenciements autorisés en France

La législation française autorise le licenciement pour motif personnel, le licenciement économique individuel ou collectif et la rupture conventionnelle (Miné & Marchand, 2010). Le licenciement économique est mobilisable quand l'entreprise subit ou prévoit des pertes qui remettent en cause son équilibre. Il inclut de fortes indemnités de licenciement et un processus conséquent de reclassement des salariés ; l'employeur n'y a recours que lorsqu'il ne peut pas retenir un autre moyen de rupture. Un plan

de licenciement économique est obligatoire lorsque l'entreprise se sépare d'au moins dix salariés dans l'année. L'employeur commence souvent par faire un « dégraissage » préalable en opérant jusqu'à neuf licenciements pour motifs personnels, ce qui limite d'autant les frais du plan de licenciement économique.

La rupture conventionnelle a été créée en 2008 dans l'objectif de relancer l'emploi. Elle permet de résilier un contrat de travail à l'amiable lorsque l'employeur et l'employé s'accordent pour le considérer caduque (Berta *et al.*, 2012). Le salarié touche ses indemnités légales et conventionnelles et peut recevoir en sus un montant non plafonné. Afin de limiter la possibilité d'abus de la part de l'employeur, la rupture conventionnelle contient trois garde-fous (assistance, délai de rétraction de quinze jours, homologation par les unités territoriales) et elle peut être contestée pendant une période de douze mois (Cahuc, 2014).

Le taux de ruptures conventionnelles abusives n'est pas connu et difficilement évaluable. L'employeur et le salarié peuvent l'un et l'autre la dévier à leur profit. Par exemple, un employeur peut forcer un salarié à une rupture conventionnelle en le menaçant de le licencier pour faute s'il n'accepte pas. Lorsqu'un salarié veut quitter son emploi ou est recruté ailleurs, il peut tenter d'obtenir une rupture conventionnelle au lieu de démissionner ce qui lui permettra de toucher les indemnités correspondantes. Les cadres proches de la retraite sont surreprésentés dans les statistiques sur la rupture conventionnelle car après licenciement, ils peuvent passer directement d'une situation demandeur d'emploi à celle de retraite à taux plein.

Le licenciement pour motif personnel est causé par une faute, insuffisance professionnelle ou incapacité de l'employé à exercer son activité. En cas de faute grave, l'entreprise peut se séparer immédiatement du salarié sans lui verser d'indemnités. Le licenciement non disciplinaire donne droit aux indemnités de licenciement établies en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Selon les termes de la loi, cette rupture nécessite « un motif réel et sérieux » se traduisant par « des éléments objectifs et vérifiables ». Cependant les motifs de licenciement ne sont pas clairement définis ni cadrés ce qui ouvre la porte aux abus (Signoretto, 2015).

Lorsque le salarié considère le motif de licenciement à son encontre erroné ou insuffisant, il peut le contester en faisant un recours aux prud'hommes. Le conseil des prud'hommes est une formation paritaire constituée d'un collège de salariés et d'un collège d'employeurs qui élisent chacun le même nombre de

représentants. Le conseil des prud'hommes détermine le montant du préjudice que l'employeur devra verser au salarié en fonction de l'objet de la plainte du salarié. Cette indemnité qui se calcule en mois de salaire dépend de l'âge du salarié et de son ancienneté dans l'entreprise. Chaque conseil fonctionne à sa manière et l'on observe des variations sur les montants d'indemnisation entre les conseils. Les employeurs critiquent la durée de la procédure (environ 18 mois) et l'incertitude sur les montants souvent élevés des condamnations qui les dissuaderait d'embaucher en CDI. La nouvelle loi sur le travail (automne 2017) instaure un barème des dommages et intérêts à verser par l'entreprise en incluant un plancher et un plafond au lieu de le laisser à la discrétion des juges. Cette réforme permettrait aux entreprises d'anticiper le montant des pénalités encourues en cas de licenciement abusif.

La transaction ou conciliation en sous-seing privé est une procédure ancienne (1854) qui permet de mettre fin à une contestation ou d'éviter un litige. Elle a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peut être attaquée pour cause d'erreur de droit ni pour cause de lésion. Formellement, la transaction ne peut compenser un licenciement sans motif lequel est à la charge des prud'hommes. Cependant, elle peut porter sur les conséquences du licenciement tel le problème du retour à l'emploi ou les clauses de non concurrence et doit être activée que lorsque le licenciement est déjà réalisé. La transaction peut être mobilisée de manière abusive dans le cadre d'un licenciement sans motif. L'employeur la propose conjointement à un licenciement pour motif personnel pour éviter que le salarié ne fasse un recours aux prud'hommes.

La suite de cette note porte sur le licenciement transactionnel parce qu'il illustre bien les zones grises de l'emploi. Cette pratique illégale mais courante touche tous les secteurs économiques avec une prédilection pour la grande distribution et les médias. Il peut affecter tous les postes mais cible d'abord les cadres. Dans la majorité des cas, il est provoqué par l'employeur mais le salarié peut aussi en être l'initiateur et le tourner à son profit. Nous nous limitons ici au cas du licenciement transactionnel subi par le salarié.

Le Licenciement transactionnel (LT)

Formellement, le licenciement transactionnel peut toucher toutes les fonctions mais ce sont les salaires des cadres séniors qui sont les premiers ciblés quand l'entreprise veut limiter ses coûts

salariaux. En effet, les postes aux salaires conséquents peuvent être remplacés par ceux de managers plus jeunes et moins onéreux. L'employeur procède alors au licenciement pour motif personnel (LMP) avec transaction compensatrice.

En général, un cadre que l'on veut licencier n'accepte pas une rupture conventionnelle. Il doit donc affronter une situation dans laquelle l'employeur mobilise des griefs erronés pour éviter que la procédure ne puisse être requalifiée en licenciement déguisé. Il va être obligé d'accepter que l'employeur « le charge » en échange d'indemnités compensatrices qu'il négociera sous menace de recours aux prud'hommes pour licenciement sans motif.

Les causes du LMP ne sont pas strictement définies. Sont considérés comme des motifs valables l'insuffisance de résultats, la lenteur, la négligence, le manque d'efficacité, le manque d'autorité. Concernant les hauts managers, des désaccords sur la politique ou la stratégie de l'entreprise ou le défaut d'atteinte d'objectifs même irréalistes peuvent constituer une cause de licenciement. La mobilisation du LMP est donc facile et, dès lors que la transaction intervient après le licenciement, elle est juridiquement acceptable en dépit de la transgression. La transaction évite la poursuite aux prud'hommes et permet l'indemnisation rapide du salarié. Elle inclue des clauses de confidentialités très strictes interdisant toute communication sur son existence.

On ne dispose pas de statistiques officielles sur la transaction mais on peut en estimer l'importance en considérant la montée des licenciements pour motifs personnels au cours des 20 dernières années. En effet, entre 1995 et 2007, la quantité de licenciements économiques (LE) a diminué de moitié tandis que celle des LMP a doublé. En 2007, le taux de LE a été trois fois plus faible que celui du LMP (Serverin *et al.*, 2008), si bien que l'on a parlé de substitution entre LE et LMP (Palpacuer *et al.*, 2008). Comme déjà évoqué, le LE est onéreux ce qui peut inciter l'entreprise à utiliser le LMP plus souple et moins contrôlé. Cette croissance des LMP s'accompagne d'une baisse du taux de recours aux prud'hommes ce qui renforce cette interprétation d'un transfert du LE vers un LMP suivi et clôturé par une transaction. Aujourd'hui, la rupture conventionnelle se stabilise autour de 300 000/an tandis que le LMP reste encore très élevé.

La procédure

Le LT est le fait de deux partis soucieux d'éviter les frais, l'aléa et la publicité inhérents à une procédure judiciaire. Pour pouvoir procéder au licenciement, il faut disposer d'un motif « réel et sérieux ». L'employeur engage alors la procédure qui se déroule comme suit :

- le salarié reçoit une lettre recommandée l'informant d'une potentielle mesure de licenciement à son encontre et le convoquant à un rendez-vous dans un délai d'au moins cinq jours. La lettre mentionne qu'il a le droit d'être accompagné par un membre de l'entreprise.
- lors de l'entretien, le salarié prend connaissance des motifs de licenciement à son encontre et de la date de son licenciement.
- le salarié reçoit sa lettre recommandée de licenciement qui restitue le déroulement de l'entretien.
- le salarié envoie un courrier recommandé à son employeur contestant les motifs du licenciement et sollicite un rendez-vous pour résoudre le différend.
- le salarié est invité par son employeur à un rendez-vous de négociation. Celle-ci peut nécessiter plusieurs rencontres.
- le contrat de transaction est formalisé et signé par les deux parties après tractation.

Le licenciement et la transaction doivent être dissociés et consécutifs. En général, les parties ont chacun un avocat en retrait accompagnant le processus. L'employeur et le salarié s'entendent sur le montant de l'indemnité, son reclassement et autres aspects facilitant la reconversion du limogé (délai de mise à disposition de voiture, d'ordinateur, de téléphone etc.). Il bénéficie des indemnités de licenciements légales basées sur son ancienneté dans l'entreprise. Il reçoit aussi son solde de tout compte, attestation de travail et de licenciement à destination des Assedic. En cas de désaccord sur le montant de l'indemnité réparatrice ou autre, le salarié peut entamer un recours en justice à tout moment avant signature de la transaction.

Après récapitulation du trajet professionnel du salarié au sein de l'entreprise, le contrat de transaction décrit le motif de licenciement et sa contestation par le salarié. Suit une série d'articles restituant les concessions mutuelles convenues entre les deux parties pour réparer le préjudice lié au litige. Les derniers articles portent

sur l'impossibilité de recours, le respect du secret des informations confidentielles de l'entreprise et de la transaction. Les parties ont obligation d'abstention de communication sur l'affaire, sur le litige et sur l'entreprise. Ce silence ne peut être levé que sur demande des autorités administratives, fiscales, sociales ou judiciaires.

Le départ du salarié est généralement tenu secret jusqu'à la date à laquelle le licenciement prend effet et dans la majorité des cas, le salarié quitte subitement l'entreprise sans effectuer son préavis. Par la suite, l'employeur communiquera le départ du salarié de manière souvent laconique.

Le ressenti des salariés ayant expérimenté le LT

Les salariés qui ont subi le LT tiennent souvent des propos ambivalents (de Bony, 2016). Pour une part, ils ne considèrent pas anormal de « sauter » dans certaines situations telles que les restructurations et considèrent le LT comme une fatalité. D'autre part, l'annonce du licenciement est accusée comme extrêmement brutale créant un sentiment d'injustice et d'isolement. La réception de la lettre de licenciement est une épreuve traumatisante puisqu'elle doit comporter des griefs importants et souvent non fondés. L'élaboration du contrat de transaction est éprouvante car le salarié doit coopérer avec l'employeur tout en défendant ses intérêts. L'entreprise est généralement rodée à la pratique dispose d'avocats spécialisés en droit social. Le salarié doit trouver le sien, s'informer de ses droits et évaluer le montant de la transaction à réclamer. Si celle-ci est gratifiante, elle ne rachète en rien le préjudice psychologique subi.

Le silence qui accompagne le LT est particulièrement difficile à gérer pour le salarié (Monneuse, 2014). En effet, en acceptant la procédure transactionnelle, le salarié s'engage à ne pas divulguer l'existence et le contenu de celle-ci. Le salarié se retrouve bâillonné et isolé dans une situation où il aurait le plus besoin de ses collègues. Ce silence sur le LT se généralise à tous les membres de l'entreprise au point que certains parlent d'omerta. En somme, l'entreprise essaye de « licencier proprement », le salarié ne fait pas de vague et les deux sortent la tête haute. L'entreprise recommande d'autant plus le licencié qu'il n'aura pas résisté à la situation. L'opération est illégale, l'entreprise triche, le salarié se tait et les autres ne s'en mêlent pas.

Les zones grises du LT

Le LT est une procédure illégale qui échappe à l'encadrement, au contrôle et aux statistiques et qui ne survit que grâce à l'omerta qui l'accompagne. Il est « gris » dans ses aspects légaux, financiers et psychosociaux. Le LT donne droit aux indemnités de licenciements légales et réglementaires alors que c'est l'entreprise qui est responsable de la rupture. Si, comme l'estiment nombre de managers, la moitié des licenciements pour motifs personnels n'est pas légitime, le coût correspondant est conséquent. C'est solliciter des fonds publics pour une procédure illégale.

Le discours managérial présente le licenciement comme une opportunité de changement dans un trajet professionnel. Cette banalisation du licenciement ne reflète pas les réalités de la situation (Guyonvarch, 2010). En fait, l'employeur se dégage de sa responsabilité d'une situation qu'il impose en achetant le silence du salarié et en le laissant régler seul une situation ingérable. Le licenciement sans motif exige que le salarié passe brutalement d'une posture très engagée dans l'entreprise à un grand détachement de celle-ci. Dans un contexte Français, il paraît difficilement acceptable de basculer subitement de l'implication au détachement. Ce troc entre le registre de la personne (un manager en poste) et celui des choses (un poste supprimé) s'inscrit mal dans les représentations collectives françaises pour lesquelles l'identité de la personne passe par son travail (Davoine et Meda, 2009).

Cet échange de registres est favorisé par l'évolution actuelle vers des formes de gouvernances plus souples et consensuelles qui se traduisent par un affaiblissement des arbitrages (Moreau Defarges, 2003). A. Supiot critique cette évolution en ces termes :

« Il s'agit moins souvent aujourd'hui de fixer des règles que de créer des liens qui conditionnent le comportement de chaque sujet de droit (États, syndicats, salariés, chefs d'entreprise, etc.). Il n'existe plus dans un tel système de sujet absolument souverain, chacun devant se faire l'agent d'une régulation d'ensemble qui n'est plus véritablement délibérée nulle part » (2005 : 272).

Le statut de l'entreprise contient un paradoxe qui vient renforcer la dimension grise du licenciement abusif. En effet, l'entreprise est à la fois un nœud de contrats et une organisation incarnée par des acteurs et des jeux de pouvoirs (Robbé, 1999). Sous l'effet de l'actionnariat et de la mondialisation certaines sont dotées d'un pouvoir considérable et ne disposent quasiment

pas d'instances de régulations. Formellement, le seul objectif de l'entreprise est la maximisation du profit. Elle profite donc de cette position entre le droit et le non droit. La fonction de direction est éclatée en de multiples instances et groupes professionnels dont les statuts, rôles et intérêts ne coïncident que rarement. La montée en puissance de la rationalisation gestionnaire, l'exigence illimitée de performance, les conceptions divergentes de la qualité et productivité ajoutent leur tribut à l'incohérence de l'entreprise.

La nouvelle loi sur le travail prévoit d'imposer aux conseils de prud'hommes un barème de pénalités à appliquer en cas de licenciements abusifs et de les plafonner. Cette mesure en faveur de la flexibilité de l'emploi vise à favoriser l'embauche dans les entreprises, En réalité, elle va surtout faciliter le licenciement pour motif personnel abusif. Elle va également limiter le recours à la transaction dans les situations pour lesquelles l'entreprise n'aura pas besoin d'acheter le silence du salarié.

Jacqueline de Bony

Bibliographie

- Berta N., C. Signoretto, & J. Valentin (2012) 'La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites' *La revue française de Socio-Économie*, 9, 191-208.
- Bony (de) J., (2016) 'Le « licenciement transactionnel », révélateur d'une nouvelle forme de rapport au travail', *Aux marges du travail*, J. Calderon, L. Demailly & S. Muller (eds), Toulouse: Octares, 145-155.
- Cahuc, P. (2014) 'Pourquoi les ruptures conventionnelles explosent', *Challenges*, 28 novembre.
- Davoine, L. & D. Méda (2009) 'Les Français et le travail : une relation singulière', *Futuribles*, 351, 5-28.
- Guyonvarch, M. (2010) 'Tous mobiles? Banalisation du licenciement et rhétorique de crise' *Les notes de l'IES*, 12, 1-4.
- Miné, M. & D. Marchand (2010) *Le droit du travail en pratique*, Paris: Eyrolles.
- Monneuse, D. (2014) *Le silence des cadres : enquête sur un malaise*, Paris: Vuibert.
- Moreau Desfarges, P. (2003) *La gouvernance*, Paris: PUF.

- Palpacuer, F., A. Seignour & C. Vercher (2008) 'La montée du licenciement pour motif personnel' in CEE: *Le contrat de travail*, Paris: La découverte, 24-33.
- Robbé, J.P. (1999) *L'entreprise et le droit*, Paris: PUF.
- Serverin, E., J. Valentin, T. Kirat, D. Sauze & R. Dalmaso (2008) 'Évaluer le droit du licenciement', *Revue de l'OFCE*, 107, 29-64.
- Signoretto, C. (2015) 'Les pratiques effectives des employeurs en matière de rupture du CDI : un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi', *Travail et emploi*, 142, 69-84.
- Supiot, A. (2005) *Homo juridicus*, Paris, Seuil.

Lieux de travail

Une définition plurielle du lieu de travail

Le lieu de travail est historiquement le lieu où des individus produisent pour l'agriculture, l'artisanat, l'industrie, le commerce. En même temps que beaucoup de ces activités, les analyses de ces lieux se déplacent du milieu rural vers la ville où l'emploi dans les activités industrielles et tertiaires est devenu majoritaire. En 2010, le nouveau zonage en aire urbaine indique que 95 % de la population vit sous l'influence de la ville, à savoir en dépendance de celle-ci pour l'emploi sinon pour la résidence (Brutel & Levy, 2011). Outre ces aspects qui envisagent les lieux de travail dans une dimension quantitative, des études montrent que les caractéristiques de l'environnement dans lequel se déploie l'activité évoluent en même temps que la considération apportée à ceux qui exercent une activité et au lieu où ils le font (Cagnol, 2013). Ces deux aspects : lieu de la production et environnement dans lequel est réalisée une activité éclairent des modalités de transformation du travail, des relations sociales et parfois des statuts de certains travailleurs. La variabilité des situations et la flexibilité du travail dépendent de temporalités de travail (temps partiel, intérim...) qualifiées d'atypiques, mais des lieux et des environnements qui émergent ou évoluent produisent des rapports au travail aux frontières peu évidentes entre loisir, occupation marchande, ou emploi. Notre objet est de décrire en quoi le lieu (espace localisé et environnement) d'une activité productive participe à une complexification des statuts ou positions dans le travail, dont les régulations qui ont du mal à se fixer génèrent un espace d'indétermination qualifié de zone grise.

Multiplicité et indétermination du lieu de travail

« La fin du travail » (Rifkin, 1997) reconstitue un historique riche du rapport étroit entre la disparition du travail salarié et les transformations des conditions de travail qui ne sont pas seulement dues au remplacement de l'homme par le robot et au dévelop-

pement de l'informatique, mais aussi à la flexibilité des lieux de production dans une économie globalisée. Ces transformations organisées dans une diversification et une variabilité des lieux de travail, permettent la remise en cause du salariat. En retour, le développement de formes de travail à côté du salariat, dans une relation d'autonomie partielle ou de subordination vis-à-vis de donneurs d'ordres (personnes travaillant à domicile, mandataires délégués sur des missions ou actifs « free-lance » proposant leur candidature à des agences de placement en parallèle d'une activité autonome) construit des catégories fondées sur une relation étroite entre lieu, nature et statut du travail. En effet, les outils numériques (→ Travail numérique) et des possibilités de travail à distance à partir de la plupart des lieux, qui se développent en parallèle de l'allongement des trajets domicile travail et des dysfonctionnements des réseaux de transports, produisent de nouvelles situations de travail. La stabilité d'un lieu où un employeur reconnaît et rémunère la présence et l'activité du salarié apparaît comme un avantage lorsqu'il y a déstructuration et éclatement d'une partie des emplois salariés, mais l'assignation à un lieu par le donneur d'ordre peut être une contrainte pour certains salariés. L'assignation à un lieu ou la nécessité de se déplacer pour une certaine durée d'activité rémunérée jouent ainsi un rôle important dans la déclinaison de positions qui ne sont plus tout à fait du salariat.

La dissociation entre lieu de domicile et lieu de travail fondait historiquement une distinction entre le maître et ses ouvriers, ces derniers ayant la plupart du temps obligation de se déplacer. Dans l'histoire qu'il trace du salariat, Robert Castel (1995) montre que le déplacement obligatoire et non maîtrisé est un élément de la subordination qui participe des contraintes imposées au salarié, mais atteste sa (bonne) volonté de faire partie de la société et contribue à son revenu. Cette distinction n'est cependant plus opératoire. Se déplacer ou non vers un lieu de travail ne correspond plus à un statut professionnel ou une position dans la hiérarchie sociale.

Avec le développement du salariat, l'association étroite entre l'activité productive et le travail dans les locaux d'une entreprise est un marqueur valorisant du statut salarié. Le lieu de travail, différencié du lieu de la vie domestique, ouvre aux salariés un autre univers social que l'univers familial et les distingue ainsi (distinction fortement opératoire entre les hommes et les femmes jusqu'après la seconde guerre mondiale) dans une société

à l'organisation centrée sur le travail. Se déplacer vers un lieu de travail (un bureau ou un atelier) témoigne d'une intégration sociale au groupe de ceux qui travaillent, lève la suspicion de l'oisiveté qui pèse parfois sur le travail à domicile, et permet le contrôle du temps de travail ou au moins, du temps passé sur ce lieu. Le déplacement hors de chez soi est aussi valorisant par la maîtrise de différents moyens de transports et de l'espace. L'inversion du regard porté sur la mobilité vers le lieu de travail, voire sur la mobilité longue distance est d'autant plus importante qu'elle devient à partir des années 1980 l'apanage de cadres supérieurs qui franchissent des frontières régionales et nationales, dans des temps de plus en plus réduits, sans changer d'emploi ou de travail mais parfois en sortant d'un salariat traditionnel et exclusif (détachement de la part de leur entreprises), ou en investissant un autre rôle (conseil, formation) en plus de celui prévu par leur contrat avec leur entreprise de rattachement. Ces modalités valorisées comme une capacité d'ubiquité parmi les élites dessinent « un mode de vie métropolitain » (Kaufmann, 2005) inscrit spatialement dans un réseau de villes, le recours fréquent aux modes de transports rapides (TGV, avion) et aux autoroutes de l'information, en correspondance avec une situation d'emploi privilégiée qui n'est plus tout à fait du salariat (rémunération en partie sur des résultats, intéressement aux actifs de l'entreprise...).

À partir du milieu de la décennie 2000, le déplacement longue distance et la variabilité du lieu de travail sont parfois considérés pénalisants même par les actifs très qualifiés, moins enclins à accepter ces situations. En effet ces salariés n'ont pas tous des contrats similaires (Pichon, 2009). Pour les actifs peu qualifiés, ces modalités de travail englobées sous la notion de « travail détaché » sont souvent caractérisées par un flou de contrats et un déficit d'encadrement juridique, situation préoccupante au regard des difficultés d'harmonisation de la définition du détachement et des conditions diverses de contrats, sous lesquelles se trouvent des travailleurs détachés (CESE, 2015). Entre ces deux extrêmes, les changements de lieux induisent des mises au travail et des régulations qui construisent du flou dans les catégories professionnelles.

Hors de son établissement de rattachement, la démultiplication des localisations pour l'exercice d'un travail par un salarié (infrastructures de transports, autres ateliers ou bureaux partagés), les lieux où il se rend hors de son temps de travail, ou ceux par lesquels il passe entre son travail et d'autres activités, y compris son domicile, sont devenus grâce aux outils numériques, des espaces/

temps de travail. Cette situation confère aux salariés impliqués sur des logiques individuelles de travail, la liberté et l'autonomie ; parfois aussi, l'obligation de faire de tout lieu un espace de travail. Ils considèrent alors des horaires de travail dans des lieux précis comme un minimum et acceptent une coïncidence moins systématique entre temps de travail rémunéré et temps pour finaliser une tâche (Sainsaulieu, 2000). À l'opposé, des analyses portant sur les changements de lieux pour effectuer une tâche pour une même entreprise ou pour des entreprises différentes appartenant à un groupement pour catégories d'actifs intermédiaires ou peu qualifiés – employés dans des chaînes de restauration ou aux caisses de grandes enseignes, ou jeunes actifs employés dans des GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) à la disposition des différents employeurs du groupement – ont souligné une fragilisation dans leur rapport au travail, car ils assument unilatéralement le caractère imprévisible d'un changement de lieu de travail.

La variabilité des lieux de travail suivant les secteurs d'activité et les niveaux de qualifications des actifs oriente ainsi des salariés vers le télétravail sous des formes d'activité qui relèvent de l'auto-entrepreneuriat, du freelance ou du travail au noir. Ces statuts parfois cumulés recouvrent du travail à distance par informatique ou certains services à la personne effectués chez soi ou à domicile. Cette relation étroite entre la nature des lieux et les formes et statuts de travail diversifie les catégories d'emploi pour une même activité et instaure un flou de statut sinon en droit, du moins dans les demandes des entreprises envers les salariés, face auxquelles ces derniers ont peu de prise sur un marché du travail tendu.

Lieux et environnements productifs, les situations de mise au travail

D'abord envisagé essentiellement à travers les conditions matérielles et techniques dans lesquelles est réalisée une production, puis à travers les relations entre les personnes participant à une même production, dans un lieu unique ou à distance, le lieu (espace de travail) a suscité de nombreuses réflexions sur son aménagement pour améliorer la productivité en transformant la manière de travailler. À la suite de Taylor puis de Ford, les réflexions pour organiser au mieux l'espace afin de rationaliser

le travail des ouvriers ont amené à transposer aux activités de bureaux, la fragmentation des tâches initiées dans les usines. L'importance numérique du monde ouvrier puis de la population employée, principaux groupes du salariat, et les changements très rapides des lieux et des conditions dans lesquelles ils exerçaient leur travail ont induit la recherche d'aménagements pour faire évoluer les environnements individuels et collectifs de travail favorables aux conditions productives les plus compétitives. Les grandes plateformes qui alignaient les employés, sans autre séparation que quelques demi cloisons, dans un but de surveillance et d'efficacité, puis les « open spaces », ou les bureaux partagés et aménagés par un groupe réduit de quelques employés, et enfin divers types d'espaces collaboratifs en émergence suscitent également des débats (Cagnol, 2013) sur les objectifs et les concepts sur lesquels ils sont fondés : ergonomie, collaboration, efficacité de la circulation d'informations, possibilité de mêler activités récréatives, temps de repos et de travail (Hachard, 2014). En ce sens, le lieu de travail produit la construction d'un environnement dont l'évolution souligne la difficulté à poser des limites claires et stables du travail, leur perméabilité et leur interdépendance avec d'autres sphères de la vie sociale qui en retour initient de nouveaux rapports au travail (Lallement, 2015).

La transformation de l'environnement de travail à l'intérieur d'une entreprise correspond à plusieurs enjeux : une recherche d'intensité dans chacune des sphères de l'activité d'une entreprise, une surveillance et un encadrement du temps et de l'effectivité du travail des salariés, de la part de l'employeur ; une recherche d'autonomie dans l'organisation du travail de la part des salariés comme de l'employeur pour permettre des réactions et des initiatives personnelles adaptées dans un cadre donné. Ces trois éléments pouvant être associés construisent des profils et des catégories de salariés totalement subordonnés et dépendants (c'est le cas par exemple des manutentionnaires dans les grandes surfaces et des télétravailleurs employés sur des plateformes d'appels) ou à l'opposé, autonomes dans leur travail, hormis les échéances auxquelles ils doivent remettre un produit ou rendre compte de leurs résultats (cas des chercheurs ou des commerciaux chefs de secteurs). Ces catégories opposées sur les qualités de l'environnement du travail restent similaires au regard de contraintes temporelles et d'une relation avec une organisation collective du travail. Entre ces extrêmes, des situations dans une indépendance partielle entre l'organisation du travail et du temps privé, fondées sur la possibi-

lité ou l'obligation de travailler hors des locaux d'une entreprise (cas par exemple des salariés des milieux du spectacle ou culturels) ou de diversifier des environnements pour réaliser un travail rendent difficile une mesure du travail, sinon par le moment de son achèvement. Suivant les choix des salariés ou de leur direction, le travail peut être réalisé au moins partiellement à domicile ou dans l'entreprise sur des temporalités variables plutôt que quotidiennement à plein temps dans l'établissement. Ces situations font éclater des catégories de rémunération et de statut. L'absence de formalisation d'un cadre précis pour définir un environnement associé à un statut de travail produit une zone floue où les contreparties d'un environnement choisi peuvent être une réduction de la part fixe du salaire, et des coûts (amortissement de matériel personnel, énergie...) compensés ou non par l'entreprise.

L'aménagement de l'espace pour une circulation des actifs entre les sphères productives

Une autre dimension de l'environnement de travail produit des incertitudes et une flexibilité qui interagissent avec la position des salariés dans le travail. À la fin des années 1970, les économistes spatiaux ou des géographes et des sociologues reprennent les travaux d'A. Marshall sur les districts industriels, pour analyser l'effet de la concentration spatiale d'entreprises exerçant dans un même secteur, avec des positionnements et des savoirs faire complémentaires. La constitution de systèmes productifs locaux (SPL) est envisagée comme une variable interagissant avec la circulation des informations et des salariés entre des entreprises sur un marché du travail local. Les analyses de ces systèmes mettent en avant la proximité spatiale et de métier fondée sur des relations étroites entre les décideurs économiques et politiques, des infrastructures adaptées, et pour certains marchés du travail, des organismes de formation et de recherche (Grossetti, 1995). L'interdépendance entre ces éléments construit un marché du travail flexible où les actifs, en changeant de statut et de positions dans le travail, peuvent circuler entre des entreprises, des statuts, et des segments productifs pour améliorer les performances du système ou lui permettre de résister à la concurrence. Dans les années 1990, ces considérations sur l'environnement du travail ont été remobilisées à propos des catégories scientifiques (ingénieurs chercheurs) dans

l'analyse des technopoles où la proximité spatiale, sectorielle et sociale des actifs économiques universitaires et scientifiques est encouragée et renforcée à travers des lieux choisis pour travailler ou échanger sur leur travail (bars, restaurants, salles de conférences ou locaux des entreprises). Le système technopolitain produit sciemment des temps et des lieux de travail au sein desquels, au moins de façon symbolique et souvent dans un glissement de sa fonction, le salarié peut devenir innovateur dans un projet, et endosser la fonction de décideur ou d'initiateur dans un « cœur de métier ». Les structures dédiées à l'essaimage attestent cet objectif des technopoles, qui induit une période durant laquelle le travailleur porteur d'un projet peut se trouver dans un entre deux au regard de son statut (salarié ou indépendant) et de sa relation avec une entreprise dont il est issu et avec laquelle il est encore parfois sous contrat.

L'importance d'un environnement du travail dans des temps et des lieux de travail flexibles qui permettent l'innovation et de nouvelles façons de travailler par rapport au salariat traditionnel est également soulignée dans les travaux de R. Florida sur les « classes créatives », ces classes supérieures très qualifiées (ingénieurs, universitaires, créateurs culturels et artistiques) qui pour partie distinguent difficilement temps de travail, de loisir et de création. Ces classes créatives, non précisément définies par un secteur d'activité ou un niveau de qualification, correspondent à des actifs dans des situations qui peuvent être du salariat traditionnel, mais tendent aussi vers une autonomie et une indépendance décisionnelle (choisie ou forcée) de temps, de lieux et de rémunération de leur travail ou d'une production. Ainsi apparaissent des formes émergentes entre loisirs, autoformation collective ou individuelle favorisées par des opportunités de lieux et d'infrastructures susceptibles de satisfaire aux exigences de ce groupe social. Ce sont les environnements urbains des villes les plus dynamiques (Tremblay et Tremblay, 2010) qui sont mis en avant comme facteur de comportement et de modes de travail innovants qui participent en retour à la valorisation de la ville et sont parfois intégrés dans les politiques urbaines.

Le lieu de travail, un élément qui perd de son efficacité pour définir les frontières entre travail salarié et autres types d'occupation

L'importance des outils numériques, du travail à distance et des localisations plurielles permettent de travailler différemment mais n'induisent pas obligatoirement des statuts et des temps de travail incertains. De même, des environnements de travail aménagés en vue du confort ou d'une personnalisation susceptible de convenir au salarié ne remettent pas juridiquement en question un statut salarié. Néanmoins, les évolutions et exemples évoqués soulignent le rôle du lieu et de l'environnement de travail comme éléments d'un processus évolutif dans les définitions du travail et de l'emploi.

La symbolique des lieux n'est pas sans importance sur la représentation de l'activité qui y est conduite. Cette valeur symbolique difficilement mesurable apparaît à partir du moment où un contrat ne définit pas explicitement ce qui correspond au lieu de travail. De cette façon, le lieu ou l'environnement participe à une indétermination du statut (travail ou loisir) d'une activité qui est réalisée. Tout se passe comme si, entre un salarié obligé au déplacement vers un lieu et un salarié travaillant à son domicile ou sur un lieu indéterminé *a priori*, la différence de situation autorisait un aménagement de statut qui ne soit plus strictement du salariat, mais un emploi « à distance » organisé par l'activité de l'entreprise. Par ailleurs, les possibilités de travail à distance d'actifs très qualifiés ou non, favorisent la satellisation de la production d'un établissement et contribuent à l'émergence de nouveaux rapports entre salariés ainsi qu'à l'individualisation de la relation au lieu de travail et des contrats de travail.

Le lieu de travail incertain et ses multiples localisations floutent la régulation du travail

Les possibilités de lieux de travail différents (choix de se localiser à sa convenance) ou d'une pluralité de lieux (possibilité de travailler dans des lieux divers en plus de son entreprise) impliquent des contraintes ou des opportunités de travail dont la prise en compte dans le rapport entre un l'employeur et son salarié, un donneur d'ordre et un exécutant appelle une normalisation qui

pour l'instant n'existe au mieux que dans un contrat qui spécifie une situation particulière de conditions de travail. Le développement de la diversification des conditions de travail au sein d'une catégorie professionnelle déstabilise les équivalences entre niveau de diplôme, type de contrat et niveau de rémunération. La pluralité de lieux de travail n'efface pas obligatoirement les formes de régulations traditionnelles (en particulier celles de l'organisation et de la durée du travail), elle suppose de trouver d'autres formes de contrôle que la présence dans un lieu pour attester d'un temps de travail. En outre, le défaut de normalisation interroge la responsabilité assurantielle pour un lieu et souvent pour du matériel de travail hors des établissements de l'entreprise, et questionne des normes juridiques relevant du droit privé ou du droit du travail en l'absence de règle non établie préalablement.

Incertitude des temps et des lieux de travail, un autre rapport à l'activité

Le choix du lieu où réaliser une activité est souvent le seul élément pour une autonomie organisationnelle partielle du travail. Cependant, ce choix peut transformer l'allègement d'une contrainte en leurre. L'affaiblissement d'une frontière entre temps de travail et temps personnel, dans une culture où le mode de vie est fondamentalement déterminé par le travail, favorise des situations d'auto-exploitation, quel que soit le statut, ce qui atténue une distinction de fait entre travailleur salarié et travailleur indépendant (→ Travail indépendant). À cet égard, l'environnement et le lieu de travail produisent parfois une zone grise entre travail et emploi, travail et activité, sous des statuts très variés. Dans les fablabs ou les espaces de co-working (→ Coworkers/Coworking), le positionnement de personnes aux statuts très divers illustre une évolution des modes de travailler qui ne correspondent plus tout à fait au travail, ni seulement au loisir, mais à des relations de travail sans formalisation univoque. L'indétermination des frontières vie privée/vie professionnelle est parfois opérée par les actifs dans la recherche d'un environnement pour assurer un mieux-être dans l'organisation, la réalisation du travail et maximiser des ressources pour le réaliser. La recherche d'un autre sens du travail individuel ou collectif est possible grâce à l'existence de lieux spécifiques qui produisent également de l'interstice entre bureaux

et locaux industriels, entre lieux urbains dévalorisés et zones de haute rentabilité foncière et immobilière. Ces prises de risque et de responsabilité sur des locaux, du matériel et des outils utilisés de façon partagée et collective, sinon collaborative, font émerger des rapports au travail et à l'entrepreneuriat dont les figures ne sont pas figées et participent de formes innovantes pour redéfinir les liens entre fonction, activité et lieu de travail.

Proximité spatiale et indétermination socio-professionnelle et sectorielle

La dimension spatiale a un poids non négligeable par rapport au flou actuel du salariat et plus généralement du positionnement dans un rapport au travail. Le lieu d'exercice d'une activité qui peut être plurielle et hors de l'entreprise favorise la diversification des contrats et un flou des conditions de travail. L'environnement du travail peut contribuer aux échanges entre des personnes qui exercent des activités sous des statuts différents et entre lesquelles la densification de liens professionnels et sociaux alimente des dynamiques sociales et économiques qui, pour autant qu'elles ne sont ni formalisées ni contractualisées, n'apparaissent pas comme du travail. Ces échanges fréquemment organisés par les travailleurs eux-mêmes rendent moins certaine la distinction entre temps de travail et temps hors travail. Si, dans le cas des technopoles, ils sont apparus comme témoins et facteurs de croissance d'emplois, pour les environnements de travail modernes évoqués ci-dessus, leur nombre se multiplie aussi en lien avec le ralentissement économique et le développement de la flexibilité des statuts, des travailleurs et des entreprises.

Le lieu de travail est une catégorie qui existe par défaut en droit et dans la statistique ; perçue à travers l'enquête « déplacements domicile-travail », la complexité et la variabilité des lieux de travail, non mentionnée dans les contrats, amène à définir des situations de travail à partir du moment où les actifs considèrent réaliser des tâches qu'ils assimilent au travail (Crague, 2003). Le lieu de travail et l'environnement qu'il offre aux travailleurs ne sont pas toujours inscrits et formalisés dans un contrat. Ils peuvent jouer un rôle de ressources pour construire et faire évoluer les situations des actifs pour l'amélioration ou la détérioration de leur situation de travail. À cet égard, ils contribuent à l'émergence et

à la transformation de formes et de situations de travail et participent de la zone grise, à savoir un processus qui relève d'une indétermination de situations en rendant possible un ajustement entre nouveaux rapports au travail, conditions dans lesquelles des actifs peuvent travailler, et déstabilisation de statuts traditionnels du modèle fordiste.

Corinne Siino

Bibliographie

- Brutel, C. & D. Levy (2011) 'Le nouveau zonage en aires urbaines de 2010', *Insee Première*, 1374: 1-4.
- Cagnol, R. (2013) 'Petite histoire de l'espace de travail', <http://www.deskmag.com/fr/-architecture-bureau-petite-histoire-de-lespace-de-travail/3>
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris: Fayard.
- Crague, G. (2003) 'Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires' *Économie et Statistiques*, 369-370: 191-212.
- CSA, (2015) *Performance des collaborateurs et environnement de travail*, Paris: JLL <http://www.jll.fr/france/fr-fr/etudes/enquete-salaries-2015>.
- Grosset, J. & B. Cieutat (2015) *Les travailleurs détachés*, Paris: Cese. http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_24_travailleurs_detaches.pdf
- Florida, R. (2002) *The rise of the creative class*, New York: Basic Books.
- Grossetti, M. (1995) *Science, Industrie et territoire*, Toulouse: PUM.
- Hachard, T. (2014) 'Tout le monde n'a pas connu l'open-space, une histoire du lieu de travail', <http://www.slate.fr/story/86191/open-space-lieu-travail>
- Kaufmann, V. (2005) 'Mobilités et modes de vie entre aspirations et contraintes', in J-R. Carré (dir.), *Mobilité urbaine et déplacements non motorisés : situation actuelle, évolution, pratiques et choix modal*, INRETS/Drast III.
- Lallement, M. (2015) *L'âge du faire : Hacking, travail, anarchie*, Paris: Seuil.
- Pichon, A. (2009) 'Cadres, managers et professionnels : crise d'identité, crise existentielle et perspectives éthiques', *Éthique publique*, 11 (2): 7-19.

Rifkin, J. (1997) *La Fin du travail*, Paris : La Découverte.

Sainsaulieu, R. (dir.) (2000) *L'Identité au travail*, Paris: Presses de Sciences-po.

Thomsin, L. (2002) *Télétravail et mobilités*, Liège: Les éditions de l'université de Liège.

Tremblay R. & D.-G. Tremblay (dir.) (2010) *La classe créative selon R. Florida, un paradigme urbain possible ?*, Québec/Rennes, Presses de l'Université du Québec & Presses Universitaires de Rennes.

M

Managers de proximité

Les managers de proximité constituent une population hétérogène. Dans la littérature sociologique ou dans la dénomination des postes, en entreprise ou au sein de la fonction publique, il est difficile à première vue de distinguer le manager du cadre de proximité, ou l'encadrement de proximité de la hiérarchie intermédiaire.

Cependant, la dimension de la « proximité » peut être appréhendée à travers le positionnement et les conditions de travail et d'emploi. Ces managers forment le premier niveau d'encadrement des organisations et éprouvent les tensions inhérentes à leur situation d'intermédiaire entre la direction et les employés, les relations internes et externes ou encore les contraintes gestionnaires et le « travail réel ».

Au cœur des tensions traversant les organisations, cette population éprouve une incohérence des éléments constitutifs de la relation d'emploi : si leur rémunération et leurs prérogatives ne sont pas toujours bien supérieures à celles de leurs subalternes, leur temps de travail effectif les rapproche des cadres placés à un niveau supérieur, les faisant osciller entre la figure de l'indépendant (→ Travail indépendant) et celle du salarié au sein d'une zone grise dans la subordination (→ Subordination/Autonomie).

Une clarification : « cadre » vs « manager »

Au sens large, le terme de « cadre » appartient dans la Naf (Nomenclature d'activités française) aux PCS n° 31 « Professions libérales et assimilés », n° 32 « Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques » et n° 36 « Cadres d'entreprise ». Nous excluons des analyses suivantes les professions libérales, classées parmi les cadres en raison de leur statut particulier, et caractérisées par l'obtention d'un diplôme, l'adhésion à un ordre et une déontologie propres aux professions réglementées. Dans la fonction publique où les postes sont classés en catégories A, B et C, les cadres appartiennent à la catégorie A, accessible par des concours réservés aux détenteurs d'un Bac +3 au minimum. Les cadres d'entreprise sont, quant à eux, les salariés

auxquels leur entreprise a accordé ce statut, et se répartissent entre les « Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » et les « Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ».

Le terme de « manager » a quant à lui été utilisé dès les années 1960 pour caractériser les cadres étatsuniens, puis il s'est diffusé en France dans le courant des années 1980 pour qualifier les cadres supérieurs et a finalement pris son sens actuel au début des années 1990, désignant des « salariés manifestant leur excellence dans l'animation d'une équipe, dans le maniement des hommes, par opposition aux ingénieurs tournés vers la technique » (Wolff, 2005 : 10). Phénomène alliant le rejet de l'autorité quasi militaire des « petits chefs », le désir d'autonomie des salariés et la dévalorisation de l'encadrement hiérarchique, l'ancien cadre a été remplacé par le « manager » : ce ne sont plus son positionnement dans la hiérarchie ni ses compétences techniques – abandonnées à la figure montante de « l'expert » – qui priment, mais davantage ses qualités personnelles, ses réseaux, son charisme, *i.e.* des compétences managériales à même de susciter l'adhésion des équipes autour de projets qu'il animera (*ibid.* : 10-11). Se sont ainsi dessinés à gros traits deux nouveaux profils : celui du « manager » assurant l'animation des équipes et celui de « l'expert » apportant ses compétences techniques pointues.

Au fil des années, le terme de « manager » s'est progressivement substitué à ceux de « chef » et de « cadre » dans les entreprises et la fonction publique, allant aujourd'hui jusqu'à qualifier également des salariés non cadres. Levons rapidement le voile sur cette indétermination : tous les cadres n'encadrent pas. On pense ici à certains « experts » fortement dotés en compétences techniques et travaillant sans équipe comme peuvent le faire un chargé de mission, un ingénieur, un cadre d'étude ou encore un juriste. Inversement, des non cadres peuvent se trouver en situation d'encadrement, comme par exemple les rédacteurs territoriaux au sein des collectivités, fonctionnaires de catégorie B encadrant des équipes d'agents de catégorie C, ou bien les contremaîtres encadrant des ouvriers dans l'industrie et le bâtiment. C'est aussi le cas de nombreux salariés et fonctionnaires classés dans la Naf parmi les professions intermédiaires aux PCS n° 41 « Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés », n° 46 « Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises », n° 47 « Techniciens » et n° 48 « Contremaîtres, agents de maîtrise ». Le terme de « professions intermédiaires » s'est d'ailleurs substitué à

l'ancienne dénomination de « cadres moyens » lors de la refonte des PCS de 1982, entérinant la double situation intermédiaire de ces actifs « sur l'échiquier social au cœur des classes moyennes salariées, entre les ouvriers-employés et les cadres » et « au sein des entreprises et des organisations, à l'interface entre conception et exécution, entre cadres et opérateurs, entre entreprises, clients et fournisseurs » (Cadet, Guitton, 2013 : 20). Malgré ce changement de dénomination, cette catégorie demeure une « fiction statistique » recouvrant une forte hétérogénéité de situations.

Le « manager » est donc un salarié ou un fonctionnaire, placé en situation d'encadrement où il anime son équipe, et appartient à la catégorie des cadres ou des professions intermédiaires. La littérature sur les managers et les cadres est importante et donne lieu à de multiples interrogations relatives à leur positionnement au sein des classes sociales, leur banalisation ou le maintien d'une frontière avec les non cadres, leur silence ou leur rébellion, leur travail quotidien entre prescrit et réel ou encore leur « malaise ». Ces thèmes parcourent par exemple deux ouvrages publiés en 2015, *Le management désincarné. Essai sur les nouveaux cadres du Capitalisme*, de M.-A. Dujarier, et *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, de G. Flocco, ou encore l'ouvrage collectif de 2011 coordonné par P. Bouffartigue, C. Gadéa & S. Pochic, *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*.

La dimension de la « proximité » chez les managers

Depuis une quinzaine d'années, les managers qui partagent l'attribut de la « proximité » ont donné lieu à une littérature qui s'étoffe, et ce aussi bien à l'égard de branches plutôt techniques, comme avec ces agents de maîtrise d'une société de transport (Gillet, 2004), qu'à l'égard de branches administratives et commerciales, comme avec ces cadres et agents de maîtrise d'une entreprise d'assurance (Buscatto, 2002). Un des problèmes récurrents demeure la profusion – et la confusion – des termes : « manager », « cadre » et parfois « hiérarchie » ou « encadrant » sont utilisés sans clarification préalable. Les termes qui désignent leur travail, « management » et « encadrement », paraissent largement substituables, de même que les termes désignant leur position dans l'organisation, « intermédiaire » ou « de proximité ».

Malgré cette hétérogénéité, il est quand même possible de dégager à gros traits les caractéristiques afférentes au positionnement et aux tâches quotidiennes des managers de proximité, situés au double carrefour de la direction et du terrain mais aussi des équipes et de l'environnement externe : « l'organisation, la gestion humaine et en partie administrative de l'activité d'une équipe de salariés ; l'accomplissement des objectifs donnés par la hiérarchie, avec des processus et des indicateurs de suivi à compléter (*reporting*) ; pour certains, le développement de l'activité commerciale de l'équipe, des responsabilités face aux clients externes et internes » (Apec, 2013 : 2). Si les compétences techniques demeurent importantes, ce sont surtout les compétences relationnelles qui sont mises en exergue par les principaux intéressés : chargés de faire accepter à leurs équipes les stratégies pas toujours claires de l'organisation, ils doivent atteindre des objectifs tout aussi peu réalistes (*ibid.* : 3). D'où les constats quelquefois alarmistes concernant cette population caractérisée par une souffrance au travail allant du stress au *burn-out*, un sentiment de solitude ou d'isolement par rapport à une équipe vis-à-vis de laquelle ils doivent garder une certaine distance ou par rapport à des collègues en compétition, et un rôle qualifié de « schizophrénique » en raison d'injonctions contradictoires (*ibid.* : 4) confinant parfois à l'écrasement, comme en témoigne le livre de J.-P. Bouilloud publié en 2012, *Entre l'enclume et le marteau : les cadres pris au piège*.

Au cœur des tensions de l'organisation, le « manager de proximité » est donc un agent de maîtrise ou un cadre situé au premier niveau d'encadrement (n+1) immédiatement au-dessus des employés et des ouvriers, et parfois au second niveau (n+2) quand il encadre un n+1 (souvent agent de maîtrise, technicien ou contre-maître) encadrant lui-même des employés et des ouvriers, et dont la principale tâche est le management de son équipe. C'est le cas par exemple des managers de rayon des grandes surfaces alimentaires, qui évoluent dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire au sein des hypermarchés et des supermarchés traditionnels (hors *hard-discount*). Passés de « chefs » à « managers » au cours des années 2000, ces salariés constituent le premier niveau d'encadrement des grandes surfaces immédiatement au-dessus des employés. Le second niveau d'encadrement ne fait pas partie de la « proximité » : les managers de secteur qui encadrent les managers de rayon composent avec le directeur l'équipe de direction. Les managers de rayon sont ainsi des cadres répertoriés dans la PCS 374a « Cadres de l'exploitation des

magasins de vente du commerce de détail » dans les hypermarchés Carrefour et Auchan et des agents de maîtrise classés dans la PCS 462b « Maîtrise de l'exploitation des magasins de vente » ailleurs. Ils représentent 7 % des salariés de la branche, soit une population d'environ 42 000 actifs sur un peu moins de 602 000 en 2013. Entre employés et direction, organisation et extérieur (clients et fournisseurs), objectifs gestionnaires et animation des équipes, les managers de rayon sont au cœur des tensions des grandes surfaces. S'ils réalisent un ensemble de tâches gestionnaires (stocks, plannings, logiciels de commandes, suivi des indicateurs) et commerciales (réimplantations de linéaires, promotions, vente directe), leur mission principale est bien le management de leur équipe d'employés de rayon et de vendeurs. Largement terni par le témoignage au vitriol d'un ancien de chez Carrefour (Guienne, Philonenko, 1997), le management en grande surface a fait peau neuve mais demeure néanmoins très délicat face à des employés rémunérés le minimum afin de diminuer les fameux « frais de personnel ». Menacés de licenciement s'ils n'atteignent pas leurs objectifs, ces derniers semblent devoir pratiquer un management imprévisible, personnalisé et utilitariste (Hocquelet, 2014).

La zone grise comme incohérence des éléments de la relation d'emploi

La situation des managers de proximité – entre les employés et les cadres de niveau supérieur – peut aboutir à une certaine incohérence entre les trois éléments constitutifs de leur relation d'emploi – subordination, salaire/rémunération et droits/statut. Tout comme les équipes qu'ils encadrent, ces managers disposent de marges de manœuvres limitées dans l'organisation de leur travail, sont soumis à de nombreuses prescriptions et à un fort contrôle de l'entreprise (*reporting, benchmarking*). Ils sont aussi présents sur le « terrain » lorsqu'ils doivent prêter main forte à leur équipe durant les pics d'activité, et ce pour une rémunération pas toujours très supérieure à celle de leurs subalternes. Mais tout comme leurs supérieurs directs, ils ont des responsabilités managériales, un temps de travail supérieur à la moyenne et des heures supplémentaires inexistantes car non prises en compte ou juridiquement impossibles en forfait jours.

C'est le cas des managers de rayon dont les plus critiques envers l'entreprise sont les jeunes diplômés du supérieur, nouveau « profil » qui remplace progressivement l'ancien manager issu de la promotion interne. Qu'ils soient cadres au forfait ou agents de maîtrise, ces derniers pointent tout d'abord une première incohérence au sein de leur relation d'emploi : leur temps de travail effectif qui les rapproche des cadres de niveau supérieur est trop élevé si on le rapporte à leur rémunération encore trop proche de celle des employés. Comme en témoignent des écrits d'une vingtaine d'années (Baret, Gadrey, Gallouj, 1998 : 27), leur temps de travail est impressionnant : en CDI temps plein, ils effectuent de 50 à 70 heures hebdomadaires selon la période de l'année pour toucher seulement de 1 400 à 2 000 euros nets mensuels hors primes selon le statut, l'enseigne et la taille de l'équipe encadrée. Ainsi, les heures supplémentaires effectuées ne sont pratiquement jamais rémunérées et ils n'ont pas non plus le temps de les récupérer en jours de congés : tous considèrent qu'au regard de leur temps de travail effectif, ils sont moins bien payés que leurs équipes d'employés effectuant 35 heures hebdomadaires pour un peu plus que le salaire minimum.

Une seconde incohérence au sein de leur relation d'emploi gêne au quotidien les managers de rayon : malgré leur temps de travail très élevé qui les rapproche des cadres de niveau supérieur, l'entreprise les contrôle autant que s'ils étaient de simples employés. Face à un temps de travail si conséquent, nombreux sont ceux qui voudraient pouvoir déroger aux trois règles du théâtre classique de la relation d'emploi fordienne, *i.e.* les unités de temps, de lieu et d'action (Tripier, 1998 : 57), en ayant la possibilité d'effectuer certaines tâches hors du magasin. C'est principalement le cas des jeunes diplômés qui choisissent de réaliser discrètement à leur domicile les tâches « intellectuelles » nécessitant un minimum de calme et de réflexion, rejetant la norme du « présentéisme » mise en avant par la direction et leurs collègues plus âgés (→ Lieux de travail). Les directions des magasins leur interdisent pourtant formellement ce genre de pratique, la considérant comme une preuve d'inefficacité et un défaut d'implication. Face aux « anciens » – des employés arrivés au poste de manager par la voie de la promotion interne – qui ne remettent pas en cause la forte subordination voulue par les directions, les jeunes diplômés se justifient en coulisses par l'impossibilité de se concentrer dans

l'entreprise à cause du flux incessant de sollicitations (clients, fournisseurs, employés, supérieurs) et par la volonté de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée.

Le cas de ces managers de proximité illustre « l'autonomie dans la subordination » (Supiot, 2000 : 133) qui se caractérise par la convergence du travail salarié et du travail indépendant. Salariés « classiques » en CDI à temps plein, ils connaissent un processus d'autonomisation où l'entreprise leur attribue certaines caractéristiques des indépendants pour tirer le meilleur d'eux (*ibid.*, 2000 : 134) : des possibilités d'initiatives grandissantes ayant pour contreparties une obligation de résultat et une rémunération individualisée basée sur les performances. La contrainte du résultat est si bien intériorisée que certains en viennent à déroger subrepticement au règlement en travaillant à leur domicile afin d'être plus productifs, les rapprochant encore des travailleurs indépendants au sein de cette « zone grise » (*ibid.*, 2000 : 142) dans la subordination.

La difficulté principale des managers de proximité, c'est que le processus d'autonomisation mis en œuvre par l'entreprise les soumet à davantage de contraintes que de bénéfiques : ils payent la faible autonomie qu'on leur a octroyée par un temps de travail trop élevé par rapport à leur rémunération et par un trop fort contrôle de la direction, qui de son côté ne se résout pas à les considérer comme de véritables cadres à qui l'on peut faire pleinement confiance (→ Subordination/Autonomie). Ne sachant sur quel pied danser dans cette zone grise entre autonomie et subordination, les jeunes managers les plus diplômés tentent de quitter ces postes de « proximité » pour se rapprocher de ce qu'ils considèrent comme des postes de « vrais » cadres, mieux rémunérés et pouvant s'organiser plus librement, figure plus proche de celle du travailleur indépendant. Quand ils sont déçus par l'entreprise, les moins dotés bloqués à leur poste se mettent à compter leur temps de travail comme s'ils étaient des employés, se rapprochant à l'inverse de la figure du salarié classique.

Florent Racine

Bibliographie

Apec (2013) 'Management de proximité : regards croisés', *Les Études de l'emploi cadre*, 12.

- Baret, C., J. Gadrey & C. Gallouj (1998) 'Le temps de travail dans la grande distribution en France, Allemagne, Grande-Bretagne', *Travail et Emploi*, 74: 21–35.
- Buscatto, M. (2002) 'Des managers à la marge : la stigmatisation d'une hiérarchie intermédiaire', *Revue française de sociologie*, 43 (1): 73–98.
- Cadet, J.-P. & C. Guitton (2013) 'Introduction – Connaissez-vous les professions intermédiaires ?', in J.-P. Cadet *et al.* (eds), *Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au cœur de l'entreprise*, Paris: Armand Colin: 19-26.
- Gillet, A. (2004) 'Transformations professionnelles de l'encadrement de proximité : entre management et expertise technique', *Cahiers du GDR Cadres*, 6: 59–70.
- Guienne, V. & G. Philonenko (1997) *Au carrefour de l'exploitation*, Paris: Desclée de Brouwer.
- Hocquelet, M. (2014) 'L'art du négoce : un regard ethnographique sur le management de proximité en hypermarché', *Gérer et comprendre*, 117: 20–28.
- Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2: 131–145.
- Tripier, P. (1998) 'La sociologie à travers ses paradigmes', in M. de Coster & F. Pichault (eds), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles: De Boeck Université: 41–59.
- Wolff, L. (2005) 'Transformations de l'intermédiation hiérarchique', *Rapport de recherche*, Noisy-le-Grand: Centre d'études de l'emploi, 29.

Maternitentes

Le 4 mars 2016, le Collectif Les Maternitentes (LCLM), créé en 2009, est auditionné au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE). Ce collectif regroupe des mères intermittentes du spectacle qui ont fait l'expérience de ce qu'elles appellent une « double-peine » : un congé maternité non indemnisé et une rupture totale ou partielle de droits. Avec deux conséquences possibles : soit l'impossibilité de rouvrir des droits à Pôle Emploi, donc de percevoir l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE) ; soit, quand le congé maternité est indemnisé, une diminution importante de cette allocation.

Il ne s'agit pas ici d'une zone grise de la relation d'emploi, mais d'une *zone grise de la protection sociale*. En effet, la situation des « maternitentes » ne s'inscrit pas dans la relation entre un.e salarié.e (intermittent.e) et un employeur, mais se situe à cheval sur les questions du salariat et des droits sociaux qu'il peut procurer. Pour en comprendre les origines sociohistoriques, il convient de concevoir cette zone grise comme un *espace public*, dont les recompositions sont notamment liées aux jeux d'acteurs et à leurs luttes sociales.

Emploi discontinu et couverture du risque maternité : d'un décalage structurel à l'aléatoire de l'octroi des droits

- « – Tu manques de quoi, toi ?
- J'ai fait seulement 132 heures dans les trois derniers mois avant mon congé maternité.
- Et toi ?
- [...] Depuis que l'enfant est né, je me suis remise au travail, mais mon ARE a chuté.
- Et toi ?
- J'ai fait un contrat de travail, mais il a interrompu mon maintien de droits.
- Alors, moi, je n'ai pas les 2030 fois le Smic horaire sur 12 mois [...].
- Ben moi, je n'ai pas travaillé au bon moment. » (Crouzillat, 2015 : 28).

Hélène Crouzillat, membre du LCLM, restitue ici différents motifs pouvant conduire au refus de l'indemnisation du congé maternité. Ils sont le fruit d'« interstices » non comblés par le droit, en raison d'un *décalage structurel*. D'un côté, la protection sociale s'est construite sur la base de la norme de l'emploi stable, qui a largement dominé l'Europe sous des formes diverses : celle du CDI à temps plein, correspondant au modèle de la grande entreprise industrielle, et censée apporter l'essentiel des prestations sociales. De l'autre, le salariat intermittent est caractérisé par des emplois discontinus et à rémunérations variables. Ainsi, comme l'affirme une enquêtée, les conditions d'accès à l'indemnisation du congé maternité sont « imaginées pour une société qui serait en plein emploi, et comme si tout le monde était embauché en CDI à temps plein ! »

Une des deux conditions d'ouverture des droits est la suivante : avoir cotisé au titre de l'assurance maternité sur 1015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des six derniers mois. Cela correspond à une moyenne de revenus mensuels d'environ 1 600 euros. Cette condition est basée sur des semaines de 39 heures de travail (quand bien même la réforme des 35 heures ait été mise en place par deux lois, votées en 1998 et 2000), ce qui ne correspond aucunement aux pratiques d'emploi des intermittents, dont la variabilité de la durée et de la succession des contrats de travail est la règle.

Jusqu'au 1^{er} février 2015, la seconde condition était d'effectuer 200 heures de travail salarié au cours des trois mois civils précédant la date d'examen des droits. Une disposition spécifique aux salariés à l'emploi discontinu étend la période de référence de trois mois à 12 mois, durant laquelle il faut avoir comptabilisé 800 heures. Or, pour obtenir leurs droits à l'assurance chômage, rappelons que les intermittents doivent, de manière générale (c'est-à-dire sans prendre en compte les modifications, régulières, des annexes 8 et 10), comptabiliser 507 heures au cours des 12 mois précédant la fin du dernier contrat. Ainsi, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) demande aux femmes enceintes un nombre d'heures de travail déclarées supérieur à celui qui est nécessaire pour être intermittente.

Au-delà de ce décalage structurel, issu de l'Ordonnance de 1945, l'accès aux droits est *aléatoire*. Par exemple, si les conditions d'ouverture de droits ne sont pas remplies à la date « normale », il est possible de les remplir dans les 12 mois précédant cette

date. Ce type de rattrapage, qui permet de compenser la variabilité des périodes d'emploi des intermittents, n'est parfois pas pris en compte par la CPAM.

Ensuite, un autre critère à prendre en compte pour percevoir l'indemnité du congé maternité est la date d'examen des droits. La date « normale » correspond à la date présumée de conception ou, si les conditions ne sont pas remplies, à la date du repos prénatal. En raison de l'activité irrégulière du spectacle au cours de l'année, et de la multiplicité des employeurs auxquels ont recours les intermittents, il leur est le plus souvent impossible d'anticiper la répartition de leurs emplois durant une période déterminée. Au final, l'indemnisation du congé maternité peut se jouer à un jour près, même si le nombre d'heures travaillées dépasse le minimum requis. Une mère intermittente résume la situation : « on peut tout à fait avoir les heures demandées, mais pas au bon moment » ; « on ne décide pas exactement du jour où on prend notre congé maternité ». Deux jours avant d'accoucher, elle a appris qu'elle n'aurait pas droit à son congé maternité, pour avoir travaillé « deux jours de trop », soit deux jours après la date d'examen des droits.

N'ayant pas droit à l'indemnisation de leur congé maternité, les maternitentes se retrouvent également dans l'impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus. Comme elles l'expliquent sur leur site internet, il s'agit là d'un vide juridique :

« [...] il est écrit dans le Code du Travail qu'il est strictement interdit de travailler pendant une période de huit semaines avant et/ou après l'accouchement. Il n'y a donc pas de possibilité de toucher un revenu ou des indemnités de Pôle Emploi, et aucune autre allocation n'est prévue pour combler cette rupture de revenus. »

Si certaines parlent de « double-peine », d'autres évoquent une « quadruple-peine » : 1) le congé maternité n'est pas indemnisé ; 2) cela entraîne une rupture de droits ; 3) les maternitentes ne percevront pas d'allocation chômage après leur congé maternité, puisque celui-ci n'est pas reconnu par la CPAM et qu'elles n'ont pas eu le droit de travailler ; 4) enfin, du fait ne pas avoir été indemnisée, la période du congé maternité ne sera pas prise en compte dans leurs droits à la retraite.

Une dernière source d'aléatoire concerne la réouverture des droits au chômage qui fait suite au congé maternité. Après la fusion des Assedic et de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), en 2008, la Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IDF) de Paris a recueilli les « recalculés des congés

maternité et maladie ». L'indemnisation chômage succédant au congé maternité a été suspendue – sans délai et sans avertissement –, pour motif d'un « trop-perçu ». Ce trop-perçu s'est avéré illégitime, car découlant d'une erreur informatique, liée à la création de Pôle Emploi : la période du congé maternité a été comptée comme une période de travail, ce qui a fait baisser le taux des indemnités chômage.

Bureaucratisation et éclatement du régime unique de la protection sociale

La situation des intermittentes et des « recalculés des congés maternité et maladie » donne à voir la manière dont s'est construite la protection sociale en France. D'une part, le fait que la gestion de l'assurance chômage et de l'assurance maladie ait été confiée à deux institutions distinctes (Pôle Emploi et la CPAM) produit des interstices non-régis par le droit. En effet, bien que séparés, les critères d'accès et l'attribution ou non des droits de la part de l'une des deux institutions peuvent interférer avec ceux de l'autre institution. D'autre part, l'accès aux droits n'est pas automatique, même quand les conditions sont réunies.

Comment comprendre ce non-accès aux droits, et leur octroi aléatoire ? Des éléments de réponse peuvent être avancés en inscrivant les évolutions des institutions de la protection sociale dans le développement du néolibéralisme. En effet, la constitution de la société salariale n'empêchera pas cette doctrine de devenir l'idéologie dominante, d'influer sur la mise en œuvre de l'économie de marché et de s'étendre à l'ensemble du social, par l'intermédiaire de l'État. En atteste le « Nouveau management public » (NMP), dont le terme apparaît à partir des années 1980 : il s'agit d'« implanter la forme entreprise là où elle ne règne pas encore » et d'« instituer les règles de la concurrence là où il n'y a pas de marché », par la mesure et l'évaluation (Bureau, 2015 : 208). Ainsi, il est significatif que Pôle Emploi ait confié à Prosodie, une filiale de Capgemini spécialisée dans l'informatique et les télécommunications, la gestion de son service informatique ; ou qu'il ait expérimenté en 2013, avec Capgemini, le « *lean management* » dans six régions de France, comme l'explique un article du site internet *Miroir social* (Hederlé, 2013).

L'imprégnation des logiques économiques dans le secteur public se perçoit d'abord dans *l'éclatement du régime unique de la protection sociale*. Au départ, l'ordonnance de 1945 réunit en une même caisse, financée par une cotisation interprofessionnelle à taux unique, les diverses formes d'assurance sociale qui existaient jusque-là. La gestion de cette caisse est confiée aux représentants syndicaux, élus par les assurés. La Sécurité sociale représentait alors un « outil d'émancipation du salariat géré par les travailleurs » (Friot & Jaske, 2015). Mais elle subira, continuellement, des résistances et des remises en cause. Pour quelles raisons ?

L'explication de Bernard Friot et de Christine Jaske est que, davantage qu'une couverture des risques, la Sécurité sociale, à l'origine, donne un pouvoir considérable aux salariés, spécialement aux ouvriers. Ainsi, en 1946, d'un régime unique, on passe à la constitution de deux caisses distinctes : les Caisses d'allocation familiale (CAF) sont séparées des caisses primaires de sécurité sociale (maladie et vieillesse). Il s'agit d'un recul de la démocratie, car les allocations familiales « forment alors la composante la plus puissante du régime (plus de la moitié des prestations), et leurs conseils d'administration ne comptent qu'une moitié d'élus salariés contre trois quarts dans les autres caisses ». À cette période, des campagnes de presse « imputent aux gestionnaires ouvriers les conséquences d'une pénurie organisée par le gouvernement » (Friot & Jaske, 2015). Une série de mesures continueront de renforcer l'éclatement du régime général, revendiqué par le patronat. Celui-ci s'appuie sur les différents gouvernements en place, sensibles à ses arguments : en dernier recours, c'est l'État qui fixe les taux de cotisation et le montant des prestations, et non pas les salariés eux-mêmes, comme prévu en 1945 ; il gèle le taux de cotisation au régime général durant les années 1950 ; il s'efforce d'écarter la Confédération générale du travail (CGT), dont les élus sont, au départ, majoritaires ; ou encore, il instaure un contrôle financier, en 1948.

Mais l'une des mesures décisives dans la destitution d'une partie du pouvoir des salariés a lieu en 1967, avec les ordonnances Jeanneney, alors ministre des Affaires sociales. Elles imposent le paritarisme dans la gestion des caisses de la protection sociale et suppriment les élections des conseils. Ce faisant, ce qui était conçu comme « la plus symbolique des institutions ouvrières », gérée et représentée en majorité par les salariés, le devient à part égale entre ces derniers et les employeurs. Pour certains, c'est un « coup de force » que d'imposer « l'égalité », dans un pays composé d'« un

peu moins d'un million de patrons et dix millions de salariés » (Filoche, 2013). Pour d'autres, la gestion de la Sécurité sociale « s'édifie sur un modèle analogue à celui du contrat de travail », en reproduisant le lien de subordination (→ Subordination/Autonomie) entre l'employeur et l'employé (Crouzillat, 2015 : 37). De manière plus générale, cette mesure, dans la continuité des précédentes, consacre le primat de la logique économique sur les logiques sociale et politique.

Au final, comme l'explique le portail du service public et de la Sécurité sociale, celle-ci n'est pas sortie des tensions qui étaient les siennes au moment de sa création. L'un de ses principaux objectifs initiaux, l'unité administrative (à travers un « réseau coordonné de caisses se substituant à de multiples organismes »), ne sera pas réalisé. Plusieurs ordonnances et lois vont se succéder jusqu'à aujourd'hui, tout en maintenant les régimes spéciaux, la distinction entre assurance et assistance, ainsi que d'autres catégories (salariés/non-salariés, fonctionnaires/salariés du privé...) :

« Le système français de sécurité sociale se caractérise donc aujourd'hui par une protection contre les risques sociaux généralisée à l'ensemble de la population mais éclatée entre de nombreuses institutions faisant appel à des sources diversifiées de financement ».

Cet éclatement a des effets sur l'attribution des droits. On a vu que la non-prise en compte, par la CPAM, des conditions de rattrapage dont bénéficient les mères intermittentes pour obtenir leur congé maternité, entraîne une série de conséquences, *a priori* imprévues : 1) une impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus (salaire et allocation chômage), car il est interdit par le Code du travail de travailler huit semaines avant et/ou après l'accouchement ; 2) le congé maternité étant non-indemnisé, il ne sera pris en compte, ni dans les droits à la retraite, ni dans la réouverture des droits à l'assurance chômage. Cette incohérence, interne aux institutions mais aussi entre la CPAM et Pôle Emploi, conduit finalement à une situation de non-droit, puisqu'aucune allocation n'est prévue pour pallier cette rupture de droits.

Une autre source de transformation des institutions de la protection sociale provient de leur *bureaucratisation*, que Béatrice Hibou relie à la domination du néolibéralisme. La bureaucratisation correspond à un « travail d'abstraction », qui consiste à « faire entrer la réalité complexe dans des catégories, des normes, des règles générales et formelles » (Hibou, 2012 : 37). Ces abstractions prennent corps dans la vie quotidienne ; par exemple, dans celle

des employés de la Sécurité sociale ou de Pôle Emploi. Le travail de ces derniers en deviendrait « déresponsabilisant » (Crouzillat, 2015 : 16), car de plus en plus contrôlé, automatisé et organisé en processus, informatisés et classés selon des catégories administratives, réparties entre les employés. L'objectif, comme l'énonce Béatrice Hibou dans son ouvrage, n'est plus tant celui de la qualité ou des résultats attendus (tel que le bon octroi des droits) que celui du respect des procédures. À Pôle Emploi, l'objectif de placement des chômeurs prend le pas sur la question de l'indemnisation. À la CPAM, les techniciens, « travaillant sous le couperet de logiciels surveillant la quantité de dossiers traités heure par heure », afin de respecter le délai de paiement, se voient « contraints d'étudier chaque dossier au même rythme quelle que soit sa complexité » (*ibid.*, 17). Il en découle des erreurs fréquentes, telles que celles observées plus tôt chez les maternitantes.

Des « maternitantes » aux salariés à l'emploi discontinu : l'inadaptation de la protection sociale

La situation des maternitantes n'est donc pas un cas isolé, mais un cas représentatif d'une zone grise de la protection sociale, traversée par deux processus. L'un, structurel, renvoie à un *défaut d'institutionnalisation*, quand les règles de la protection sociale restent fondées sur la norme d'emploi, en dépit de la diversification et de la progression des formes d'emploi atypiques. L'autre, conjoncturel, réside dans un *excès de rationalisation et d'institutionnalisation*, quand la bureaucratisation et l'éclatement de la protection sociale conduisent à l'aléatoire de l'attribution des droits.

Comme celles des intermittents du spectacle, les revendications des maternitantes s'adressent à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu. En effet, s'il n'existe pas de statistiques officielles sur les ruptures de droits sociaux, plusieurs éléments indiquent que d'autres professions que celles des arts du spectacle sont concernés par ce qui est un cas de discrimination (qui prend source dans l'article L.1225-17 du code du travail), et que d'autres risques que celui de la maternité sont en jeu (LCLM propose une fiche « Congé maternité, arrêt maladie, accident du travail », et une autre sur le congé maternité pour les pigistes). Soulignons toutefois que, depuis le 1^{er} février 2015, les seuils pour l'accès aux droits du congé maternité sont abaissés : il ne faut plus avoir

comptabilisé 200 heures en trois mois, mais 150 heures ; et il n'est plus demandé 800 heures en 12 mois, mais 600. Notons également qu'un projet de loi, au mois de septembre 2017, est en cours à propos d'un « congé maternité unique ».

Cet abaissement des seuils représente une avancée pour LCLM, puisqu'il concerne « tous les demandeurs d'emploi et pas seulement les intermittents » (Pénitot, 2015). Or, il s'agit là d'une généralisation exceptionnelle des droits sociaux des intermittents, comme l'illustre la dernière réforme de l'intermittence de 2016. En restaurant notamment la « date anniversaire » (annualisation des droits au chômage), elle préserve, dans une certaine mesure, leur recherche d'autonomie salariale, apportée par les annexes 8 et 10. Mais elle ne concerne que les intermittents : les autres demandeurs d'emploi restent régis par la règle des « droits rechargeables », qui prolonge un mouvement d'individualisation et de capitalisation des droits entamé dès les années 1970.

Nicolas Roux

Bibliographie

- Bureau, M.-C. (2015) *Le progrès social. Quoi de neuf depuis la Tour Eiffel ?*, Paris: D'ores-et-déjà.
- Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IDF), 'Recalculés des congés maternité et maladie : Exigeons de Pôle Emploi l'annulation des trop-perçus !', [en ligne (consulté le 30 août 2016)]. URL : http://www.cip-idf.org/article.php?id_article=4446
- Crouzillat, H. (2015), 'Interstices', *Les débats de l'ITS*, 2: 27-48
- Filoche, G. (2013), 'Lois et contrats : autant de contrats que possible, autant de lois que nécessaire !', *Marianne* [en ligne], 3 mars 2013 (consulté le 31 mars 2016). URL : <http://www.filoche.net/2013/03/03/autant-de-contrat-que-possible-mais-autant-de-loi-que-necessaire/>
- Friot, B. & C. Jaske (2015), 'Une autre histoire de la sécurité sociale', *Le Monde Diplomatique*, décembre.
- Herderlé, R. (2013), 'Pôle Emploi mise sur le "lean management" avec Capgemini', *Miroir social* [en ligne], 18 mars 2013 (consulté le 31 mars 2016). URL : <http://www.miroirsocial.com/actualite/8478/pole-emploi-mise-sur-le-lean-management-avec-capgemini>

- Hibou, B. (2010) *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris: La Découverte.
- Le Collectif Les Maternitentes (LCLM), 'Discrimination des femmes à emploi discontinu lors de l'indemnisation des congés maternité', [en ligne (consulté le 30 août 2016)]. URL : <https://goo.gl/Si5wAc>
- LCLM, 'Les indus des recalculés: Pôle Emploi, une machine grippée', [en ligne (consulté le 2 mars 2016)]. URL : <http://www.maternitentes.com/pages/Les-indus-des-recalcule-e-s-pole-emploi-une-machine-grippee-3054360.html>
- Pénitot, A. (2015), 'Les "maternitentes" font avancer les droits pour tous les précaires', *Regards* [en ligne], 5 février 2015 (consulté le 5 juillet 2016). URL : <http://www.regards.fr/web/article/les-maternitentes-font-avancer>

N

Nouvelle division sexuelle du travail

La problématique de la division sexuelle du travail a été développée en France depuis le milieu des années 1970 par la sociologue Danièle Kergoat (1978) qui a créé en 1983 une unité de recherche au CNRS appelée Groupe d'Études sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail (GEDISST). À la même époque le concept de « *sexual division of labour* » a été développé au Royaume-Uni par des anthropologues et des sociologues. Par division sexuelle du travail on désigne la division sociale du travail entre les hommes et les femmes. L'analyse de cette division est particulièrement heuristique pour comprendre la notion de « zone grise ». Ainsi, le chômage par le découragement s'est révélé dans nos recherches comme étant majoritairement féminin et il instaure une zone grise entre emploi, chômage et inactivité. Une femme qui ne recherche plus un emploi est considérée inactive, mais quelle est la différence entre inactivité et chômage dans le cas du découragement ? À partir des années 1980, le concept de division sexuelle du travail a été repris par d'autres disciplines telle que l'économie et l'histoire. Il a influencé aussi largement la recherche sur genre et travail dans les pays du Sud, notamment en Amérique Latine.

Quarante ans après l'émergence de la problématique de la division sexuelle du travail en France, les nouvelles tendances dans l'évolution du travail, de l'emploi et de la division du travail entre les sexes appellent de nouvelles théorisations. Ces tendances sont essentiellement au nombre de trois. En premier lieu, la polarisation de l'emploi féminin, notamment à partir du milieu des années 1990 tant dans les pays du Nord que du Sud, avec comme corollaire la division du travail croissante entre les femmes elles-mêmes. Deuxièmement, la précarisation et la vulnérabilité des emplois nouvellement créés et l'affectation de la majorité de ces emplois aux femmes, mais aussi l'essor des métiers liés au « *care* » ainsi que la mise au travail des hommes dans ces emplois en raison du chômage. Enfin, sur le plan de la théorie de la division sexuelle du travail, deux évolutions ont marqué plus récemment son analyse : 1) le courant « *queer* » qui prône la « subversion des identités sexuelles » (Butler, 2005) et l'émergence de la thèse de l'existence d'une multiplicité de sexes et d'un continuum sexuel (Fausto-Sterling, 2016) ; 2) le paradigme intersectionnel, devenu d'actualité

en France depuis 2005, qui complexifie le regard sur la division sexuelle du travail, en y ajoutant la dimension raciale et de classe en tant que trois dimensions imbriquées et non-hiérarchisables.

Les théories sociologiques de la division sexuelle du travail

Dans les années 1950, les études sociologiques en France portaient sur les femmes et la condition féminine plus que sur la division sexuelle du travail ou sur les rapports hommes/femmes. Les recherches pionnières de Madeleine Guilbert et de Viviane Isambert Jamati sont consacrées au travail des femmes.

Aujourd'hui, différentes catégories d'analyse sont utilisées, selon les disciplines, pour comprendre la répartition asymétrique du travail entre les sexes : la division sexuelle du travail et les rapports sociaux de sexe ; le genre et les rapports de genre ; les différences de sexe ; la discrimination et les inégalités.

Deux théories de la division sexuelle du travail ou deux problématiques sociologiques contrastées coexistent en tant que paradigmes dans ce domaine d'études en France : d'une part, l'idée de complémentarité entre les sexes ou l'idée d'une conciliation des rôles où l'aspect lien social, intégration sociale est prégnant. Elle relève du paradigme fonctionnaliste dans la tradition parsonnienne où le partage de rôles est commandé et fondé sur les natures masculine et féminine. Cette « conciliation » peut prendre 1) la forme d'un modèle traditionnel (les femmes à la famille, les hommes au travail) ; 2) d'un modèle de la conciliation (les femmes sont en fait les seules à concilier vie professionnelle et vie familiale) ; 3) d'un modèle, enfin, de la délégation (les femmes délèguent à d'autres femmes, ce qui amortit la contradiction et la tension dans le couple ; la délégation remplacerait ainsi la « double journée »).

L'approche en termes de complémentarité est cohérente avec l'idée d'un partage entre hommes et femmes du travail professionnel et du travail domestique et, au sein du travail professionnel, le partage entre types d'emplois qui permettent la reproduction des rôles sexués.

L'approche « partenariale » issue de la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes organisée par l'ONU à Pékin en septembre 1995 relève de cette problématique néo-fonctionnaliste de la complémentarité des rôles. Le « principe de partenariat »

relève d'une logique de conciliation des rôles plutôt que de conflit et considère femmes et hommes comme partenaires, plutôt qu'en termes de rapports d'inégalité ou de rapports de pouvoir.

La problématique de la division sexuelle du travail, en tant que construction sociale, culturelle et historique des catégories du masculin et du féminin prône une logique de la contradiction et du conflit en opposition avec la logique néo-fonctionnaliste et néo-parsonienne de la complémentarité, si présente dans la sociologie de la famille française contemporaine.

Dans la théorie de la division sexuelle du travail en tant que conflit, la dimension oppression/domination est fortement prégnante. Selon D. Kergoat, division sociale et technique du travail sont doublées d'une hiérarchie nette du point de vue des rapports sexués de pouvoir. Il y a aussi, selon D. Kergoat, deux principes de la division sexuelle du travail : la séparation (le travail masculin est différent du travail féminin) et la hiérarchie (le travail masculin a toujours une valeur supérieure au travail féminin).

Cette théorie sociologique de la division sexuelle du travail renouvelle les paradigmes de la sociologie du travail dans la mesure où elle élargit le concept de travail. Le travail est pensé comme étant travail professionnel et domestique, le statut de travail étant pleinement conféré au travail domestique ; le travail est pensé comme étant travail rémunéré et non rémunéré, formel et informel, ce dernier type de travail étant dominant dans les pays dits en voie de développement et en nette augmentation dans les pays capitalistes développés.

La division sexuelle du travail est un enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe, qui sont des rapports inégalitaires, hiérarchisés, asymétriques. Nous sommes ici avec D. Kergoat aux antipodes des théories interactionnistes du lien social et de la complémentarité des rôles, développées par des sociologues tels que Erving Goffman ou Donald Roy. Ce dernier analyse un cas de rapports dans une usine entre chef et ouvrières non en termes d'oppression/domination, mais simplement en termes d'interaction et de « relations hétérosexuelles entre les chefs d'équipe et leurs groupes de travail », là où nous serions plutôt tentées de parler, dans le cas précis évoqué par D. Roy, de « harcèlement sexuel ».

Permanences et variabilités

Les inégalités face au chômage, à la précarité, aux rémunérations, à la formation professionnelle, aux promotions, configurent des divisions sexuelles du travail, du savoir et du pouvoir asymétriques selon les sexes. Ces inégalités persistent en dépit des nouvelles tendances à l'œuvre dans la division sexuelle du travail, tendances liées en partie au fait que les femmes ont aujourd'hui des niveaux d'éducation supérieurs à ceux des hommes à presque tous les niveaux et dans tous les pays industrialisés.

Un premier exemple de ces inégalités persistantes qui font perdurer la division sexuelle du travail sont les écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Rachel Silvera (2014) constate que le salaire des femmes en France est inférieur d'un quart à ceux des hommes tant en 2014 qu'en 1918. L'écart diminue dans le secteur public, et il varie selon les catégories professionnelles. Ainsi, l'écart le plus fort se trouve chez les cadres, le plus faible chez les employés (Silvera, 2014). La différence salariale entre hommes noirs et blancs, entre femmes noires et blanches semble aussi perdurer. Ainsi, des recherches dans les années 1969-1970 aux États-Unis et en 2013 au Brésil montrent qu'il y a une hiérarchie salariale selon laquelle les salaires les plus élevés sont réservés aux : 1) hommes blancs ; 2) hommes noirs ; 3) femmes blanches ; 4) femmes noires. Ainsi, Frances Beal (1970), pionnière dans l'analyse de l'inégalité salariale liée au sexe et à la race présente le tableau suivant en 1969 dans le chapitre « L'exploitation économique des femmes noires » : Hommes blancs : 6704 \$ (100 %) ; Hommes non blancs 4277 \$ (63,8 %) ; Femmes blanches 3911 \$ (59,53 %) ; Femmes non blanches 2861 \$ (42,68 %). De même, les recherches de Angela Carneiro Araujo et Maria Rosa Lombardi réalisées au Brésil en 2013 indiquent une hiérarchie des salaires similaire entre ces quatre groupes (Carneiro Araujo et Lombardi, 2013 : 471)

Un deuxième exemple de ces inégalités persistantes est la division sexuelle du travail domestique. S'il y a des changements, ils sont beaucoup plus lents que dans le travail professionnel des femmes. L'attribution du travail domestique aux femmes est resté intact dans toutes les régions du monde, avec des différences de degré dans sa réalisation par les femmes : 1 350 000 femmes travaillant dans les services domestiques et de soins à la personne en France (INSEE, Enquête Emploi, 2005) ; 7 000 000 de personnes dans les services aux particuliers au Brésil, dont seulement 3 % du sexe masculin (Recensement de la population, 2010). Au Japon,

il n'y a pas d'employées de maison, ni de femmes de ménage et encore moins de nourrices mais le nombre d'aides à domicile pour prendre soin des personnes âgées est en augmentation.

Par ailleurs, quant à la répartition du travail domestique entre hommes et femmes dans le couple, l'enquête Emploi du Temps de 1999 avait montré que les femmes mariées avec enfants en bas âge effectuaient 4h36 par jour de travail domestique contre 2h13 pour les hommes. Si ces derniers participent principalement au jardinage et au bricolage, et aux courses (42,7 %) ou aux jeux éducatifs avec les enfants (35 %), ils sont beaucoup moins prêts à partager les travaux de nettoyage des toilettes ou les travaux domestiques répétitifs : lessive, linge, nettoyage, etc. Des données plus récentes indiquent toujours cette division très inégale du travail domestique et du travail du *care* entre hommes et femmes. Ainsi, la dernière enquête Emploi du Temps, de 2010, a montré qu'il y a une légère réduction dans le temps consacré par les femmes au travail domestique, mais cela est plus le résultat d'une diminution du temps consacré par les femmes au travail domestique que de l'augmentation du temps consacré au travail domestique par les hommes. A partir de l'enquête Emploi du Temps de 1999 on a pu démontrer que les femmes réalisent 75 % du « cœur » du travail domestique. Par ailleurs, 1/3 du temps consacré à l'ensemble des tâches domestiques relève du soin aux enfants. Les mères consacrent aux enfants, en moyenne, deux fois plus de temps que les pères, mais plus de temps encore à partir de 3 enfants ou quand il y a la présence d'un enfant de moins de 3 ans au foyer selon l'enquête Emploi du Temps de 2010.

Un troisième exemple de la permanence dans la variabilité de la division sexuelle du travail nous est fourni par les recherches dans le secteur de la TI (technologie de l'information) : la recherche de Barbara Castro (2017) sur les zones grises de l'emploi dans ce secteur au Brésil montre qu'en dépit des nouvelles configurations de l'emploi flexible, il y a permanence de la division sexuelle du travail professionnel (division entre « hard » et « soft ») et du travail domestique en vertu des rapports sociaux en vigueur dans le couple et dans l'univers familial qui associe « home office » au travail reproductif et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les femmes et à un travail de productivité accrue et sans contrainte pour les hommes. L'auteure montre en particulier le poids de la maternité dans l'évolution de l'emploi des femmes dans ce secteur de technologie de l'information.

Une nouvelle division sexuelle du travail ?

De nouvelles tendances dans la division du travail entre les sexes dans la société et de nouvelles théories sur le genre rendent pertinente cette question.

Nous assistons en effet aujourd'hui à une polarisation accrue de l'emploi féminin. Si cette polarisation a existé il y a un siècle, on ne peut pas la comparer numériquement à ce que l'on observe aujourd'hui sur le marché du travail dans tous les pays industrialisés. Dans un article, « La femme travailleuse dans la société contemporaine », publié en 1908 et traduit en portugais en 2017, Alexandra Kollontai se réfère à cette polarisation : « Le capital a besoin d'une main d'œuvre bon marché et elle attire de plus en plus de nouvelles forces de travail féminines. Cependant, tandis que la femme bourgeoise passe fière et la tête haute par la porte des professions intellectuelles qui s'ouvre devant elle, la femme prolétaire se courbe devant le destin et rentre dans la ligne de production industrielle ».

En termes numériques cette polarisation devient significative à partir de la moitié des années 1990. Un pôle majoritaire dans les branches traditionnellement féminines de l'éducation, de la santé, des services, du commerce et un pôle minoritaire constitué des professions valorisées, relativement bien rémunérées, occupée en général par de femmes blanches, non migrantes, qualifiées : médecins, ingénieures, architectes, journalistes, professeures universitaires, chercheuses, avocates, magistrates, juges, publicitaires, etc. (Hakim, 1996 ; Lombardi, 2017). C'est dans les travaux féminins du pôle majoritaire, notamment dans les (sous-)emplois de service, que l'on peut saisir l'existence des zones grises de l'emploi.

À partir des données chiffrées récentes présentées par Catherine Marry et ses co-auteurs en France (2017) et par Maria Rosa Lombardi au Brésil (2017), on peut constater que le taux de féminisation des cadres et des professions intellectuelles supérieures est, en France, de 40 % en 2014.

Cependant seulement 17,8 % de chefs d'entreprise de plus de 10 salarié.e.s sont des femmes en France en 2007 (Marry, 2017). Au Brésil dans la décennie 2010, les femmes occupent : 54 % des emplois de journalistes ; 44 % des emplois de médecins ; 51 % des emplois d'avocats, magistrats, juges. Cependant, seulement 18 % des postes d'ingénieurs sont occupés par des femmes (Lombardi, 2017).

Précarité et vulnérabilité des emplois et nouvelle division sexuelle du travail du *care*

Avec la marchandisation du travail du « *care* » ce travail féminin gratuit et invisible devient visible et commence à être considéré en tant que travail (avec ses corollaires : formation professionnelle, salaire, promotion, etc.) et peut même devenir un travail d'homme, comme au Japon, dans les établissements d'hébergement des personnes âgées. Avec les changements survenus sur le marché du travail suite à la crise économique qui a frappé le Japon dès le début des années 1990 et la crise financière de 2008, le besoin de réorienter les carrières suite aux licenciements ont touché des hommes et des femmes qui occupaient auparavant des emplois stables. Travailler dans le secteur des services s'est révélé d'autant plus une opportunité que le gouvernement, pour faciliter la réinsertion des chômeurs, a offert des formations dans ce secteur. Depuis le début de la mise en œuvre de l'assurance *care* (LTCI) en 2000, les médias ont promu ces nouveaux débouchés liés aux services à la personne. Les jeunes hommes (20-30 ans) qui travaillent dans les établissements d'hébergement de personnes âgées en perte d'autonomie font partie de ce mouvement de popularisation du métier. D'autres hommes, plus âgés, ont effectué la même formation, promue par le gouvernement à titre gratuit en 2009, pour faciliter la reconversion professionnelle suite à des licenciements. Le nombre important de *care workers* hommes dans les établissements japonais est quand même fort surprenant quand on sait à quel point le *care* est un travail de femme dans l'espace domestique. On peut considérer qu'entre le non-travail ou le chômage et le travail dans le secteur du *care*, le choix des hommes est clair : en dépit des pénibilités et des stéréotypes liées à cette activité, l'accès aux emplois dans ce secteur en expansion ouvre des perspectives de carrière et une certaine stabilité aux antipodes de l'expérience éprouvante du chômage.

Une nouvelle division sexuelle du travail dans le secteur du *care* est ainsi le résultat de la précarité et de la vulnérabilité des emplois. Cependant cette présence des hommes est limitée aux établissements et est très rare dans le *care* à domicile. On peut désigner comme une exception japonaise cette présence masculine dans le *care* puisqu'au Brésil et en France il s'agit majoritairement des femmes, pauvres, migrantes, issues de classes subalternes, souvent noires. En France seulement 10% des assistant-e-s de vie sociale et aides médico-psychologiques dans les établissements

enquêtés sont des hommes. Au Brésil, seulement 3 % des « cuidadoras » sont des hommes. Au Japon, ils sont 35 % selon notre enquête sur le travail du *care* au Brésil, en France et au Japon (2009- 2012).

Le concept de division sexuelle interpellé

La division sexuelle du travail est aujourd'hui problématisée par le développement des « études queer » et des « études culturelles », qui ont reçu un gain d'intérêt seulement dans les années 2005 (traduction tardive de *Gender Trouble* de Judith Butler en 2005 ; premières traductions de Teresa de Lauretis, auteure de *Practice of Love*, et surtout de *Technologies of Gender*. De Lauretis a été traduit en France en 2007). La critique de la dichotomie, du caractère binaire du genre comme catégorie relationnelle, l'affirmation par les théories « *queer* » d'une multiplicité d'appartenances de genre (passages d'un à l'autre) et son manque de stabilité, interpellent le concept de division du travail entre les hommes et les femmes. Cette approche sur la non-stabilité des identités sexuelles a comme précurseur l'analyse sociologique d'un cas de transsexualisme dans l'œuvre de Garfinkel (le cas Agnès).

Le concept de division sexuelle du travail est aussi interpellé par la théorie des « cinq sexes ». Anne Fausto-Sterling (2015/1993) affirme que l'on peut au minimum parler de « 5 sexes » : les « vrais » hommes ; les « vraies » femmes ; les « merms » : pseudo hermaphrodites mâles (testicules + parties de l'appareil génital féminin) ; les « fermes » : pseudo hermaphrodites femelles (ovaires + parties de l'appareil génital masculin) ; les « herms » : vrais hermaphrodites (ovaires + testicules). Fausto-Sterling utilise l'expression « continuum sexuel » pour désigner cette réalité et déclare qu'il est « plus juste de conceptualiser le sexe et le genre comme des différents points dans un espace multidimensionnel » (2015 [1993] : 85). Selon Fausto-Sterling, les exceptions au dimorphisme, soit-elles chromosomiques, anatomiques ou hormonales sont multiples, et l'identité de genre peut ne pas coïncider avec les caractéristiques sexuelles. D'où l'idée d'un « continuum sexuel ».

Ce constat qu'il y a dans la réalité plus que simplement les catégories de « mâle » et de « femelle » à partir d'un point de vue de biologiste et d'historienne des sciences ne met pas en échec la catégorie analytique de la division sexuelle du travail qui est une construction théorique, et pas une donnée de la nature, mais

contribue à l'avancement dans la réflexion sur la division du travail entre les sexes. L'interprétation faite par Pascale Molinier dans la préface (2013) à l'essai de Anne Fausto-Sterling est intéressante en ce sens. L'usage de "genre" au pluriel exprimerait la possibilité « d'autres configurations que celles fixées par les normes binaires du genre. La pluralité des genres fournit une visibilité sans précédents aux corps différents... » Molinier rapproche cette position selon laquelle « le système sexe/genre pourrait être dissolu par et dans la prolifération des catégories » (in F. Sterling, 2013, p. 16) à la « stratégie queer ».

Le concept de division sexuelle du travail et le paradigme intersectionnel

Deux images qui réduisent le féminisme au « genre féminin » montrent l'intérêt de la critique du genre comme seule catégorie d'explication et d'action. Dans le Cahier « Mode » du quotidien *Le Monde* daté du 3 mars 2017, une femme blanche, blonde, bourgeoise – habillée par Valentino, Dior et Giorgio Armani – est présentée avec le titre « Féminisme, la nouvelle vogue ». De la même manière, sur la couverture du magazine *Elle*, daté du 3 mars 2017, une femme blanche, blonde, jeune et décontractée – habillée d'un jean Levi's et d'un T-shirt Dior avec les mots : « *We should all be feminists* » – illustre un dossier intitulé : « Pop, léger, décomplexé... le nouvel élan féministe ». Ces deux illustrations nous invitent à ne pas isoler l'oppression des femmes et la catégorie de genre, des autres oppressions de race et de classe sociale, en somme à ne pas séparer la division sexuelle de la division raciale et de classe entre les hommes et les femmes.

Si des pionnières avaient déjà souligné l'imbrication entre sexe et classe sociale (Kergoat, 1928) et plus tard entre sexe, classe et race, on peut dire que face à l'emprise du genre dans les recherches sur genre et travail des années 1990 et 2000, la mise en avant du paradigme intersectionnel en France à partir de la moitié des années 2000 a eu pour effet d'interpeller l'idée d'une centralité du genre dans les analyses du travail. Ainsi, la division du travail entre les sexes est indissociable selon le paradigme intersectionnel de la division raciale et de classe et des rapports sociaux de pouvoir liés non seulement à l'appartenance de sexe, mais également à l'appartenance de race et de classe. Patricia Hill Collins,

Audre Lorde, Angela Davis, bell hooks, toutes des théoriciennes et militantes noires, représentantes du *blackfeminism* ont affirmé, dès 1981-1982, « la nature intersectionnelle » de l'oppression des femmes noires.

Ainsi, si nous assistons à la configuration de nouvelles tendances dans la division du travail entre les sexes nous avons montré qu'elle varie dans l'espace et dans le temps, mais il y a perdurance de la division sexuelle du travail elle-même. Les frontières de la division du travail entre les sexes peuvent se déplacer mais le caractère asymétrique est toujours présent, montrant que l'analyse dans chaque moment historique de la division sexuelle du travail est toujours d'actualité.

Helena Hirata

Bibliographie

- Butler, J. (2005[1990]) *Trouble dans le genre. Le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris: La Découverte.
- Beal, F. (1970) Being Black and Women, a Double Jeopardy, in Toni Cade Bambara (ed) *The Black Woman. An anthology* (trad. fr. In *Comment s'en sortir* #1, 2015)
- Carneiro Araujo, A. M. & M. R. Lombardi (2013) Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI, in *Cadernos de Pesquisa*, FCC, 43(149): 452–477.
- Castro, B. (2017) *As armadilhas da flexibilidade. Trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação*, Sao Paulo : Annablume.
- Hakim, C. (1996) *Key issues in women's work. Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*, London e New Jersey: Athlone Press.
- Kergoat, D. (1978) 'Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale', *Critiques de l'économie politique*, 5: 65–97.
- Lombardi, M. R. (2017) Dossier 'Mulheres em carreiras de prestígio : conquistas e desafios à feminização', in *Cadernos de Pesquisa*, 163.
- Marry, C. et al. (2017) *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris: Armand Colin.
- Silvera, R. (2014) *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*. Paris: La Découverte.

Sterling, A. F. (2013[1993]) *Les cinq sexes. Pourquoi mâle et femelle ne sont pas suffisants*, Paris: Payot.

P

Paradigmes de l'emploi

L'idée de « paradigmes de l'emploi » désigne, sous-jacentes aux mesures statistiques, aux diagnostics et aux propositions de politiques publiques en matière d'emploi, une pluralité de grandes orientations théoriques regroupées dans des ensembles à la cohérence au moins relative. Elle peut se comprendre en deux sens : le premier est « positif » c'est-à-dire visant à décrire et comprendre ce qui est. Par exemple, le paradigme dit « standard », largement fondé sur la théorie néoclassique du marché du travail, ou encore le paradigme de la « segmentation du marché du travail ». Le second est normatif et cherche à préciser ce qui doit être : il s'agit alors de l'ensemble des doctrines et des agendas spécifiant ce qui est socialement souhaitable en matière de travail et d'emploi, et les moyens pour tenter d'y parvenir. Il existe évidemment des liens entre les deux séries de « paradigmes », une orientation causale conduisant souvent à une série de prescriptions de politique économique. Mais ces liens ne sont ni mécaniques ni univoques. Nous retiendrons dans cette notice l'examen de « paradigmes de l'emploi » au sens normatif, en effectuant lorsque cela s'avère nécessaire, le rapprochement avec des « paradigmes » au sens explicatif.

L'idée de « zone grise de l'emploi » fait quant à elle initialement référence à un constat : celui du brouillage des frontières traditionnellement établies entre travail salarié et travail indépendant, aboutissant à des situations intermédiaires d'emploi et de travail (Supiot, 1999). Elle a été ensuite reprise et élargie à un ensemble de pratiques et de catégories qui témoignent de « l'épuisement et l'éclatement de la norme fordienne », et concernent la mise en cause d'autres dichotomies et frontières dans le champ du travail et de l'emploi, telles que encadrement/exécution, CDI/précaire, public/privé, salariat stabilisé/précarat, public/privé, ou encore formel/informel (Kesselman et Azaïs, 2011 ; cf. aussi le projet même de ce dictionnaire).

Adoptant un point de vue normatif, on doit donc considérer et évaluer une pluralité de « zones grises ». Dans le contexte du chômage très élevé persistant en France, il s'agit souvent de situations indésirables : instables et subies, par exemple les personnes contraintes au renouvellement de CDD de très courte durée. On

ne peut toutefois pas les associer de manière univoque à une montée de la précarité. En effet, elles peuvent correspondre à des stratégies délibérées d'acteurs cherchant à diversifier leurs activités et/ou leurs sources de revenus et de droits sociaux, par exemple en combinant un temps partiel salarié traditionnel avec des activités d'auto-entrepreneur (→ Auto-entrepreneur.e.s) voire du bénévolat.

La mise en crise des normes traditionnelles de l'emploi est aussi celle des politiques publiques, notamment celles qui se donnent pour but de juguler la précarité (→ Précarité), puisqu'elles étaient largement fondées sur ces dichotomies et sur l'extension du pouvoir intégrateur du salariat stabilisé. Il s'agit d'un processus ambigu et créateur, les initiatives des acteurs pouvant dérégler ou contourner les dispositifs antérieurs, et aussi créer de nouveaux espaces d'ajustements et de négociation collective, éventuellement en mobilisant de nouveaux outils. C'est ainsi que dans préface de la réédition 2016 de son ouvrage « Au-delà de l'emploi », Alain Supiot reprend la perspective de la création de « Droits de tirage sociaux », en situant ceux-ci dans la « zone grise (nous soulignons) séparant les droits patrimoniaux des droits extrapatrimoniaux » (Supiot, 2016 : XXXV). Posant à l'été 2016 les bases d'un « Compte personnel d'activité », la controversée loi El Khomri avance en ce sens.

On irait ainsi d'une « zone grise » à l'autre, de celle des défis à celle d'une réponse organisée : juridique et instrumentale. D'autres réponses sont toutefois possibles. Il convient d'élargir la focale afin de prendre en compte la variété des orientations issues des « paradigmes de l'emploi ».

Cette contribution procèdera en deux temps. Nous proposerons d'abord une grammaire et une topologie permettant d'établir l'éventail des principales positions possibles, des plus « libérales » ou « dérégulatrices » aux plus interventionnistes. Ensuite, nous les mettrons à l'épreuve des défis et opportunités dont témoignent la crise de l'emploi et la visibilité croissante des « zones grises ». Nous serons notamment conduits à explorer les propositions d'un statut de l'actif et d'une « assurance emploi » généralisée.

Les paradigmes de l'emploi : un espace intermédiaire de rationalisation et de coordination

Au-delà de théories multiples aux orientations souvent très différentes, les propositions visant depuis une quinzaine d'années à moderniser ou réformer les marchés du travail ont été rationalisées dans quatre « agendas » de réforme qui se recouvrent partiellement mais que l'on peut utilement distinguer (Auer et Gazier, 2008) : la « flexibilisation » du marché du travail, le « travail décent », la « flexicurité » et les « Marchés Transitionnels du Travail ». Un « agenda » peut se définir comme un ensemble de prescriptions de politique économique et sociale dans un champ donné, ensemble relativement cohérent de principes et de raisons identifiant de grandes priorités. Il se situe donc à un niveau intermédiaire entre celui des élaborations théoriques, éventuellement diverses, dont il dépend, et celui des mesures détaillées de politique économique et sociale, qui dépendent du contexte et des acteurs. Outre la rationalisation qu'il assure, il instaure une explicitation voire un affichage utile pour la coordination des acteurs concernés.

Depuis longtemps promue par le FMI (IMF, 2004), et avec des nuances par l'OCDE (OECD, 1994 et OECD, 2006), la logique de la « *flexibilisation* » a constitué l'agenda dominant avant la crise commencée en 2007, exprimant les contraintes de l'interconnexion des marchés et les pressions en faveur de leur libéralisation. Il s'agit d'instaurer les conditions de fonctionnement les plus souples sur les marchés, ce qui passe en principe par la possibilité permanente d'ajustements immédiats des prix. En effet, les prix sont la variable centrale des marchés, renseignant les échangeurs sur la rareté relative de leur marchandise et rémunérant les vendeurs. Si ces signaux et ces ajustements ne sont pas pleinement réalisables, et c'est justement le cas sur les marchés du travail parce que la stabilité du salaire remplit de multiples fonctions et est prise dans un réseau de justifications politiques et sociales, alors les priorités de l'agenda se reportent sur la flexibilité numérique externe : les entreprises doivent pouvoir se débarrasser aisément des salariés qu'elles jugent excédentaires ou insuffisamment productifs. Dans ce premier agenda, la flexibilisation est reconnue comme un bien en soi, parce qu'elle est perçue comme la condition *sine qua non* d'un bon fonctionnement des marchés, celui-ci devant apporter *in fine* la sécurité aux travailleurs via la multiplication des opportunités d'emploi et l'ouverture de choix au plus près de leurs aptitudes

et de leurs besoins. La souplesse des marchés est censée profiter à tout le monde, notamment aux chômeurs, qui devraient être rapidement réintégrés. Cette position reste controversée, y compris sur le plan empirique, beaucoup d'observateurs faisant valoir que davantage de flexibilité ne conduit pas nécessairement à davantage d'emplois, la course au moins disant social risquant de contracter l'activité économique.

A l'opposé, l'agenda du « *travail décent* » a été promu par le BIT (ILO, 1999). À quoi bon flexibiliser les marchés si un grand nombre d'hommes et de femmes, mal nourris, précarisés, voire exclus, en sont les victimes ? L'agenda repose ainsi sur une série d'indicateurs et de priorités définis indépendamment des marchés du travail et de leurs exigences. Normes minimales de rémunération et de conditions de travail, de santé, de logement, d'alimentation en nourriture et en eau, d'accès à la démocratie participative et aux décisions politiques, possibilité d'être représenté par un syndicat... ces éléments constituent des priorités qui sont pour la plupart en amont du marché du travail. On peut relier cet agenda aux travaux plus théoriques de l'économiste indien Amartya Sen sur les « capacités » entendues comme réelles capacités d'agir compte tenu de ses propres ressources et limitations éventuelles (Sen, 2000). Il trouve du reste son terrain d'application privilégié dans les pays en voie de développement, où nombre de besoins élémentaires ne sont pas satisfaits et où le travail passe d'abord par des activités informelles et indépendantes. Dans les pays développés, la prévalence du salariat et du marché du travail organisé conduit à insister sur les capacités réelles de toute personne à accéder à des consommations minimales et à défendre une série de droits dans l'entreprise.

Entre ces deux agendas clairement polarisés, on trouve deux agendas intermédiaires. Commençons par celui de la « *flexicurité* ». Désormais largement décanté par les travaux menés sous l'impulsion de la Commission Européenne (Wilthagen *et al.*, 2007), il consiste à prôner une flexibilisation partielle, sélective, négociée et compensée par des garanties explicites et collectivement organisées, rassemblées sous le mot de « sécurité ». L'agenda repose alors sur une reconfiguration d'une série de droits et de devoirs dont les acteurs en charge des politiques publiques recherchent l'équilibre adapté aux défis et particularités nationales afin d'accroître l'emploi. Il suppose des négociations collectives et le rôle actif des partenaires sociaux, sous l'impulsion si nécessaire des pouvoirs publics. La logique est donc différente de celle de

l'agenda de la « flexibilisation », il n'y a pas de « one best way ». Toutefois on doit noter l'indécision voire le déséquilibre du schéma : la balance de la négociation dépend au final des rapports de force entre les parties, et ses conséquences sur l'emploi sont difficiles à apprécier. Il est donc possible, notamment en situation de chômage de masse, d'obtenir des accords que l'on peut qualifier de « flex-flex – sécu », car dominés par les demandes de flexibilité du côté des employeurs (Gazier, 2008).

Le vif intérêt accordé à cet agenda lors des années 2000 s'explique sans doute par sa position intermédiaire de compromis négocié. Certaines élites syndicales ont pour la plupart vu rapidement la place centrale reconnue à la négociation collective et la possibilité de d'infléchir les tendances à la déréglementation vers une reconfiguration plus concertée des règles du marché du travail. Mais la base des travailleurs a dans l'ensemble été sceptique voire directement hostile à des arrangements qui semblaient laisser la proie de la sécurité pour l'ombre des mobilités. En 2006 la « flexicurité » a été adoptée comme objectif par l'Union Européenne et par le patronat européen (Business Europe), et seulement tolérée par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), qui en a souligné d'emblée les limites et les dangers.

Le quatrième agenda est resté dans l'ombre. Il a été développé par une série de chercheurs européens depuis 1995, sous le terme des « Marchés Transitionnels du Travail ». Il se situe entre la « flexicurité » et le « travail décent ». Il consiste à prôner l'aménagement systématique et négocié des « transitions » dans les entreprises, sur le marché du travail et autour de celui-ci. Organisé autour du mot d'ordre « making transitions pay » (rendre les transitions rentables), il cherche à aller au-delà des sécurités traditionnelles apportées aux travailleurs stabilisés dans de grandes firmes, pour prendre en compte et aménager la variété des itinéraires et des statuts. Cet agenda a connu deux versions établies assez largement indépendamment l'une de l'autre et désormais convergentes : l'une marie l'économie et la science politique, et a été développée sous l'égide de l'Allemand G. Schmid, de l'Autrichien P. Auer et de l'auteur de ces lignes (Schmid et Gazier, 2002). L'autre, principalement juridique, a été explorée par le Français A. Supiot et le groupe de chercheurs européens qu'il a rassemblés (Supiot, 1999). On notera que cet agenda prévoit d'emblée une perspective d'évaluation, étant centré sur l'appréciation et l'amélioration des transitions, des étapes dans une carrière personnelle et professionnelle.

Crise et mouvements de balancier

Le premier effet de la crise actuelle a été de déplacer le centre de gravité des confrontations entre les trois premiers agendas. Au moment de son déclenchement, l'agenda de la « flexibilité », initialement dominant, a été temporairement disqualifié puisque l'opinion publique a pu légitimement considérer que ce sont des marchés très dérégulés, sans plus guère de barrières ni de contrôles, les marchés financiers, qui ont généré l'effondrement boursier et la spirale récessive de 2008 – 2009. Il s'est donc produit un mouvement radical de balancier, qui est passé d'un pôle à l'autre : on était à la recherche de l'adaptation à la mondialisation et d'une « flexibilité » tolérable ; la majorité des citoyens de l'U.E. a cherché, durant la tourmente de 2008 – 2009, à préserver les bases élémentaires de la vie matérielle et sociale, et l'opinion s'est tournée, explicitement ou implicitement, vers un agenda de type « travail décent ». Sur ces bases, la CES a rejeté la « flexibilité » à la fin de l'année 2009. On a pu aussi observer que les succès allemands et autrichiens pour absorber le choc de la crise ont consisté à privilégier la sécurisation interne aux entreprises, notamment via le chômage partiel, politique qui s'éloigne notablement des versions simplistes de la « flexibilité » fondées sur le développement de la flexibilité externe compensé par des mesures d'indemnisation des chômeurs et d'aide au reclassement (cf. le « modèle danois »).

Toutefois cette position du balancier ne s'est pas révélée durable, et dès 2010 les pressions en faveur de la flexibilité sont revenues au premier plan, induites notamment par l'urgence du désendettement public et privé, chaque pays opérant désormais sous la surveillance permanente de marchés financiers partiellement réformés mais surtout remis en selle. Ce processus s'est trouvé renforcé par l'Union Européenne, enlisée dans la récession ou dans la croissance ralentie, et multipliant les pressions en faveur d'un mixte d'austérité budgétaire et de déréglementation, particulièrement pour les pays d'Europe du sud.

Dans ce contexte de crise prolongée, le débat public sur les agendas a vu revenir une proposition ancienne périodiquement revisitée, celle de l'allocation universelle ou du « revenu de base » accordé à toute personne (de Basquiat et Koenig, 2014 ; Clerc, 2016). Face aux difficultés de l'emploi, une solution possible serait d'assurer à chacun un minimum de revenu, certes chiche mais automatique et généralisé. Deux versions se dessinent alors, l'une

associant à cette mesure une limitation drastique des paiements effectués par l'appareil de protection sociale et une forte déréglementation du marché du travail, c'est la version libérale ; l'autre recherchant au contraire la promotion des solidarités collectives et le partage du travail. On remarque que la proposition d'un revenu de base ne constitue pas en elle-même un « paradigme de l'emploi », mais qu'elle peut enrichir et transformer partiellement les deux positions extrêmes, celle de la flexibilisation et celle du travail décent.

Du statut de l'actif à l'assurance emploi

Cet éventail de quatre agendas différents est désormais confronté aux tendances récentes de l'emploi dans l'UE et en France, et notamment à la visibilité croissante des « zones grises ». La prise en compte de celles-ci déplace le débat d'abord vers l'instauration d'un statut de l'actif, et ensuite vers la nature et l'ampleur des accompagnements nécessaires pour préserver liberté de choix et cohésion sociale.

Quatre constats principaux spécifient aujourd'hui la diversité des formes d'emploi (Gazier *et al.* 2016).

D'abord, on n'observe pas de développement accéléré du travail indépendant (→ Travail indépendant). Dans le cas français, on peut à peine parler de frémissement. Le phénomène majeur dans notre pays est l'explosion des contrats courts voire ultra-courts : les CDD de moins d'un mois voire d'une journée représentant la majeure part des embauches.

Ensuite, alors que l'importance croissante prise par le numérique (→ Travail numérique) laissait prévoir aux yeux de certains une désintermédiation croissante sur le marché du travail, on constate un processus plus complexe de « tercésation » dont les plateformes et le travail collaboratif sont l'exemple central : c'est bien sur une interface, aux rôles variés et évolutifs, incluant l'évaluation de la prestation de service, que s'établit le jeu quotidien des contacts et des rémunérations. Au-delà de l'agence d'intérim, tiers anciennement établi, bien des « formes d'emploi » ont été testées mettant en jeu l'intervention d'une tierce partie, certaines restant relativement confidentielles, telles les groupements d'employeurs et le portage salarial, d'autres connaissant un développement plus vaste, telles l'emploi en régie, les emplois de services à la personne avec association mandataire, la palette

des stages rémunérés (→ Stagiaire-étudiant), etc. Ce processus est ambivalent, les « tiers » pouvant agir dans une perspective lucrative ou non lucrative, dans des relations marchandes ou non marchandes.

Un troisième processus est l'émergence de faux indépendants, ou encore d'« indépendants économiquement dépendants », par exemple des sous-traitants individuels effectuant des tâches unilatéralement spécifiées par leur donneur d'ordre, souvent avec du matériel lui aussi imposé, et ne disposant donc pas d'autonomie dans leurs choix de production et de gestion.

Le dernier fait à prendre en compte ici est la transformation rapide des liens de subordination (→ Subordination/Autonomie), avec la généralisation de l'obligation d'être en permanence à la disposition de l'utilisateur du travail, qu'il s'agisse d'un employeur classique, d'un donneur d'ordre ou d'un client. C'est la logique qui est sous-jacente au contrat de travail « zéro heures », répandu (dans deux versions différentes) au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. L'équivalent pour la France est d'une part les contrats ultra-courts, qui correspondent très souvent à des embauches quotidiennement et tacitement renouvelées auprès du même employeur ; et d'autre part le statut d'auto-entrepreneur (→ Auto-entrepreneur.e.s), dont il a été montré qu'il était associé dans 50 % des cas à une absence de gains durant une année donnée : ce sont donc des situations « dormantes », le travailleur vivant entre temps d'autres ressources (temps partiel salarié, retraite, travail domestique...) et pouvant activer instantanément ce statut si l'occasion s'en présente. La perspective du « portfolio worker », pouvant cumuler successivement ou simultanément plusieurs statuts et plusieurs employeurs/clients voire plusieurs activités, cesse d'être marginale (→ Pluri-activité).

On constate ainsi de fortes tendances à une diversification mais aussi à une fragmentation dangereuse et à terme inefficace du travail et de l'emploi, les adaptations de très court terme exploitant les capacités individuelles acquises et pouvant se faire au détriment de l'accumulation de compétences et de la constitution de collectifs de travail solidaires et innovants. À terme les entreprises feront le tri, mais d'ici là les conséquences peuvent être très négatives pour les moins protégés.

On est donc conduit à explorer une gamme de réponses visant à stabiliser la situation et à renforcer le pouvoir d'action des travailleurs, la principale étant l'instauration d'un statut de l'actif

permettant à ceux-ci de passer souplement et sans pertes d'une forme d'emploi à une autre, tout en continuant à bénéficier de droits sociaux et à accumuler pour leur retraite.

Nous retrouvons alors, reformulé, un des clivages centraux des agendas présentés dans notre première partie. On peut en effet s'en tenir à une version minimale qui associe au statut unifié de l'actif un ensemble de « droits de tirages sociaux » (DTS) minimal (parmi lesquels se trouve souvent l'allocation d'un capital de démarrage de la vie professionnelle pour les jeunes sortis sans diplôme de l'appareil éducatif), c'est alors la perspective de l'« asset-based welfare » ; celle-ci est associée à l'agenda de la flexibilisation voire à celui de la « flexicurité ». Ou l'on peut développer une version plus ambitieuse, associant aux DTS l'organisation systématique et négociée des transitions sur le marché du travail : on retrouve la perspective des MTT et celle du « travail décent ».

Permettre un libre choix dans un contexte de croissance ralentie

La discussion doit aussi prendre en compte le contexte actuel de la croissance ralentie en France et en Europe. En effet on constate des rapports de force très favorables aux employeurs lorsque le volume global des heures d'emploi ne s'accroît pas ou peu, ce qui vient renforcer le processus de fragmentation. La variété des formes d'emploi, que l'on peut considérer, à certaines doses et selon certaines modalités, comme un bien collectif ouvrant l'espace des choix des acteurs, devient ainsi un mal collectif contraignant, renouvelant voire aggravant le processus de segmentation du marché et verrouillant dans la pauvreté et la précarité, de manière cumulative, les travailleurs sans capacités de négociation sur le marché du travail.

Faut-il alors tenter de donner les critères d'un degré souhaitable ou tolérable de variété contractuelle ? Ceci semble hasardeux, et préjuger de la capacité d'appréciation des acteurs. L'objectif est plutôt de viser une situation du marché du travail où l'ensemble des travailleurs et travailleuses ont le choix entre plusieurs options d'emploi et notamment de formules contractuelles : ce qui revient à une définition du plein-emploi ! En effet ceci instaure *ipso facto* la

capacité pour les travailleurs de refuser les formes et les modalités jugées par eux inacceptables (compte tenu de leurs contraintes certes, par exemple familiales).

Nous pouvons donc isoler un critère important de gestion économiquement et socialement responsable de la diversité des formes d'emploi : la capacité, pour les travailleurs mais aussi pour les entrepreneurs, de refuser certaines de ces formes. Ceci ne signifie donc pas, dans la plupart des cas, leur élimination ni même leur réduction drastique *a priori* (faudrait-il empêcher les étudiants de gagner un peu d'argent en étant baby-sitters ? et les candidats artistes de tester leurs capacités ?), mais leur régulation collective. Se dessine alors une complémentarité entre des mesures à contenu juridique visant à interdire, requalifier ou pénaliser certaines formes d'emploi – mesures qui ne peuvent suffire à elles seules et sont toujours susceptibles d'être contournées – et des mesures institutionnelles et organisationnelles visant à créer un contexte « capacitant » pour les travailleurs et à organiser une régulation collective des opportunités d'emploi. Un débouché, qui reste encore largement tabou, est alors le partage dynamique, négocié et réversible de l'emploi, par exemple sous la forme d'une politique ambitieuse de formation des moins qualifiés, ceux-ci étant mis en congés et remplacés par d'autres travailleurs préalablement formés (c'est la « job rotation » pratiquée au Danemark).

Vers une assurance emploi ?

Il s'agirait de créer une « assurance emploi » (Schmid, 2015). Ce dernier terme pourrait être perçu comme provocant dans un contexte de chômage persistant, car il semble osciller entre un simple affichage « pro-actif » et l'annonce de projets visant à généraliser des formes publiques de garanties directes de l'emploi salarié pour tous. Il ne s'agit ni de l'un ni de l'autre. L'emploi ne peut évidemment pas faire l'objet d'une assurance au sens habituel du terme. Le plein emploi, c'est-à-dire du travail pour tous à des niveaux décents de rémunération, doit être obtenu par une politique économique, financière et monétaire prudente, appuyée par des politiques du marché du travail venant organiser une allocation efficace du travail.

Il s'agit de procéder à un double élargissement : assurer *l'ensemble des risques* associés au fait d'être actif, et intégrer *l'ensemble des actifs*, qu'ils soient en emploi salarié stable ou instable,

en emploi indépendant, en chômage ou en insertion. Cette intégration suppose des cotisations réduites pour les catégories les moins stables de travailleurs.

Passent ainsi au premier plan les risques et les opportunités attachés aux trajectoires et aux mobilités : passage d'une entreprise à une autre, du temps complet au temps partiel et réciproquement, de l'emploi salarié au bénévolat, du travail indépendant à l'emploi salarié et réciproquement, etc. On cherche à faire face aux risques croissants de volatilité du revenu découlant des changements dans le temps et les modalités du travail et des limitations variées de l'employabilité tout au long de la vie.

Le choix est de garder une logique assurantielle et non de s'en tenir à des prestations sous conditions de ressources ou de basculer vers un revenu minimum universel. De multiples raisons militent en ce sens (Schmid et Wagner, 2016 : 81), dont la principale est que les assurances sociales préservent et étendent une dynamique d'appropriation collective par les acteurs concernés. Une autre raison réside dans l'intérêt pour nos économies et nos sociétés de développer des comportements de prise de risque sur le marché du travail, à condition qu'ils soient associés à une démarche d'innovation, par exemple entrepreneuriale, et pris avec l'appui de réseaux d'experts.

Appartiennent ainsi à l'« assurance – emploi » l'ensemble des droits à mobilités : congés divers, mais aussi périodes d'adaptation, de requalification ; exemple de l'assurance chômage au sens strict ; du congé parental correctement conçu, qui combine un congé, un bilan de compétences et éventuellement des actions de formation, et des périodes de temps partiel permettant de revenir au temps complet. C'est ici qu'une logique de prévention peut se déployer, combinée à la perspective d'investir dans l'enfant et dans l'égalité des sexes.

On rejoint alors l'ensemble des indicateurs qui visent à évaluer la qualité du travail et de l'emploi dans ses diverses composantes : recherchant un équilibre haut entre contributions et rétributions au sein des entreprises, et notamment, au sein de l'emploi, un cercle vertueux entre entreprises compétitives et salariés bien formés et motivés. De nombreuses études ont ainsi pu constater que quantité et qualité de l'emploi non seulement n'étaient pas toujours en opposition, mais encore pouvaient voire devaient être recherchées en complémentarité, même et y compris dans la crise actuelle (Erhel *et al.*, 2012).

En somme, la démarche vise à construire une employabilité collective, c'est-à-dire la capacité pour une collectivité (telle une région) de tenir sa place et développer ses activités durablement dans la division mondiale du travail.

Elle apparaît naturelle dans le cadre du capitalisme organisé de type rhénan ou nordique. Face à elle, l'autre branche de l'alternative, celle de la flexibilisation combinée à l'instauration d'un statut protecteur minimal, reste toujours présente. Elle caractérise les développements des politiques de l'emploi dans les pays de tradition anglo-saxonne, et tend à s'imposer par défaut dans les pays de culture latine et méditerranéenne confrontés à l'austérité et au chômage de masse. Elle a l'avantage de demander moins de moyens, moins de solidarité et moins de coordination. Elle est aussi plus risquée en termes de conflictualité (→ Conflits du travail) et d'inégalités (→ Inégalités). Dans les zones grises de l'emploi se joue une bonne part de la société de demain.

Bernard Gazier

Bibliographie

- Auer, P. & B. Gazier (2008) 'Flexicurity as a Policy Agenda', *CESifo DICE Report*, 4: 3–8.
- De Basquiat, M. & G. Koenig (2014) *Liber, une revenu de liberté pour tous*, Paris: Éditions de l'Onde / Génération libre.
- Clerc, D. (2016) 'Quelques réflexions sur le revenu de base', *L'Économie politique*, 71: 76–84.
- Erhel, C., M. Guergoat-Larivière, J. Leschke & A. Watts (2012) 'Tendances de la qualité de l'emploi dans la crise: une approche européenne comparative', *Documents du Centre d'Études de l'Emploi*, 161, décembre.
- Gazier, B. (2008) 'Réforme du marché du travail et sécurisation des parcours professionnels. Une analyse économique de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008', *Regards sur l'actualité*, 343, août – septembre: 17–28.
- Gazier, B. C. Picart & C. Minni (2016) *La diversité des formes d'emploi*, Paris: Rapport pour le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS).
- International Monetary Fund (IMF) (2004) 'Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off', *World Economic Outlook*, Washington: IMF, chapter 4.

- International Labour Office (ILO) (1999) *Decent Work*, Geneva: ILO.
- Kesselman, D. & C. Azaïs (2011) 'Les zones grises de l'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des États-Unis et de la France', mimeo.
- OECD (1994) *The OECD Job Strategy*, Paris: OECD.
- OECD (2006) *Employment Outlook 2006*, Paris: OECD.
- Schmid, G. (2015) 'Sharing Risks of Labour Markets Transitions: Towards a System of Employment Insurance', *British Journal of Industrial Relations*, March: 70–93.
- Schmid, G. & B. Gazier (eds) (2002) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Schmid, G. & J. Wagner (2016) *Managing Social Risks of Non-standard Forms of Employment: Europe Compared to Selected Countries in Asia, Latin America and Africa*, Report for the ILO, March.
- Sen, A. (2000) *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Paris: Odile Jacob.
- Supiot, A. (ed) (1999) *Au-delà de l'emploi*, Paris: Flammarion ; nouvelle édition 2016.
- Wilthagen, T. & al. (2007) *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*, Report by the European Experts Group on Flexicurity, Brussels.

Pilote d'hélicoptère au Brésil

La profession de pilote d'hélicoptère a suscité ces dernières années un engouement particulièrement fort auprès de jeunes brésiliennes et brésiliens. Nombreux sont celles et ceux qui se sont précipités pour obtenir leur licence de pilote, profitant d'une conjoncture économique favorable et des difficultés de transport terrestre dues à une expansion du trafic automobile sur un réseau routier obsolète. Des questions de sécurité ont aussi joué en faveur de la croissance de la demande pour ce type de transport. L'expansion de ce moyen de déplacement – réservé à une élite, certes – a servi aux médias locaux pour propulser la métropole de São Paulo au rang des villes globales, puisque la flotte et le nombre de vols réalisés arrivaient soit à la 1ère soit à la 2nde place, juste après ou avant New York, selon les époques, mais avant Tokyo, ce qui faisait l'orgueil des admirateurs. L'envers de la médaille : les nuisances sonores et les risques d'accident, dont se plaignent les habitants des quartiers survolés par les hélicoptères, qui s'insurgent contre l'utilisation excessive de ce mode de transport et ont créé une association de riverains « Défendez São Paulo ». Fait curieux : aucun écrit académique à ma connaissance n'a traité le sujet avant Azaïs (2010), alors que nombre de rapports techniques ont été produits.

L'activité s'est révélée être un terreau fertile pour analyser les logiques institutionnelles et le jeu des acteurs – mairie, association de défense des habitants, syndicats, association patronale, etc. –, qui se croisent, se combinent, se chevauchent ou s'opposent et éclairent la gouvernance métropolitaine. La sociologie urbaine est convoquée pour saisir ces phénomènes.

Ces quelques éléments de contexte posés, la sociologie des professions s'impose pour caractériser la situation des pilotes d'hélicoptère. Sous une apparente uniformité, la catégorie « pilote d'hélicoptère » cache de profondes disparités entre les professionnels, ce qui est un moyen de mettre en exergue le jeu des acteurs impliqués dans l'activité. Aussi, la dénomination de « groupe professionnel » est-elle préférée à celle de « profession », pour ce marché du travail « fermé » (Paradeise, 1998), car elle éclaire aussi bien « les lézardes, les bricolages et les constructions instables » (Demazière, Gadea, 2010 : 437) qui lui sont propres que les flous dont il est le théâtre. Des sujets aussi divers que la formation des

pilotes, l'exercice de la profession et les rapports entre les institutions qui régulent l'exercice du métier alimentent l'incertitude, qu'illustre la notion de zone grise du travail, caractéristique de la dynamique inhérente aux rapports de travail dans le monde contemporain (Azaïs *et al.*, 2017).

L'analyse du contexte dans lequel se déroule l'activité, examiné à l'aune de la sociologie des professions, permettra de spécifier la zone grise du travail et de l'emploi dans le cas spécifique des pilotes d'hélicoptère, au Brésil principalement. Elle débouche sur l'interprétation des changements institutionnels.

Devenir pilote d'hélicoptère

Comment devient-on pilote d'hélicoptère ? La réponse est sensiblement identique dans le monde entier et suit une norme de l'OACI – Organisation de l'aviation civile internationale. Après 40 à 50 heures de pilotage, l'individu est reconnu « pilote personnel ». S'il rajoute une cinquantaine d'heures, il devient « pilote commercial » – donc au bout de 100 h environ. Or, les compagnies d'assurance dans la plupart des pays, Brésil inclus, exigent que le pilote ait accompli environ 500 heures de vol pour assurer l'hélicoptère. Il reste donc au candidat à combler la brèche entre les 100 et les 500 heures. Cet intervalle donne lieu à une grande diversité de pratiques qui sortent du cadre contraignant des normes imposées par les autorités aéronautiques internationales et nationales. Les pilotes et les propriétaires d'hélicoptères sont contraints de développer des stratégies de contournement des normes, ce qui alimente la zone grise de l'emploi.

L'historique de la profession est relativement simple à tracer. Jusqu'à très récemment, les pilotes d'hélicoptère ne se recrutaient que parmi les militaires. La création de l'Anac – Agence nationale de l'aviation civile au Brésil – en 2004, agence de régulation, a sonné pour les militaires la fin de l'exclusivité en matière de contrôle des institutions de la profession au profit des civils, ce qui a été motif de fortes tensions. L'agence s'inscrivait dans la lignée des politiques de privatisation des services publics, mises en place dès le début des années 1990, au Brésil. En 2011, la création d'un Secrétariat de l'aviation civile, avec rang de ministère, sous le 1^{er} gouvernement de l'ex-présidente Dilma Rousseff (2010-2014), a

parfait un mouvement déjà enclenché, visant à donner la primauté aux civils. Les militaires se sont sentis floués suite à cette décision. Des tensions entre militaires et civils sont alors apparues.

On distingue deux grandes catégories de pilotes : premièrement, les pilotes d'hélicoptère militaires (militaires de carrière), ceux du corps de la Police ou des pompiers, qui assurent des missions de service public, de sécurité civile. Ils se recrutent fort majoritairement parmi une population masculine. Deuxièmement, les pilotes d'hélicoptère civils. Ces derniers ne forment pas un tout homogène. On y trouve :

- les pilotes *off-shore* qui font la navette entre le continent et les plateformes pétrolières. Jusqu'à présent majoritairement réservée aux hommes, cette activité attire de plus en plus de femmes. Ces pilotes ont un régime de travail particulier : 15 jours d'activité et 15 jours de repos par mois ;
- les pilotes cadres (*executivos*). Ils sont salariés d'une entreprise et ont le statut de cadre, même si la plupart n'ont pas fait d'études supérieures ;
- les pilotes privés (*familiaux*), employés d'un patron. Souvent ils se présentent comme « chauffeurs de luxe » ou « employés domestiques », qualification qu'il n'est pas rare de retrouver inscrite sur leur carte de travail (livret où sont consignés tous les postes occupés par le travailleur au cours de sa carrière professionnelle) ;
- les pilotes salariés d'une entreprise de taxi aérien ;
- les pilotes *reporters aériens* : ils assurent, grâce à un journaliste à leur côté, la couverture d'un événement (état du trafic, accident de la route ou autre manifestation de la vie quotidienne) pour le compte d'une station de radio ou de télévision ;
- les pilotes membres d'une coopérative. Catégorie nouvellement apparue, ils n'ont pas le statut de salarié mais d'associé d'une coopérative, ce qui d'un point de vue de la législation du travail leur confère une moindre protection que s'ils étaient salariés ;
- les pilotes d'hélicoptère « clandestins ». Il s'agit de pilotes qui commandent un hélicoptère pendant leurs heures de repos ou au-delà de leur journée de travail, pour un tarif moindre que celui en vigueur. Ils le font au détriment de leur santé – les heures de vol demandent beaucoup d'attention et sont fatigantes – et ce faisant ils courent le risque, en cas d'accident ou d'incident, de ne pas être couverts par la compagnie

d'assurance, mettant en danger les leurs, qui ne pourraient bénéficier d'aucune indemnité. Leur apparition récente sur le marché s'inscrit dans le contournement de la loi et dans une tendance à rogner sur les protections liées au statut salarial. Parmi les pilotes clandestins, on trouve les pilotes qui travaillent pour le compte des narcotrafiquants et transportent la « marchandise » ;

- le pilote « clandestin » n'est pas éloigné, en matière d'évolution de la profession, du pilote *free-lance*, travailleur autonome. Sans contrat de travail, celui-ci loue ses services à une entreprise, le temps d'une course. Cette pratique est de plus en plus fréquente ; on la retrouve aussi bien au Mexique qu'en France (Azaïs, 2014). Elle exempte l'entreprise de toute charge sociale et responsabilité envers le pilote d'hélicoptère qui dès lors n'est plus son salarié. Cessant d'être protégé par le droit du travail, son statut relève du droit commercial. Le seul ennui : en cas d'accident, le pilote, à moins qu'il n'ait souscrit une assurance privée, n'est pas couvert, ni le(s) passager(s).
- il ne faudrait pas oublier, même s'ils ne rentrent pas dans la catégorie des pilotes urbains, les pilotes d'hélicoptère chargés de l'épandage dans les zones rurales.

La diversité des figures se retrouve aussi dans une hiérarchie implicite entre tous ces professionnels : les pilotes *off-shore*, pilotes cadres et pilotes privés, par exemple, figurent parmi les catégories les plus valorisées et les mieux payées, en raison de leur qualification, de leur ancienneté, des risques encourus ou de la confiance qu'a en eux leur patron. Néanmoins, tous les pilotes sont logés à la même enseigne en matière d'heures de pilotage, qui ne peuvent excéder 90 heures par mois ou 960 heures par an (article 79 de la Loi n° 13 475, du 28 août 2017, révision de l'article 30 de la loi 7 183 du 5 avril 1984). En outre, ils doivent renouveler leur licence chaque année et se soumettre à une remise à niveau théorique et pratique pour tous les appareils qu'ils prétendent piloter, sans quoi ils n'ont pas le droit d'exercer leur profession.

La proportion de pilotes féminines a tendance à augmenter et pas uniquement parmi les activités les moins valorisées. En effet, l'on en trouve de plus en plus parmi les pilotes *off-shore*. Certaines pilotes accèdent au grade de « commandant » et ne restent pas co-pilotes toute leur vie. C'est l'expérience, calculée en fonction du nombre d'heures de vol mais pas uniquement, qui déterminera à

partir de quand un-e pilote peut espérer devenir commandant-e. Pour ce faire, il lui faut obtenir l'aval de ses pairs qui décideront si oui ou non il ou elle peut prétendre avancer en grade.

Les statuts des pilotes d'hélicoptère civils varient. Les pilotes *off-shore*, les pilotes *cadres* sont salarié-e-s d'une entreprise de taxi aérien, ils ont un contrat de travail qui leur garantit des droits, un statut et une protection sociale. Ils s'inscrivent pleinement dans une « relation d'emploi » classique (Bentein, Guerrero, 2008), qui traduit de moins en moins la réalité et le quotidien du monde du travail, ce que la notion de zone grise explicite.

Les chiffres du secteur

Avec une flotte d'environ 1 700 appareils, l'état de São Paulo est celui qui compte le plus d'hélicoptères (environ 700), suivi de l'état de Rio de Janeiro (452) et du Minas Gerais (263). Rien que dans la ville de São Paulo l'on dénombre à peu près 400 appareils immatriculés (Anac et Abraphe, données de 2013). Par jour, 1 300 atterrissages et décollages sont réalisés dans la seule ville de São Paulo.

La profession ne concerne que quelques milliers de personnes (3 063 pilotes commerciaux en 2015 et 4 242 en 2017, soit 38,5 % de plus entre ces deux années), ce qui n'est absolument pas significatif, comparé à l'ampleur du marché du travail brésilien (population active : 105,5 millions en 2015, selon la PNAD/IBGE – Institut de statistiques brésilien).

L'évolution du nombre de pilotes d'hélicoptère et de licences s'établit comme suit :

Licences en activité

Licence	2015		2017		2017/2015 en %	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
PCH	2164	80	3142	125	+ 45,2	+ 56,3
PLH	805	14	953	22	+ 18,4	+ 57,1
PPH	1634	47	4386	167	+ 168,4	+ 355,3

PCH – Pilote commercial d'hélicoptère

PLH – Pilote de ligne aérienne d'hélicoptère

PPH – Pilote Privé d'hélicoptère

Source : ANAC, <http://www.anac.gov.br/noticias/numero-de-mulheres-na-aviacao-cresce-106-nas-categorias-de-piloto>, consulté le 10 avril 2018

Nombre de licences de pilote d'hélicoptère délivrées au Brésil (ANAC)

Hommes et Femmes	2012	2013	2014	2015	2016
PCH - Pilote commercial d'hélicoptère	495	753	614	319	181
PPH - Pilote Privé d'hélicoptère	743	755	639	523	286
PLH - Pilote de ligne aérienne d'hélicoptère	134	167	153	80	41

P.S. Il s'agit du renouvellement des licences et non pas du nombre de licences actives (tableau *supra*)

Source : Superintendência de Padrões Operacionais (SPO) <http://www.anac.gov.br/assuntos/dados-e-estatisticas/pessoal-da-aviacao-civil>, publié le 15/03/2016, modifié le 25/07/2017, consulté le 5 avril 2018.

Quel que soit le type de pilote, homme ou femme, leur nombre a sensiblement augmenté entre 2015 et 2017. Selon l'Anac, le nombre de pilotes d'hélicoptère privées (PPH) est passé de 47 en 2015 à 167 en 2017, soit une croissance de 255 % ; celui de pilotes de lignes aériennes privées (PLH) est passé de 14 à 22. Toutefois, la crise économique récente a eu un fort impact sur la quantité de licences délivrées avec des baisses de quasi 50 % pour la plupart des catégories, si l'on compare les données de 2016 avec celles de 2014 ou 2015. (<http://www.revistaflap.com.br/web/industria/noticias/14683-numero-de-mulheres-na-aviacao-cresce-106-nas-categorias-de-piloto>, consulté le 5 avril 2018).

Une fois le contexte posé, dans le but de saisir les enjeux que dévoile l'activité, il convient de s'attarder sur l'analyse de l'organisation interne de la profession, ce que je ferai en ayant recours à la notion de zone grise de l'emploi et du travail. Cette notion permettra de faire une incursion sur le poids des arrangements institutionnels dans la constitution de la profession. Une telle démarche s'appuie sur la sociologie des professions. Elle

permet de comprendre la spécificité du groupe professionnel des pilotes d'hélicoptère. Ainsi, il sera question successivement de zone grise de l'emploi et du travail et de zone grise institutionnelle.

Zone grise de l'emploi et du travail

La zone grise de l'emploi et du travail renvoie aux processus constitutifs de la profession. L'indétermination, l'incertitude la caractérisent. La zone grise permet de dévoiler les processus en cours, de déconstruire les éléments de la relation d'emploi, même ceux qui sont considérés comme immuables et ainsi de se départir d'*a priori* qui entravent son entendement. Dans le cas des pilotes d'hélicoptère, la zone grise transparait dans les conditions d'exercice de la profession et particulièrement dans le contournement de normes considérées officiellement comme intransgressibles.

Le premier exemple est celui de la manière dont est comblé l'écart entre les 100 heures et les 500 heures exigées par les compagnies d'assurance. S'il existe une certaine uniformité entre les pays quant au nombre d'heures que le pilote doit suivre pour pouvoir exercer pleinement sa profession – 100 heures au Brésil, entre 100 et 130 heures au Canada et 180 à 200 heures au Mexique –, la façon dont il peut compenser le différentiel entre le seuil d'heures qui l'autorisent à piloter au plan administratif et le nombre d'heures effectif requis par les compagnies d'assurance varie selon les contrées. Par exemple, au Mexique, le fait de soumettre les pilotes d'hélicoptère au même traitement que tout autre professionnel incite à enfreindre la règle. En effet, le pilote doit réaliser entre 180 et 200 heures pour devenir « pilote commercial », mais pour être reconnu comme *profesionista* (professionnel) il doit comptabiliser 1 500 heures, comme n'importe quel autre professionnel, ce qui compte tenu de la spécificité de la profession, mais aussi du coût de la formation, semble irréaliste et ouvre la voie à toute sorte d'abus : comptabiliser des heures de pilotage qui n'ont pas été faites, obtenir des certificats d'aéroclubs étatsuniens – où le coût de la formation est moindre – considérés par les autorités mexicaines comme complaisants, etc.

L'écart pour arriver au nombre d'heures requis maintient le pilote dans un statut précaire qui limite ses possibilités d'autonomie et se traduit par des conditions de travail dégradées ou par l'exercice de fonctions étrangères au métier de pilote. Ainsi,

dans l'espoir d'accumuler des minutes de vol, il se soumettra à toute sorte de tâches dans les hangars ou dans les bureaux des entreprises de taxi aérien (nettoyage, menues réparations, travaux administratifs, etc.), la plupart du temps gratuitement, attendant qu'un pilote ne lui propose de l'accompagner dans un vol. Cette situation est courante dans l'aviation et ne concerne pas que les pilotes d'hélicoptère brésiliens ou mexicains. Les apprentis pilotes d'hélicoptère français sont logés à la même enseigne.

La trajectoire la plus commune est celle du pilote qui devient instructeur pour des apprentis pilotes, ce qui lui permet d'accumuler de l'expérience. La comptabilisation des heures de vol effectuées avant que le pilote ne soit considéré comme pilote à part entière n'obéit pas à une règle fixe. Parfois, c'est la moitié des heures qui sont comptabilisées, parfois moins, parfois davantage. L'Abrape (Association brésilienne des pilotes d'hélicoptère), association professionnelle, propose d'en considérer la moitié, aux dernières nouvelles le syndicat des aéronautes ne s'était pas manifesté et l'Anac pas prononcée. Une telle mesure réduirait dans le temps la dépendance des co-pilotes et des stagiaires qui n'ont pas encore atteint le seuil fixé par les compagnies d'assurance. Ce seuil est flexible, il dépend du type d'opération que le pilote doit réaliser, moindre pour les « reporters aériens », plus élevé pour les pilotes privés et les pilotes *off-shore*, même si là aussi la loi de l'offre et de la demande joue à plein. En cas de pénurie de pilotes, les entreprises en accord avec les compagnies d'assurance ont tendance à baisser leurs exigences et à faire l'inverse s'il y a trop de candidats. Elles jouent avec les exigences des compagnies d'assurance. Ces fluctuations ont un impact sur les salaires. Le salaire du co-pilote, de l'instructeur ou du stagiaire est très bas comparativement à celui du commandant (moins de la moitié sans compter qu'ils n'ont droit à aucune prime). La zone grise entre les 100 ou 180 et les 500 heures ou plus a pour effet de reculer le moment où ces professionnels arriveront à s'affranchir de cette dépendance, ce qui les cantonne dans une situation précaire car tous ne peuvent s'acquitter rapidement du coût élevé de la formation (coût global de la formation : environ 40 000 € ; coût moyen d'une heure de vol : 200 €, soit l'équivalent d'un peu moins de 15 % d'un salaire minimum mensuel (<http://www.pilotocomercial.com.br/portal/wp-content/uploads/2013/10/Tabela-de-Precos-Horas-de-Voo-Portal-pilotocomercial.pdf>, consulté le 6 avril 2018).

Le maintien dans une certaine forme de précarité ou de soumission à des conditions de travail pénibles est supporté en partie en raison du fort attrait des pilotes pour leur métier, sentiment exprimé par les apprentis-pilotes et les pilotes, qui en parlent avec passion. C'est par exemple le cas de cette jeune femme qui a pu financer la formation grâce au pactole reçu d'une assurance-vie après la mort de son père. De son vivant, il ne voulait pas que sa fille devienne pilote. C'est aussi ce pilote, chirurgien-dentiste renommé sur la place de São Paulo, qui préfère renoncer pour partie à son métier d'origine pour être aux commandes d'un hélicoptère et soumis aux *desiderata* voire aux caprices de son patron. Il se dit plus heureux comme « chauffeur de luxe », même s'il doit être disponible 7 jours sur 7 au détriment bien souvent de sa vie de famille.

Les entorses à la norme touchent aussi le temps de travail et le temps de repos. Par exemple, la norme établit que les pilotes *off-shore* ne peuvent travailler qu'une quinzaine sur deux. Or, il n'est pas rare que des entreprises de taxi aérien les obligent à suivre des formations pendant les quinze jours consacrés à leur repos.

Les transformations que connaît la profession aujourd'hui illustrent un certain délitement des protections en vigueur jusqu'alors, que l'on pourrait qualifier de dérives par rapport à la norme fordiste de la relation d'emploi. La zone grise concerne aussi la qualité des emplois. Qu'ont pu gagner ou perdre les professionnels dans les négociations avec les syndicats mais également comment s'adaptent-ils juridiquement aux formes nouvelles d'exercice de la profession ? Que provoque l'apparition de nouvelles catégories de pilotes, les « clandestins », qui pratiquent des tarifs moindres, souvent au détriment de leur santé ou de la maintenance des appareils et donc de la sécurité, ou de pilotes membres de coopératives – moyen de ne pas reconnaître leur rapport de subordination –, de pilotes *free-lance* agissant comme des autonomes ? Autant de sources d'accidents, pour une profession pour laquelle est clamée par les instances internationales et nationales l'impérieuse nécessité de sécurité. Même les membres du syndicat, censés garantir les protections en vigueur, ont du mal à s'opposer aux attaques contre la loi de 1984, qui leur assurait une certaine protection (Loi 7183 du 5 avril 1984 sur l'exercice de la profession d'aéronaute). Les zones d'incertitude quant au futur du groupe professionnel, non seulement en raison d'une conjoncture économique peu amène, mais parce que comme toutes les autres professions elle évolue, créent un sentiment d'insécurité chez les

pilotes que la prolifération de normes censées les préserver dans l'exercice de leur métier ne parvient pas à estomper, quand elle ne l'amplifie pas.

L'une des particularités de la profession, et qui alimente le flou dans lequel les professionnels se trouvent, est que bien souvent le pilote, salarié d'une entreprise, n'est pas membre du syndicat de sa catégorie professionnelle – celles des aéronautes – qui lui assurerait une protection en cas de licenciement ou lui permettrait d'avoir les mêmes avantages que ses collègues pilotes lors des négociations collectives, notamment au moment des discussions salariales annuelles. Le Droit collectif du travail brésilien le considère alors comme appartenant à une « catégorie différenciée ». Cette dénomination s'applique à tout professionnel qui exerce dans une entreprise dont l'activité principale n'est pas la sienne. Dans le cas des pilotes d'hélicoptère, rares sont les entreprises qui emploient plusieurs pilotes d'hélicoptère, sauf évidemment dans le cas de *taxis aériens*. Ils sont alors considérés comme appartenant à une « catégorie différenciée » et de ce fait sont privés des avantages de la convention collective de la catégorie. Ainsi, le pilote d'hélicoptère, engagé par une entreprise comme « employé domestique » ou comme « chauffeur », ne pourra bénéficier des mêmes avantages que ceux de ses collègues opérant pour un « taxi aérien », par exemple. Non protégé par le syndicat de sa catégorie, mais peut-être par un autre syndicat, comme dans cet exemple où le pilote travaillant pour un banquier préférerait adhérer au syndicat de son patron qu'à celui des aéronautes ; il peut se retrouver dans une situation délicate lors des négociations collectives dans l'entreprise où il travaille car étant seul il ne peut pas faire prévaloir les acquis que ses collègues ont obtenus grâce au SNA (Syndicat national des aéronautes).

Le contournement de la loi, l'alimentation du flou, les enjeux autour du contrôle ou de la confection des normes, propres à la zone grise, s'expriment dans la « zone grise institutionnelle », nommée ainsi en raison des arrangements institutionnels qui sont intrinsèques au fonctionnement du groupe professionnel.

Conclusion

Le cas des pilotes d'hélicoptère illustre la diversité des changements dans un marché du travail mouvant. Dépassant le strict cadre de l'emploi et du travail, la notion de zone grise souligne

à la fois l'émergence de normes sur le marché du travail dans un contexte d'individualisation des normes d'emploi, mais aussi les changements institutionnels dont la profession est le théâtre.

Comprendre la façon dont se construisent les normes, leur agencement, revient à affirmer que les institutions ne sont pas sédimentées une fois pour toutes, mais qu'elles sont le fruit d'avancées, de reculs, d'atermolements, de négociations jusqu'à ce qu'une norme l'emporte. La zone grise institutionnelle se réfère aux tentatives de contournement de la législation ou aux brèches tolérées par la législation, soit parce que des textes de loi sont contradictoires, soit parce que la norme est en construction ou pas appliquée ou parce que l'informalité convient aux partenaires et permet au système de fonctionner.

La zone grise institutionnelle relève de mécanismes informels, non encore institutionnalisés ou qui ne le seront jamais. Ils éclairent le brouillage des frontières entre des situations déjà réglementées et d'autres qui ne le sont pas. Leur prise en compte permet de dévoiler les agencements, les interdépendances entre acteurs liés à la profession. Ces dernières traduisent sous forme de règles des compromis politiques dominants (Giraud, Lechevalier, 2012) et mouvants.

Les exemples les plus flagrants de zone grise institutionnelle portent sur les infractions à la législation en matière d'occupation du sol. Ainsi, de nombreuses hélistations – i.e. pistes d'atterrissage sur le toit des immeubles – sont en service alors qu'elles ne sont pas reconnues légalement par la municipalité. Plusieurs raisons à cela : soit elles ne respectent pas les normes de sécurité (éloignement minimum entre une hélistation et une autre) soit les promoteurs immobiliers ne les ont pas déclarées à la mairie, ce qui fait qu'elles n'ont pas d'existence légale aux yeux de la mairie. Pour les promoteurs immobiliers, proposer une hélistation sur le toit d'un immeuble est un argument de vente des appartements et un signe de *standing*. Il en résulte que de nombreuses hélistations n'ont pas reçu d'autorisation officielle de fonctionnement, ce qui n'empêche pas qu'elles soient en service.

La zone grise institutionnelle se définit par rapport aux frontières instituées. Elle ne peut se comprendre que dans la dynamique. Elle est ponctuée par des déconstructions et des recompositions, par des interactions non réglementées qui mettent en évidence l'importance des brèches. C'est en cela que la zone grise, dans ses deux volets – zone grise du travail et de l'emploi et zone grise institutionnelle – est instituante, fruit d'un processus, qui

prend en compte les bricolages, les attermoissements, les tensions, ce qui permet à son tour de comprendre la gouvernance métropolitaine comme inscrite dans une dynamique qui aide à dépasser toute approche dualiste du marché du travail.

Christian Azaïs

Bibliographie

- Azaïs Ch., P. Dieuaide, & D. Kesselman (2017) 'Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public: une illustration à partir du cas Uber', *Relations industrielles*, 72(3): 433.
- Azaïs Ch., M. Pepin-Lehalleur (2014) *Modes de gouvernance dans quatre métropoles latino-américaines (Buenos Aires, Caracas, Mexico, São Paulo) : entre logiques institutionnelles et jeu des acteurs*, Bruxelles: Peter Lang.
- Azaïs Ch. (2010) 'Pilotos de helicóptero em São Paulo: o assalariamento entre 'céu aberto' e nevoeiro', *Sociologias*, 25:102–124.
- Bentein K., & S. Guerrero (2008) 'La relation d'emploi : état actuel de la question', *Relations industrielles*, 63(3):393–408. <http://id.erudit.org/iderudit/019095ar>
- Demazière D., & Ch. Gadéa (2010) *Sociologie des groupes professionnels*, Paris: La Découverte.
- Giraud O., & A. Lechevalier (2012) 'L'évolution des modèles allemand et français d'emploi depuis quinze ans. Des segmentations différenciées' in M. Dupré, O. Giraud, & M. Lallement (eds) *Trajectoire des modèles nationaux. État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Bruxelles: Peter Lang: 291–321.
- Paradeise C. (1988) 'Les professions comme marchés du travail fermés', *Sociologie et sociétés*, 20(2): 9–21.

Pluralisme des normes/pluralisme juridique

Définition

La pluralité des normes désigne des phénomènes de normativité complexes et hétérogènes où normes formelles et informelles en provenance du local, du national ou de l'international se croisent, se cloisonnent, s'entremêlent, s'influencent entre elles au sein de l'arène mondiale. Si le droit semblait pouvoir faire l'économie des autres formes de normativités sociales, la pluralité des normes démontre l'inverse (Rocher, 1996 : 35). Elle oblige à libérer et découvrir des espaces de création de la norme au-delà de la sphère dans laquelle elle semble confinée. Elle exige aussi de penser la complexité au lieu de la réduire (Delmas-Marty, 2007 : 7). Pour examiner ce phénomène, de manière réflexive et critique, nous proposons d'examiner le phénomène du pluralisme normatif, à l'aide de la sociologie du droit qui l'a théorisée sous les termes de *pluralisme juridique*. Dans cette perspective, la pluralité des normes, mais aussi des institutions, des règles de conduite et des acteurs présents dans la sphère juridique seront pris en considération dans leur acception *proprement sociologique*. Ainsi, dans cette notice, nous nous intéresserons dans un premier temps à brosser une cartographie du concept, de son contexte d'émergence et des approches théoriques qui lui ont été consacrées pour, dans second temps, exposer en quoi ce concept s'avère pertinent pour décrire, comprendre et expliquer les zones grises de l'emploi.

La cartographie du concept, son contexte d'émergence et les approches théoriques

La réalité plurielle des manifestations du droit a depuis longtemps été constatée, analysée et théorisée par la sociologie du droit. À notre connaissance, le terme « pluralisme juridique » apparaît pour la première fois au début des années 1930 dans les travaux de Georges Gurvitch consacrés à l'idée de « droit social ». Cependant, les approches pluralistes du droit sont en réalité plus anciennes : on peut en retracer l'origine dans les études d'Otto von Gierke

consacrées, dès le milieu du 19^e siècle, au droit polymorphe des associations (*Genossenschaften*). Pour plusieurs, c'est toutefois le sociologue autrichien du droit Eugen Ehrlich (1862-1922) qui fut le premier à livrer, dans les *Fondements de la sociologie du droit* (1913), une conception théorique d'ensemble du phénomène, fondée avant tout sur la distinction entre le *droit étatique* et le *droit extra-étatique*. Ehrlich centre son intérêt sur le « droit vivant » (*lebendes Recht*), lequel n'est nullement réductible aux normes formelles, codifiées ou non, du droit de l'État : ce faisant, il oppose les *normes de décision* aux *normes d'organisation*. Les normes de décision sont celles qui monopolisent l'activité des juristes professionnels. Ces normes ne visent généralement qu'à la solution des litiges, et ne condensent qu'une partie infime de la vie du droit. En effet, les acteurs sociaux résolvent le plus souvent leurs conflits quotidiens sans faire appel au droit formel. De manière beaucoup plus significative, la vie sociale se voit ordonnée par des normes organisationnelles, lesquelles suivant Ehrlich découlent des règles internes/externes des multiples « associations » (y compris l'État) qui composent le tissu social, soit les associations économiques de toutes sortes, les syndicats, les églises et groupes religieux, les partis et mouvements politiques, etc. (→ Régulations locales). En outre, alors que le droit formel, auquel les juristes professionnels se consacrent exclusivement, demeure conditionné par la contrainte physique imposée par les tribunaux étatiques, les normes organisationnelles, d'une importance primordiale dans la régulation de la vie sociale, appellent des sanctions (morales, économiques, psychiques) souvent beaucoup plus efficaces en cas d'infraction, par exemple, l'expulsion des réfractaires de l'association concernée.

En dépit de son originalité, le traité sociologique d'Ehrlich présente certaines faiblesses, notamment une vision idéalisée du droit social, vu essentiellement et par opposition à la sphère étatique comme étant un droit de coopération et non de domination, et une définition étonnamment vague des phénomènes juridiques. En s'inspirant du droit coutumier, Ehrlich retient en effet comme critère de la juridicité et donc de différenciation entre normativité sociale et normativité juridique, l'inacceptabilité sociale (suivant *l'opinio necessitatis*) d'une conduite déterminée. Ce critère flou paraît peu adapté à la haute technicité du droit contemporain, au-delà de son origine étatique ou sociale. À cet égard, Ehrlich s'est attiré, à juste titre, les foudres de son compatriote Hans Kelsen, sans doute le plus important théoricien du droit du 20^e siècle. Dans une critique retentissante, influencée par Max Weber, Kelsen

démontre qu'Erhlich, en voulant imposer la sociologie (pluraliste) du droit comme étant la seule véritable science juridique, confond inextricablement *être* et *devoir-être* du droit, entrelaçant considérations « normatives » et appréhension sociologique des faits juridiques.

Nous reviendrons ultérieurement sur l'apport de Max Weber à l'analyse sociologique de la pluralité du droit, apport qui nous semble toujours actuel, en fait essentiel. Revenons plutôt à la contribution marquante de Georges Gurvitch. En 1931, ce dernier publiait *Le temps présent et l'idée de droit social* (Gurvitch, 1931). Dans cet ouvrage apparaît le concept même de « pluralisme juridique ». Gurvitch part de la diversité des relations sociales, lesquelles reposent dans sa terminologie sur les interactions individuelles, les rapports de domination (où l'individu se soumet à la volonté d'autrui et se met au service des intérêts de celui-ci), et enfin, les relations communautaires : celles-ci surgissent lorsque les individus s'associent pour poursuivre des intérêts communs sur la base du principe de « communion » dont la présence est indispensable pour que l'on puisse parler de « droit social ». Gurvitch aboutit ainsi à une définition d'ensemble de l'idée de droit social : « [Le droit social] est le droit autonome de communion par lequel s'intègre d'une façon objective chaque totalité active, concrète et réelle incarnant une valeur positive ». Par cette définition, Gurvitch entend dépasser la conception de Ehrlich, auquel il reproche notamment d'avoir négligé le rôle des représentations et des valeurs communes dans la vie juridique.

En défendant l'idée d'un droit social pur, Gurvitch s'oppose évidemment à ce qu'il appelle l'étatisme juridique, suivant lequel l'État demeure la seule assise concevable du droit. La vision de Gurvitch demeure, tout à l'opposé, celle de l'autonomie sociale. Le droit, tout comme c'est le cas chez Eugen Ehrlich, n'est pas le produit de la volonté étatique, mais celui des forces sociales. Plus précisément, pour Gurvitch, le droit ne repose pas en premier lieu sur des normes formelles, mais plutôt sur des « faits normatifs », ceux-ci revêtant une importance primaire pour le droit, alors que les premières représentent un phénomène dérivé et secondaire. Par conséquent, Gurvitch défend une position contraire à celle de la dogmatique du droit, pour laquelle les propositions juridiques formelles déterminent l'orientation de la vie concrète.

En nous inspirant fortement ici de Hugo Sinzheimer, le grand théoricien du droit du travail qui fut aussi un sociologue du droit, nous pouvons formuler une critique de la conception de Gurvitch

qui nous paraît tout à fait convergente avec celle que Max Weber aurait pu formuler. Relevons que dans *Le temps présent*, Gurvitch accordait une importance centrale à l'émergence du droit du travail comme manifestation éminente du nouveau droit social autonome et pluraliste, en mobilisant à cet égard les travaux de Sinzheimer. Estimant que le volet étatiste de sa réflexion était laissé dans l'ombre, Sinzheimer répondit à Gurvitch en 1936. La critique sinzheimerienne de Gurvitch s'échafaude autour de trois éléments centraux : *l'idéalisation du droit social ; la dichotomie rigide entre l'État et la société ; la nature axiologique du concept de droit chez Gurvitch.*

Nous ne pouvons exposer en détail la critique de Sinzheimer (Coutu, 2018), mais nous en reprendrons un élément, tout à fait décisif à notre avis, pour une compréhension adéquate de la pluralité du droit, soit la dichotomie entre l'État et la société. Gurvitch insiste avec raison sur le développement autonome de nouvelles formes sociales, tels les cartels sur le plan économique et les associations de salariés et d'employeurs sur le plan des relations du travail. Au vu de ces développements, on pourrait penser qu'une organisation autonome de l'économie est possible, sans intervention étatique. Pourtant, comme l'illustre le cas allemand, le pas décisif vers la négociation collective pour l'ensemble des salariés ne fut effectué qu'avec l'aide de l'État. En fait, l'émergence d'un authentique « corps social » au sens de Gurvitch, lequel implique une transformation fondamentale des rapports de propriété, demeure impossible sans l'intervention de l'État.

Par ailleurs, en caractérisant l'État en tant que détenteur de la contrainte inconditionnée, Gurvitch oppose contrainte et liberté. Or, seule la contrainte étatique a garanti historiquement l'abolition du servage, la protection minimale des droits des travailleurs, etc. Sans la présence d'un certain degré de contrainte étatique, la liberté relative des acteurs sociaux serait également impossible.

L'ensemble de ces considérants conduit Sinzheimer à la conclusion suivante. D'un côté « Gurvitch a démasqué l'unilatéralité de l'image du monde étatiste, suivant laquelle seul l'État paraît être la force créatrice derrière le droit [...], seule puissance qui possède la solution du problème d'une communauté sociale nouvelle ». (p.186). De l'autre, Gurvitch s'expose toutefois au même reproche d'unilatéralité, en occultant le rôle de l'État dans la formation de la vie sociale. Il dissocie artificiellement l'État de la vie sociale.

De toutes les conceptions sociologiques classiques relatives à la pluralité juridique, c'est celle de Max Weber qui nous paraît le plus à même d'orienter la réflexion contemporaine. En tenant compte en particulier du chapitre très dense que consacre Weber aux rapports entre l'ordre économique et l'ordre juridique dans *Économie et société* (1922), on peut schématiser ainsi cette conception de la pluralité du droit (Coutu : 2018), laquelle évite les écueils soulignés par Sinzheimer. *D'un point de vue sociologique*, on se trouve en présence d'un *ordre juridique empirique* lorsque les conditions suivantes sont remplies : du "droit", *i.e.* des règles impératives de conduite, peu importe leur origine ("étatique" ou non), ont vocation à être mises en œuvre, si besoin est, par un appareil spécialisé spécifiquement institué à cet effet ; cet appareil peut avoir recours, en cas de non-conformité, à la *contrainte juridique*, laquelle peut être d'une nature physique, économique, éthique ou psychologique ; la possibilité d'une telle intervention coercitive est considérée comme étant *légitime*, sur des bases formelles ou substantielles, par une proportion significative des acteurs concernés, soit que ceux-ci se conforment à l'impératif, soit qu'ils en dissimulent le contournement ou la contravention.

Un tel ordre juridique empirique, fondé sur le *comportement effectif* des acteurs, ne doit pas être confondu avec les normes formelles qui, pour la pensée juridique idéale, sont constitutives d'un ordre juridique normatif, par exemple « l'ordre juridique » étatique tel que le conçoit la dogmatique juridique. Ce dernier considérant ne doit cependant pas occulter le fait que la connaissance des normes formelles du droit de l'État représente fréquemment un *outil heuristique* indispensable à la connaissance, par comparaison avec la conduite effective des acteurs sociaux, des caractéristiques fondamentales d'un ordre juridique empirique déterminé. Que de tels ordres juridiques empiriques soient ou non reconnus par « l'État » demeure en soi *sans pertinence sociologique*. Il n'existe par ailleurs aucun motif pour affirmer *a priori*, du point de vue de l'effectivité empirique, la primauté du droit étatique sur les ordres juridiques non étatiques. En fait, ceux-ci se révèlent fréquemment plus efficaces que certains des ordres juridiques (au sens empirique) de l'État. En général, la sociologie doit éviter toute réification de « l'État ». D'un point de vue empirique, l'État n'est pas une entité tangible, mais plutôt un complexe de relations sociales orientées, à des degrés variés, par des représentations convergentes relatives à une unité politique. En outre, l'État au sens sociologique est lui-même le lieu de manifestations plurielles du

droit et le foyer *d'un grand nombre d'ordres juridiques empiriques*, lesquels reposent sur des rationalités souvent divergentes. Toutefois les caractéristiques de ces ordres juridiques empiriques de l'État se caractérisent par la possibilité de recourir à la contrainte physique légitime, ce qui normalement n'est pas le cas pour les ordres juridiques non étatiques. Enfin, l'action sociale peut s'orienter simultanément en fonction d'impératifs, parfois contradictoires, issus de deux ou même de plusieurs ordres juridiques. Le degré de contrainte effective et le niveau de légitimité attribués par les acteurs sociaux à un ordre juridique spécifique jouent ici un rôle déterminant.

La perspective de Weber sur le pluralisme juridique (avant la lettre) présente le mérite de la clarté conceptuelle : en distinguant rigoureusement entre normes, faits et valeurs, elle mobilise de manière complexe la distinction idéal-typique entre le droit étatique et le droit non-étatique, tout à la reliant à l'opposition entre les ordres juridiques normatifs et empiriques. Weber évite ainsi, à la différence de Erhlich, mais aussi de Gurvitch, le piège de l'idéalisation du droit social, tout comme celui d'une appréhension monolithique (et négative) du droit de l'État, tous éléments qui découlent chez ces deux derniers auteurs d'une relative indifférenciation du *Sein* (être : la réalité) et du *Sollen* (devoir être : la validité) juridiques.

C'est en fonction de cette conception wébérienne de la pluralité juridique que nous abordons maintenant la question des zones grises de l'emploi. Bien entendu, le monde tel que le connaissait Weber s'est profondément transformé depuis, notamment du point de vue d'un (relatif) décentrage de l'État-nation qui sous-tendait largement son regard sur le contemporain. Il nous faut absolument tenir compte ici d'un ensemble de phénomènes transnationaux qui bouleversent la sphère du travail, de l'économie, de la politique et du droit, et impérativement puiser à même les théories plus récentes du pluralisme juridique qui cherchent à analyser ceux-ci. Parmi une littérature foisonnante, nous retiendrons les travaux de Gunther Teubner sur le « pluralisme constitutionnel », prenant leur source – à l'opposé de l'actionnalisme de Weber – dans la théorie des systèmes de Niklas Luhmann, mais qu'on peut toutefois réinterpréter, sur le mode idéal-typique, dans un sens souvent convergent avec une sociologie compréhensive du droit.

Teubner, une figure éminente de la sociologie contemporaine du droit, a beaucoup écrit sur le pluralisme juridique, un phénomène qu'il relie étroitement à la différenciation et

à l'autonomisation des sous-systèmes sociaux (l'économie, la science, la politique, *etc.*) dont les rationalités spécifiques se répercutent puissamment sur les communications juridiques. Dans le cadre de son ouvrage le plus récent (2013) portant sur la fragmentation des « constitutions » de la société à l'heure de la mondialisation, Teubner élabore à notre avis un cadre d'analyse socio-juridique très fécond, lequel tient compte des nombreux régimes transnationaux de production qui sous-tendent maintenant la pluralité juridique.

Retenons en particulier ici l'apport d'un texte de 2016 relatif à l'idée d'une constitution économique transnationale. Considérant le courant de la « Sociology of Constitutions », Teubner note que le pluralisme constitutionnel n'est en soi aucunement une idée neuve et que la notion d'une pluralité de constitutions apparaît dans la théorie juridique de la première moitié du 20^e siècle). Certes, cette réflexion se développe dans le cadre de l'État-nation, mais il est possible, avance Teubner, de la transposer dans le cadre d'une société-monde globalisée. L'auteur entend notamment démontrer que la constitution économique n'est pas identique à la constitution de l'État – dans la mesure où celle-ci entend régir l'activité économique. Il faut plutôt comprendre la constitution économique comme obéissant à une double réflexivité, réunissant dans une unité indissociable les institutions fondamentales d'un « régime de production » économique et des normes juridiques constitutionnelles. Ce faisant, Teubner inscrit cette démarche dans la perspective développée de manière approfondie dans l'ouvrage sur les *Fragments constitutionnels*, suivant laquelle l'idée de « constitution économique transnationale » ne doit nullement être entendue sur le mode unitaire (une utopie dans l'état actuel des choses), mais plutôt comme se référant à des droits « constitutionnels » de collision entre des « régimes de production » distincts. Teubner s'inscrit ainsi en faux contre la thèse de la convergence, laquelle voit dans la proximité croissante des structures socioéconomiques à l'ère de la mondialisation l'émergence d'une constitution économique unitaire. Ce scénario apparaît peu probable suivant Teubner : tout à l'opposé, la mondialisation fait naître de nouvelles différences qui conduisent vers une fragmentation accrue des ordres juridiques. Nous tiendrons compte de cette réflexion dans la section suivante.

Pluralité des normes, pluralisme juridique et zones grises de l'emploi

En quoi la pluralité des normes, institutions, faits et valeurs du droit et son concept théorique, le pluralisme juridique, s'avèrent-ils pertinents pour décrire, comprendre et expliquer les zones grises de l'emploi ?

Historiquement, l'idée de pluralisme juridique doit son émergence, en partie du moins, à la naissance du droit du travail comme manifestation éminente de l'autodétermination sociale. Ce phénomène, tel que le mettent en lumière Sinzheimer et Gurvitch notamment, est complètement négligé par le droit étatique, qui s'y montre indifférent ou résolument hostile. Malgré l'ampleur du phénomène, les catégories usuelles du droit commun se révèlent de toute façon totalement inadaptées à la prise en compte des règles nouvelles issues du droit non-étatique du travail, tels la négociation collective, le recours à la grève et au piquetage, ou ces contrats (ou quasi-règlements ?) d'un type particulier que sont les conventions collectives. En fait, c'est largement en dehors du droit formel étatique que s'affrontent deux sphères de la normativité de l'emploi, soit le droit interne de l'entreprise, produit de la volonté individuelle, et le droit collectif du travail imposé par l'autodétermination sociale. Tout cela fait partie à l'époque d'une vaste zone grise de l'emploi, dont on ne trouverait guère la trace en consultant les textes juridiques faisant alors autorité : *sans recours à la notion de pluralité juridique, il est impossible de comprendre adéquatement la phénoménologie du droit collectif du travail.*

Ce n'est que progressivement, avec l'émergence de l'État social interventionniste, que ce nouveau droit collectif du travail d'origine non-étatique fait l'objet d'une reconnaissance et d'un encadrement par le droit formel, suivant des modalités fort différentes toutefois suivant les contextes nationaux et les traditions juridiques (on opposera ainsi le volontarisme britannique à l'institutionnalisme nord-américain apparu avec le *Wagner Act* de 1935, l'étatisme français à l'autonomie collective à l'allemande, etc.). Avec cette reconnaissance par l'État social, les zones grises du droit de l'emploi se voient d'autant réduites que le *modèle fordiste* de l'emploi régulier à temps plein (avant tout pour les hommes cependant) s'impose comme forme dominante du rapport de travail dans la plupart des pays industrialisés. Du point de vue sociologique, on assiste alors à l'édification d'une *constitution du travail* qui restreint, à des degrés fort variables, certains des effets hautement négatifs

de la constitution économique propre à la classe entrepreneuriale dont l'État libéral abstentionniste, avec sa politique du « laissez-faire », avait autorisé la mise en place.

Avec le tournant néolibéral du début des années 80 et sa conséquence la plus spectaculaire, la « mondialisation », les zones grises de l'emploi – bien évidemment jamais complètement éradiquées (travailleurs migrants, discriminations dans l'emploi des femmes et des minorités ethniques, etc.) – vont se multiplier à nouveau.

Ainsi, les transformations du monde du travail et de l'emploi, la mobilité croissante des personnes et des capitaux, les changements technologiques et la financiarisation de l'économie créent autant de situations inédites, qu'il est de plus en plus difficile de rattacher aux catégories juridiques préétablies. Le concept de zone grise de l'emploi met en lumière cette incapacité à classer les faits, les normes ou les arrangements entre acteurs en fonction des catégories instituées (Arnaud, 1998 ; Benyekhlef, 2015 : XXVIII ; Mockle, 2000 : 216). Ce malaise ne traduit pas qu'une seule situation, mais de multiples. Quelques-unes de ces situations seront exposées dans les prochaines lignes.

L'une des premières manifestations de ce malaise a été ressentie le jour où *certaines modalités de mise au travail* se sont avérées inclassables, car ne répondant ni tout à fait du salariat, ni de l'entrepreneur indépendant. Ces arrangements contractuels se logent le plus souvent à l'extérieur d'un cadre normatif protecteur (ex : faux entrepreneurs ou entrepreneurs économiquement dépendants) (→ Frontière et statuts de l'emploi).

L'arrivée des plateformes numériques dans certains secteurs d'activités traditionnelles comme le transport par taxi (Uber) l'illustre fort bien. Les arrangements contractuels, technologiques et corporatifs inédits, propulsés par ces nouveaux acteurs sur la scène mondiale, ont défié les réglementations de chaque pays, villes ou municipalités où ils se sont installés affirmant ne pas avoir à se conformer aux normes en vigueur. Au-delà de la rhétorique qui a pu être déployée par ces acteurs pour justifier leur insertion brutale sur le marché, les États ont été rudement interpellés, sinon déstabilisés, par leur *modus operandi*. Parmi ces façons de faire, observons le rôle important et inédit de la technologie (matérialisée par la plateforme), la neutralisation du rapport de pouvoir entre le travailleur (le chauffeur), l'employeur (inexistant ?) et le client, devenu acteur à part entière d'une relation tripartite.

Les plateformes, tant par leurs modalités de fonctionnement que par la façon dont elles se désinsèrent du cadre normatif existant, ébranlent encore davantage la centralité du droit étatique.

D'autres manifestations révèlent l'incapacité à *rendre effectives certaines dispositions protectrices applicables*. La question du temps de travail l'illustre à propos, lorsqu'il est apparu que le temps où un salarié est à la disposition de son employeur ne peut être classé selon les catégories mutuellement exclusives du temps de travail et du temps de repos. Cette obligation de disponibilité figure dans une zone grise où une fois de plus le droit étatique se montre incapable d'absorber ces arrangements entre acteurs.

À ces phénomènes, il faut ajouter des entités (les multinationales, les marchés transnationaux) non étatiques qui sont à l'origine d'un vaste mouvement d'autorégulation du travail et de l'emploi reléguant à l'arrière-plan l'intervention des autorités publiques et toutes formes de contrôle (→ Politiques des firmes multinationales). Elles donnent naissance à des normes techniques (ISO 26 000), à des modèles de contrats (contrat type) et à des normes comportementales (codes d'éthique, code de conduite).

Sur le marché mondial, les *multinationales* jouissent d'une liberté d'agir totalement inédite. Elles sont à la recherche de zones géographiques qui faciliteront l'exploitation des richesses, les exonereront d'une imposition significative ou encore leur permettront de bénéficier d'une main-d'œuvre à faible coût. Dans l'espace public, certaines ONG ont fortement dénoncé leurs actions lorsqu'impliquant le non-respect des droits de la personne ou l'atteinte à l'environnement. C'est ainsi pour apaiser la réprobation publique que ces multinationales se sont dotées d'instruments comme des codes de conduites ou ont négocié des accords-cadres internationaux. D'aucuns ont qualifié ces textes de « droit mou » (*soft law*), une qualification qui en son sein contient une contradiction sémantique. Plus fondamentalement se pose la question de la juridicité et de l'effectivité de ces normes. Comment se concilient-elles avec celles existantes ou avec les ordres normatifs existants ?

Le pluralisme juridique s'imisce finalement dans le « rendre justice ». En droit du travail, les *modes alternatifs de règlement des litiges* sont bien présents, mais plusieurs zones grises entourent encore leur fonctionnement dans certains contextes. Comment la norme étatique est-elle traitée dans ces espaces ? Le médiateur se fait-il avant tout porte-parole de la norme d'ordre public ? Comment parvient-il à conjuguer ces deux espaces normatifs ?

Comment parvient-il à gérer à la fois son devoir d'impartialité et de neutralité et l'existence d'un déséquilibre du rapport de force entre les parties ?

Autant de questions laissées sans réponse, mais qui à elles seules révèlent la fournaise dans laquelle le droit « postmoderne » est plongé (Belley, 1986 : 13), un droit en quête des solutions idoines où le dialogue internormatif doit encore être inventé pour écarter l'opacité et la complexité créées par ces foyers normatifs et assurer la sécurité dont les travailleurs ont tant besoin.

Urwana Coiquaud et Michel Coutu

Bibliographie

- Arnaud, A.-J. (1998) *Entre modernité et mondialisation. Cinq leçons d'histoire de la philosophie du droit et de l'État*, Paris: LGDJ.
- Belley, J.-G. (1986) 'L'État et la régulation juridique des sociétés globales : Pour une problématique du pluralisme juridique', *Sociologie et sociétés*, 18(1), 11–32.
- Benyekhlef, K. (2015) *Une possible histoire de la norme – Les normativités émergentes de la mondialisation*, Montréal: Thémis.
- Coutu, M. (2018) *Max Weber's Interpretive Sociology of Law*, Londres: Routledge.
- Delmas-Marty, M. (2007) 'Préface : La Tragédie des trois C' in M. Doat et al. (dir.) *Droit et complexité – Pour une nouvelle intelligence du droit vivant*, Rennes: P.U.R: 7-12.
- Erlich, E. (1989) *Grundlegung der Soziologie des Rechts*, Berlin: Duncker & Humblot.
- Gurvitch, G. (1931) *Le temps présent et l'idée du droit social*, Paris: Vrin.
- Mockle, D. (2000) 'Mondialisation et État de droit', *Les Cahiers de droit*, 41(2).
- Rocher, G/ (1996) *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Montréal: Thémis.
- Sinzheimer, H. (1976) 'Eine Theorie des sozialen Rechts', in O. Kahn-Freund & Th. Ramm (dir.) *Hugo Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*, volume 2, Franfort: Europäische Verlagsanstalt: 164-187.
- Teubner, G. (2012) *Verfassungsfragmente. Gesellschaftlicher Konstitutionalismus in der Globalisierung*, Frankfurt: Suhrkamp.

Teubner, G. (2014) 'Transnationale Wirtschaftsverfassung: Franz Böhm und Hugo Sinzheimer jenseits des Nationalstaates', *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 74: 733-776.

Weber, M. (1971) *Économie et société*, tome 1, Paris: Plon.

Pluriactivité

La pluriactivité se définit d'abord en creux, par écart à la norme du travail monoactif : « un même emploi, un même employeur, toute l'année... voire toute la vie ». Dans l'Europe occidentale de l'après-guerre, la monoactivité s'est en effet imposée comme une norme culturelle, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre où le souci majeur des employeurs était de fidéliser les salariés, en particulier les plus qualifiés. Au regard de cette norme émergente, les trajectoires professionnelles irrégulières, reposant sur le cumul ou sur l'alternance de plusieurs activités, ont été disqualifiées, ou plus précisément qualifiées d'atypiques (Mouriaux, 2006). La première définition positive de la pluriactivité, proposée en 1999 par A. Benoît et F. Gerbaux rend compte de la dualité inhérente à la notion. Celle-ci désigne à la fois une combinaison d'activités professionnelles et une pluralité de statuts : « la pratique par un individu de plusieurs activités ou emplois, exercées de façon partielle ou simultanée, impliquant parfois plusieurs statuts professionnels ».

La pluriactivité relève donc d'un double écart à la norme instituée : du point de vue de la protection sociale, mais aussi du point de vue de la spécialisation professionnelle. Ce statut d'écart à la règle explique sans doute le traitement scientifique et politique réservée à une pratique pourtant fort ancienne. Les travaux sur la question restent rares et s'intéressent principalement au monde rural. C'est là, il est vrai, que la pratique de la pluriactivité a été historiquement la plus visible, avec la figure de l'ouvrier-paysan. « Il n'y a jamais eu de société rurale purement agricole », écrivait Henri Mendras. À partir du 19^{ème} siècle, la diversification s'accroît bien d'avantage, en réponse à l'industrialisation : en effet, l'activité agricole, à la fois base de la subsistance et soutien identitaire, permet aux ouvriers-paysans de rester au pays sans basculer dans une dépendance totale à l'égard de l'usine. La pluriactivité apparaît ici comme un moyen de résistance à la prolétarianisation.

Au regard des pouvoirs publics, la pluriactivité émerge en premier lieu comme un problème juridique : comment lutter contre les discriminations sociales et fiscales qui affectent les travailleurs pluriactifs, du fait d'un système de protection sociale à la fois fragmenté et polarisé par la norme d'emploi monoactif ? La première

reconnaissance de la pluriactivité par le législateur date de la loi Montagne de 1985 : celle-ci vise à simplifier l'accès à la protection sociale pour des assurés concernés, en raison de leurs activités, par une pluralité de régimes. Le texte précise que « les travailleurs pluriactifs bénéficient d'une protection sociale qui prend en considération les conditions particulières dans lesquelles ils exercent leurs activités professionnelles » et instaure des guichets uniques d'information et de conseil destinés aux travailleurs pluriactifs. Le traitement politique de la question évolue ensuite pour faire place à des enjeux d'aménagement du territoire. Mais c'est surtout dans les années 1990 que la question de la pluriactivité commence à faire plus largement débat, qu'elle soit vue comme une réponse partielle au chômage, un moyen de flexibiliser l'appareil productif ou un instrument de développement local, voire un horizon sociétal utopique.

Avant d'aborder ces enjeux, prenons d'abord la mesure du phénomène. En 2005, l'INSEE consacre une étude aux salariés pluriactifs, reprenant une définition assez voisine de celle proposée par Benoît et Gerbaux : « un salarié pluriactif est un salarié qui exerce un même métier pour plusieurs employeurs ou qui exerce plusieurs métiers différents ». L'Enquête emploi dénombre 1,126 millions de salariés pluriactifs, soit 783 000 salariés exerçant le même métier pour plusieurs employeurs et 343 000 salariés exerçant plusieurs métiers. Selon le sexe, le multi-salariat ne concerne pas les mêmes métiers. Les femmes sont essentiellement assistantes maternelles, aides à domicile ou employées de maison, tandis que les hommes travaillent dans les milieux du spectacle, sont professeurs, moniteurs ou éducateurs sportifs, ou encore agents de sécurité. Dans les milieux du spectacle, Antonella Corsani et Maurizio Lazzarato (2008) relèvent par ailleurs un nombre élevé d'intermittents du spectacle qui sont à la fois – ou tour à tour – salariés et employeurs. Quant aux non-salariés pluriactifs, au nombre de 76 000, il s'agit principalement d'agriculteurs mais également de médecins ou de kinésithérapeutes (Insee, 2006). Entre 1997 et 2003, la pluriactivité a progressé de façon significative chez les agriculteurs : 32 % de foyers pluriactifs en 2003 contre 23 % en 1997. Quelques années plus tard, Franck Evain (2009) dresse une typologie des différentes situations recouvertes par la notion de pluriactivité : les pluriactifs qui cumulent plusieurs activités non salariées (ex : gérants de plusieurs SARL) ; ceux qui exercent plusieurs emplois salariés de manière simultanée : environ 1 million de personnes qui relèvent du multi-salariat ; ceux

qui exercent simultanément et de façon durable au moins deux activités, l'une salariée et l'autre non salariée : environ 300 000, concentrés plus particulièrement dans les secteurs de la santé et des services aux entreprises. Il peut s'agir par exemple de médecins qui cumulent exercice libéral et salarié en hôpital, d'agriculteurs qui se font moniteurs de ski l'hiver ou encore de salariés en transition vers le développement de leur propre activité. Précisons que le processus de transition vers l'indépendance touche toutes les catégories socioprofessionnelles : 33 % des salariés concernés sont ouvriers, 25 % occupent des professions intermédiaires, 21 % sont employés et 18 % cadres.

Une étude de l'Insee (2015) sur l'emploi et les revenus des indépendants s'intéresse particulièrement à la situation de cumul entre une activité salariée et une activité non salariée. Elle dénombre alors 362 000 personnes concernées par cet enjambement de la frontière du salariat. Là encore, ce chiffre recouvre différentes situations, transitoires ou durables. Généralement, à l'exception du secteur de la santé, l'activité complémentaire ne relève pas du même secteur : la pluriactivité s'entend donc aussi au sens du métier. Les auto-entrepreneurs (→ Auto-entrepreneur.e.s) contribuent de façon significative à ce phénomène puisque 33 % d'entre eux sont pluriactifs (contre 10 % des indépendants classiques). Ces auto-entrepreneurs pluriactifs tirent d'ailleurs l'essentiel de leur revenu (84 %) de leur activité salariée. Globalement, le revenu des pluriactifs est plus élevé que celui des monoactifs, mais cela est dû au cumul des ressources puisque les pluriactifs tirent en moyenne moins de revenu de leur activité indépendante que les non-salariés monoactifs.

Enfin, une étude de la Dares (2016) dénombre 1,4 million de personnes pluriactives, parmi lesquelles 450 000 salariés exercent une même profession pour plusieurs employeurs, tandis que 740 000 salariés ont plusieurs professions et que 200 000 sont non-salariés dans leur activité principale.

Après avoir pris la mesure des pratiques de pluriactivité, nous allons maintenant en examiner les enjeux, au regard de la protection sociale d'abord, de la division du travail ensuite.

Pluriactivité et système de protection sociale

En France, la pluriactivité est apparue comme un problème public à partir des années 1980, essentiellement dans le monde rural et les régions de montagne, en raison des inégalités d'accès à la protection sociale qu'elle occasionne. Au niveau individuel, le fait de pouvoir se maintenir ou non à l'intérieur d'un même régime de protection sociale pèse sur les décisions de diversification d'activités. Cette réalité se traduit à un niveau macrosocial par le recours plus ou moins important à la pluriactivité que l'on observe dans les différents pays d'Europe, en lien avec la nature universaliste ou non du système de protection sociale (Rouault, 2002). Comparant les taux de pluriactivité dans plusieurs pays d'Europe, Sophie Rouault en vient ainsi à distinguer quatre groupes : l'Europe du Sud (taux faibles), où l'importance de l'économie informelle entraîne une sous-déclaration de la pluriactivité ; les pays « centraux » comme l'Allemagne et la France, aux taux moyens ; les pays du Nord comme la Hollande et l'Irlande, caractérisés par des taux élevés ; enfin, les pays scandinaves où la pluriactivité est particulièrement développée. Elle émet alors l'hypothèse d'un lien entre modèle de protection sociale et pratique de la pluriactivité : « l'exercice d'emplois multiples est freiné lorsque les droits sociaux sont filtrés par l'appartenance à un métier, alors que la mobilité professionnelle particulière que constitue la pluriactivité est facilitée lorsque leur accès est 'universel' » (Rouault, 2002).

S'agit-il de faire de nécessité vertu ? A partir des années 1990 se déploie en France une vision militante de la pluriactivité : celle-ci correspondrait à l'émergence d'une économie plurielle, dans laquelle chacun pourrait trouver son épanouissement en s'émancipant des horizons bornés de l'emploi monoactif. La revue *Esprit* se fait l'écho de cette utopie : dans une telle perspective, la question de la diversification ne peut être dissociée d'une réflexion plus large sur la place du travail dans nos sociétés, « afin d'éviter l'extension d'une société duale dans laquelle le travail salarié est confisqué par un nombre réduit d'individus, tandis que les autres font des activités multiples mais dévalorisées ou précaires » (Gaullier, 1995).

Dès les années 1980, de nombreuses solutions ont été expérimentées pour donner un cadre juridique aux formes concrètes de la pluriactivité (Mouriaux, 2006). On peut citer l'exemple des associations de travail en temps partagé qui mettent en relation des entreprises, en général de petite taille, avec des ingénieurs

ou des cadres disposés à se partager entre plusieurs employeurs. Autorisé par une loi de 1985, le groupement d'employeurs instaure de même une relation de travail tripartite : le groupement recrute des salariés dont il est l'employeur *de jure* et les affecte aux différents membres du collectif en fonction de leurs besoins respectifs : partage d'un comptable entre plusieurs PME ; alternance de travail saisonnier hiver/été, etc. Bénédicte Zimmermann (2011) donne ainsi quelques exemples d'expérience du travail à temps partagé : un conducteur de machine dans une entreprise de planche à voile se transforme l'hiver en commercial agroalimentaire ; un routier vend aussi des kayaks et devient à l'occasion conseiller en formation ; une conditionneuse emballe du parfum l'hiver, des poulets l'été. Du point de vue du salarié, l'expérience de travail dans un groupement d'employeurs peut être plus ou moins choisie ou subie, même si elle rencontre toujours une limite majeure, à savoir l'absence d'un véritable collectif de travail.

Encadrées par la loi depuis 2008, les sociétés de portage salarial convertissent les revenus de travailleurs indépendants en salaires afin de leur garantir les droits sociaux du salariat, tout en les déchargeant des contraintes de gestion administrative et comptable de leur activité. Les coopératives d'activités et d'emploi qui salarient des porteurs de projet et leur proposent l'accès au sociétariat coopératif, ont obtenu depuis 2014 la reconnaissance légale du statut d'entrepreneur-salarié, notion considérée longtemps comme une aberration juridique et qui traduit bien l'aspiration paradoxale à faire partie d'une communauté de travailleurs à la fois autonomes et solidaires (→ Entrepreneur-salarié).

Le contrat d'activité proposé par le rapport Boissonnat (1995) s'inscrivait dans le souci de construire une législation de l'activité professionnelle qui transcende le contrat de travail, afin de permettre aux travailleurs d'alterner activités professionnelles salariées, indépendantes ou associatives et périodes de formation, sans pour autant perdre leur statut. Le rapport *Au-delà de l'emploi*, publié sous la direction d'Alain Supiot, va plus loin en préconisant un statut du travailleur, par-delà les contrats de travail, ou encore un « état professionnel des personnes », fondé sur un ensemble de droits attachés à l'individu et non plus à son emploi (et par là transférables d'une entreprise à l'autre, et d'un statut – salarié/non salarié – à l'autre). Ce rapport promeut notamment dans ce cadre l'instauration de « droits de tirage sociaux » (sur des comptes épargne-temps, des comptes formation...). À partir de ces deux rapports, le débat s'est poursuivi autour des notions de flexicurité

ou de sécurité sociale professionnelle, sans déboucher à ce jour sur une réforme de grande ampleur de la protection sociale. Le Nouveau Modèle imaginé en 2003 par la Coordination des Intermittents et précaires comme alternative à la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle constitue une tentative d'allier discontinuité de l'emploi et sécurité du revenu (Bureau et Corsani, 2012). Plus récemment, le Compte personnel d'activité (CPA) a été présenté par les pouvoirs publics comme une nouvelle étape dans la continuité des droits sociaux et leur personnalisation.

Pluriactivité et division du travail

La pratique de la pluriactivité représente aussi un mode de résistance voire de subversion par rapport aux assignations des personnes à des places et à des postes, telles qu'elles résultent de la division technique et sociale du travail. Comme le rappelle Howard Becker dans la préface de *L'artiste pluriel* (2009), la division du travail intéresse les sciences sociales depuis Adam Smith et Émile Durkheim. Adam Smith (1776) y voit une cause majeure de développement de la richesse. En revanche, Émile Durkheim (1893) reconnaît surtout dans la division du travail la condition essentielle de la solidarité sociale, tout au moins à partir d'un certain niveau de développement des sociétés, « parce qu'elle crée entre les hommes tout un système de droits et de devoirs qui les lient les uns aux autres d'une manière durable ». Dans la perspective d'É. Durkheim, la spécialisation professionnelle s'impose à l'individu comme un devoir moral : « On peut donc dire à la lettre que, dans les sociétés supérieures, le devoir n'est pas d'étendre notre activité en surface, mais de la concentrer et de la spécialiser. Nous devons borner notre horizon, choisir une tâche définie et nous y engager tout entier, au lieu de faire de notre être une sorte d'œuvre d'art achevée, complète, qui tire toute sa valeur d'elle-même et non des services qu'elle rend ». Le dilettante, celui qui refuse « de se laisser prendre tout entier dans les mailles de l'organisation professionnelle » fait figure d'un être a-social. Pourtant, si les deux auteurs s'accordent pour défendre les vertus de la spécialisation professionnelle, l'un au nom de l'efficacité productive, l'autre au nom de la morale et de la cohésion sociale, l'un comme l'autre en perçoivent aussi les limites. Adam Smith est conscient du risque d'abrutissement auquel la division du travail peut conduire : « Un homme qui passe toute sa vie à remplir

un petit nombre d'opérations simples, dont les effets sont aussi peut-être toujours les mêmes ou très approchant les mêmes, n'a pas lieu de développer son intelligence ni d'exercer son imagination à chercher des expédients pour écarter des difficultés qui ne se rencontrent jamais ; il perd donc naturellement l'habitude de déployer ou d'exercer ces facultés et devient, en général, aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de le devenir ; l'engourdissement de ses facultés morales le rend non seulement incapable de goûter aucune conversation raisonnable ni d'y prendre part, mais même d'éprouver aucune affection noble, généreuse ou tendre et, par conséquent, de former aucun jugement un peu juste sur la plupart des devoirs même les plus ordinaires de la vie privée » (Smith, 1991 : 406). Pour Adam Smith néanmoins, il s'agit là d'un mal mineur, le prix à payer en quelque sorte si l'on veut accroître la richesse de la nation. Quant à Émile Durkheim, il considère qu'il existe des formes « anormales » où la division du travail ne produit pas la solidarité et que « la division du travail ne saurait être poussée trop loin sans devenir une source de désintégration ».

On trouvera dans les Manuscrits de 1844, sous la plume de Marx, une critique plus virulente de la division du travail comme fondement du travail aliéné. Dans *l'Idéologie allemande*, Marx et Engels vont jusqu'à imaginer une utopie de pluriactivité comme trait de la société communiste qu'il s'agit de faire advenir : « Dans la société communiste, où chacun n'a pas une sphère d'activité exclusive, mais peut se perfectionner dans la branche qui lui plaît, la société régleme la production générale, ce qui crée pour moi la possibilité de faire aujourd'hui telle chose, demain telle autre, de chasser le matin, de pêcher l'après-midi, de pratiquer l'élevage le soir, de faire de la critique après le repas, selon mon bon plaisir, sans jamais devenir chasseur, pêcheur ou critique » (Marx et Engels, 1952 : 22).

Dans nos sociétés caractérisées par une division sociale du travail très poussée, les systèmes de classification et de hiérarchisation des activités humaines évoluent en permanence, sous l'effet des évolutions socio-techniques mais aussi des luttes sociales qui se jouent à la frontière des champs professionnels. La définition du faisceau de tâches qui constitue légitimement un métier n'a rien de naturel ni d'immuable : elle repose sur une convention sociale située dans l'espace et dans le temps. Elle varie aussi d'un champ d'activité à l'autre : par exemple, comme le rappelle Howard Becker (2009), si la division du travail entre compositeurs

et interprètes s'est imposée dans le domaine de la musique classique, elle n'a pas cours au même degré dans le monde du jazz. En conséquence, la signification même de la pluriactivité varie en fonction des institutions qui régulent les occupations professionnelles et en délimitent les contours.

Or, ces contours des champs professionnels évoluent sous l'effet du jeu des acteurs qui cherchent à les faire bouger. C'est le cas au tournant du 21^e siècle, lorsque la loi d'orientation de 1999 reconnaît la *multifonctionnalité* de l'agriculture : outre la production de denrées alimentaires, celle-ci comprend désormais « différentes contributions » telles que l'entretien du territoire, la protection de l'environnement, le maintien du tissu économique et social et la conservation d'un capital culturel rural (Laurent & Mouriaux 1999). Cela signifie concrètement que la culture du maïs, l'entretien des chemins ruraux et la location d'un gîte contribuent tous trois à la « combinaison d'activités » ou au « faisceau de tâches » qui définissent désormais l'agriculture. Notons à cet égard l'analogie qui existe entre la revendication de « vivre et travailler au pays » rencontrée en milieu rural et celle de « vivre de son art » qui s'exprime dans les milieux de l'art et de la culture. La multifonctionnalité agricole trouve ainsi un écho direct dans la diversification des rôles assumés par les professionnels de l'art et de la culture, engagés pour certains dans la restauration du lien social, en milieu urbain comme en milieu rural. Ce qui amène certains artistes à revendiquer, par exemple, l'animation d'un atelier de théâtre dans un quartier difficile comme faisant partie intégrante du mandat social de l'artiste.

Dans ces deux cas de figure, la pluriactivité s'accompagne d'une certaine cohérence, au sens où les différentes activités contribuent à assurer un revenu mais entretiennent aussi, entre elles, un rapport de complémentarité et d'influence réciproque. C'est finalement une redéfinition du métier qui est ici en jeu. Mais la pratique de la pluriactivité peut revêtir d'autres significations : faire face à la nécessité, mais aussi refuser l'aliénation de soi provoquée par l'enfermement dans une identité professionnelle monolithique. Pour Patrick Cingolani, la poly-activité constitue ainsi une forme radicale de résistance aux assignations identitaires. La distinction entre poly-activité et pluriactivité, malgré ses limites inhérentes à l'instabilité des frontières qui délimitent les champs, permet de faire la différence entre deux types de situation : d'une part, l'exercice de plusieurs métiers proches ou complémentaires,

par exemple, musicien et ingénieur du son, d'autre part le cumul d'activités dans des domaines distincts voire étrangers l'un à l'autre, par exemple ouvrier métallurgiste et professeur de yoga.

La poly-activité permet de se construire une identité sociale disjointe de l'identité au travail. Au sein du monde ouvrier, le « travail à côté » (bricole, travail artisanal, etc.) recrée un espace de liberté qui aide à la fois à supporter l'usine et à arrondir les fins de mois, tout en échappant à une assignation identitaire peu valorisée (Weber, 2009). Pour appréhender cette réalité du « travail à côté », F. Weber a d'ailleurs abandonné la notion de loisir, la jugeant peu appropriée. De son côté, Pascale Trompette évoque l'expérience des « passants-travailleurs » qui exercent leur activité professionnelle dans un atelier du nucléaire, tandis qu'une part essentielle de leur vie se passe ailleurs : éleveurs d'escargots, mécanos ou autres « descendants du facteur Cheval » : « En sortant de l'usine, ils sont aussi nombreux à enfiler d'autres casquettes : ils seront artisan, commerçant, agriculteur... ; certains prennent la relève d'une épouse ou d'un parent tandis que d'autres perpétuent un métier, une compétence ou des racines, un lien familial, amical, une autre façon de se socialiser, d'exister. Cette activité, apparemment en marge de l'usine, peut prendre des formes moins achevées, se jouant des frontières de catégories trop bien établies : activité marchande, travail, bricole, loisirs. Après leur parenthèse usinière, les ouvriers passent le reste de la journée dans une carrosserie, sur le chantier d'une maison d'amis ou à vendanger ».

En réhabilitant la poly-activité, P. Cingolani renoue avec la perspective développée par Marx et Engels dans *l'Idéologie Allemande*, celle d'une société utopique dans laquelle chacun pourrait échapper au diktat de la spécialisation professionnelle et passer d'une activité à l'autre selon son bon plaisir.

Doublement déphasée par rapport aux normes, la pratique de la pluriactivité est ainsi au cœur des « zones grises du travail et de l'emploi ». Elle se traduit en effet par des difficultés d'accès à la reconnaissance juridique et sociale de l'activité professionnelle ; en même temps, elle interroge notre système de protection sociale et nos modes de division du travail et contribue à faire bouger les institutions par le biais d'innovations qui concernent à la fois la protection des travailleurs et les organisations du travail.

Marie-Christine Bureau

Bibliographie

- Beffy, M. (2006) 'En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs', *Insee Première* n° 1081.
- Benoît, A. & F. Gerbaux (1999) 'La pluriactivité : pratiques sociales et réponses juridiques', in Saillard, Y. (ed), *Contributions à l'analyse des mutations du travail*, Toulouse: Octarès: 17-26.
- Becker, H. (2009), 'Préface', in Bureau, M.-C, Perrenoud, M, Shapiro R. (dir.) *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion, coll. « Le regard sociologique ».
- Bureau, M-C. & A. Corsani (dir) (2012) *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy: Presses universitaires de Nancy.
- Cingolani, P. (2014), *Révolutions précaires*, Paris: La Découverte.
- Corsani, A. & M. Lazzarato (2008) *Intermittents et Précaires*, Paris: Éditions Amsterdam.
- Dares (2016) 'Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ?', *Dares analyses* n° 060, octobre.
- Durkheim, É. (1897), *De la division du travail social*, Paris: Presses Universitaires de France, 8e édition, 1967.
- Evain, F. (2009) 'Pluri-actif : un concept à géométrie variable', *Les revenus d'activité des indépendants*, INSEE Références.
- Gaullier, X. (1995) 'La pluriactivité à tout âge', *Esprit*, n° 217, décembre.
- INSEE, (2015) *Emploi et revenus des indépendants*, Paris: Insee.
- Laurent, C., & M.-F. Mouriaux (1999) 'La multifonctionnalité agricole dans le champ de la pluriactivité', *La lettre du CEE*, n° 59.
- Marx, K. & F. Engels (1952) *L'Idéologie Allemande*, Paris: Éditions sociales.
- Mendras, H. (1984) 'Une politique nouvelle pour une nouvelle classe rurale', in *La pluri-activité dans les familles agricoles. Colloque de l'Association des ruralistes français, L'Isle-d'Abeau, 19-20 novembre 1981*, Paris: ARF Éditions: 55-72.
- Mouriaux, M.-F. (2006) 'La qualité de l'emploi au prisme de la pluriactivité', in Centre d'Études de l'Emploi, *La qualité de l'emploi*, Paris: La Découverte, coll. « Repères ».
- Rouault, S. (2002) 'Multiple jobholding and path-dependent employment regimes – answering the qualification and protection needs of multiple job holders', *Document de travail*, FS 02-201, 33 p., Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

- Smith, A. (1776), *La richesse des nations*, Édition 1991, Paris: Flammarion.
- Trompette, P. (2002), "Un rayon de soleil dans l'atelier..." Le quotidien du travail dans une usine nucléaire', *Terrain*, 39: 49-68.
- Weber, F. (2009), *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, Paris: Éditions de l'EHESS.
- Zimmermann, B. (2011), *Ce que travailler veut dire : une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris: Economica.

Politiques des firmes multinationales

La relation entre « zone grise d'emploi » et « politiques des firmes multinationales » (FMN) est intimement liée au contexte de globalisation. Ce contexte est double : il est marqué d'une part par la prédominance de la Finance dans l'organisation, la gestion et la mobilité du capital des entreprises et, d'autre part, par la contribution sans précédent des FMN à la production et à la création d'emplois dans le monde. Ainsi, en France, les FMN représentent-elles en 2013, 47 % de l'emploi direct (hors sous-traitance) et 54 % de la valeur ajoutée créée. Dans l'industrie, le pourcentage s'élève respectivement à 62 % et 71 % (chiffres Insee).

Ce paysage économique dessine une nouvelle cartographie des relations de pouvoir qui se traduit par des changements profonds dans les relations employés-employeurs. Alors qu'à l'époque des Trente Glorieuses, les conflits entre les parties prenantes pouvaient déboucher sur des accords collectifs mutuellement avantageux sous l'égide des États, le phénomène de globalisation change radicalement la perspective. Ensermée dans un réseau de pouvoirs et d'interdépendances économiques et financières de dimension transnationale, la relation d'emploi obéit désormais à de nouvelles déterminations que les acteurs directs de cette relation ne maîtrisent pas nécessairement, tant au niveau national des États qu'au niveau local des établissements ou des filiales.

Ce changement d'échelle, conjugué à un accroissement de la complexité dans le jeu des interactions entre syndicats, employeurs et gouvernement, a pour conséquence d'affaiblir les régulations nationales des systèmes d'emploi. L'équilibre des forces en présence, indispensable à l'élaboration des compromis négociés tant aux niveaux micro que macro-social, est devenu non plus la règle mais l'exception. Pour le dire autrement, les stratégies économiques des entreprises, tournées vers l'international, ne convergent plus avec les intérêts des syndicats et des salariés, tournés principalement vers la création et les garanties d'emploi au niveau local. Dans le même temps, les États se détournent des questions sociales pour davantage se préoccuper de fiscalité et de gestion de la dette publique.

En d'autres termes, la relation d'emploi se trouve aux prises avec un nouvel ordre hiérarchique en partie dominé par les stratégies et les politiques de gestion des ressources humaines (GRH) des maisons mères et de leurs filiales, en partie codifié selon des règles instituées par le droit national du travail. La notion de zone grise d'emploi que nous proposons de discuter renvoie à l'analyse de ces deux niveaux de régulation de la relation d'emploi et de leur articulation. Nous mènerons cette discussion à l'aune de trois dimensions clefs des politiques de GRH, la dimension stratégique, la dimension inclusive, la dimension contractuelle.

La dimension stratégique est porteuse d'un nouvel ordre de régulation dont les règles de fonctionnement, les outils et les pratiques sous-jacentes, échappent pour une large part aux juridictions des États et à l'emprise du droit national du travail (I).

La dimension inclusive tient à la généralisation d'un management de surenchères (*management whipsawing*) observé dans de nombreuses enquêtes de terrain, management qui pousse aux limites de l'implication et de l'engagement des personnels, mais aussi fragilise voire marginalise la place et le rôle des représentants des salariés dans les entreprises (II).

La dimension contractuelle réside dans un recul de la loi au profit du contrat et du droit négocié sur des thématiques de plus en plus larges et nombreuses mais aussi dans une dénaturation de la négociation collective et du dialogue social, de plus en plus organisés en fonction des intérêts des directions, des impératifs gestionnaires et des contingences du moment (III).

Au total, les politiques RH des FMN ressortent comme un puissant vecteur de transformation de la relation d'emploi en opérant une internalisation à grande échelle de la régulation sociale locale qui prévaut dans les filiales ou les établissements. Sous cet angle, la notion de zone grise d'emploi ne pointe pas seulement un défaut d'institutionnalisation dans la règle de droit, ni même un écart accidentel à la norme. Elle traduit peut-être et avant tout un processus irréversible de mise à distance des institutions de la relation d'emploi standard par des politiques d'entreprise qui ne jouent pas seulement sur le contenu des règles, ni même sur les règles mais aussi sans les règles. Il y a là, possiblement, les germes d'une régulation « au-delà des normes institutionnelles », directement bâtie sur les stratégies d'acteurs. Nous évoquerons brièvement en guise de conclusion l'intérêt heuristique de la notion de zone grise d'emploi pour appréhender les ressorts d'une telle transformation de la relation d'emploi dans la globalisation.

Une politique stratégique dépositaire d'un nouvel ordre de régulation

La contribution des politiques RH à la conception et la mise en œuvre des stratégies d'entreprises est à la mesure du poids économique croissant des FMN au sein des économies de capitalisme avancées. Irrigant les tissus productifs nationaux de leurs chaînes de valeur, la liste est longue en effet des formes de relations inter-firmes (sous-traitance, organisation en réseaux, *franchising*, *outsourcing*) sur la base desquelles les FMN prennent appui pour gérer directement ou indirectement la relation d'emploi au niveau local.

Cette capacité d'intervention des FMN renvoie à des situations de gestion singulières, caractérisées, pour reprendre les termes de la juriste internationaliste M.-A. Moreau, par une double asymétrie de pouvoir (Moreau, 2013 : 701). Celle, d'une part, qui découle du contrat de travail et qui reconnaît localement en l'employeur une personne physique ou morale dépositaire d'un pouvoir de direction, de contrôle et de gestion de la prestation de travail réalisée par les salariés ; et celle, d'autre part, tenant à une gouvernance supranationale liée à l'existence d'une pluralité d'échelles et de niveaux de décisions et dont l'action conduit à la production de normes et de régulations quasi-privées parcourant tout ou partie de la chaîne de valeur des groupes (filiales et sous-traitance).

Dans un tel contexte, les directions des filiales ou des sous-traitants n'ont d'autre choix que de composer avec la volonté ou le pouvoir d'influence des directions centrales ou des donneurs d'ordre. Cependant, cette relation n'est pas toujours établie sur une base unilatérale. Comme le montrent les travaux d'A. Ferner et son équipe (Ferner, Quintanilla, 2002), il existe des poches de résistance à tous les niveaux des organisations (national, régional, local), certaines filiales ou sous-traitants disposant même, dans certains cas, plus de pouvoir que la maison mère. Quoiqu'il en soit, cette double asymétrie est lourde de conséquences au plan de la compréhension et de l'analyse des zones grises d'emploi.

En premier lieu, elle a pour effet d'opérer une distinction entre l'employeur *de jure* signataire du contrat de travail, et l'employeur *de facto*, véritable décideur des conditions économiques et sociales d'organisation et de gestion de la production. Cette distinction obscurcit les frontières de la firme, dilue les responsabilités de l'employeur direct et favorise l'émergence de processus informels ou parallèles de régulation privée du lien

d'emploi. Devant l'ampleur du phénomène, certains n'hésitent pas à assimiler les FMN à des quasi-institutions dotées de prérogatives similaires à celles des États-nations (May, 2015).

En second lieu, le lien de subordination et avec lui, la réciprocité des droits et obligations des parties signataires du contrat de travail s'en trouvent affaiblis. Face aux menaces de délocalisations ou de transferts de charge d'un site à l'autre, les protections juridiques et les garanties d'emploi locales perdent de leur efficacité ; les salariés mais aussi les syndicats sont davantage exposés aux jeux d'influence voire aux politiques clientélistes des directions. Cette vulnérabilité dans l'emploi sape le sentiment d'appartenance et rend très difficile l'instauration d'un climat de confiance et de solidarité entre les personnels au sein des entreprises.

Enfin, les possibilités mêmes de l'action collective sont profondément altérées faute d'interlocuteur légitime en matière de négociation et de dialogue social. En retour, les négociations ne se déroulent pas toujours au niveau où se prennent les décisions. De sorte que les droits à la représentation et à la négociation peinent à s'exercer. C'est tout particulièrement le cas pour ce qui concerne les opérations d'*outsourcing* qui se traduisent par un éclatement juridique des entreprises en petites unités de production. De telles opérations permettent bien souvent de passer au-dessous des seuils sociaux et de faire obstacle à la diffusion d'un certain nombre de droits collectifs.

Ainsi se dessinent les contours d'un nouvel ordre de régulation, un ordre pragmatique qui n'annule pas les cadres juridiques institutionnels existants mais les neutralise ou les contourne. Au sein des groupes, la politique RH est l'instrument décisif de cette neutralisation ou de ce contournement. Qu'il s'agisse de politiques de cadrage « venues d'en haut » (effectifs, masse salariale, gestion des hauts potentiel, *reporting*, *soft law*) ou de mesures opérationnelles décidées au niveau local (conditions de travail, formation, recrutements...), ces politiques poussent à la création d'un système hiérarchisé de règles, plus ou moins cohérent, plus ou moins négocié et décentralisé (comme dans le cas de relations de sous-traitance) mais ayant force de loi. En forçant le trait, la politique RH tendrait à concurrencer, éventuellement à suppléer les normes juridiques promulguées au niveau national pour imposer une gouvernance interne de la relation d'emploi, autonome et différenciée localement.

De ce point de vue, politique RH et zone grise d'emploi vont de pair, la première portant et pérennisant la seconde ; la seconde offrant des opportunités d'intervention et de développement à la première. Leur combinaison renverrait moins à un défaut de couverture institutionnelle qu'à un processus de transition d'un ordre de régulation à un autre. Un tel processus que l'on peut appréhender à partir de l'émergence sur le terrain d'une régulation autonome directement pilotée par les directions aurait pour incidence de soustraire une partie de l'espace des relations sociales du champ de la régulation légale.

Une politique inclusive bâtie sur une instrumentalisation du dialogue social

Nombreuses sont les études soulignant l'importance de la politique RH, autrefois cantonnée à une activité de gestion administrative des personnels, dans la stratégie et la performance des firmes. Certaines d'entre elles examinent dans le détail l'action des directions dans la mise en place et la gestion des systèmes HPWS (*High Performance Work System*), directement inspirés du toyotisme (Boxall, Macky, 2009). D'autres se focalisent davantage sur la variété des modèles RH en s'inscrivant dans la continuité des travaux de l'école de la variété des capitalismes (Brewster, 2007). D'autres encore insistent sur l'importance des politiques RH dans l'encastrement des firmes multinationales au sein des *Regional Business System* (Almond, 2011).

Toutes conviennent cependant des conditions nouvelles dont la politique RH bénéficie avec la globalisation en matière de contrôle et de gestion de l'implication et de la performance des salariés. Ces conditions sont particulières car elles interrogent non pas les outils et les dispositifs de gestion proprement dits, mais leur usage par les directions dans un contexte de mise en concurrence des territoires, qu'il s'agisse de pratiques de *law shopping* (Supiot), de menaces de relocalisation ou d'arrêt des investissements auxquelles recourent parfois les FMN. Or de telles circonstances pèsent sur les relations de pouvoir entre employeurs et salariés à tous les niveaux des organisations (groupe, filiales, sous-traitants, établissements).

Une étude remarquée des pratiques de management chez trois grands constructeurs automobiles illustrent ce point (Geer, Hauptmeier, 2016). Alors que dans les années 50-60, les syndicats avaient coutume de pratiquer une surenchère systématique (*whipsawing*) dans les négociations avec les constructeurs, les auteurs constatent que ce sont aujourd'hui les employeurs qui pratiquent le *management whipsawing* dans le but d'obtenir des syndicats un maximum de concessions. *Benchmarking*, mise en concurrence des sites, menaces de transferts de charge de production, passation d'appels d'offre en interne, se conjuguent à des degrés divers, selon la conjoncture et les contextes, pour obtenir le consentement des salariés et des syndicats. Geer et Hauptmeier identifient ainsi quatre techniques possibles de surenchères mises en œuvre par les directions : le cas de la surenchère informelle (*informal whipsawing*) où les directions restent dans le flou sur des décisions, réelles ou supposées, de fermeture de site, de diminution ou de transfert de charge, pour forcer les syndicats à coopérer (cas de Ford) ; le cas de la surenchère coercitive (*coercive whipsawing*) où la menace des directions est directe et explicite, le plus souvent accompagnée d'un seul tour de négociation en matière de rémunération (cas de GM) ; le cas de la surenchère procédurale (*rule-based whipsawing*) fondée sur des appels d'offre en interne, explicites et transparents, sert aux directions pour mettre les sites en concurrence et tenter d'étouffer des grèves locales (cas de Ford) ; le cas de surenchère hégémonique (*hegemonic whipsawing*) reposant sur un travail idéologique des directions auprès des syndicats pour les impliquer dans les processus de décisions, sans altérer la légitimité de leur action (cas de Volkswagen).

Cette panoplie de techniques n'est pas propre au secteur automobile. Des pratiques similaires peuvent être identifiées dans d'autres secteurs comme ceux de l'agroalimentaire (Bongrain, Danone) ou de l'énergie (Air Liquide) (Delteil, Dieuaide, 2010). Dans ces entreprises, organisées en réseaux et fortement ancrées localement, on évoquera la place toute particulière consacrée au développement de la culture d'entreprise (Danone et Bongrain) mais aussi à la communication externe en direction des collectivités locales, des consommateurs ou des ONG (Danone, Air Liquide). Ces exemples (proches d'un management de type *hegemonic whipsawing*) suggèrent ainsi que certaines de ces techniques RH peuvent être mobilisées au-delà de la relation d'emploi pour tenter

d'atteindre certaines catégories d'acteurs du secteur institutionnel ou de la société civile dont les intérêts sont susceptibles de converger avec ceux des salariés (Tapia, Ibsen, Kochan, 2015).

Dans nombre de cas, on mentionnera également l'extrême attention accordée par les directions aux dispositifs de coordination horizontale, qu'ils soient institués (Comité d'entreprise européen), contractuels ou déclaratifs (Accords-cadres internationaux, chartes), ou encore de nature gestionnaire (enquêtes, questionnaires et référendum à grande échelle au moyen des technologies d'information et de télécommunication). Ces dispositifs offrent en effet les moyens d'une gestion stratégique de l'implication et de la performance des salariés : soit en faisant remonter des informations émanant des différents sites d'implantation, directement par la voie hiérarchique ou indirectement par les représentants des personnels ou les salariés eux-mêmes ; soit en multipliant les occasions d'investir ces arènes de dialogue social pour faire connaître la stratégie du groupe à tous les niveaux de l'organisation. Ces dispositifs, telles les réunions des comités d'entreprises européens, ont pour effet de produire un encadrement institué, normatif et/ou procédural proche d'un management de type *rule-based whipsawing* garantissant une certaine acculturation des représentants des personnels à la stratégie, aux valeurs ou à l'image des groupes.

En somme, ces diverses techniques donnent aux directions des marges de manœuvre importantes pour tenter de surmonter les résistances locales en rompant par exemple avec les syndicats les plus contestataires ou encore en nouant des alliances ou des compromis avec des acteurs positionnés *en dehors de la relation d'emploi*, avec les pouvoirs publics notamment. De fait, cet élargissement du champ d'action des politiques RH s'inscrit ouvertement dans ce que l'on peut appeler paradoxalement une *stratégie inclusive* visant à prévenir, voire déminer d'éventuels conflits sociaux locaux. La particularité de cette politique est de s'inscrire tout à la fois dans le champ des relations sociales et le champ de la gestion. Il en résulte une forme originale de gouvernance de la relation d'emploi que nous nous sommes proposés de dénommer « dialogue social managérial » (Delteil, Dieuaide, Groux). Le dialogue social managérial renvoie aux politiques discrétionnaires des directions dont parlent Bellanger et *alii* dans leur enquête comparative (Bellanger, 2013). Ce pouvoir discrétionnaire est consubstantiel à la notion de zone grise. Il permet aux directions de s'affranchir des règles établies et d'élargir leur marge d'action pour déployer des politiques RH opportunistes, modulables selon

les objectifs stratégiques du groupe et la nature des contraintes sociales rencontrées, qu'elles soient liées à la région, au secteur, aux caractéristiques des bassins d'emploi ou à la pression des marchés.

Une politique contractuelle dominée par les intérêts des directions

Une dernière dimension importante des politiques RH des FMN pour comprendre la notion de zone grise d'emploi concerne tout un pan de la négociation collective organisée et conduite par les directions elles-mêmes. Deux ordres de phénomène peuvent être observés à ce niveau.

Le premier est la contractualisation des rémunérations des salariés dont une partie sans cesse croissante est indexée sur les performances des entreprises sous forme de primes individuelles et collectives, mais aussi de primes de participation et d'intéressement voire de distribution d'actions. C'est là un trait caractéristique de la « forme salaire » aujourd'hui : la finance pousse au développement de sa dilution dans des « formules globales » qui contribuent à effacer toute référence au temps de travail direct et individuel. Sous ce jour, la Finance s'impose à la fois comme norme spécifique de gestion de la performance fondée sur les incitations monétaires mais aussi comme ressource de négociation pour le management en vue d'une gestion individualisée des performances collectives de travail.

Le second est une explosion de la politique contractuelle des firmes sur trois principaux registres : les normes de l'OIT au niveau mondial (interdiction du travail des enfants, égalité de rémunération, droit à la formation, égalité des chances) ; la flexibilité organisationnelle (accord sur les compétences, la flexibilité horaire et des rémunérations, la préservation de l'emploi) et la protection sociale (retraite, prévoyance, complémentaire santé) au niveau local. Cette politique s'est imposée progressivement comme le socle d'une codification singulière, différenciée, de la relation d'emploi. Au dialogue social lié à la négociation individuelle ou à celui relevant de façon classique et traditionnelle de la conclusion d'accords paritaires et conventionnels, s'agrège un dialogue social où les impératifs du management et de la productivité se lient intimement à la négociation collective.

C'est probablement au niveau de la politique contractuelle qu'on peut le mieux mesurer la perte d'effectivité des règles juridiques et leur hybridation avec des régulations managériales largement autonomes par ailleurs. De fait, la politique contractuelle est bien souvent surdéterminée par les intérêts des directions, laissant ainsi transparaître un glissement du droit d'une fonction normative à une fonction supplétive (Supiot, 2000). Ce glissement signale le recul de la loi face au contrat mais aussi du contrat face aux normes de gestion et à l'occultation de la relation manager-salarié au plan local au profit de la relation actionnaire-manager au niveau global (ou supra-national).

Dans cette zone grise, l'emprise de la double asymétrie de pouvoir sur les institutions du rapport salarial est à son maximum. En France, l'affaiblissement de la notion d'ordre public social avec la multiplication des accords dérogoratoires au principe de faveur en sont les principaux symptômes (Supiot, 1994). La relation d'emploi se « délégalise » (Supiot, *op. cit.*) et le lien de subordination n'est plus suffisamment « maintenu » juridiquement pour soutenir la partie faible signataire du contrat de travail. Dans un tel contexte, les directions ont pour ainsi dire le champ libre pour produire un droit social interne à « jet continu », au plus près des situations de travail mais aussi des attentes individuelles et collectives.

Pour conclure ces quelques réflexions, nous insisterons sur la valeur heuristique de la notion de zone grise d'emploi. Cette notion donne les moyen de restituer la relation d'emploi dans un « espace de l'entre deux » (Cattaruzza, 2012), c'est-à-dire un espace de relations sociales et de pouvoir faisant la jonction entre le dedans et le dehors de la relation d'emploi. Cette notion permet ainsi d'identifier la nature et le jeu des forces extra-juridiques où s'origine un ordre de régulation sociale et dont la dynamique coexiste, déborde ou prolonge l'espace de régulation légale institué au niveau national.

Autrement dit, la notion de zone grise d'emploi ne saurait être comprise comme un monde chaotique ou sans consistance. Elle se présente au contraire comme le marqueur d'une régulation sociale à part entière, en prise directe sur les politiques d'entreprises et ayant toute sa place comme force motrice d'un processus de recodification de la relation d'emploi. Celle-ci n'est donc pas l'expression d'un ordre ou d'un niveau fictif de régulation mais l'expression dans les faits d'une régulation émergente directement impulsée par les acteurs eux-mêmes dans un contexte historique particulier. Les quelques éléments d'analyse présentés

permettent d'en esquisser les contours : il s'agit d'une norme de régulation hybride, transnationale et plurielle du point de vue des sources du droit et dont la conséquence est de favoriser la mise en place d'un régime contractuel directement placé sous la tutelle du management. Nous avons proposé l'expression de « régulation sociale sans compromis » pour caractériser cette forme particulière de régulation (Dieuaide, 2017).

Patrick Dieuaide

Bibliographie

- Almond, P. (2011) 'The Sub-national Embeddedness of International HRM', *Human Relations*, 64(4): 531-551.
- Brewster, C. (2007) 'Comparative HRM: European Views and Perspectives', *International Journal of Human Resource Management*, 18(5): 769-787.
- Bellanger, J., C. Lévêque, P. Jalette & G. Murray (2013) 'Discretion in Employment Relations Policy among Foreign-Controlled multinationals in Canada', *Human Relations*, 66(3): 307-332.
- Boxall, P. & K. Macky (2009) 'Research and Theory on High-Performance Work System: Progressing the High-Involvement Stream', *Human Resource Management Journal*, 19: 3-23.
- Cattaruzza, A. (2012) 'Zones grises', interstices durables de la carte politique ? Relecture critique d'un concept géopolitique', *Bulletin de l'Association des Géographes français*, mars: 104-120
<https://bit.ly/2MkCo6r>
- Delteil, V. & P. Dieuaide (2010) 'Les relations sociales dans les Multinationales françaises à l'Est : transfert, hybridation ou laboratoire de nouvelles pratiques ?', *Travail et Emploi*, 123: 39-51.
- Dieuaide, P. (2017) 'De quelle régulation la notion de « zone grise d'emploi » est-elle le nom ?', *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58: URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/3414>
- Ferner, A. & J. Quintanilla (2002) 'Between Globalization and Capitalist Variety: Multinationals and the International Diffusion of Employment relations', *European Journal of Industrial Relations*, 8 (3): 243-250.

- Greer, I. & M. Hauptmaeieir (2016) 'Management Whipsawing: The Staging of Labor Competition under Globalization', *Industrial Labor Review*, 69 (1): 29-52.
- May, C. (2015) 'Who's in Charge ? Corporations as Institutions of global governance', *Palgrave Communications*, 1: 2015.
- Moreau, M.-A. (2013) 'The Reconceptualization of the Employment Relationship and Labour Rights Through Transnationality', *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 34: 697-714.
- Supiot, A. (1994) *Critique du droit du travail*, Paris: PUF.
- Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit Social*, 2: 131-145.
- Tapia, M., C.L. Ibsen & T.A. Kochan (2015) 'Mapping the Frontier of Theory in Industrial Relations: the Contested Role of Worker Representation', *Socio-Economic Review*, 13(1): 157-184.

Précarité

Précaire, précarité, précarariat. Ces mots ont toute une histoire, en France et en Italie notamment, et relèvent de points de vue parfois distincts, parfois convergents. Divers travaux ont rendu compte de cette histoire et de la pluralité des acceptions (Barbier, 2005 ; Bresson, 2007 ; Cingolani, 2015)). Dans le cadre de ce dictionnaire des *zones grises* on insistera sur les manières dont les mots précaires, précarité et précarariat, se trouvent à l'intersection de plusieurs zones d'hybridation, de floutage, de dissémination, d'indécision. On en relèvera plus particulièrement deux : 1) l'espace socio-économique relatif à la multiplication et à la dissémination des atypismes ; 2) la zone toujours plus floutée des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle, entre sphère de production et sphère de récréation. Ces questions relèvent pour certaines de situations récentes ou de formes radicales de fonctionnement alors que d'autres ont un caractère d'emblée international au sein d'une économie globalisée.

Multiplication et dissémination des atypismes

Si le code du travail, en France, a depuis longtemps donné un caractère d'exception aux emplois atypiques, l'évolution du marché de l'emploi montre que leur usage, depuis quarante ans, s'est banalisé dans les nouvelles formes de gestion de main d'œuvre tandis que les transformations mondiales de l'emploi concourent à la dérégulation des mondes du travail. Si, en France, le CDI reste la forme dominante de contrat de travail, et si 85,6 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée (Beck et Vidalenc, 2016), la norme d'emploi tend à se dégrader, et les divers dispositifs mis en œuvre depuis quarante ans pour faciliter l'embauche, ces contrats et stages exonérant de charges les employeurs, ont eux-mêmes contribué à cette dégradation. Depuis quelques années, le besoin en flexibilité s'est manifesté par l'augmentation des CDD pour les premières embauches, des contrats de plus en plus courts et une accélération de la rotation dans l'emploi. Tandis que l'évolution du travail intérimaire restait soumise aux fluctuations du marché et de ses crises, la création de l'auto-entrepreneuriat par la loi du

9 août 2008 est venue contribuer à la dissémination de nouvelles situations d'emploi ambivalentes. Il s'inscrit dans un contexte mouvant entre autonomie, pluriactivité (→ Pluriactivité) et précarité en ne générant que de très faibles revenus mensuels (90 % des autoentrepreneurs ont des revenus mensuels inférieurs au SMIC) (Deprost, 2013) et en hésitant entre des petits boulots complémentaires du salaire et la création d'emploi, ne permettant que très rarement la création effective d'une entreprise.

En dépit de différences et des relations historiques singulières à l'informalité, on retrouve la même tendance en Italie avec les contrats à durée déterminée qui ont largement été dérégulés, les contrats de parasubordination, le « *job on call* », le « *job sharing* » et une multiplicité d'autres contrats tout autant atypiques, ou bien en Espagne, où les recours au CDD et au travail temporaire sont massifs. En Allemagne, le « *mini-job* » est un type de contrat de travail dont la rémunération ne peut excéder 400 euros par mois quelle que soit la forme légale du contrat, à temps plein ou temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée. Ces quelques cas européens expriment la recherche plurivoque d'une flexibilité du travail et une tendance au démantèlement des protections liées à l'emploi. Ils montrent comment les barrières et les frontières juridiques qui renaient jusque-là le processus de précarisation de l'emploi et du travail ont été depuis plus de trente ans démontées, provoquant cette dissémination multiforme des atypismes et des situations hybrides vis-à-vis du cadre historique de la « société salariale » et de ses formes de protection et de sécurisation.

Cette dissémination doit être entendue comme un projet stratégique concret, dont les transformations structurelles des sociétés développées et les changements technologiques ont été des moyens opportuns et décisifs d'action. La transition provoquée par le passage du monde industriel au monde post-industriel, en entraînant la délocalisation des industries de transformation et le démantèlement des bastions ouvriers, et en promouvant des activités de service, a reconfiguré le cadre du travail mais aussi les manières d'être et les identités des nouvelles générations de travailleurs. D'une part, le processus de restructuration des industries a en partie été un mouvement d'externalisation et les grandes entreprises des pays développés ont continué à contrôler le procès de production et les chaînes logistiques d'approvisionnement de marchandises à travers les nouvelles technologies (→ Entreprise dématérialisée). Le drame du Rana Plaza dans le textile en Inde, la condition des ouvrières de Foxconn

dans les industries électroniques en Chine, illustrent cruellement cette logique d'externalisation (Weil, 2014). Cependant, dans les pays développés, le processus de restructuration de la société à partir des services s'est accompagné de tout un mouvement de reconfiguration des entreprises entre back et front office, entre le nombre d'exécutants et d'employés et le nombre des cadres, entre statutaires et atypiques. Sur ce dernier point, le besoin d'un cadre organisationnel plus modulaire ainsi que celui d'un resserrement sur le cœur de métier ont engendré un processus de désintégration verticale qui, sans l'aide des nouvelles technologies, n'aurait pas atteint le niveau de précision et par conséquent aussi la puissance de contrôle que l'on sait. À partir des années 1990, la numérisation a permis une coordination simple et rapide des étapes du processus de production, dans un contexte de fragmentation des grandes entreprises en une multiplicité de filiales, sous-traitantes, franchisées, contrôlées depuis le centre, et le projet d'une « entreprise sans usine » a pour ainsi dire été l'horizon imaginaire de ce mouvement. Une palette de plus en plus large de moyens a été donnée aux managers et PDG : depuis une sous-traitance de spécialité auprès de professionnels de haut niveau, une sous-traitance de capacité auprès de petites entreprises, fournissant des produits ou des services standardisés, sélectionnées sur la base de leur flexibilité et de leur compétitivité, en passant par le travail temporaire, au jour, éventuellement à l'heure, jusqu'au travail clandestin ou au travail gratuit (→ Travail gratuit). De l'hôpital à l'université, du spectacle au journalisme, de l'industrie du luxe à celle du loisir, ces secteurs progressivement investis par le capitalisme et par la « gouvernance par le nombre » (Supiot, 2015) ont fait l'objet de formes multiples de précarisation.

Cependant, dans ce mouvement de reconfiguration du capitalisme les pays anglo-saxons occupent encore une fois une place prépondérante. Ils restent par excellence, parmi les pays développés, les territoires d'expérimentations radicales du lien entre nouvelles technologies et nouvelles formes de gestion et de précarisation de la main d'œuvre. L'Angleterre a inventé le « contrat zéro heure » (« zero hours contract »), des « contrats » qui ne garantissent aucune heure de travail au salarié, mais l'obligent à accourir quand on le convoque. Pour une durée de travail d'en moyenne 25-26 heures par semaines, ces travailleurs plutôt jeunes, plutôt de sexe féminin ne peuvent que difficilement organiser leurs temps personnels et leurs budgets (Chandler, 2017). Passant souvent par l'intermédiaire d'une agence, le dispositif assure

une convocabilité et une révocabilité maximum du salarié avec par ailleurs des contraintes de trajets dans un rayon d'action spécifique et des clauses d'exclusivité. Dans un contexte marqué par un fort chômage et de forts risques de paupérisation des anciennes populations ouvrières, cette mise à disposition du travailleur peut se manifester par un simple SMS l'invitant à venir travailler sur le champ ou l'informant la veille pour le lendemain que l'embauche est ajournée. Elle s'inscrit dans une tendance qui tout en diminuant le nombre des chômeurs expose les travailleurs à plus d'incertitudes et d'insécurité. L'augmentation du travail indépendant (→ Travail indépendant) au Royaume Uni, qui désormais correspond à une personne en emploi sur sept, manifeste la même tendance, puisque ceux-ci gagnent moins que les autres travailleurs et sont moins que les autres protégés en cas d'accident ou de maladie (Wales et Agyiri, 2017). En fait, la forte asymétrie du rapport entre l'employeur et l'employé autoentrepreneur (→ Auto-entrepreneur.e.s), et la situation de dépendance qu'elle suppose, concourent à ce qu'il accepte souvent des conditions de travail dégradées et une rémunération plus faible en moyenne. Mais ce sont les États-Unis qui ont diversifié le plus ces formes précaires d'emploi, trouvant dans les nouvelles technologies, et notamment dans les plateformes, des modalités de dérégulation originales. La massification et la banalisation de la figure du « freelance », et l'émergence de la « 1099 economy », en référence au formulaire fiscal (1099) que ces freelances doivent remplir comme indépendants, sont venues considérablement augmenter et compléter sur le marché du travail le nombre des travailleurs précaires – notamment les travailleurs temporaires (Hill, 2015). Ils sont près d'un travailleur sur trois à avoir ce statut d'indépendant qui permet aux employeurs de se décharger du poids du financement des retraites, de la santé ou du chômage, mais qui aussi tend à s'insérer dans ce qu'on appelle d'un euphémisme « l'économie du partage » laquelle s'avère être une nouvelle dimension du capitalisme : *le capitalisme de plateforme*. Si Uber et sa plateforme de mise à disposition de VTC ont fait l'objet d'un débat presque international et si « l'ubérisation » de l'économie est devenue un objet de réflexion sur les conséquences délétères des nouvelles formes d'intermédiation qui émergent aujourd'hui, le développement du capitalisme de plateforme va bien au-delà de l'univers des transports urbains. En effet, l'émergence des sites numériques d'intermédiation a ouvert un marché des petits boulots. Par exemple, aux états-Unis, *Taskrabbit* apparaît comme le site

le plus populaire ; mettant en relation des freelances et des clients qui ont besoin de faire des travaux à leur domicile ou bien encore des courses. Une « gig economy » émerge ainsi, illustrant pour une part ce qu'André Gorz présentait sous le nom de néo-domesticité. Mais ces « petits boulots » peuvent aussi être intégralement numérisés, c'est là la tâche d'autres freelances que sont les « turkers » d'Amazon et de son « turc mécanique ». Ces « click-workers » sont rémunérés pour quelques centimes à la pièce ou hit (*Human intelligence tasks*), voire au simple clic parfois. Les « turkers » sont plutôt jeunes, plutôt des femmes, et ont un niveau scolaire élevé pour un travail souvent peu qualifié et pour une rémunération médiocre. D'un autre côté, l'internationalisation du marché du travail permet de globaliser un travail de professionnel délocalisable. C'est que font des plateformes qui, tel *elance*, font l'intermédiation de travail pour des designers, des développeurs-web, des architectes, des avocats, des ingénieurs, des traducteurs ; etc. En Inde, aux Philippines, en Ukraine, en Russie, ils sont ainsi des millions à faire usage de ces plateformes et à proposer des services délocalisés à des entrepreneurs souvent nord-américains. Si l'on voit l'avantage pour certains, on peut aussi en mesurer l'effet délétère en termes de fuite de certaines compétences et de certaines expériences hors du marché national. Cette concurrence internationale, au demeurant, tire vers le bas les rémunérations des professionnels aux États-Unis, et l'on peut en mesurer les effets néfastes sur la main d'œuvre qualifiée du marché national (chômage, perte de marge de négociation dans la relation avec les employeurs, sentiment de gâchis en raison de formations souvent coûteuses et pour lesquelles certains se sont endettés). Mais plus fondamentalement, eu égard à notre point de départ, émerge aujourd'hui un capitalisme sans état d'âme, mobilisant des instruments de désagrégation des rapports sociaux antérieurs et de dissémination d'une large zone grise de relation de travail et d'emploi, débouchant sur plus de dérégulation dans le monde.

Travail précaire et floutage des frontières du travail

La figure du freelance et la puissance de délocalisation des nouvelles technologies, que ce soit à travers le monde ou jusqu'au domicile, sont deux manifestations des grandes transformations qui floutent travail et non travail, travail et activité aujourd'hui, et ce d'autant que le caractère culturel, intellectuel, dématérialisé

d'une partie de la production dans les pays développés libère des contraintes matérielles du monde industriel. Tout un aspect de la production passe à présent par la déstructuration des organisations et notamment de l'entreprise elle-même. Cette dernière s'alimente simultanément dans la possibilité d'externaliser, mais aussi en retour de contrôler ces externalisations à travers les nouvelles technologies. L'importance de l'expérience du sujet travaillant et de son investissement personnel jusqu'à la dimension émotionnelle dans l'économie contemporaine, incite à la fois à laisser au travailleur plus d'autonomie mais, en même temps, à contrôler celle-ci de manière à en extraire le maximum de travail et de créativité (Appay, Jefferys, 2009).

La question des faux frais du travail a constamment fait l'objet d'attention dans le mode de production capitaliste, notamment en ce qui concerne la mise à disposition du salarié et par conséquent sa convocabilité et sa révocabilité de manière à éviter les temps morts et à ne payer que le temps travaillé (Chauvin, Jounin, 2009). En ce sens, la temporalité périphérique au travail a fait depuis longtemps l'objet d'attention, notamment de manière à contrôler les moments spécifiques de la mise au travail et d'y gagner du temps. Mais le processus de floutage des frontières s'inscrit aussi dans un processus sociétal beaucoup plus vaste que les ressorts de l'assujettissement capitaliste et suppose des dispositifs originaux s'ajustant à des transformations de comportement et de style de vie. La délocalisation du bureau (→ Lieux de travail) à travers l'outil numérique a des conséquences à la fois dans un contexte de travail associé aux organisations traditionnelles et dans des formes nouvelles, insulaires ou coopératives, de travail. L'outil numérique a tout à la fois élargi et transformé les formes traditionnelles du travail à domicile et ouvert de nouveaux continents pour une externalisation de la main d'œuvre dans un contexte d'incertitude. Dans les deux cas, il a donné de nouvelles caractéristiques à la porosité des frontières temporelles entre travail et hors travail. Dans ses manifestations traditionnelles, comme par exemple dans la confection, le travail à domicile s'apparentait à une pseudo-indépendance ou à une sous-traitance où la salariée, mère au foyer très souvent, était payée à la pièce. Sans que ces formes aient disparu, les agencements contemporains du travail à domicile passent par l'outil numérique et concernent de plus en plus des travailleurs qualifiés et éventuellement cadres. Il s'agit en fait d'un télétravail et les liens qui lient les salariés à leur entreprise sont souvent étroits et très formalisés comme l'atteste

l'Accord-cadre européen sur le télétravail dans le commerce. Si dans ce contexte les questions d'outil, de lieu, de temps sont souvent normalisées, un premier niveau de floutage des frontières apparaît à travers une autonomie contrôlée dans ses résultats et qui ouvre des moments de travail divers relevant de la capacité de régulation temporelle du ou de la salarié(e) dans un espace professionnel spécifique celui de l'intimité. D'une part, l'opacité de cette « domestication du travail » (Bologna, Fumagalli, 1997) tend à rendre diffus les marqueurs temporels et spatiaux qui séparent la temporalité productive de la temporalité familiale, provoquant une relative confusion entre travail et vie. Comment, par exemple, mesurer la part relationnelle du travail sur l'ensemble des heures travaillées quand celle-ci peut se manifester par l'informalité d'appels téléphoniques ? D'autre part, l'ambivalence des rapports à l'égard de ces situations professionnelles a souvent été relevée : une satisfaction est apportée par le sentiment d'une maîtrise du temps et la possibilité d'auto-organiser les alternances entre privé et professionnel, mais à l'inverse, la polarité qui structure l'activité du télétravailleur peut devenir conflictuelle et la sollicitation des outils numériques chronophage. Cependant, le travail numérique (→ Travail numérique) passe aussi par des formes d'organisation à caractère adhocratiques. La désintégration verticale, autant que le changement des styles de comportement associés au caractère post-industriel du travail, se structurent aujourd'hui à partir de relations plus lâches que dans le cas précédent notamment dans les secteurs des « industries culturelles et créatives ». Les régimes de production spécifiques au journalisme, à l'édition, au design, au spectacle, à la mode, etc., supposent des types particuliers de coopération et d'insulation des travailleurs, associés à des événements, des projets, des productions circonstanciels et nécessitant des organisations *ad hoc*. Que ce soit, par exemple, dans le cadre de collaborations provoquées par un événement, où la dimension réputationnelle et la familiarité des relations sont en jeu, ou que ce soit dans des relations de sous-traitance de spécialité autour de compétences rédactionnelles spécifiques, les temporalités et les lieux de travail sont souvent floutés et peuvent sortir de l'espace spécifique de l'entreprise ou se réduire à l'espace privé seul et en dehors de toute autre norme temporelle que celle qui est imposée ou que s'impose le travailleur. Le floutage implicite ou explicite du temps et de l'espace est consubstantiel à un capitalisme qui, pour certains de ses secteurs, a déstructuré la forme entreprise à l'âge de la créativité et de la communication de masse. L'outil numérique a

multiplié la puissance d'absorption des informations, des connaissances et des innovations. Le crowdsourcing est paradigmatique d'un capitalisme qui puise dans les masses ce qui lui plaît et ce qu'il leur vend. En ce sens, tout moment peut être un moment de profit et toute création dans ou hors travail peut être source de revenu, la constellation des indépendants et « précaires » qui gravitent au sein des secteurs de la culture, de l'art ou du luxe sont autant de forces créatives qui peuvent être à l'occasion exploitées. Il faut donc, pour conclure cette seconde dimension de la zone grise, revenir au capitalisme de plateforme et à ses conséquences.

D'une part, on n'insistera jamais assez sur la puissance de marchandisation du temps privé que supposent les plateformes en faisant potentiellement de tout temps de la journée un temps de travail – une mère célibataire après sa journée de travail peut encore faire le chauffeur de taxi une partie de la nuit, et le travailleur au clic ou au hit peut à tout moment du jour ou de la nuit réaliser ses micro-tâches. Mais si l'une des contraintes constantes des instruments technologiques pour le capitalisme a été de maintenir leur utilisation en continu, de manière à en rentabiliser l'usage, le mécanisme désormais s'inverse. L'infatigable technique numérique peut désormais faire travailler son employé globalisé à toute heure et ce même dans un contexte de collaboration. Par exemple, en raison du décalage horaire, le design d'un produit peut commencer aux États-Unis et s'achever en Inde sans entraver la législation sur le travail de nuit. Le temps ouvrable des uns, sur une face de la terre, pouvant être complété par le temps ouvrable des autres, sur une autre face de cette même terre (Aneesh, 2009). La plateforme permet à chaque capitaliste de dominer, tout comme Charles Quint, « un empire sur lequel le soleil ne se couche jamais ».

Entre travail précaire et précarité

La déstructuration de l'entreprise, non seulement comme institution mais comme organisation, avec ses conséquences en termes de pertes de frontières (*boundaryless workplace*) (Stone, 2004) ; la constitution d'une surpopulation relative flottante qui s'élargit aux travailleurs de la culture, des arts, de la connaissance ou du luxe, ne sont pas sans incidences sur la précarisation et la précarité de pans de plus en plus divers des sociétés contemporaines. Le mouvement de désintégration verticale tend à renvoyer une bonne partie de la

population active du monde développé à la zone grise, indécise, où gravitent indépendants et précaires, les uns n'étant pas si éloignés que cela des autres. Liée à un chômage de masse récurrent, cette surpopulation relative flottante mériterait un examen à part, dans sa composition en strates distinctes toutes associées à des formes diverses d'emplois précaires mais soumises à des situations différentes de précarité. Plus généralement c'est le concept de surpopulation qui mériterait d'être revisité pour rendre compte, autour de certains emplois précaires, d'une pauvreté laborieuse et de travailleurs pauvres occasionnels, car bien évidemment cette *précarité* qui est fondamentalement à la *conjonction d'insécurité* (Wresinski, 1987) n'est pas identique pour le travailleur sans qualification, parfois illettré, souvent d'origine migrante (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France), sans capital économique hérité, et pour le travailleur de la culture, surdiplômé, dont l'insécurité professionnelle et les aménagements biographiques en fonction de ses revenus, peuvent souvent s'étayer sur les transferts familiaux et les héritages caractéristiques des classes moyennes. Il reste que, dans cette vaste zone grise de la société, avec ses degrés distincts de précarité, se constitue un espace expérimental du social notamment au sein des mondes développés où se prépare sans doute la recomposition des rapports sociaux et, au sens où Foucault a exhumé le terme, *la police* de ces nouveaux rapports. En effet, divers indices, telle en France la consécration de l'idée d'un monitoring des comportements et l'orientation disciplinaire, normative du traitement du chômage et des chômeurs (Lavitry, 2015) (→ Conseillers à l'emploi), incitent à penser que, dans la décomposition de la société salariale et de ses protections, se trame aussi la reconfiguration des conditions de l'exercice de la domination sur les travailleurs. La précarité endémique des plus démunis s'inscrit dans une configuration sociopolitique, où il s'agit de « blâmer le pauvre » comme en attestent les projets de *workfare* qui sont d'ores et déjà appliqués dans les pays anglo-saxons mais aussi les réclamations épisodiques, parmi les élus Républicains en France, de conditionner le versement du RSA à quelques heures de bénévolat. En Angleterre et aux États-Unis, associées aux formes de contrats atypiques, (« contrat zéro heure », « travail à la demande », etc.) que nous avons vu précédemment, ces politiques de mise au travail (*workfare*) accentuent l'effet de dégradation de la norme d'emploi, plutôt qu'elles ne reconstituent, par la formation, l'employabilité du travailleur (Krinsky, Simonet, 2012). Le déclin de l'image de certains professionnels dans le secteur de l'enseignement, de la

culture ou du soin, la réorganisation de leur travail à travers l'évaluation et le contrôle d'indicateurs chiffrés aux effets normatifs et prescriptifs (Supiot, 2015), l'apparition d'une frange de « précaires » plus ou moins assujettis à des contraintes de flexibilité et à des exigences salariales revues parfois honteusement à la baisse, à la périphérie des institutions hospitalières, universitaires, etc., manifestent ainsi un recul parallèle des statuts et des protections parmi les classes moyennes. S'il n'est pas certain que la notion de précarité soit une catégorie rendant compte scientifiquement de cette zone grise, elle n'en est pas moins l'expression politique et l'éventuel signifiant d'un rassemblement des multiples forces sociales aujourd'hui confrontées à la dégradation de leurs conditions de vie et de travail.

Patrick Cingolani

Bibliographie

- Aneesh A. (2009) 'Global Labor: Algoratic Modes of Organization', *Sociological Theory*, n° 27.
- Appay, B. & S. Jefferys (ed.) (2009) *Restructuration, Précarisation, valeurs*, Toulouse: Octares.
- Barbier J.-C. (2005) 'La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale', *Revue française de sociologie*, n°46-2.
- Bologna, S. & A. Fumagalli (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione – scenari del postfordismo in Italia*, Milan: Feltrinelli.
- Bresson M. (2007) *Sociologie de la précarité*, Paris: A. Colin.
- Chandler M. (2017) 'Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: May 2017', *Office for National Statistics*.
- Cingolani P. (2015) *La précarité*, Paris: PUF.
- Cingolani P. (2012) « Précarité », *Dictionnaire du travail*, PUF: Paris.
- Chauvin, S. & N. Jounin (2009) 'L'externalisation des illégalités – Ethnographie des usages du travail 'temporaire' à Paris et Chicago', in *L'Économie informelle : un jeu avec les règles*, Paris: Éditions de l'EHESS.
- Hill S. (2015) *Raw Deal*, New York: St Martin's Press.
- Beck, S. & J. Vidalenc (2016) 'Une photographie du marché du travail en 2015', *INSEE Première*, n°1602.
- Deprost, P., Ph. Laffon & D. Imbaud (2013) *Évaluation du régime de l'autoentrepreneur*, Rapport de l'IGAS.

- Krinsky, J. & M. Simonet (2012) 'Aux marges du travail, au cœur de son exécution : les temporalités du travail public néolibéral' in P. Cingolani (ed) *Un travail sans limites ?*, Toulouse: ERES.
- Lavitry L. (2015) *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi*, Paris: PUF.
- Stone K. V. W. (2004) *From Widgets to Digits*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Supiot A. (2015) *La gouvernance par les nombre*, Paris: Fayard.
- Wales, Ph. & A. Agyiri (2017) 'Trends in self-employment in the UK: 2001 to 2015', *Office for National Statistics*.
- Weil D. (2014) *The fissured workplace*, Harvard: Harvard University Press.
- Wresinski J. (1987) *Grande pauvreté et précarité économique et sociale*, Conseil économique et social.

Prolégomènes de la « zone grise »

La multiplication récente de nouvelles normes d'emploi dans le contexte de la globalisation et de la crise économique – contrats précaires (→ Précarité), auto-entrepreneuriat (→ Auto-entrepreneur.e.s), emplois para-subordonnés (→ Subordination/Autonomie), etc. pousse à remettre en cause le modèle salarial, dont les frontières (→ Frontière et statuts de l'emploi) sont soumises à des recompositions en termes de pratiques contractuelles comme de statuts professionnels (Supiot, 2000). Ces recompositions, loin d'être une affaire récente, sont ancrées dans une séquence plus longue, marquée par le chevauchement et la coexistence d'une multiplicité de relations d'emploi qu'une lecture partielle (et partielle) des effets de la révolution industrielle (l'ouvrier étant soumis à un patron tout-puissant) tend à sous-estimer. La persistance, tout au long des 19^e et 20^e siècles dans les sociétés occidentales, de formes contractuelles hybrides comme le marchandage, le tâcheronnat ou la sous-traitance, en sont un exemple. Ce phénomène dessine une communauté de producteurs sous l'égide du « louage d'ouvrage » (le contrat moyennant le prix d'un produit ou d'un ouvrage) dont l'importance, en France comme ailleurs, a été longtemps négligée. Cette configuration affirme le caractère communautaire des rapports de travail dans lesquels des ouvriers peuvent embaucher d'autres ouvriers, souvent dans un contexte de relations familiales, voire patriarcales, ou dans le cadre d'un réseau complexe de relations commerciales qui donne corps à la « fabrique collective ». Elle met en avant la porosité à la fois des relations contractuelles et du périmètre de l'entreprise, alors que le récit historique de la société salariale insiste sur la progressive construction d'une citoyenneté exclusive par le biais du contrat de travail, qui institutionnalise la subordination juridique et l'individualisation du rapport employé/salarié en échange de formes diverses de compensation (salaire, protection sociale, droits syndicaux, etc.).

Un regard diachronique et contextualisé sur la constitution de la « zone grise de l'emploi » en concomitance avec l'essor du capitalisme moderne revient ainsi à souligner que la relation « subordination contre protection », implicite au contrat de travail, n'est ni unique ni exclusive quant à son objet ; elle est, en revanche,

travaillée par des relations tierces (non seulement juridiques, mais aussi organisationnelles, technologiques, culturelles, de genre, de race et d'ethnicité) qui contribuent à structurer le processus historique d'institution du travail dans le monde occidental (Bureau, Dieuaide, 2018). Revisiter les piliers au fondement de la relation salariale (discipline, hiérarchie, droit) offre des pistes permettant de penser autrement l'articulation entre subordination et droits dans une perspective socio-historique.

Subordination et discipline

Si « subordination implique protection », selon la formule des juristes du 19^e siècle, le droit du patron de commander son ouvrier devient la « normalité ». La fiction contractuelle permet ainsi de justifier le pouvoir patronal au sein des ateliers et manufactures. Le contrat de travail ne se limite pas à définir le contenu de la prestation de travail, mais il contribue également à cerner celle-ci du point de vue spatio-temporel. L'espace clos de l'atelier et les horaires de travail font partie des attributs de la nouvelle discipline des « sociétés industrialisées mécanisées », pour le dire avec l'historien anglais Edward P. Thompson, un des premiers à montrer que la discipline du temps est consubstantielle à la discipline du travail industriel. La maîtrise de l'espace et du temps intègre ainsi les prérogatives de l'autorité patronale, qui sont sanctionnées par le lien contractuel : l'ouvrier ne loue pas seulement sa force de travail mais aussi sa soumission à des normes de comportement.

Les approches révisionnistes de la révolution industrielle tendent à replacer la maîtrise du temps dans le cadre d'une reconfiguration de l'offre de travail salarié au sein des familles (hommes, femmes et enfants), phénomène qui s'étale sur le long terme (depuis 1650) et qui aurait permis l'accroissement des productions, sans changement de méthode de production ni innovation technologique majeure (de Vries, 2008). Le travail à domicile ou *sweating system*, loin d'être résiduel (et historiquement délimité), accompagne le processus d'industrialisation tout en défiant l'homogénéisation des normes d'emploi qui sont propres au régime salarial (Barraud de Lagerie, 2014). Non seulement l'autorité de l'employeur est difficile à saisir dans un contexte où les intermédiaires sont nombreux et où son action s'inscrit dans un réseau complexe de relations familiales et/ou communautaires ; le marchandeur pouvant être le père, un parent ou bien un proche

de la famille. Mais la « domesticité de la production », où sphère publique et privée se confondent, est à la fois l'expression d'une idéologie patriarcale fort contraignante, et un gage d'autonomie pour ces travailleurs et travailleuses qui ont du mal à accepter la discipline d'usine, à commencer par les modes d'allocation du temps de travail. Malgré cette ambiguïté de fond, le régime de travail domestique, dans les zones urbaines comme à la campagne, est fonctionnel et contribue au développement et à la consolidation du capitalisme industriel (Boris, 1994).

Le domicile comme lieu de travail abrite le travail sur commande en régime de sous-traitance, mais aussi les activités ménagères et le travail de reproduction *stricto sensu*. Il participe à la discipline et au contrôle des femmes en qualité de travailleuse mais aussi de mères (Sarti, 1999). Les formes de subordination qui s'en suivent ne sont pas pour autant fixées une fois pour toutes, notamment lorsqu'on a affaire à des configurations à géométrie variable comme les entreprises familiales de petite taille. Au cœur de ces entreprises, la famille fait office de soutien, d'associé, de main-d'œuvre. Frères et sœurs, épouses et enfants, jouent chacun un rôle spécifique dans des compositions changeantes qui traversent les contextes économiques, les tournants politiques et les formes de régulation mises en place, de manière sans doute laborieuse, par les pouvoirs publics. On trouve ces phénomènes de multiplication de statuts et d'adaptabilité des fonctions dans des secteurs très prisés par les populations migrantes comme le bâtiment ou le petit commerce (Martini, 2016 ; Zalc, 2010), où la relation familiale se double de la relation ethnique et communautaire comme outil de gestion de la petite entreprise et des formes de division du travail que celle-ci développe. Ce constat permet également de projeter une autre lumière sur le contrôle de la mobilité des travailleurs, dont la maîtrise devient progressivement un élément clé de la relation salariale.

Depuis le début du 19^e siècle, le contrôle de la mobilité hante un patronat soucieux d'obtenir l'adhésion des travailleurs au projet d'accumulation capitaliste. Que ce soit par le recours aux recettes du paternalisme (Gueslin, 1992) ou par le développement du régime proto-industriel (Dewerpe, 1985), il est question d'aboutir à une sorte de prolétarianisation « sur place » qui fait la part belle à la communauté familiale et à ses propres prérogatives. Dans ce « tiers-espace » qui s'étend entre la ville et le milieu rural traditionnel, le rythme familial du travail, les réticences à travailler trop loin du foyer, la multiplication et l'intégration des activités

économiques (de subsistance et/ou commerciales), l'attachement à la terre « source de vie et d'indépendance », tout cela contribue en effet à orienter les stratégies de rejet ou d'adaptation à la nouvelle donne industrielle. L'image de l'ouvrier-paysan et de nombreuses figures « mixtes » (menuisiers occasionnels, artisans et producteurs d'outillage agricole, maçons durant les jours fériés ou les mois d'hiver, cordonniers le soir, etc.), peuple les études sur la modernisation des espaces ruraux. Le modèle de la pluriactivité, qui tend à valoriser le rôle du petit producteur, non plus victime impuissante et reléguée aux marges du marché, permet ainsi de dépasser les frontières traditionnelles qui séparent l'urbain du rural et l'agricole de l'extra-agricole au profit d'une lecture axée sur les interconnexions économiques, sociales et territoriales (Garrier, Hubscher, 1988).

Subordination et hiérarchie

Alors que le monde rural, du fait de sa nature hybride, se prête naturellement à une analyse en termes de « zone grise », le monde industriel n'est pas du tout étranger à cette logique d'imbrication des statuts. Les formes de subordination qui se développent durant la première industrialisation sont d'abord caractérisées par la faiblesse des hiérarchies et par le fait que de larges sphères d'autonomie ouvrière demeurent, comme en témoigne par exemple l'usage paradoxal du livret ouvrier en France, à la fois dispositif de surveillance patronale et instrument d'employabilité sur le marché local.

Le contrat de sous-traitance, très répandu à l'époque moderne, répond non seulement aux impératifs de réduction des coûts qui s'inscrivent dans une stratégie *labour intensive*, il permet également d'impulser la flexibilité d'un point de vue productif et organisationnel en s'adaptant aux évolutions du marché, notamment dans les productions semi-artisanales (Riello, 2008). Sa persistance, tout au long de la première et aussi de la deuxième industrialisation, renvoie à un paysage industriel caractérisé par la spécialisation et la variété des options techniques, commerciales et organisationnelles, ce qui est complémentaire avec la voie de la standardisation et de la production de masse expérimentées dans la plupart des pays occidentaux (Sabel, Zeitlin, 1999). L'articulation marché/hiérarchie se trouve ainsi mise à l'épreuve par la floraison de « zones intermédiaires » (l'on peut passer de

l'activité de tâcheron à celle de journalier ou de petit entrepreneur sans solution de continuité) qui se déploient à l'intérieur comme à l'extérieur des entreprises (Lequin, 2005).

Les travaux de David Nelson (1975) ou de Sanford Jacoby (1985), par exemple, ont mis l'accent sur les processus de sous-traitance interne qui président au fonctionnement des usines étatsunienne entre la fin du 19^e et le début du 20^e siècle. La sous-traitance interne consiste en une organisation décentralisée et contractuelle de la production qui lie la direction d'une firme et un intermédiaire faisant office de sous-traitant pour la gestion du travail et de la production. Il ne s'agit pas d'un contrat de vente, mais d'un contrat qui vise à rémunérer le savoir-faire du sous-traitant ou, pour le dire autrement, ses habiletés plus proprement managériales. Ainsi, se pose la question des frontières professionnelles au sein des usines, voire des frontières de l'usine elle-même. Le sous-traitant interne peut être un ouvrier qualifié qui se fait entrepreneur et « exploite » d'autres ouvriers, le contremaitre qui perçoit une rémunération fixe pour accomplir des tâches de gestion (et dans certains cas de recrutement) du personnel, le représentant du syndicat des ouvriers tâcherons ou, encore, le porte-parole d'une équipe d'ouvriers. Ainsi, dans des nombreux secteurs (métallurgie, mines, etc.) subsistent des formes d'organisation du travail par contrats collectifs, qui impliquent de véritables « associations ouvrières ».

Les formes locales de contractualisation sont également tributaires des façons d'interpréter le travail-marchandise, comme le montre Richard Biernacki dans son ouvrage sur la « fabrication » du travail respectivement en Grande-Bretagne et en Allemagne à l'époque moderne et contemporaine. D'une part, entrepreneurs et travailleurs partagent une notion du travail qui lie la commercialisation de ce dernier à l'obtention d'un produit. D'autre part, les acteurs économiques associent la vente du travail à la mise à disposition d'une capacité à travailler, donc à une prestation de service (ce qu'on appelle couramment la force de travail). Ce sont par ailleurs ces différentes notions du travail, centrées respectivement sur le produit de travail et le temps de travail, qui expliqueraient la mise en place de deux formes distinctes d'organisation de la production, de l'espace du travail et du temps de travail, ainsi que de rémunération (Biernacki, 1997).

D'après l'économiste néo-institutionnaliste Oliver Williamson (1980), le passage de la contractualisation interne à l'organisation hiérarchique des entreprises explique le processus

de rationalisation qui investit les grandes entreprises industrielles durant la « seconde révolution industrielle ». Il y voit la réponse à un principe élémentaire d'efficacité (la réduction des coûts de transaction). Ainsi, la hiérarchie d'entreprise ne serait que l'aboutissement d'une longue trajectoire qui conduit logiquement à plus de performance et plus d'efficacité.

L'argument de la coordination administrative prôné par Williamson tend à justifier son hypothèse de départ, à savoir l'efficacité intrinsèque de l'entreprise capitaliste, débouché naturel du processus de complexification de l'organisation du travail et de la production auquel l'on assiste tout au long du 19^e siècle. L'essor de la hiérarchie, comme le montre Philippe Lefebvre pour la France, résulte en revanche d'un parcours beaucoup moins linéaire, qui n'est pas réductible au prétendu passage automatique de la fabrique dispersée à la grande entreprise. Plusieurs facteurs conduisent à la transformation hiérarchique des innovations techniques à l'évolution du marché du travail, et la forme que prend celle-ci est très variable. Ce qui explique, à titre d'exemple, le caractère polyédrique et complexe de la maîtrise, relevant de l'activité de contremaîtres et chefs d'équipe, qui recouvre plusieurs fonctions en même temps : allocation, contrôle et surveillance du travail, participation à l'organisation du travail, coordination du personnel, gestion des coûts de production et des flux de matières et produits, etc. (Lefebvre, 2003).

Dans cette perspective, la « révolution » représentée par l'institution du contrat de travail au tournant du 20^e siècle serait la réponse, en doctrine juridique, aux multiples explorations gestionnaires que les entreprises conduisent pour faire face à la gestion de la main-d'œuvre, le but étant de consolider la nouvelle relation de subordination face à l'effritement des anciennes formes marchandes du rapport de travail (Lefebvre, 2009).

Subordination et droit

Le rapport de subordination est normalement considéré comme le trait distinctif du contrat de travail tel qu'il s'affirme à la fin du 19^e siècle : le contrôle du travail ouvrier ne s'applique plus seulement au résultat dans le cadre du louage d'ouvrage mais implique la surveillance de la conduite dans le cadre du louage de services. En considérant la subordination comme la base empirique du droit du travail, il va de soi que la réalité des rapports de travail est

celle d'une communauté placée sous la direction de l'employeur. Ainsi, la subordination participe de la définition juridique du salariat alors naissant, tout en soulignant la contradiction interne à la logique libérale véhiculée par le contrat de travail. Il s'agit alors d'assurer la liberté effective du travailleur, qui lui permet de passer un contrat ou de le résilier, dans un contexte de dépendance matérielle vis-à-vis de l'employeur.

Alain Supiot nous rappelle que, dans les pays de l'Europe continentale, la conception de la relation de travail a été forgée, à un degré ou un autre, par les cultures juridiques romaine et germanique, en adaptant respectivement la notion de *locatio conductio*, qui assimile le travail à tout autre bien dans une logique purement libérale, et celle de communauté, qui reconnaît la subordination du travailleur sous forme d'adhésion à la communauté d'entreprise. Ces deux logiques (le contrat *versus* le statut) tendent à se superposer, donnant lieu à des formes d'hybridation (Supiot, 2015). En revanche, en Grande-Bretagne, l'introduction du principe de concurrence sur le marché du travail, accentué par l'abrogation en 1813-1814 des lois fixant les salaires et régulant l'apprentissage, qui formaient l'essentiel du *Statute of Artificers* (le statut des anciennes corporations de métier), n'a pas débouché sur une contractualisation des relations de travail au sens libéral du terme. C'est le modèle de la relation de commandement qui s'impose et se répand aussi dans la *common law*, sous l'emprise des intérêts de la nouvelle classe d'employeurs issue de la « révolution industrielle ». Ainsi, avant que les pratiques de travail et la doctrine du droit ne se rapprochent au sein du monde occidental, deux conceptions distinctes de la subordination émergent. Si les ouvriers anglais sont considérés comme des « serviteurs », assimilables à la condition des domestiques, leurs homologues français bénéficient d'une relative liberté au moins jusqu'à l'introduction du *moderne* contrat de travail (Cottureau, 2006).

Ce n'est qu'à la fin du 19^e siècle que les juristes français ont mis au point le concept de subordination contractuelle, en même temps qu'ils ont découvert le « vide juridique » dont aurait souffert le salariat depuis la promulgation du Code civil. Alain Cottureau désigne cette opération comme un véritable « coup de force » doctrinaire, qui a constitué une régression en ce qui concerne les usages introduits au niveau local par les collectifs d'ouvriers. Ces usages, depuis l'abolition des corporations, avaient assuré la relative indépendance des ouvriers vis-à-vis de leurs donneurs d'ouvrage. Le contrat de travail a ainsi évincé le « bon droit » des

ouvriers, fondé sur des exigences communes de justice et de responsabilité, en substituant l'idée de commandement vertical à la conception bilatérale du pouvoir en tant que relation négociée et paritaire au sein des ateliers (Cottureau, 2002). D'autres interprétations de ce tournant juridique insistent, en revanche, sur l'effet de clarification qu'il produit, en termes par exemple d'accès aux assurances sociales, tout en cristallisant la distinction entre salariés et travailleurs indépendants (Didry, 2016).

La notion de subordination, qui intègre le langage du droit tardivement, ne relève pas seulement de la protection octroyée par l'employeur ni du pouvoir de direction qu'il est censé assurer. Elle se définit également à partir du degré de liberté (ou de dépendance) entre les parties impliquées. Si les « contrats d'entreprise » reposent sur un principe d'égalité, les « contrats de travail » présupposent la dépendance. La distinction entre les deux revient ainsi à mobiliser l'organisation du travail à côté du droit du travail, qui renvoient respectivement aux sphères de l'action patronale et de l'action ouvrière. Ces deux faces du monde industriel, foncièrement concurrentes, s'inscrivent dans le même mouvement qui tend à déplacer la question salariale en dehors des ateliers de travail, vers d'autres instances (la négociation collective, la régulation par les institutions, la protection étatique, etc.). Elles procèdent en effet du « renoncement libéral » de la seconde moitié du 19^e siècle, dans le sens où leur convergence se justifierait par le déni du travailleur comme sujet individuel dans l'organisation productive au profit de sa reconnaissance comme sujet collectif dans l'espace de la négociation collective (Pillon, Vatin, 2007).

À l'instar des travaux ayant interrogé la traditionnelle dichotomie entre travail libre et non libre, il est utile de reconsidérer la division entre travail salarié et travail indépendant à l'aune des réflexions développées autour de la notion de « zone grise » du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, le modèle salarial de type fordien est moins un point d'arrivée qu'une étape d'un parcours s'étalant sur une échelle étendue. La focale ici adoptée est celle de l'articulation, sans cesse travaillée et réaménagée, entre les deux pôles caractérisant le compromis salarial, à savoir la subordination en échange de l'exercice de droits spécifiques (droit au salaire, droits sociaux, droits syndicaux, etc.).

Avant que le salariat ne s'impose un peu partout dans le monde occidental, les formes de subordination au travail s'inscrivent dans des réseaux complexes de relations marchandes et non marchandes. Dans un contexte marqué par l'hybridation

des statuts, les contours de l'employeur et de l'entreprise restent difficiles à cerner, notamment dans les contrats de sous-traitance qui font florès dans les productions manufacturières de la première industrialisation et qui s'appuient sur la figure du travailleur-recruteur. L'autonomie comme la dépendance des travailleurs et des travailleuses prennent leur source dans la sphère communautaire du travail à domicile, des micro-entreprises familiales ou du régime de la pluriactivité caractérisant le monde rural, autant d'espaces dans lesquels l'exercice du commandement ne suit pas un schéma vertical.

D'un point de vue organisationnel, la transition vers des formes plus abouties de hiérarchie dans les entreprises n'est pas non plus linéaire. Coexistent des formes de contractualisation qui relèvent du principe d'égalité entre les parties (le contrat moyennant le prix d'un produit ou d'un ouvrage) ou bien du principe de dépendance (le contrat prévoyant la soumission à des normes de comportement). L'institution du contrat de travail au tournant du 20^e siècle semble répondre aux multiples expérimentations sur le plan de la gestion des collectifs de travail qui ont lieu tout au long du processus d'industrialisation, le droit du travail étant censé clarifier la vaste « zone grise » représentée par les relations marchandes du travail et les formes « atypiques » de subordination (travail domestique, auto-exploitation, régimes d'asservissement, etc.) qui se développent en parallèle.

En faisant de la subordination la base empirique du droit du travail, la réalité des rapports de travail s'inscrit désormais dans la communauté d'entreprise, placée sous la direction de l'employeur. Mais la subordination propre au régime salarial ne relève pas seulement de la protection octroyée par l'employeur ni du pouvoir de direction qu'il assure. Elle se définit également à partir du degré de liberté (ou de dépendance) entre les parties impliquées. Ainsi, loin de marquer une rupture définitive, le salariat se situe dans un continuum de relations de travail articulant de façon diversifiée subordination et exercice des droits.

Ferruccio Ricciardi

Bibliographie

Barraud de Lagerie, P. (2014) 'L'éternel retour du *sweating system* ?', *L'Homme et la société*, 193/194: 73-90.

- Biernacki, R. (1997) *The Fabrication of Labor. Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley: University of California Press.
- Boris, E. (1994) *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bureau, M.-C. & P. Dieuaide (2018) 'Institutional Changes and Transformations in Labour and Employment Standards: an Analysis of « Grey zones »', *Transfer. European Review of Labour and Research* (à paraître).
- Cottureau, A. (2002) 'Droit et bon droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)', *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 6 :1521-1557.
- Cottureau, A. (2006) 'Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et la Grande-Bretagne au XIXe siècle', *Revue d'histoire du XIXe siècle*, 33: 101-120.
- De Vries, J. (2008) *The Industrious Revolution. Consumer Behavior and the Household Economy, 1650 to the Present*, Berkeley: Berkeley University Press.
- Dewerpe, A. (1985) *L'industrie aux champs. Essai sur la proto-industrialisation en Italie du Nord (1800-1880)*, Rome: École Française de Rome.
- Didry, Cl. (2016) *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris: La Dispute.
- Garrier, G. & R. Hubscher (eds.) (1988) *Entre faucilles et marteaux. Pluriactivités et stratégies paysannes*, Lyon/Paris: Presses universitaires Lyon/Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Gueslin, A. (1992) 'Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe, début du XXe siècle)', *Genèses*, 7:201-211.
- Jacoby, S.-M. (1985) *Employing Bureaucracy. Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, New York: Columbia University Press.
- Lefebvre, P. (2003) *L'Invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché. France (fin XIXe siècle-début XXe siècle)*, Paris: Presses universitaires de France.
- Lefebvre, P. (2009) 'Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010)', *Entreprises et histoire*, 57 :45-78.
- Lequin, Y. et al. (2005) *Ouvriers, villes et société. Autour d'Yves Lequin et de l'histoire sociale*, Paris: Nouveau Monde Éditions.

- Martini, M. (2016) *Bâtiment en famille. Migrations et petite entreprise en banlieue parisienne au XXe siècle*, Paris: CNRS Editions.
- Nelson, D. (1975) *Managers and Workers. Origins of the New Factory System in the United States, 1880-1920*, Madison: The University of Wisconsin Press.
- Pillon, T. & F. Vatin (2007) 'La question salariale : actualité d'un vieux problème', in F. Vatin (éd.), *Le salariat : histoire, théorie et formes*, Paris: La Dispute: 29-48.
- Riello, G. (2008) 'Strategies and Boundaries: Subcontracting and the London Trades in the Long Eighteenth Century', *Enterprise & Society*, 9(2): 243-280.
- Sabel, C.-F. & J. Zeitlin (1999) *Worlds of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sarti, R. (1999) *Vita di casa. Abitare, mangiare, vestire nell'Europa moderna*, Rome-Bari: Laterza.
- Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit social*, 2 :131-145.
- Supiot, A. (2015) *Critique du droit du travail*, Paris: Puf.
- Williamson, O. (1980) 'The organization of work. A comparative perspective', *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 1 :5-38.
- Zalc, C. (2010) *Melting shops : une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris: Perrin.

R

Régulations juridiques au Brésil

La forme institutionnelle du marché du travail brésilien se caractérise par la prédominance de la législation comme expression dominante du mode de régulation, alors que les conventions collectives et les accords syndicaux ne jouent qu'un rôle complémentaire et les contrats individuels un rôle résiduel. Le modèle de relations sociales défini par la loi a favorisé l'insertion du contrat dans un cadre légal de devoirs et d'obligations fortement contrôlé par les institutions étatiques – la Justice du Travail (JT), le Ministère du Travail (MT), le Ministère Public du Travail (MPT) – qui ont pour mission de promouvoir la reconnaissance juridique de toutes les relations de travail subordonnées, personnelles, rémunérées et habituelles comme des contrats de travail. De cette façon, dans le schéma institutionnel traditionnel, il est possible d'imposer la requalification des relations informelles ou faussement indépendantes, régies par des contrats commerciaux, en contrats de travail assortis de l'inscription sur le carnet de travail* (CTPS) qui garantit l'accès aux droits prévus par le Code du travail (la Consolidation des Lois du Travail, CLT) comme le salaire minimum, les vacances, le *fundo de garantia* (fonds de garantie)*, les indemnités de licenciement, etc.

Au Brésil, la régulation étatique du travail est la source première et essentielle d'accès aux droits et protections collectives, alors même que pendant des décennies une part importante de travailleurs ruraux et d'employés domestiques est restée hors du champ d'application de la Consolidation des Lois du Travail (CLT), sans aucune protection. Au-delà de cette inégalité historique reconnue par le droit, la variabilité des niveaux d'effectivité des normes en matière de travail a donné lieu à un marché fortement segmenté entre travailleurs formels et informels, dans lequel coexistent un modèle standard d'emploi fordiste hégémonique et un nombre substantiel de travailleurs privés de droits sociaux et de statuts légaux.

La société brésilienne est caractérisée par de profondes inégalités économiques et sociales. Le pays n'a pas connu de période d'État providence et n'a pas œuvré à l'universalisation effective des droits sociaux. C'est dans les champs du droit du travail et dans celui de la Sécurité sociale que les protections sociales se sont

essentiellement construites, bien que l'intégration des travailleurs à cet univers formel se soit produite de façon inégale. L'exclusion ou l'inclusion dans les régimes juridiques de la CLT ou de la fonction publique a historiquement structuré les inégalités entre les travailleurs, et c'est dans ce contexte que s'inscrivent les mutations qui donnent naissance à la zone grise du salariat.

La re-démocratisation et le développement de mouvements sociaux et de mobilisations de travailleurs ont favorisé un changement normatif profond avec la promulgation d'une Constitution (1988) qui a fixé à la République l'objectif fondamental d'éradiquer la pauvreté et la marginalisation et de réduire les inégalités sociales et régionales (art. 3°, III). Sur la base des valeurs sociales du travail et de la libre initiative (art. 1°, IV), la Constitution reconnaît aux travailleurs des droits fondamentaux qui visent à l'amélioration de leur condition sociale, avec l'institution d'un régime d'égalité des droits entre travailleurs permanents et temporaires, urbains et ruraux, manuels et intellectuels, et une réforme constitutionnelle (EC 72, de 2013) a ensuite étendu cette isonomie aux employés domestiques, qui représentent en 2017 pas moins de 6,17 millions de personnes.

Un système orienté par de telles règles et de tels principes, pour être validé constitutionnellement, doit établir des normes et des politiques publiques d'universalisation des droits, d'inclusion sociale et de lutte contre les inégalités. Du point de vue normatif, d'après la grille d'analyse proposée par Bisom-Rapp (2015) concernant les sept modalités d'action ou d'inaction de l'État qui rendent compte des initiatives prises pour étendre ou réduire les zones grises du salariat, la régulation étatique et les gouvernements ne devraient pas contribuer au développement d'emplois non protégés. Or, les profondes transformations politiques et sociales que connaît le Brésil pendant les vingt-cinq années suivant l'adoption de la Constitution de 1988, conjuguées aux transformations globales, aux nouvelles technologies, aux nouveaux modes d'accumulation du capital, à la financiarisation de l'économie, aux métamorphoses du monde du travail et à la restructuration productive, ont créé un cadre dans lequel le rôle de balancier de l'État s'est traduit par une activité normative intense et paradoxale. La régulation étatique infra-constitutionnelle a tantôt appréhendé les inégalités comme une réalité à dépasser, en développant des mécanismes et des règles correctives ou protectrices pour l'universalisation des protections, tantôt encouragé la création de

distinctions, d'exclusions légales et de différenciations législatives qui instituent des inégalités entre travailleurs similaires ou équivalents.

Pendant la période néo-libérale (1990-2002), les reformulations normatives visent à augmenter la flexibilité interne et externe du travail. Parallèlement à l'affaiblissement de la fiscalité, à l'augmentation du chômage et de l'emploi informel, l'action de l'État contribue à la création de nouvelles modalités de travail en dehors du régime légal typique d'une relation bilatérale (avec le recours à des coopératives, le recrutement croissant de stagiaires, la sous-traitance d'activités secondaires par rapport au cœur d'activité), et à la prolifération de situations caractérisées par une incertitude sur l'encadrement juridique du travail, à la fois du fait de l'ambiguïté ou du manque de clarté du mode d'exercice du travail, avec des travailleurs indépendants en situation de dépendance, et dans des cas de dissimulation de la relation salariée, avec des faux indépendants ou entrepreneurs.

Mais même durant les périodes d'expansion de l'emploi salarié, avec des gouvernements d'orientation développementaliste et travailliste (2003-2014), les politiques publiques inclusives – extension de la couverture sociale, renforcement des contrôles et des institutions du travail, incitations à la formalisation de la relation d'emploi, lutte contre le travail forcé et expansion des droits – ont coexisté avec des changements législatifs ponctuels qui ont étendu les possibilités d'emploi au-delà du salariat. Ces initiatives ont accru les incertitudes caractéristiques des zones grises du salariat, bien que la majorité des acteurs institutionnels ait limité les lacunes en termes de protections qui découlent de la distinction entre relation d'emploi standard et autres formes de travail (création de régimes de protection sociale inclusifs, extension de droits aux stagiaires, aux travailleurs en coopératives de travail, etc.).

Durant cette période néanmoins, la régulation étatique a continué à étendre les exclusions légales relatives à la relation d'emploi, et, même si le gouvernement n'a pas soutenu le recours à de telles options, il n'a pas toujours été capable de le freiner. Depuis la création d'un régime juridique différencié pour les micro-entrepreneurs individuels (MEI, Art. 18-A de la loi complémentaire 128, de 2006), jusqu'à l'institutionnalisation civile des entreprises individuelles à responsabilité limitée (EIRELIS, art. 980-A du Code Civil, ajouté par la loi n° 12.441, de 2011), en passant par une multiplicité de segmentations admises au nom de l'exercice de professions spécifiques comme celle de transporteur autonome de

charges pour le compte de tiers (TAC, avec les variantes de TAC – *Agregado*, TAC – *Independente* TAC – *Auxiliar*, Lois n° 11.442, de 2007 et n° 13.103, de 2015), d'agent immobilier lié aux agences par des contrats civils d'association (art. 139 de la Loi n° 13.097, de 2015), de travailleurs temporaires impliqués dans le transport de marchandises (Loi n° 12.023, de 2009), ou de professionnels de beauté en partenariat avec les salons, etc., on observe comment, paradoxalement, durant une période d'expansion du salariat et de l'emploi protégé, ces nouvelles réglementations de l'État favorisent un retour au louage d'ouvrage classique, avec la réintégration du travail au droit commercial sur des segments productifs particuliers.

La relation d'emploi typique, bilatérale, à temps complet et pour une durée indéterminée, régie par la CLT, coexiste désormais avec une gamme différenciée d'autres modes de production, de travail et d'exercice des activités professionnelles. Parallèlement à la multiplicité du travail qui émerge de la restructuration productive, du néolibéralisme et des transformations dans le mode d'accumulation du capital et d'appropriation du travail humain, on observe l'émergence de nouvelles formes contractuelles imposées par les employeurs à des groupes croissants d'individus qui, face à leur subordination et à leur vulnérabilité renforcée par des périodes de chômage, ou désireux d'une autonomie promise par une culture qui stimule l'entrepreneuriat, finissent par adhérer à l'éventail des formules contractuelles pas toujours prévues par la loi, qui permettent d'échapper au contrat de travail ou établissent de nouveaux modes de travail, plus précaires et instables.

Les frontières entre activité et travail sont de plus en plus poreuses, avec une myriade de formes de travail vues sous l'angle d'une hybridation des modalités d'insertion (Azaïs, 2004). Les zones grises du salariat illustrent des altérations substantielles d'un marché du travail hautement complexe et fragmenté, avec des dérogations normatives et la création d'une nouvelle institutionnalité *via* la diffusion de formes de travail auparavant considérées comme atypiques, par opposition à la forme d'emploi hégémonique. Dans cet univers, les dichotomies (par exemple typique/atypique) perdent leur pouvoir explicatif, notamment quand des technologies disruptives favorisent de nouveaux phénomènes comme celui de l'ubérisation. Ainsi, les zones grises ne renvoient pas seulement aux professions qui peuvent être encadrées juridiquement comme contrats de travail ou être exclues des frontières traditionnelles du droit du travail, en fonction du mode de prestation

de l'activité. Dans la perspective sociologique proposée, les zones grises sont le signe de reconfigurations du salariat et de ses frontières et illustrent la polysémie en cours d'institutionnalisation, sous le signe de la précarisation et de l'accroissement des inégalités.

Durant les trente dernières années, au Brésil, l'érosion des protections des travailleurs et la création de zones grises se sont produites d'une façon paradoxale, en contradiction avec les principes constitutionnels. Jusqu'en 2017, cela s'est traduit : (i) par le maintien d'emplois régulés par des lois particulières (travailleurs temporaires, domestiques et ruraux), avec un effet subsidiaire de la CLT ; (ii) par des cas d'incertitude ou d'ambiguïté dans le mode de prestation de services ou de dissimulation frauduleuse de la relation de travail existante, comme c'est le cas pour les journalistes, les artistes, les télétravailleurs du secteur des technologies et de l'informatique, etc. ; (iii) par l'expansion du recours aux stagiaires ou à des membres de coopératives de travail : (iv) par l'augmentation de mécanismes de triangulation du travail temporaire ou la sous-traitance d'activités périphériques des entreprises (Silva, 2017).

La zone grise du salariat s'étend, avec de nouvelles formes de contractualisation qui se diffusent dans des secteurs économiques de plus en plus larges, ce qui crée une zone d'incertitude qui finit par renforcer la judiciarisation croissante des relations de travail (52 678 323 plaintes reçues par la Justice du Travail entre 1991 et 2017, dont 10,09 % en 2016 et 2017). Les frontières de la relation salariale deviennent mouvantes et la précarisation du travail *via* l'extension de zones grises se diffuse au sein même du droit du travail. La justice du travail est alors appelée à décider de l'inclusion ou de l'exclusion du régime du salariat d'une gamme de plus en plus variée de cas et d'hypothèses dans lesquelles est en jeu la nature de la relation de travail – relation salariale au sens restreint ou relation d'emploi au sens large – donnant ainsi des réponses différenciées à la problématique des zones grises. Les dynamiques internes à l'État montrent comment certaines institutions peuvent contribuer à contenir les inégalités ou à favoriser les fragmentations.

Dans les enquêtes civiles menées par le Ministère Public du Travail comme dans les procédures judiciaires, des témoignages soulignent que ces nouvelles formes contractuelles ne permettent pas de préserver une certaine liberté individuelle mais octroient au contraire un pouvoir démesuré à l'employeur et contribuent

à réduire la capacité de résistance et la force des syndicats. L'utilisation de formes entrepreneuriales et de louage d'ouvrage à la fin du 20^e et au début du 21^e siècle ne conduit pas forcément à une forme de para subordination ou d'autonomisation du travail : l'on assiste à la prolifération de situations de subordination extrêmes auxquelles sont soumises des personnes en situation de dépendance économique ou technologique par rapport à des organisations collectives entrepreneuriales, des entreprises ou des plateformes de services sans la médiation de statuts protecteurs.

L'étude de la relation entre régulation publique, zones grises et inégalités au Brésil suggère que, lorsque l'État introduit des différenciations légales qui fragmentent et distinguent des collectifs et des professions, ces changements font du droit du travail un espace normatif traversé par de nouvelles inégalités (Silva, 2017). La relation entre droit et inégalités elle-même devient plus complexe quand l'État ne contient plus de façon efficace les pratiques de déconstruction ou de contournement de la relation salariale, et, bien que ces pratiques ne soient pas encouragées, des modifications légales successives et partielles, paradoxalement, donnent naissance à de nouvelles inégalités (Silva, 2017).

L'instabilité institutionnelle caractéristique de la zone grise du salariat est substantiellement renforcée quand l'État contribue par son action législative et *via* ses institutions à l'établissement d'une normativité néolibérale (Harvey, 2008 ; Dardot et Laval, 2016). Avec la destitution de la présidente Dilma Rousseff, l'imposition des politiques néo-conservatrices d'austérité passe par une profonde reformulation du droit du travail brésilien. L'État cesse d'agir pour freiner les différenciations au travail, limiter les formes alternatives de travail et étendre les protections sociales à des travailleurs non subordonnés à une relation typique et contribue à décourager la représentation collective des travailleurs. L'État ne se contente pas de rester passif mais joue désormais au contraire un rôle prépondérant dans la création de différenciations, en projetant du gris dans leurs multiples dimensions. Le taux de chômage augmente, passant de 8,5 % en 2006 à 12,7 % en 2017 et touche 13,23 millions de personnes (PNAD-IBGE). En 2017, le nombre de travailleurs à leur compte et de travailleurs informels dépasse le nombre de travailleurs salariés et déclarés dans le pays (IBGE).

Dans ce contexte, le gouvernement Temer approuve une réforme du droit du travail – dans une temporalité typique du régime d'exception, dans l'urgence et avec l'utilisation de décrets spécifiques – *medidas provisórias (MP)* – qui impacte fortement la

relation entre droit, inégalités et zones grises. La refonte du droit du travail et de ses institutions, promue par la Loi n° 13.467 et la *Medida Provisória* n° 808, avec la réforme de plus de cent articles de la CLT entrée en vigueur depuis la mi-novembre 2017, se produit dans un contexte de grave crise politique et sociale. Dans un climat de mécontentement général, de criminalisation des mouvements sociaux et syndicaux et de large adhésion des secteurs économiques, la réforme du droit du travail institutionnalise la différenciation et la fragmentation et restaure la primauté du pouvoir économique et de la libre initiative. La régulation publique emprunte une voie opposée à celle tracée par le processus constituant (1986/1988) de l'universalisation des droits pour tous ceux qui vivent du travail. Malgré les résistances exprimées dans certaines institutions publiques et par quelques acteurs du monde du travail, l'État cherche à établir des différenciations, à déconstruire les relations salariales traditionnelles et à étendre les zones grises du salariat. Dans la mesure où les normes juridiques de cette réforme n'ont pas encore été consolidées par le juge, et où les données sur le degré d'effectivité sociale des nouvelles typologies contractuelles sont encore rares, une certaine prudence s'impose, mais nous faisons l'hypothèse que les mouvements contradictoires de la période précédente sont terminés. La déconstruction du salariat protégé est menée tambour battant.

La réforme du droit du travail vise à diminuer les coûts pour les entreprises, à accroître le pouvoir de l'employeur, à réduire le pouvoir des juges du travail et des syndicats et à assurer aux entreprises une sécurité juridique concernant leurs choix contractuels, dans un éventail de contrats différenciés et largement flexibles, tant sur la forme que sur le fond. Il s'agit de favoriser un déplacement de l'arène de la régulation juridique depuis la sphère publique vers la sphère privée, en établissant l'entreprise comme centre de normativité, capable de se prononcer sur la répartition hebdomadaire du temps de travail et surtout sur les modalités de travail, en sélectionnant des règles et des contrats parmi les multiples possibilités sans rencontrer de résistances de la part de travailleurs dont la capacité de choix est limitée.

L'État est plus que complice dans la mesure où il assume un rôle prépondérant dans la création de zones grises en reconnaissant des formes de travail alternatives à la relation salariale traditionnelle, en stimulant le travail à son compte et l'entrepreneuriat. La fragmentation du travail se manifeste à plusieurs niveaux, celui du temps notamment, avec l'expansion de modalités de (1) travail

temporaire, (2) travail à temps partiel et (3) création du contrat intermittent, mais aussi du point de vue spatial, avec des contrats qui incitent au déplacement de la prestation de services en dehors de l'entreprise, que ce soit *via* (4) la sous-traitance ou (5) le télétravail. Le contenu des droits fondamentaux est aussi impacté, avec la formalisation d'hypothèses d'exclusion des droits attachés au salariat par la *libre* négociation ou la mise à distance du contrôle juridictionnel avec (6) des travailleurs *hipersuficientes** ou de la relation salariale elle-même avec (7) la figure de l'*autônomo continuo*, ou indépendant « permanent ».

Guidée par des politiques d'austérité, la gouvernance brésilienne choisit de renvoyer les relations de travail vers le droit civil, en instaurant des freins et des limites à la prérogative des juges du travail de requalifier en contrat de travail un contrat commercial, ce qui contribue à réduire le rôle d'institutions publiques qui jusque-là avaient œuvré à limiter la désagrégation des frontières du salariat et à diminuer les inégalités entre travailleurs. Pour illustrer cette grammaire qui incite à la désagrégation, citons l'exemple du Tribunal Suprême Fédéral (STF) qui, dans le cadre d'une décision inédite promulguée par un seul juge, reprend l'argumentation des entreprises du secteur de transport de charges : le STF empêche ainsi la Justice du Travail d'apprécier l'existence de fraudes dans le recours à des chauffeurs routiers comme transporteurs autonomes – TAC (STF – ADC 48, 28/12/2017) et de reconnaître le contrat de travail des chauffeurs de camions, sous prétexte que le salariat n'est pas la seule forme de structuration de la production, que les agents économiques sont libres de choisir leurs stratégies entrepreneuriales, et que les normes constitutionnelles n'imposent pas que toutes les relations entre donneurs d'ordre et prestataires de service soient protégées ou couvertes par le droit du travail. Dans le cas où cette décision insolite se confirmerait et ferait jurisprudence, les règles légales permettant le recours à des contrats commerciaux pour des activités jusque-là salariées seraient validées en tant que présomptions absolues, modifiant ainsi la nature relative des exclusions jusqu'ici réalisées et déterminées *a posteriori* par le contrôle administratif et judiciaire. Les zones d'incertitude diminuent pour les agents économiques et une nouvelle grammaire décisionnaire affirme la primauté de l'unilatéralisme du pouvoir économique, dans la mesure où le recours à des TAC – Transporteurs Autonomes de Charges – à la seule initiative de l'entreprise est préservé et échappe au contrôle des institutions publiques du travail sur les actes des

entreprises. L'insécurité de ceux qui travaillent augmente et les distinctions entre travailleurs qui exercent la même profession et les inégalités sociales s'accroissent. L'instabilité juridique est l'une des caractéristiques de la zone grise du salariat.

Dans le cadre de cette réforme, la primauté des choix des agents parties au contrat dans la sélection des dispositifs contractuels est affirmée par la limitation du champ d'application du contenu des droits, pour favoriser la libre négociation avec des travailleurs considérés désormais comme (a) *hipersuficientes* (art. 444, paragraphe unique, CLT réformée) et pour reconnaître la figure des indépendants économiquement dépendants (art. 442-B, CLT réformée, ou indépendants « permanents », d'après la MP 808). L'État cesse d'exiger un traitement identique des travailleurs soumis à des relations standards et, au contraire, renforce les discriminations sur le marché du travail en renonçant à protéger les droits matériels.

Pour les salariés *hipersuficientes*, des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire mensuel égal ou supérieur à deux fois le plafond de la sécurité sociale (ce qui correspond environ à 2800 euros en décembre 2017), la nouvelle règle autorise l'évitement de nombreux droits collectifs et juridiques. On voit ainsi apparaître une grande marge pour la définition des conditions de travail de tels emplois et le recours à la clause compromissoire d'arbitrage est désormais admis, alors que ce mécanisme était jusqu'à présent interdit pour toutes les relations salariales.

La mobilisation d'indépendants « permanents » permet à une entreprise de bénéficier d'une prestation de service habituelle liée à son cœur de métier, réalisée de façon personnelle, continue et rémunérée par un ou plusieurs travailleurs, sans devoir assumer les responsabilités attachées au contrat de travail. Avec l'article 442-B de la CLT réformée, la figure de l'indépendant « permanent » s'éloigne du salariat, même lorsqu'il exerce son activité pour un seul client, sauf lorsque l'existence d'une relation de subordination juridique peut être démontrée.

Le travailleur indépendant « permanent » est original même par rapport aux règles du Code civil qui organisent les prestations de service lorsque ces dernières ne sont pas soumises à des lois spéciales ou à des lois du Code du travail reconnaissant l'hégémonie et la présomption de salariat (art. 593 CC). La figure de l'indépendant « permanent » favorise une profonde séparation dans les régimes de travail existant dans les entreprises,

en généralisant le droit de recourir de façon régulière à des travailleurs sans contrat de travail dans toutes les activités économiques. Le changement de paradigme est profond, puisque jusqu'en novembre 2017 les régulations qui permettaient la mobilisation de travailleurs en dehors de toute relation salariale se limitaient à des professions spécifiques ou à des modes d'organisation productive coopérative. Dorénavant, on affirme que « les chauffeurs, les représentants commerciaux, les agents immobiliers, les partenaires, et les travailleurs d'autres catégories professionnelles régulées par des lois spécifiques relatives aux activités compatibles avec le contrat indépendant » ne relèvent pas du salariat. Il est probable que l'article 442-B de la CLT soit invoqué pour justifier que la relation pérenne qui unit les chauffeurs Uber à cette entreprise relève du droit commercial, sans que n'incombent à cette dernière les charges ou les responsabilités d'un employeur, en l'absence d'un lien de subordination juridique. Il semblerait que le législateur national ait voulu écarter le faisceau d'indices du salariat établi dans la recommandation 198 de l'OIT (13.a), en contradiction avec les orientations internationales qui cherchaient à réguler les zones grises en distinguant les fraudes et dissimulations des modalités authentiques d'activité à son compte.

Le régime salarial se caractérise également par une indétermination accrue, avec l'institutionnalisation d'un éventail d'options contractuelles pour les agents économiques qui peuvent désormais: (c) recruter des travailleurs à temps partiel dans la limite de 30 heures hebdomadaires (art. 58-A CLT) ; (d) mobiliser des travailleurs temporaires via la fourniture de main d'œuvre de long terme (180 jours, renouvelables pour 90 jours supplémentaires) et (e) recourir à des salariés « intermittents », rémunérés uniquement lorsque leur travail est effectivement utilisé, sans garantie de salaire mensuel.

Le contrat de travail intermittent, inspiré par le contrat « zéro-heure » anglais (art. 443, § 3 de la CLT), se caractérise par une prestation de services subordonnée et non continue (mesurée en heures, jours ou mois), qui alterne avec des périodes d'inactivité, indépendamment du type d'activité du salarié et de l'employeur (sauf dans l'aéronautique). Symbole par excellence de la précarité radicale institutionnalisée par la dérégulation promue par la réforme, le contrat de travail intermittent permet que le salarié soit convoqué à tout moment pour venir travailler, avec un délai extrêmement court pour refuser. Ce dernier reçoit immédiatement un paiement proportionnel au temps travaillé et il ne peut

toucher qu'une indemnité réduite en cas de rupture contractuelle (art. 452-D et art. 453-E). Il n'est pas assuré de recevoir un salaire minimum mensuel et la comptabilisation de la durée du contrat pour ses droits à la retraite ou au chômage n'est pas garantie. Contrairement à ce qu'il avait fait pendant la décennie précédente, non seulement l'État brésilien cesse d'étendre la protection sociale aux formes alternatives de travail qu'il crée, mais il limite et complique l'accès aux droits sociaux de travailleurs intermittents qui recevraient moins que le salaire minimum mensuel.

Enfin, la nouvelle gouvernance étatique contribue à freiner l'organisation collective des travailleurs tout en renforçant l'écart entre relations salariales standards et autres types de contrats, en facilitant le déplacement des prestations de services en dehors de l'entreprise, que ce soit via (f) le télétravail (art. 75-A et suivants) pour la prestation de services avec utilisation de technologies de l'information hors des locaux de l'entreprise ou via (g) la sous-traitance de tout type d'activité.

Au Brésil, le transfert d'activités périphériques ou proches du cœur de métier d'une entreprise à des tiers, que le travail continue à être réalisé ou non dans les locaux du donneur d'ordres principal, est désigné par l'expression sous-traitance de services, une expression emblématique des zones grises du salariat dans le pays (Carleial, Ferreira, 2017). C'est la jurisprudence du travail qui introduit la sous-traitance : jusqu'en 2017 elle n'est autorisée que pour les activités non stratégiques, éloignées du cœur de métier, et le recours à la sous-traitance se diffuse, fragmentant les collectifs de travail et les représentations collectives et pulvérisant les catégories, ce qui réduit l'efficacité des conventions collectives.

Avec la modification radicale de la Loi 6.019 de 1974, le champ de régulation de nombreux aspects des relations de travail, notamment ceux liés aux droits fondamentaux comme l'isonomie en matière de rémunération, le bilatéralité entre acteurs syndicaux et entreprises ou entre travailleurs et donneurs d'ordre, se déplace vers le champ des relations contractuelles entre entreprises liées par des contrats interentreprises de prestation de services pour la réalisation de toutes activités économiques, y compris l'activité principale. La rupture avec le primat de l'isonomie en matière de rémunération et avec la régulation publique du travail humain devient évidente lorsque l'État cesse d'exiger des salaires et des conditions de travail équivalents pour des travailleurs exerçant des activités similaires – même s'ils sont employés par des entreprises différentes pour réaliser un seul et même produit, bien ou

service – et qu'il dispense les entreprises de définir ce régime de rémunération en cas de sous-traitance. Comme l'expliquent Carleial et Ferreira (2017), la sous-traitance marquée par l'insécurité, l'inégalité et l'incertitude, alimente et renforce la zone grise en balkanisant les formes contractuelles et en renvoyant aux prestataires de services, indépendants, membres de coopératives et employés, la réalisation du travail que s'approprie le donneur d'ordre capitaliste.

Un panorama aussi complexe, instable, précaire et associé à un régime de droits vidé de sa substance est le signe d'une reconfiguration normative de la zone grise à la brésilienne. Dans ce contexte, l'action des nouveaux architectes/concepteurs du droit et leurs sources d'inspiration favorables à l'accumulation du capital ainsi que la réaction des citoyens et des institutions construites pour décommodifier le travail humain donnent le ton du gris et montrent à quel point les questions des inégalités et du travail comportent une dimension profondément politique, en lien avec les processus de démocratisation et de dé-démocratisation (Tilly, 2013) de la société brésilienne.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Glossaire

- *Carteira de trabalho e Previdência Social (CTPS)* : au Brésil, les travailleurs disposent d'un « carnet de travail et protection sociale » sur lequel chaque contrat de travail signé – pour des emplois temporaires ou permanents – doit apparaître. On parle ainsi d'un emploi « avec carnet signé » (*com carteira assinada*) pour désigner un emploi salarié formel.
- *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* : dans le cadre d'une relation d'emploi salariée, l'employeur est tenu de verser chaque mois 8% du salaire sur un compte bloqué, le *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* (littéralement « fonds de garantie du temps de service »). Le salarié peut ensuite recevoir la somme accumulée sur ce fonds dans certaines circonstances, notamment en cas de licenciement ou au terme de son contrat à durée déterminée.
- *Trabalhador hipersuficiente* : Cette catégorie introduite par la réforme de 2017 désigne des travailleurs titulaires d'au moins un diplôme de l'enseignement supérieur qui reçoivent une

rémunération au moins équivalente à deux fois le plafond de la Sécurité Sociale (soit 11 291,6 réaux en 2018, environ 2 800 euros).

Bibliographie

- Azaïs, C. (2015) 'Le brouillage des frontières de la société salariale dans les Amériques et au-delà : une lecture des transformations du travail dans un *globalising world*', *IdeAs. Idées d'Amérique* [en ligne], 5.
- Bisom-Rapp, S. (2015) 'The State is Complicit, The State is Responsive: Producing Inequalities in the American Grey Zone' in Séminaire de Clôture – Project ANR, L'évolution de la norme d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises, ZOGRIIS : Book of Abstracts. v. 1. Fréjus, *Sous presse*.
- Bisom-Rapp, S., U. Coiquaud & S. G. C. L. Silva (2017) 'The State is Complicit, the State is Responsive: Creating a Regulatory Grey Zone in Brazil, Canada, and the United States', *Sous presse*, 2017.
- Cardoso, A. M. (2010) *A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*, Rio de Janeiro: FGV.
- Carleial, L. M. F., & C. V. Ferreira (2017) 'Le Brésil externalisé : État, marché du travail et inégalités', in Ch. Azaïs, L. Carleial (eds) *La Zone grise du Travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles: Peter Lang.
- Dardot, P., & C. Laval (2016) *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*, São Paulo: Boitempo.
- Harvey, D. (2008) *O Neoliberalismo: história e implicações*, São Paulo: Loyola.
- Azaïs, Ch., & D. Kesselmann (2011) 'Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des États-Unis et de la France', <http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>.
- Rosenfield, C. L. et M. L. Almeida (2014) 'Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho', *Revista Política & Trabalho*, 41: 249–276.

- Silva, S.G.C.L. (2017) 'Droit du travail et institution de (nouvelles) inégalités dans le Brésil contemporain' in Ch. Azaïs, L. Carleial (eds) *La Zone grise du Travail. Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles: Peter Lang.
- Tilly, C. (2013) *Democracia*, Petrópolis: Vozes.

Régulations locales

Le cas des États-Unis

Ancrée dans l'économie politique comparée, l'étude comparative des modèles de relations d'emploi et des institutions du marché du travail s'est avant tout définie par rapport au cadre réglementaire et législatif national, considéré de fait comme la source principale du droit du travail. C'est par rapport à l'État qu'ont été théorisées les mutations des relations salariales sous l'effet de la globalisation. Mais si l'échelle nationale reste une dimension clé dans l'analyse comparative (Azaïs et Kesselman, 2011), la sociologie et la géographie économique nous invitent à questionner les approches monoscalaires pour mieux appréhender la pluralité des facteurs économiques, politiques et socio-culturels qui interagissent pour façonner les régimes d'économie politique à de multiples échelles. Le passage d'un « encastrement national » (*national embeddedness*) à ce que Boyer & Hollingsworth (1997) décrivent comme une « imbrication institutionnelle » (*institutional nestedness*) complexe nécessite la prise en considération des processus non seulement nationaux, internationaux et globaux, mais également des dynamiques infranationales qui opèrent à l'échelle des régions, provinces, états (fédérés) et des zones métropolitaines (Cossu-Beaumont, Coste & Velut, 2016).

L'importance de ces processus institutionnels « souterrains » ou « immergés » varie entre les États « forts » où le processus décisionnel est centralisé et les États « faibles » caractérisés par un appareil plus fragmenté, décentralisé et en proie aux pressions des groupes d'intérêts. Ainsi, l'analyse des régulations locales dans un système fédéral comme les États-Unis, le Canada ou l'Australie semble de prime abord beaucoup plus pertinente que dans un régime politique centralisé comme la France. Mais là encore, la conception souvent binaire (fort ou faible), monolithique et figée de l'État qui a longtemps dominé l'économie politique comparée occulte le pluralisme des régimes institutionnels, des conflits interscalaires et des transformations constantes au sein même des modèles d'emploi, non seulement au sein des régimes fédéraux mais également des États plus centralisés. En France, la

décentralisation progressive des dispositifs d'aides sociales (Revenu de Solidarité Active) de l'État vers les départements montre que les dynamiques multi-niveaux ne sont pas l'apanage des modèles de fédéralisme.

L'intégration de la dimension infranationale permet de rendre compte de la diversité interne des variétés de capitalisme et du rôle historique des dynamiques locales ou régionales dans la constitution d'un cadre réglementaire national. Pour le présent volume, la réflexion sur le rôle des régulations locales permet de comprendre dans quelle mesure les dynamiques infranationales contribuent aux mutations du travail salarial et à la formation, la perpétuation ou la résorption des zones grises d'emploi.

En s'appuyant sur le cas des États-Unis, cette entrée analyse les ressorts et les enjeux des régulations locales dans la recomposition des rapports sociaux à l'ère de globalisation. Elle se décline en trois parties. La première vise à contextualiser et historiciser le rôle clé des dynamiques locales aux États-Unis dans la lente formation d'un régime salarial aujourd'hui réifié. La seconde partie examine le renouveau des normes d'emploi qui émanent de l'échelle infranationale. La dernière partie tire les enseignements théoriques de cette étude de cas pour mieux conceptualiser les enjeux d'une approche multiscalair pour l'étude des zones grises d'emploi.

Courte histoire multiscalair du modèle salarial américain

La fragmentation du système institutionnel américain en fait un exemple particulièrement probant de la pertinence de l'échelle infranationale. L'histoire ouvrière américaine illustre le rôle clé que peuvent jouer les régulations locales dans l'évolution des relations salariales. Par souci de concision, le court panorama historique qui suit s'articule en trois périodes – pré-fordiste, fordiste et post-fordiste – qui permettent de mieux comprendre l'incidence des jeux d'échelle dans la formation, la consolidation et les mutations contemporaines du droit du travail.

Au début du vingtième siècle, après des décennies de conflits sociaux (→ Conflits du travail) liés aux bouleversements de l'industrialisation et de l'urbanisation, les premières régulations locales de l'ère progressiste viennent combler l'absence ou l'insuffisance des protections fédérales accordées aux travailleurs salariés, ouvrant ainsi la voie à des réformes fondatrices pour le

salariat américain. La prolifération des régimes d'indemnisation des accidents du travail parmi les États fédérés au début du vingtième siècle est un exemple de régulation locale comme complément du régime fédéral, jusque là réservé à certains secteurs (chemins de fer, fonction publique, etc.). Dans d'autres cas, les régulations locales constituent une étape préliminaire à la construction du droit du travail à l'échelle fédérale, illustrant le principe d'États comme « laboratoires de la démocratie ». C'est notamment le cas des premières lois sur le salaire minimum adoptées par 15 états entre 1912 et 1923 qui, en dépit de l'opposition de la Cour Suprême, préfigurent la création d'un salaire minimum fédéral en 1938 (*Fair Labor Standards Act*).

Dans les années 1930, le *New Deal* marque la naissance de l'État Providence et la fondation du droit du travail américain. Cette véritable révolution politique et institutionnelle fait de l'État fédéral, notamment par le *National Labor Relations Board* (NLRB), le nouveau garant des droits des travailleurs (droit de syndicalisation, encadrement des négociations collectives, salaire minimum, assurance chômage etc.) et relègue provisoirement au second plan les instances infranationales. Pourtant, dès l'après-guerre, malgré le rôle accru de l'État fédéral et la puissance des syndicats, certaines réformes viennent déjà affaiblir les avancées du *New Deal* et révéler les limites du « compromis fordiste ». La loi Taft-Hartley (1947) restreint le droit de grève et autorise officiellement les États fédérés à interdire le système du *closed shop* (entreprise réservée aux travailleurs syndiqués). En l'espace d'une dizaine d'années, 17 États hostiles au mouvement syndical votent des lois dites *right-to-work* – c'est-à-dire « droit au travail » (non syndiqué). Contrairement aux régulations locales progressistes du début du vingtième siècle, l'après-guerre voit donc des mesures infranationales fissurer l'édifice fordiste au milieu d'une période pourtant traditionnellement perçue comme l'âge d'or du syndicalisme américain. Toutefois, l'héritage du *New Deal* perdure et se renouvelle au rythme de l'essor industriel de l'après-guerre et grâce aux réformes des années 1960 et du début des années 1970, qui renforcent à de nombreux égards l'intervention fédérale dans les relations d'emploi (non-discrimination, Medicare, Medicaid, création d'un organisme pour la santé et sécurité au travail etc.).

Les prémices de la désindustrialisation et la révolution conservatrice des années Reagan marquent un tournant vers la décentralisation qui se décline en deux phases. À partir de la fin des années 1970, les pressions de la concurrence internationale sur

l'industrie américaine et les ressources fiscales des États fédérés incitent ces derniers à développer de nouvelles politiques sectorielles, généralement sans le concours des organisations syndicales (Gray & Lowery, 1991). Ainsi les garants du régime fordiste – l'État fédéral et le mouvement syndical – se retrouvent exclus de ces dynamiques de destruction créatrice tant pour des raisons politiques et idéologiques – le climat hostile aux syndicats et à l'intervention fédérale – que pour des raisons économiques et organisationnelles – l'internationalisation des chaînes de production et l'émergence d'une économie postfordiste dont la main d'œuvre n'est pas syndiquée. En parallèle, le Nouveau Fédéralisme, porté par Richard Nixon et Ronald Reagan avant d'être prolongé sous l'administration Clinton, offre plus d'autonomie aux États fédérés dans la gestion des fonds fédéraux, y compris des aides sociales (réforme de 1996) en regroupant des transferts fléchés (*categorical grants*) sous la forme de transferts globaux (*block grants*). Ce transfert de pouvoir à l'échelle régionale fragilise un peu plus le système de protection sociale, en autorisant les États à rogner les aides sociales au profit d'autres postes de dépenses.

À partir des années 1990, au milieu d'une décennie où la globalisation semble s'accélérer, une deuxième phase de décentralisation se profile. Face à la polarisation partisane qui paralyse non plus seulement le gouvernement fédéral mais grippe de plus en plus les appareils gouvernementaux des États fédérés, ce sont les villes qui prennent le relais de l'innovation économique, sociale et environnementale (Clavel, 2010). Ainsi, de multiples vagues de régulations locales viennent au secours d'un régime fragmenté dont les piliers (le NLRB et l'AFL-CIO, fédération dominée par des syndicats ouvriers) n'ont pas permis, jusque là, d'enrayer le délitement. Cette résilience, voire ce renouveau du droit du travail par le bas reste toutefois précaire, en raison des nombreux obstacles politiques et socio-économiques auxquels les régulations locales se heurtent.

Localisme, globalisme et mutations du rapport salarial

Les exemples des recompositions des relations d'emploi par l'échelle locale sont nombreux. Nous évoquerons principalement deux cas de figure contemporains pour en tirer les enseignements empiriques et théoriques sur les vecteurs de ces changements et leur incidence.

Citons tout d'abord la prolifération des ordonnances sur le salaire de subsistance ou salaire décent (*living wage*). Une première vague débute avec la mobilisation de Baltimore en 1994 et se prolonge jusqu'au milieu des années 2000. À partir de 2012, une seconde vague est venue renouveler cet élan avec le mouvement « Fight for 15 » dont l'objectif est de convaincre les pouvoirs locaux et les entreprises d'adopter un salaire minimum de 15 dollars de l'heure – soit près du double du revenu minimum fédéral établi à 7,25 dollars depuis 2009. En l'espace de vingt ans, près de 150 localités – concentrées surtout le long des côtes Est et Ouest, et dans la Rust Belt – ont adopté une ordonnance sur le salaire décent.

En 2015 et 2016, le mouvement « Fight for 15 » a été couronné de victoires symboliques à Seattle, Los Angeles, et dans les États de New York et de Californie. Ces mobilisations locales sont d'une part le produit de l'inertie du gouvernement fédéral en matière de politique salariale. Les campagnes pour un salaire décent créent de véritables effets de déversement d'une localité à l'autre et se substituent donc à l'action du gouvernement fédéral dans un domaine central de la relation salariale comme la rémunération.

Avant que ce mouvement translocal se rassemble autour de la cible des 15 dollars, les multiples succès de cette campagne occultaient de fortes disparités régionales tant au niveau du salaire (de 7,50 dollars à Albuquerque, NM à 17,78 dollars à Hartford, CT) que des salariés couverts par ces régulations locales. En effet, contrairement au revenu minimum fédéral, les ordonnances locales incluent rarement toutes les catégories de travailleurs résidant dans une même localité. En 2011, seules 4 % d'entre elles concernaient l'ensemble des travailleurs de la ville concernée. Dans les faits, les principaux bénéficiaires de ce type de régulations sont les prestataires de services (entretien, sécurité) pour la ville. La seconde catégorie de travailleurs couverts par les ordonnances sur le revenu de subsistance inclut les employés des entreprises ayant obtenu une aide financière de l'État ou la ville (près d'une ordonnance sur deux en 2011). Ceci signifie qu'en dehors d'une étroite minorité, ce type de régulations n'apporte qu'une solution très partielle à l'émergence de zones grises d'emploi, ne couvrant qu'une partie assez limitée des travailleurs dans le secteur des services. Néanmoins, à l'image des réformes de l'ère progressiste, l'impact de ces réformes locales réside peut-être dans leurs effets de contagion, comme semblent l'illustrer l'adoption récente d'ordonnances par la Californie et l'État de New York, ainsi que

l'inclusion d'un salaire à 15 dollars dans le programme officiel du Parti Démocrate en 2016. Ces mécanismes de transmission ont eu par ailleurs un effet non négligeable sur les récentes décisions de grandes chaînes de distribution (notamment *Walmart*, premier employeur privé aux États-Unis, *Starbucks* ou *Nationwide Mutual Insurance*) d'augmenter le revenu minimum au sein de leur entreprise.

Un autre exemple de régulations locales renforçant les protections des salariés concerne la prolifération de lois sur les congés parentaux payés (*paid parental leave*). À l'échelle fédérale, le *Family & Medical Leave Act* de 1993 établit un droit au congé parental non rémunéré à hauteur de 12 semaines. Toutefois, les États-Unis restent le seul pays industrialisé qui ne garantisse aucun revenu dans le cadre d'un congé parental. Après de nombreux échecs politiques à la fin des années 1990 et au début des années 2000, certains États sont finalement parvenus à mettre en place des dispositifs de rémunération des congés parentaux. La Californie a été pionnière en la matière, instituant un système de compensation financé par cotisations salariales qui autorise les employés à six semaines de congés parentaux rémunérés à 55 % du salaire. Quatre autres États ont suivi la voie de la Californie : l'État de Washington (2007), le New Jersey (2008), le Rhode Island (2013), l'État de New York (2016). San Francisco a surenchéri à 100 % du salaire, devenant la première ville aux États-Unis à encadrer le droit au congé parental payé aux États-Unis. Là encore, les effets de déversement sur le reste du pays sont clairs. Aujourd'hui, une quinzaine d'États ainsi qu'un certain nombre de grandes villes comme Washington, DC ou Seattle (qui a doublé la durée des congés parentaux payés pour les employés de la ville en 2016) envisagent ce type de régulations locales. Ce mouvement a impulsé un nouvel élan à l'échelle fédérale. En dehors des promesses électorales sur les congés parentaux formulées par Hillary Clinton, le Président Barack Obama a tenté de stimuler cette vague de réformes locales en allouant une partie du budget fédéral de 2011 aux initiatives lancées par les États, avant de subir l'opposition du Congrès Républicain (Milkman, Ruth & Appelbaum, 2013 ; Thévenard, 2016).

Si ces deux exemples figurent parmi les mouvements les plus significatifs, ils sont loin d'être une exception. Au cours des deux dernières décennies, des mobilisations locales ou translocales visant à défendre ou élargir le droit du travail ont proliféré, multipliant les effets de déversement et d'émulation d'une campagne à l'autre : c'est le cas du mouvement pour le droit aux

congés maladie, particulièrement en phase avec la campagne pour les congés parentaux (Thévenard, 2016) ; des régulations locales visant à encadrer les travailleurs indépendants dans le secteur du service à la personne (Sachs, 2007) ; des lois et ordonnances pour lutter contre diverses formes de discrimination (liée notamment à l'identité de genre et l'orientation sexuelle) ; des accords de neutralité ou de paix sociale (*labor peace agreements*) qui ont élargi le rôle des villes dans l'application du droit de syndicalisation (Wells, 2002) ; ou encore des politiques d'achat socialement responsable (*sweatfree*) au sein des villes, comtés et États. Ce dernier type de régulation locale ne concerne pas directement les droits des travailleurs américains mais vise l'application stricte de normes sociales internationales au sein des sous-traitants étrangers qui fournissent des biens (notamment textiles) aux communautés socialement responsables (universités et villes). Il se démarque donc par sa portée extra-territoriale qui illustre encore une fois les multiples facettes de l'échelle locale dans un contexte de globalisation des chaînes de production.

Mais si les forces progressistes – syndicats, ONG et leurs alliés politiques – sont parvenues récemment à réactiver les leviers de la gouvernance locale américaine pour combler les failles du système fédéral et revendiquer de nouveaux droits, elles ne détiennent pas le monopole des initiatives infranationales. Ainsi, avec l'appui d'élus Républicains, les milieux d'affaires ont cherché à endiguer ce renouveau du droit du travail, en abrogeant des lois et ordonnances sur le salaire minimum de subsistance ou en coordonnant de nouvelles campagnes pour « le droit au travail (*right to work*) non syndiqué » au sein des États, voire des villes.

Fragmentation ou renouveau des relations d'emploi ?

Quelles leçons peut-on tirer de l'exemple américain sur la pertinence des régulations locales à l'aune des mutations des relations d'emploi dans un contexte de globalisation ? Quels sont les ressorts et les enjeux de ces dynamiques infranationales contemporaines pour l'analyse des zones grises d'emploi ?

Avant tout, il faut rappeler que les effets de globalisation sur les relations d'emploi impliquent à la fois des processus de convergence et de différenciation (Azaïs, 2010). Le panorama historique dressé ci-dessus démontre que les régulations locales ont pu servir de tremplin aux réformes comme de relais au démantèlement d'un

régime salarial qui, aux États-Unis, a toujours été à la fois fragile et fragmenté. En d'autres termes, si la globalisation exerce bel et bien des pressions sur les différents modèles d'emploi, chaque économie politique possède sa propre histoire, son ancrage culturel et institutionnel et son écosystème d'acteurs qui co-construisent, déconstruisent et/ou reconstruisent les normes d'emploi.

Certains géographes, théoriciens du droit à la ville, interprètent la décentralisation des pouvoirs publics comme l'un des versants d'un double processus de « restructuration néolibérale » qui dépossède les États pour réallouer leurs pouvoirs aux gouvernements locaux et aux instances internationales (Purcell, 2002). Mais paradoxalement, nombreux sont ceux ou celles qui – parmi les géographes, mais aussi les politologues et les sociologues – envisagent l'échelle locale comme la clé de voûte d'une « mondialisation par le bas » à même de réformer ou de renverser le capitalisme mondial. Là encore, cette tension entre l'idée de (dé)régulations locales comme outil de déstructuration ou levier du progrès social nous rappelle que les mesures infranationales n'ont pas de fonction prédéfinie dans la construction de la relation d'emploi.

Cette tension illustre aussi la fragilité de cette recomposition du droit du travail par le bas. Premièrement, l'optimisme suscité par la ratification de récentes lois ou d'ordonnances en faveur des droits des salariés ne doit pas occulter les conflits qui subsistent entre réformateurs et conservateurs lors de l'application de nouvelles mesures. Selon Luce (2004), le succès des réformes du *living wage* dépend de la mobilisation des syndicats et des organisations locales non seulement avant mais aussi *après* la ratification des textes, sans quoi les délais d'application peuvent être prolongés ou le champ d'application restreint sous la pression des intérêts privés, une fois retombée l'attention des médias et de l'opinion publique. Les obstacles liés à l'application des réformes sociales, parfois soulignés à l'échelle nationale, sont d'autant plus difficiles à surmonter au niveau local que les organisations impliquées ne possèdent pas toujours les ressources pour assurer le suivi de mesures parfois complexes. Par ailleurs, comme ce fut le cas historiquement, les ordonnances restent exposées non seulement à l'alternance politique à l'échelle locale mais aux attaques des instances gouvernementales ou juridiques supérieures qui peuvent invalider des réformes sociales.

L'autre ambiguïté de ce type de régulations locales concerne les inégalités (→ Inégalités) de traitement qu'elles peuvent engendrer. Dans la mesure où les ordonnances locales comme celles sur le salaire de subsistance sont rarement universelles, elles sont susceptibles de créer plusieurs catégories de travailleurs au sein des classes moins aisées. En ce sens, elles participent incidemment au processus de différenciation et de fragmentation du régime salarial qui est au cœur des phénomènes de zones grises. En outre, si le scénario d'un nivellement par le bas entre les États fédérés ou les villes ne s'est jamais vérifié, les lois locales sur le travail peuvent engendrer des disparités régionales que les réformes fédérales permettraient au contraire d'atténuer.

En somme, la prise en considération des régulations locales offre une grille d'analyse plus complexe pour appréhender les mutations des relations d'emploi à l'ère de la mondialisation. L'analyse de l'expérience américaine révèle que ces dynamiques interscalaires ont une longue histoire et ne sont donc pas nécessairement le fruit d'un phénomène de décentralisation induit par la globalisation. Certes, cette dernière bouleverse bel et bien les échelles et est parfois à l'origine de nouveaux conflits sociaux et politiques au sein des modèles de capitalisme. Toutefois, les transformations des relations d'emploi sont avant tout façonnées par l'imbrication institutionnelle propre à chaque régime d'économie politique. C'est la configuration spécifique des interactions entre structure et acteurs, entre échelles locales, régionales, nationales et globales qui permet de mieux comprendre le déclin ou le renouveau des relations salariales et non-salariales.

Jean-Baptiste Velut

Bibliographie

- Azaïs, C. (2010) *Labour and Employment in a Globalising World. Autonomy, Collectives and Political Dilemmas*, New York: Peter Lang.
- Clavel, P. (2010) *Activists in City Hall. The Progressive Response to the Reagan Era in Boston and Chicago*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

- Hollingsworth, J. R. & R. Boyer (1997) 'From National Embeddedness to Spatial and Institutional Embeddedness' in J. R. Hollingsworth & R. Boyer (eds), *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 433-484.
- Gray, V. & D. Lowery (1991) 'Corporatism without Labor? Industrial Policymaking in the American States', *Journal of Public Policy*, 11(3): 315-329.
- Kesselman, D. (2015) 'Le modèle d'emploi étasunien en état de crise', *IdeAs*, 5 | Printemps/Été 2015, disponible sur: <http://ideas.revues.org/1004> (consulté le 1^{er} septembre 2016).
- Kesselman, D. & C. Azaïs (2011) 'Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des états-Unis et de la France', disponible sur : <http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>
- Luce, S. (2004) *Fighting for a Living Wage*, Cornell: ILR Press.
- Milkman, R. & E. Appelbaum (2013), *Unfinished Business. Paid Family Leave in California and the Future of U.S. Work-Family Policy*, Ithaca: Cornell University Press.
- Purcell, M. (2002) 'Excavating Lefebvre: The Right to the City and Its Urban Politics of the Inhabitant', *GeoJournal* 58(2/3): 99-108.
- Sachs, B. (2007) 'Labor Law Renewal', *Harvard Law & Policy Review* 375 (1), disponible sur : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1001086 (consulté le 1^{er} septembre 2016).
- Thévenard, E. (2016) 'Paid Family Leave as Public Policy. A View from the States', in G. Gomez & D. Kesselman (eds), *Les femmes dans le monde du travail dans les Amériques*, Aix-en-Provence: Presses Universitaires de Provence, disponible sur : <https://books.openedition.org/pup/5269> (consulté le 1^{er} septembre 2016).
- Wells, M.-J. (2002), 'When Urban Policy Becomes Labor Policy: State Structures, Local Initiatives, and Union Representation at the Turn of the Century', *Theory and Society*, 31 (1): 115-146.

S

Saisonniers agricoles

Les saisonniers agricoles sont souvent associés à deux images sociales distinctes. La première est celle d'individus exploités et dont les conditions d'existence sont largement dépendantes de leur employeur. Si cette image se rapporte aux travailleurs saisonniers dans leur globalité, l'activité agricole y joue un rôle spécifique, car elle est associée à des conditions de travail pénibles et à des travailleurs démunis (souvent immigrés, parfois illétrés, sans logement ou sans papiers d'identité) (→ Travailleurs Sans-papiers). Elle peut être accompagnée d'une posture dénonciatrice – comme dans un article du *Courrier international*, intitulé « En finir avec l'exploitation des saisonniers agricoles » (Petrini, 2012). Cette image se rapporte à une des trois acceptions du terme de « précarité », dégagées par Patrick Cingolani (2006) (è Précarité) : celle qui est synonyme d'appauvrissement et peut déboucher sur la *pauvreté*.

Pour la seconde image sociale, c'est plus le statut de travailleur saisonnier que l'appartenance à l'agriculture qui est évocateur. Elle renvoie à des travailleurs « insaisissables » – selon le titre d'un article du *Monde* (Grynzpan, 2012) –, du fait de leur mobilité, de leur distance avec le travail et de leur réticence à se former. La situation peut être interprétée comme étant « choisie », ou en tous cas revendiquée. Sur le plan scientifique, cette image se rapporte à une deuxième acception de P. Cingolani : le *précaire*. Par ses « échappées », celui-ci incarne des potentialités alternatives, notamment par rapport à la norme d'emploi, à la société de consommation ou à la politique.

Si elles sont assorties d'une interprétation univoque, ces deux images sociales peuvent, d'une part, laisser de côté un pan des pratiques et des discours que recouvrent l'emploi saisonnier agricole et la précarité en général ; d'autre part, faire un *distinguo* entre des situations jugées « subies » et des situations jugées « choisies ». Pourtant, qu'elle se rapproche de la pauvreté ou d'une recherche d'autonomie, la condition de saisonnier agricole ne relève pas d'un « choix » délibéré, mais d'une construction sociale.

On touche ici à la troisième dimension de la précarité : l'*emploi précaire*. En effet, l'une des spécificités du CDD saisonnier est de dégager un temps de non-travail : à l'instar des autres formes

d'emploi précaire, il introduit l'idée d'intermittence, au sens de discontinuité des temps (d'emploi et hors-emploi). Comme le CDD du droit commun, le CDD saisonnier ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche temporaire. Cependant, il comporte au moins quatre particularités : 1) le salarié ne peut percevoir l'indemnité de fin de contrat (ou prime de précarité) ; 2) signé pour une saison, il ne comporte pas de terme précis ; 3) il ne respecte pas le délai de carence entre deux contrats successifs ; 4) et, jusqu'en avril 2017 et hormis l'existence de certaines clauses, il ne pouvait être requalifié en CDI à l'occasion de reconductions successives du contrat. Si la première particularité a davantage à voir avec un effet d'appauvrissement, les trois autres, et surtout la dernière, institutionnalisent la discontinuité dans la relation d'emploi.

On peut noter deux principaux effets découlant d'une telle institutionnalisation de la discontinuité. Le premier renvoie au rôle du contrat saisonnier dans la division du travail agricole. Nous verrons que son flou juridique facilite la flexibilisation du travail pour les employeurs ; les saisonniers agricoles pouvant, sur le long terme, être maintenus dans une condition de *précarité-pauvreté*. Second effet : cette condition facilite, en même temps d'en être le produit, leur maintien dans une position dominée et invisible, socialement et politiquement.

Ces deux effets de l'institutionnalisation de la discontinuité sont liés entre eux et sont agissants sur la *zone grise*, pas seulement de l'emploi (au sens d'un écart à la norme, qui ne serait pas – encore – règlementé par le droit), mais aussi de la *relation* d'emploi. Celle-ci est entendue comme un processus, dépendant des recompositions de l'espace public et qui n'est pas strictement liée à la question de la (re)qualification du lien de subordination. Néanmoins, dans le cas du contrat saisonnier, agricole spécialement, les jeux d'acteurs et leurs luttes sociales freinent les initiatives d'encadrement juridique de la relation d'emploi.

L'emploi saisonnier et la division du travail agricole

Le défaut d'institutionnalisation du contrat saisonnier doit d'abord être situé dans l'évolution récente du salariat agricole. Facilité par la modernisation agricole, lancée après la Seconde Guerre mondiale et actée par les lois d'orientation de 1960 et 1962, et dans la lignée des transformations du salariat, l'emploi du secteur fait l'objet d'une flexibilisation et d'une diversification. Le

CDD devient la forme contractuelle la plus utilisée en agriculture, et le CDD saisonnier connaît une augmentation quasiment constante. Une étude de l'Insee explique que, sur les 300 000 contrats salariés mobilisés chaque jour en 2009, un tiers sont saisonniers, et un contrat non saisonnier sur cinq est un CDD. De manière dynamique, entre 2002 et 2009, alors que la part du CDI diminue de 12 %, le nombre de CDD non saisonniers reste relativement stable, et celui des CDD saisonniers augmente de 9 % (Villaume, 2011 : 1-2).

Le développement des contrats courts en agriculture contribue à la division du travail. À l'intérieur de la distinction salariés permanents/salariés saisonniers, s'intègrent différentes catégories. D'un côté, le chef de culture n'a pas la même fonction que le tracteuriste, tous deux permanents. De l'autre, le travailleur immigré, embauché *via* un contrat Omi (de l'Office des migrations internationales, 1988-2005), Anaem (de l'Agence nationale des étrangers et des migrations, 2005-2009) ou Ofii (de l'Office française d'immigration et de l'intégration, depuis 2009), lui délivrant une carte de séjour de « travailleur saisonnier » (CAT), n'a pas la même fonction et ne travaille pas sur les mêmes durées que le vendangeur (embauché en CDD vendanges) ou le saisonnier français (embauché en CDD ou CDD saisonnier) (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France). Les salariés saisonniers participent alors de la *flexibilité externe* du travail, en permettant aux exploitants de moduler leur volume d'emploi en fonction des besoins (Darpeix, 2008 : 8).

La diversification des formes d'emploi et la facilitation du recours au travail saisonnier trouvent une source de justification dans ce qui ferait la spécificité de l'activité agricole : sa dépendance à la nature. Les cycles biologiques conduiraient à la saisonnalité de l'activité, jalonnée de pics et faisant se succéder les tâches au cours de l'année. D'où le besoin d'ajustement de la main d'œuvre (mobilisée sur des périodes parfois courtes), d'autant plus pressant en cas d'imprévus météorologiques (forte pluie, grêle, pic de chaleur) ou végétaux (attaque de parasite) (Darpeix, 2010 : 43-46). Au vu de cette dépendance de l'agriculture par rapport à la nature, à la saisonnalité de la tâche devrait correspondre une saisonnalité de l'emploi. C'est ce qu'a largement permis la législation – répondant aux revendications, parfois aux pressions, des exploitants –, par l'exonération de charges sociales sur les contrats courts, ou en facilitant l'accès au marché du travail agricole à des travailleurs étrangers.

Défaut d'institutionnalisation du contrat saisonnier et zone grise de la relation d'emploi

Toutefois, les spécificités liées au contrat saisonnier (l'institutionnalisation de la discontinuité) viennent relativiser cette correspondance entre saisonnalité de la tâche et saisonnalité de l'emploi. Ce sont ces spécificités qui forment une zone grise de la relation d'emploi, où s'insèrent les jeux d'acteurs et la question de la subordination.

Tout d'abord, une continuité peut s'instaurer dans la relation d'emploi : certains saisonniers travaillent chez un même employeur d'une année sur l'autre. Par exemple, les travailleurs saisonniers étrangers, à mesure des reconductions de leur contrat (la CAT doit durer plus de trois mois, est valable trois ans et est renouvelable ; le travailleur peut cumuler plusieurs contrats saisonniers, pour une durée maximale de douze mois consécutifs sur le territoire), accumulent expérience, polyvalence et responsabilité. Ils peuvent ainsi être amenés à seconder l'exploitant en cas de nécessité. En outre, leur importante disponibilité (ils sont logés sur place et sont là pour « faire des heures »), aidée par un rapport salarial déséquilibré, facilite l'ajustement de la main d'œuvre aux besoins de la production. Comme le constatait Aurélie Darpeix au sujet du contrat Omi, le contrat Ofii combine donc les caractéristiques de la flexibilité externe et de la *flexibilité interne*, qui consiste à « répondre aux variations d'activité par un ajustement du volume de travail des salariés de l'entreprise » (Darpeix, 2008 : 8).

Cette combinaison de flexibilités interne et externe concerne aussi le contrat saisonnier qui, par sa flexibilité juridique, autorise une continuité de la relation d'emploi dans la discontinuité. Il en va sûrement de la lente reconnaissance juridique de la saisonnalité, ainsi que de l'ambiguïté de cette notion. Depuis la loi du 12 juillet 1990, « favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires », sont précisées les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au principe « suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail ». L'une de ces conditions est la suivante :

« Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Outre que la loi ne fixe pas de liste exhaustive des secteurs d'activité concernés par des emplois « à caractère saisonnier » (il en va ainsi pour l'hôtellerie-restauration, les spectacles ou le bâtiment, mais pas pour l'agriculture), elle ne définit pas non plus ce que cela signifie. En 1999, la Haute juridiction judiciaire, dans l'arrêt Tour Eiffel, adopte pour la première fois une définition de l'emploi saisonnier : il concerne des « tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction des rythmes des saisons ou des modes de vie collectifs ». Mais cette définition porte à interprétation :

« La plupart des travaux en agriculture sont cycliques, et, dans ce secteur, l'activité correspond à une succession de tâches saisonnières que le travailleur peut exercer au sein d'un même emploi. La "saisonnalité de la tâche" et la "saisonnalité de l'emploi" sont donc deux notions distinctes » (Darpeix, 2008 : 10).

C'est ce flou, entre saisonnalité de la tâche et saisonnalité de l'emploi, qui permet à des viticulteurs de faire passer la taille comme une activité saisonnière (et donc exonérée de charges salariales et de prime de précarité) ; alors que, jusque-là, elle était considérée comme « le fleuron du travail permanent » (*ibid.*). Au-delà, l'absence de définition précise de l'emploi saisonnier et des secteurs où il est « d'usage constant » d'y recourir favorise son augmentation et son extension (il est maintenant utilisé dans le secteur bancaire). S'il n'existe pas de statistiques officielles concernant les salariés saisonniers tous secteurs confondus, les évaluations des syndicats se rejoignent pour souligner leur augmentation : d'environ 800 000 en 2010, ils seraient entre 1,5 à 2 millions en 2015 – pour des estimations plus précises, prenant en compte les « pics de saisonniers » au cours de l'année, se reporter à une récente étude de France Stratégie (Aboubadra-Pauly *et al.*, 2016).

Cette flexibilité juridique, et la marge d'appréciation qui en résulte, concernent également la succession des contrats saisonniers. Plusieurs critères peuvent rentrer en tension, comme le montre le cas lors d'un jugement émis par la Cour de cassation, après qu'un travailleur ait saisi le conseil de prud'hommes. De 1974 à 1997, ce salarié est embauché en CDD saisonnier chez le même employeur, chaque fois au cours de la même période de l'année, jusqu'au jour où il n'est pas réembauché. Pensant faire partie du personnel de l'entreprise, il demande la requalification de ces CDD successifs en CDI, ce qu'il n'obtient pas. En effet, ici, le caractère illimité du recours au CDD saisonnier supplante le

principe selon lequel le CDD ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (Ferré, 2008 : 5).

Invisibles socialement et politiquement : la double-appartenance des salariés agricoles

Pour comprendre les origines et les effets de cette zone grise de la relation d'emploi, il convient de situer les saisonniers agricoles dans l'espace social, à travers une perspective synchronique et diachronique, et au sein d'une catégorie plus générale : les salariés agricoles (permanents et saisonniers), majoritairement ouvriers.

En France, dès le Moyen-Âge, les ouvriers agricoles font partie, à côté des vagabonds, des mendiants ou d'autres ouvriers manuels sans ressources, des « surnuméraires » de la société (Castel, 1995 : 153). Outre une précarité de condition, l'emploi ouvrier représente alors, en milieu rural, une disqualification sociale et un risque de désaffiliation. Aujourd'hui encore, en termes de revenus et de qualification, mais aussi de conditions d'emploi, de travail et de vie (Miramont, 2008), ils constituent, comme cela était déjà constaté à la fin des années 1960, le « groupe social le plus défavorisé » (Tavernier *et al.*, 1972 : 540).

La continuité de la condition de précarité-pauvreté des ouvriers agricoles vaut également à l'échelle internationale. L'Organisation internationale du travail (OIT) dit se préoccuper de la situation de ces travailleurs depuis sa création, en 1919. En 1996, un rapport établit que la main d'œuvre agricole mondiale compte alors 1,1 milliards de travailleurs, dont près de la moitié sont des salariés, et résume ainsi leur condition : « plusieurs millions de ces ouvriers perçoivent des salaires qui les classent parmi les plus pauvres d'entre les pauvres » ; « ils occupent, pour la plupart, des emplois occasionnels, travaillent dans des conditions précaires et sont dépourvus, ou presque, de protection sociale » ; « l'exposition aux pesticides et aux produits agrochimiques cause de graves maladies professionnelles ». Il est également noté que, si les échanges internationaux de produits agricoles ont augmenté de 3 % au cours des dix années précédentes, les salariés agricoles « n'ont généralement pas bénéficié des fruits de cette croissance ». Tout laisse à penser qu'il en va de même aujourd'hui, une étude de l'OIT de 2016 écrivant que si les formes atypiques d'emploi (dont

le contrat saisonnier) ne constituent pas un phénomène nouveau, « elles sont devenues une caractéristique commune des marchés du travail contemporain ».

Comment expliquer une telle continuité au niveau de la situation des salariés agricoles ? Il est possible de répondre à cette question en prenant en compte leur *double-appartenance* : d'un côté, à un groupe socioprofessionnel, les ouvriers, dont la position est dominée dans l'espace social et subordonnée dans les rapports de production ; de l'autre, aux mondes agricoles. En effet, depuis la IIIe République jusqu'à la modernisation agricole, les salariés du secteur font l'objet d'une invisibilité (Darpeix, 2010 : 79). Leur représentation sociale, professionnelle, politique et académique traduit généralement le « mythe de l'unité paysanne » (Tavernier *et al.*, 1972 : 477) : la figure archétypale et dominante du paysan, petit propriétaire, tend à occulter la diversité sociale et les luttes de classes dans les campagnes. Ce mythe s'incarne dans les lois d'orientation de 1960 et 1962, qui instituent la cogestion, faisant de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) l'interlocuteur unique de l'État. De leur côté, les syndicats de salariés peinent à pénétrer les mondes agricoles et s'éloignent des intérêts de leurs mandants, à mesure de leur professionnalisation (*ibid.*, 557). Quant aux rares organisations qui entendent représenter les salariés agricoles, elles ont le plus souvent le statut d'association et ne bénéficient pas de représentativité officielle. L'une des plus visibles sont les ASAVPA (Associations de salariés de l'agriculture pour la vulgarisation du progrès agricole), appelées « Association des salariés agricoles » depuis 2016.

Au-delà d'une invisibilité, les salariés agricoles accusent un retard d'acquisition des droits sociaux, en raison du régime spécial dont bénéficie l'agriculture et de la prégnance du Code rural. Les accords de Varenne de 1968 reconnaissent, en principe, les mêmes droits aux ouvriers de l'agriculture qu'aux autres salariés. Toutefois, jusqu'en 1969, la couverture sociale reste largement inférieure aux autres secteurs. Le salaire minimum agricole garanti (Smag) ne sera supprimé qu'en 1968. Créé le 11 février 1950 à un niveau inférieur en moyenne de 17 % au Salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig), il est alors remplacé par ce dernier. De plus, les exploitants, dans un contexte de modernisation et de concurrence internationale, tardent à appliquer les accords de Varenne. Ils retrouvent également leurs revendications historiques (depuis l'exode rural et le « manque de bras ») de facilitation du recours

aux contrats courts, justifiant la flexibilisation de l'emploi explicitée précédemment : les travailleurs saisonniers, français ou immigrés, sont censés répondre à la « pénurie de main d'œuvre ».

Enfin, si les emplois agricoles sont majoritairement non-qualifiés, c'est notamment en raison d'un manque de reconnaissance institutionnelle. En 1968, la majorité des exploitants qui embauchent des salariés n'emploient, dans 71 % des cas, qu'un ouvrier permanent. Celui-ci réalise une multitude de tâches, ce qui l'écarte d'une qualification définie précisément (→ Pluriactivité). De surcroît, la plupart des qualifications des ouvriers agricoles ne sont pas reconnues par un certificat d'aptitude professionnelle. Les statistiques, basées sur les nomenclatures de l'industrie, institutionnalisent à leur tour la non-qualification des ouvriers agricoles (Tavernier *et al.*, 1972 : 537). Ce déficit de reconnaissance institutionnelle de la qualification des emplois agricoles perdure : « les salariés agricoles sont généralement déclarés ouvriers, quel que soit leur type d'emploi, qui peut être un emploi technique nécessitant un niveau de formation plus élevé » (Cahuzac & Détang-Dessendre, 2011 : 7).

De la distanciation du travail à la reproduction sociale

Cependant, la flexibilité juridique du contrat saisonnier, la flexibilisation de l'emploi agricole, ainsi que l'invisibilité des salariés du secteur ne doivent pas conduire à les associer à une image sociale univoque, précisée en introduction : celle de travailleurs exploités et d'une précarité synonyme de *pauvreté*. La précarité étant ambivalente, elle se rapproche aussi de la seconde image : les salariés agricoles peuvent retirer de cette zone grise de la relation d'emploi une forme d'autonomie, celle d'une mise à distance du travail, que l'on retrouve chez le *précaire* (Cingolani, 2006). Pour certains d'entre eux, l'emploi discontinu permet d'accorder plus de temps à l'investissement de la vie hors-travail (éducation et garde des enfants, loisirs, sport ou encore voyages). Pour d'autres, il peut également être associé à une critique de la norme d'emploi, des horaires de travail routiniers et stricts, ou de la dépendance à un employeur. Enfin, l'emploi discontinu, dans une certaine mesure, protège d'une subordination salariale et d'une domination sociale qui peuvent devenir insoutenables, lorsque l'occupation

d'un emploi stable est synonyme de « boulet » (selon le terme d'une enquêtée, embauchée en CDI dans un groupement d'employeurs), c'est-à-dire d'enfermement et de resserrement des possibles.

On pourrait voir là un parallèle avec la mobilisation des intermittents du spectacle, voire les prémices de « révolutions précaires », orientés vers une recherche d'émancipation salariale (Cingolani, 2014). Toutefois, pour saisir le sens et les potentialités des précaires, il convient de les ramener à leur position et à leur condition sociales. En effet, la mise à distance du travail des saisonniers agricoles se rapporte à une absence d'identification et de valorisation de leur travail et de leur statut professionnel, ainsi qu'à une faible mobilisation politique. Il en va autrement pour les intermittents du spectacle qui sont mobilisés dans la défense des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage : il s'agit plutôt ici d'une mise à distance de l'emploi, afin de dégager autant de temps que possible pour l'investir dans le travail (dont bénévole) et la lutte politique. Contrairement à ce groupe social (dotés de ressources plus importantes et variées et défendent un mode de sécurisation spécifique de l'emploi discontinu), les salariés agricoles axent globalement leurs revendications politiques sur une amélioration de leur niveau de qualification, de leurs conditions de travail, d'emploi et de vie, ainsi que sur un alignement par rapport au régime général.

Ainsi, à la fin des années 1980, la fédération nationale des ASAVPA entend revaloriser la qualification (« en négociant des contrats de travail individuels “porteurs de plus-value financière et humaine” ») et l'image des salariés agricoles (celle d'un salarié « qualifié, nécessaire à l'agriculture, bien intégré dans le milieu rural ») (Langlois-Bourquelot, 1991 : 14). Mais cette revendication et cette image, d'une part, ne sont pas antagonistes des intérêts des exploitants. D'autre part, elles ne peuvent concerner qu'une minorité des salariés agricoles ; une population peu dotée en ressources, dispersée sur les exploitations et le territoire français, peu syndiquée et hétérogène, socialement mais aussi sur le plan du statut d'emploi. Précisons qu'à côté des diverses formes d'emploi mentionnées plus haut, les salariés agricoles peuvent travailler au sein de structures différentes, des groupements d'employeurs à d'autres sociétés, issues du mouvement de concentration des terres, comme les EARL (Exploitations agricoles à responsabilité limitée) ou les Gaec (Groupements agricoles d'exploitation en commun).

Quant aux associations de saisonniers (et non de salariés agricoles), telle que l'Alatras (Association des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers), elles ont obtenu, en 2011, la fin du coefficient réducteur sur le chômage saisonnier (les salaires pris en compte pour calculer leur indemnisation étaient jusque-là minorés). Depuis, les saisonniers sont soumis aux mêmes conditions d'indemnisation chômage que les autres demandeurs d'emploi.

Il s'agit là d'une des rares victoires des organisations les représentant. Depuis 2010, les deux associations appellent également à une modification du code du Travail et demandent l'introduction de deux dispositions majeures : la reconduction automatique du contrat saisonnier après deux saisons et, si ce n'est pas le cas, le versement d'une prime de précarité. Cette modification du code du Travail, déjà réclamée par Anicet Le Pors en 1999 (dans un rapport sur les travailleurs saisonniers du tourisme), ne trouvera une traduction politique partielle qu'au travers de l'ordonnance du 27 avril 2017, issue des Loi travail de Myriam El Khomri du 8 août 2016. D'une part, les emplois saisonniers sont dorénavant définis plus précisément, à partir d'un critère temporel : « Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs » (article L. 1242-2 du Code du Travail). Cette nouvelle définition facilite *a priori*, d'autre part, les possibilités de reconduction du contrat, qui ont été aménagées. Pour que ce soit le cas, le salarié doit avoir réalisé deux contrats saisonniers dans la même entreprise sur deux années consécutives, et l'employeur doit disposer d'un emploi saisonnier compatible avec la qualification du salarié.

Ceci étant, l'application de ces nouvelles règles est soumise à l'obligation qu'ont les branches et les entreprises où il est d'usage de recourir au contrat saisonnier de négocier sa reconduction automatique d'une année sur l'autre, mais aussi de prendre en compte l'ancienneté du salarié. À défaut d'un accord, « une ordonnance sera prise par le Gouvernement à ces sujets dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi ». En attendant, selon l'article L. 1244-2-2, les saisonniers sont censés être informés de leur droit à la reconduction du travail par l'employeur, « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information » (recommandé avec accusé de réception, par exemple).

En résumé, la reconduction systématique du contrat saisonnier reste dépendante d'accords collectifs ou de l'application du droit par les employeurs, lesquels ont la possibilité de s'y soustraire par un « motif dûment fondé ». Or, la législation ne précise pas les modalités de ce motif dérogatoire, et il n'existe pas de jurisprudence à cet effet. Cela n'est pas sans poser question, d'autant que les saisonniers sont généralement peu au fait des règles de leur contrat et des protections qu'il octroie, et que le non-recours au droit reproduit les inégalités initiales au sein du salariat : ceux qui ont travaillé sur des périodes plus courtes et pour des salaires moins élevés sont ceux qui recourent le moins à l'indemnisation chômage, ou le plus tardivement (Blasco & Fontaine, 2010 : 4).

Autrement dit, la réforme, bien qu'allant dans le sens d'un plus grand encadrement juridique, maintient les saisonniers dans une situation inégale à l'égard des autres salariés à l'emploi discontinu. Ce constat vaut aussi pour la prime de précarité, à laquelle les saisonniers n'ont toujours pas droit à la fin de leur contrat.

Nicolas Roux

Bibliographie

- Aboubadra-Pauly, S., L. d'Artois & N. Le Ru (2015) 'L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives', *France Stratégie* [en ligne], 5 (consulté le 29 septembre 2017). URL : <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/dt-rec-emploi-saisonnier-final.pdf>
- Blasco, F. & S. Fontaine (2010) 'Étudier le non-recours à l'assurance chômage', *Revue Économique*, 61 (5): 933-943.
- Cahuzac, É. & C. Détang-Dessendre (2011) 'Le salariat agricole. Une part croissante dans l'emploi des exploitations mais une précarité des statuts', *Économie rurale* [en ligne], 23 [mis en ligne le 23 mai 2013 (consulté le 7 mars 2016)]. URL : <https://economierurale.revues.org/3050>
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Seuil.
- Cingolani, P. (2006) *La précarité*, Paris: Presses universitaires de France.
- Cingolani, P. (2014) *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris: La Découverte.

- Darpeix, A. (2008) 'Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI', *Études rurales*, 182: 69-86.
- Darpeix, A. (2010) *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, Centre International d'Études Supérieures en Sciences sociales.
- Ferri, N. (2008) 'L"emploi saisonnier" : une notion extensible', *GISTI*, 78: 3-5.
- Grynspan, N. (2012) 'L'indispensable formation des insaisissables travailleurs saisonniers', *Le Monde* [en ligne], 17 décembre 2012 (consulté le 7 mars 2016). URL : http://www.lemonde.fr/economie/article/2012/12/17/l-indispensable-formation-des-insaisissables-travailleurs-saisonniers_1807364_3234.html
- Langlois-Bourquelot, F. (1991) 'Les syndicats de salariés de la production agricole : la conquête de l'égalité sociale', *Économie rurale*, 201: 12-15.
- Miramont, Y. (2008) 'Salarié(e)s agricoles : oublié(e)s de l'agriculture française', *Les Cahiers du Cévipof*, 48: 13-34.
- Petrini, C. (2012) 'En finir avec l'exploitation des saisonniers agricoles', *Courrier international* [en ligne], 18 juillet 2012 (consulté le 15 avril 2016). URL : <http://www.courrierinternational.com/article/2012/07/18/en-finir-avec-l-exploitation-des-saisonniers-agricoles>
- Organisation internationale du travail (OIT), 'Salariés agricoles : les plus pauvres d'entre les pauvres', [en ligne], communiqué de presse du 23 septembre 1996 (consulté le 7 mars 2016). URL : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008113/lang-fr/index.htm
- OIT, 'Les formes atypiques d'emploi, une caractéristique du monde du travail contemporain', [en ligne], communiqué de presse du 14 novembre 2016 (consulté le 22 février 2017). URL : http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534126/lang-fr/index.htm
- Tavernier, Y., M. Gervais & C. Servolin (dir.) (1972) *L'univers politique des paysans dans la France contemporaine*, Paris: Presses de Sciences Po.

Villaume, S. (2011) 'L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers', *Insee Première* [en ligne], 1368 (consulté le 3 mars 2016). URL : <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1368/ip1368.pdf>

Soft law

Au début du 21^e siècle, se développent de nouveaux outils qui s'écartent de la voie de la négociation collective et du chemin de régulation classique de la période fordiste. On assiste à la diffusion de codes de bonne conduite, de labels sociaux et d'audits sociaux, autant d'expériences de concertation sociale qui mettent l'accent sur le caractère pro-actif de la gestion des entreprises. Toutes ces modalités reposent sur la sélection de garanties définies par le droit du travail, le suivi d'une application discrétionnaire de la loi et, finalement, l'introduction de méthodologies de dialogue social qui n'incluent pas le débat public entre les acteurs sociaux, les syndicats, et les travailleurs. Elles peuvent être considérées comme des initiatives « hybrides », des accords indirects qui dissimulent l'existence de conflits directs de régulation et atténuent leurs effets juridiques.

La construction par les entreprises de ces différents outils – les codes de bonne conduite, les labels sociaux et l'audit social (OCDE, 1999 ; Barraud de Lagerie, 2012) – est récente en matière de régulation sociale des espaces de travail. Les directions d'entreprises sont encouragées à adopter ces dispositions et à prévoir des ajustements de conduites (attitudes, styles de comportements, habitudes formelles et informelles) dans le but de contre-carrer des usages et des pratiques qui, en s'écartant de la loi et de l'application universelle des droits, portent préjudice aux travailleurs. La spécificité de ces initiatives réside dans la diffusion de procédures dont la nature discrétionnaire est explicitement assumée. Ainsi, les infractions ne sont sanctionnées ni par des pénalités ni par des obligations de réparation. Rappelons que les sanctions légales reposent sur une chaîne de relations : une action, une infraction, une réprobation et, finalement, un jugement. La littérature internationale considère ces initiatives comme des sources de dialogue social caractéristiques du style *soft law*. En d'autres termes, nous sommes en présence d'un processus de fragilisation de la protection des travailleurs qui substitue des conduites et des dispositions volontaires des employeurs à l'application de règles et de normes.

Pour comprendre le sens de l'expression *soft law*, il est important de se souvenir des transformations des contextes de régulation des relations contractuelles survenues à l'ère de la globalisation économique. Dès la fin des années 1970 apparaît la nécessité de corriger les politiques de défense de l'emploi pour compenser les conséquences des stratégies des entreprises qui modifient les rapports de force capital-travail, dans différentes perspectives (Sainsaulieu et Segrestin, 1986 ; Gallino, 2005). On voit alors émerger la proposition d'une entreprise pro-active, comme « réhabilitation de l'entreprise dans le système social » (Borzeix, 1986 : 4).

L'interpellation pressante des entreprises répond à l'exigence spécifique de protection de l'emploi et à la demande émanant de la société d'un engagement de leur part. Il s'agit de trouver des modalités qui permettent de réduire les omissions, d'éviter le contournement des règles et, surtout, de limiter les fraudes, pour enfin renforcer la légitimation sociale du respect du droit du travail sur les lieux de production.

Par la suite, au début du 21^e siècle, l'approfondissement de la crise du système fordiste rend nécessaire l'élaboration de nouvelles stratégies visant à préserver les emplois dans le respect des droits acquis. Cette crise du système fordiste s'exprime dans quatre domaines : mode de production des biens et des services ; formes d'exercice du travail ; les modalités de contrôle des garanties et des protections ; et déplacement des entreprises vers des territoires plus avantageux d'un point de vue politique et économique.

Ce sont surtout les travailleurs éparpillés dans le réseau dense et complexe des entreprises auxiliaires (des entreprises prestataires de biens et de services, des entreprises sous-traitantes) qui subissent les conséquences de cette dispersion géographique et voient les garanties dont ils bénéficiaient devenir irrégulières ou précaires. Ces changements, en contribuant à la « déterritorialisation » des marchés et de l'économie nationale, ne favorisent pas seulement la dilatation des territoires à l'origine des relations commerciales d'échange, mais se traduisent également par une diversification des mots d'ordre et plateformes de revendication. On assiste ainsi à la fragilisation des modalités de négociation des droits des travailleurs et des consommateurs. On pourrait penser que la mondialisation modifie uniquement les conditions de production. Elle participe pourtant également à l'augmentation

des déséquilibres entre économie et politique. En d'autres termes, la crise s'étend jusqu'à l'ensemble des ressources mobilisées pour revendiquer la validité des droits.

Les débats actuels montrent que la globalisation accentue le processus d'érosion et de fragilisation relative de la souveraineté de l'État dans sa capacité à organiser et à contrôler l'application des règles dans le monde du travail. La littérature en vient à parler de la « dénationalisation du droit du travail » (D'Antona, 1998 : 319) comme d'une fragilité de l'État national du fait de son incapacité à intervenir dans la régulation des activités économiques. Ainsi, tout indique que le droit du travail est remis en cause par la mondialisation : par le déclin du contrôle de l'État-nation sur la régulation du marché ; par la dénationalisation des activités économiques d'entreprises influencées par les différences locales et régionales en termes de coût du travail et de programmes de sécurité sociale.

Le développement d'initiatives visant à élaborer des codes de bonne conduite est inscrit dans la dilatation territoriale des relations économiques et l'érosion du droit du travail afin de promouvoir des actions de philanthropie et intégrer des investissements à responsabilité sociale. Les entreprises adoptent ces ressources en restant autonomes dans le champ de la régulation, tant du point de vue du suivi que de celui du contrôle de résultats. C'est dans ce cadre que le concept de *soft law* trouve sa justification. On parle alors de pluralité de ressources et de sources de droit du travail. Les apports des juristes (Valdés Dal-Ré *et al.*, 2006) sont précieux pour comprendre l'expansion de la *soft law* dans le champ du travail. Pour eux, le droit du travail a été colonisé – d'abord timidement dans les années 1970 puis de façon plus explicite et systématique dans les années 1990 – par une série d'actes hétérogènes du point de vue de leur origine, de leur formalisation, de leur contenu et de leur nature, qui ont en commun l'absence d'effets juridiques contraignants. Ce paradigme se diffuse, et les actes normatifs de nature coercitive et juridiquement prescrits sont remplacés par des bonnes pratiques (*best practices*) en expansion.

La voie traditionnelle de la *governance by law* par l'application de règlements et de normes qui créent des obligations est contournée par les principes de la *soft law*. Dans le langage du droit, la loi « faible », « flexible », « élastique » du point de vue de ses propriétés, s'oppose au droit classique (*hard law*).

En d'autres termes, la *soft law* représente un ensemble de « règles de conduite qui en principe n'ont aucune force légale contraignante mais qui peuvent néanmoins avoir des effets pratiques » (Snyder, 1994 : 198). Face à la logique de l'obligation et de la sanction, la *soft law* obéit à une logique de capacité de persuasion. On assiste à la diffusion de méthodologies élaborées par les entreprises et pour les entreprises, qui exaltent non seulement l'efficacité économique mais aussi un nouveau mécanisme, l'émulation. Cette dernière sensibilise et enseigne d'abord à la classe entrepreneuriale le respect des droits des travailleurs. L'émulation favorise également la diffusion d'orientations (protocoles, guides, règles, standards, pratiques, codes de bonne conduite et recommandations) qui se substituent à la loi coercitive, qui oblige et punit. Ces nouvelles orientations visent à associer efficacité économique et logique de persuasion. Quel est le bricolage institutionnel des processus de régulation qui parvient à renforcer les modalités de persuasion typiques de la *soft law* ? Comment caractériser la forme hybride de cette médiation ?

Les entreprises empruntent plusieurs voies pour corriger leurs anciennes postures qui reposaient sur l'ignorance, le contournement et le non-respect des droits. Parfois, elles réagissent de façon pro-active après avoir subi des processus de stigmatisation provenant de mouvements sociaux, d'organisations syndicales ou sous la pression des consommateurs. Les programmes et les projets de ce type ont évolué et se sont perfectionnés ces dernières années. Pour améliorer leur réputation, les directions d'entreprises peuvent aller jusqu'à adopter des codes de bonne conduite qui suivent les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme » des Nations Unies (2011). Cette institution reconnaît trois principes directeurs pour la gestion entrepreneuriale : « protéger, respecter et réparer ». Le premier, « protéger » renvoie à la nécessité que les activités de l'entreprise n'aient pas d'impact négatif sur les droits de l'Homme. Il implique, par exemple, que l'entreprise n'expose pas ses travailleurs à des risques sur leur lieu de travail sans leur fournir les équipements de sécurité nécessaires. Le deuxième, « respecter », invite à dépasser les situations qui surviennent lorsque l'entreprise contribue à des impacts négatifs causés par un tiers. Par exemple, lorsqu'une entreprise change tout à coup son carnet de commandes et oblige ses fournisseurs, pour satisfaire les commandes, à imposer à leur personnel des heures supplémentaires au-delà du plafond autorisé par la loi. Le troisième, « réparer », porte sur les mesures

prises pour corriger l'impact des infractions commises par les entreprises. L'entreprise est incitée et encouragée à intervenir, en adoptant une conduite compatible avec les droits de l'Homme. Plusieurs exemples peuvent illustrer le chemin parcouru dans le domaine de l'égalité des chances entre hommes et femmes, avec des garanties introduites dans le cadre de politiques pro-actives qui prennent la forme de recommandations, de codes de bonne conduite et de bonnes pratiques, soit un ensemble de normes et dispositions discrétionnaires.

Au Brésil entre 2003 et 2013, l'État a cherché à soutenir les initiatives reposant sur une participation de plus en plus active des entreprises dans la défense du droit du travail. Dans ce pays, l'histoire des pratiques des entreprises est donc traditionnellement marquée par la marginalisation du droit du travail national. Cardoso fait ainsi explicitement référence au processus de délégitimation des lois et normes du travail : « L'économie brésilienne a tenté de flexibiliser à tout prix le droit du travail dans les années 1990 *via* la contestation de la norme légale, par deux voies différentes : la diminution de travailleurs salariés formels et *l'augmentation des appels* des travailleurs au pouvoir judiciaire. Le non-respect des droits applicables en cas de licenciement s'ajoute au contournement d'autres droits historiques. Enfin, l'illégalité est la forme la plus brutale de lutte des classes : les entrepreneurs, au lieu de tenter d'interférer dans les processus législatifs pour que soient produites des lois qui leur soient favorables, préfèrent agir de façon cynique sur le marché du travail, en refusant de respecter la constitution fédérale » (Cardoso, 2003 : 186-187).

Alors que l'application du droit du travail – défini par la législation nationale – est remise en cause, des pratiques localisées d'autocorrection se diffusent dans les entreprises brési-liennes. Trois programmes, dans des secteurs clés du développement industriel, peuvent être considérés comme précurseurs dans l'introduction de la régulation sociale, *via* le concept de *soft law* : le programme national en faveur de l'égalité de genre et de race (2005-2016) auquel peuvent adhérer des entreprises publiques, l'accord national pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de la canne à sucre (2011-2013), l'accord national pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de la construction civile (2012-2016).

Ces programmes sont mis en place sous la présidence de Lula (2003-2010) et de Dilma (2011-2014) dans le but de responsabiliser les employeurs en matière d'amélioration de la qualité des

emplois. Dans les contextes productifs spécifiques des entreprises publiques urbaines, des usines de transformation de la canne à sucre et des grandes entreprises d'infrastructures en zones rurales, sont signés des pactes reconnaissant la force persuasive de ressources normatives non coercitives. Ces accords visent à corriger la détérioration des conditions de travail en mettant en œuvre les effets d'émulation des bonnes pratiques dans le milieu entrepreneurial. Le contenu et le succès institutionnel varient en fonction du pouvoir de négociation des organisations de travailleurs. En général, le milieu entrepreneurial arrive à utiliser le mécanisme de l'émulation par la construction de bonnes pratiques (Bano, 2003 : 49-76).

Dans ces accords, nous observons l'émergence de formes d'arènes spécifiques, à l'implication d'acteurs sociaux hétérogènes et au développement de modalités de coparticipation entre le public et le privé. Dans toutes ces initiatives, on perçoit au Brésil la gravité des irrégularités normatives et des impasses du point de vue de la protection des garanties offertes aux travailleurs. Dans ces instances sélectives de dialogue, la négociation, en tant que mécanisme formel/légal, tend à reculer plutôt qu'à progresser. De plus, les représentants syndicaux des travailleurs ne sont pas toujours présents.

De telles stratégies de régulation répondent à la phase récente de la globalisation, caractérisée par le développement de formes diversifiées de restructuration, privatisation et sous-traitance (externalisation, délocalisation du marché). Dans le paysage entrepreneurial brésilien, les prix et les labels de bonnes pratiques qui se diffusent peuvent être considérés comme novateurs mais aussi comme polémiques, dans la mesure où ils comportent des points controversés en matière sociale et environnementale et où ils sélectionnent (en incluant/excluant) des acteurs sociaux comme des Organisations Non Gouvernementales (ONG) ou des universitaires et des agences institutionnelles comme le Ministère public du travail et les organisations syndicales. Ces initiatives ne permettent pas toujours de saisir les circonstances difficiles de la défense de la qualité des emplois, des niveaux de salaire, de la limitation du temps de travail, de la lutte contre les pratiques discriminatoires et de la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. Parallèlement, elles favorisent des changements dans le pouvoir de négociation des employeurs et des employés en faveur des premiers. Par ailleurs, le processus de rétrécissement du maillage étatique existant, des autorités et des fonctionnaires,

contribue à fragiliser les tâches complexes d'inspection et de contrôle sur les lieux de travail, en réduisant, par conséquent, le caractère obligatoire de la législation.

Dans la matrice mondiale néolibérale, les initiatives pionnières au Brésil ne sont pas des cas isolés. Au contraire, ce pays adopte au début du 21^e siècle des outils dont l'usage est de plus en plus fréquent à l'échelle internationale comme l'*Initiative clause sociale* lancée en 1998. Sous l'égide de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), elle vise à « améliorer durablement les conditions de l'homme au travail et accompagner les fournisseurs. La démarche est menée dans le cadre fixé par l'Organisation internationale du travail (OIT) et dans le respect et l'intégration des principes universels des droits de l'homme et de la réglementation sociale locale » (La grande distribution, ses fournisseurs et la clause sociale, Gestion attentive, 2017). Les programmes « vérifient la réalité des conditions de l'homme au travail sur les sites de production, par la mise en œuvre d'audits sociaux et des plans d'actions correctives qui en découlent ». Un autre exemple est celui de l'*Ethical Trading Initiative* (ETI), une alliance entre entreprises, ONG et syndicats créée en 1998 qui propose à ses membres d'adopter un code de bonne conduite de base (*ETI Base Code of Labour Practice*). Il intègre les standards et recommandations de l'OIT. Relancée en 2009, cette entité demande aux entreprises de s'engager, non seulement à suivre mais aussi à diffuser cette initiative dans le réseau de leurs fournisseurs.

Depuis 1999, la *Fair Labor Association* (FLA) lutte elle aussi contre les pratiques illégales de travail. Ce *non-profit network* offre à ses membres des conseils de formation pour les managers des entreprises, dans le but d'accroître la responsabilité et la transparence dans le domaine de l'industrie de confection. Des programmes pour les entreprises sont conçus sur le même modèle en Indonésie, au Mexique, au Vietnam et en Chine.

Tous ces exemples émergent en dehors des espaces de négociation collective. Rappelons que la négociation collective vise à équilibrer de façon démocratique les exigences du marché et à construire des compromis entre la demande de flexibilité du capital et l'extension des protections pour les travailleurs. Pauline Barraud de Lagerie (2012) considère ces initiatives extérieures aux négociations collectives comme des exemples de la façon dont les entreprises peuvent combler le « vide d'autorité » en surmontant par elles-mêmes les problèmes de violation des règles à travers des mécanismes essentiellement privés.

Le concept de *soft law* est une ressource utile pour comprendre l'acceptation diffuse d'initiatives entrepreneuriales – les labels, les codes de bonne conduite et les parcours d'audits sociaux. Le terme de *soft law*, dans le langage juridique (Di Stefano, 2003) repose sur une loi « faible », « flexible », « élastique » dans ses propriétés. En ce sens, il favorise l'adhésion à des principes, des recommandations, des résolutions et des lignes directrices, jusqu'à ce que soient rédigés des codes de bonne conduite de management entrepreneurial.

Son contexte historique d'émergence est la crise du système fordiste qui, dans le cadre d'une quête continue de décentralisation des organisations productives, favorise la déterritorialisation des marchés et des économies nationales tout en créant des outils locaux pour protéger les travailleurs contre des infractions au niveau de leurs conditions de travail.

Les critiques des attitudes des entreprises qui ne rémunèrent pas suffisamment ou ne reconnaissent pas les droits des travailleurs ont incité à l'amélioration des instruments de régulation sociale. Les formes artisanales, comme les programmes de responsabilité, la philanthropie, les codes de bonne conduite des entreprises, sont ainsi complétées par la construction de systèmes et de réseaux institutionnels d'audit social. Ces outils en vogue en Europe entre les années 1970 et 1990, inclus dans le concept de *soft law*, sont adoptés au Brésil depuis 2005 pour tenter de corriger les discriminations basées sur le genre, sous la forme de pactes pour la qualité des emplois dans les usines de traitement de la canne à sucre et sur les grands travaux d'infrastructure.

Le concept de *soft law* est ainsi le fruit du pluralisme actuel de sources et de ressources du droit ; il offre la possibilité de remplacer ou de choisir la médiation des autorités publiques. La réflexion de Bano (2003) va dans cette direction, lorsqu'il souligne comment l'ensemble d'instruments alternatifs contenus dans le concept de *soft law* ont un sens : quand le non-respect et la non-application de normes obligatoires est fréquente, quand l'objectif de s'y conformer n'est pas encore clairement défini, et quand les parties impliquées ne sont pas parvenues à un accord. Enfin, il est clair qu'il existe différents systèmes de régulation entre la loi, les contrats et les acteurs sociaux (État, syndicats, entreprises, travailleurs) (Supiot, 2003 : 59-71). Il faut ainsi continuer à suivre la variété des chemins empruntés par les entreprises pour répondre aux appels adressés par la société au monde du travail.

Paola Cappellin

Bibliographie

- Bano, F. (2003) 'Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione: il soft law', *Lavoro e Diritto (LD)*, 1: 49-76.
- Barraud de Lagerie, P. (2012) 'Un salariat mondialisé ? Protection des travailleurs et responsabilité sociale de l'entreprise à l'épreuve de la globalisation', *Les notes de l'Institut Européen du Salariat*, 28: 1-4.
- Borzeix, A. (1986) Avant-propos, *Sociologie du travail*, 3: 231-237.
- Cardoso, A. (2003) *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Commission Européenne (1999) Les labels sociaux : des outils au service du commerce éthique, Luxembourg: EUR-OP.
- D'antona, M. (1998) 'Diritto del Lavoro di fine secolo: una crisi di identità?', *Rivista Generale del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 1: 51-93.
- Delfino, M. (2002) 'Il soft law nel diritto del lavoro italiano. Un'alternativa all'inderogabilità ?', *Seminario italo-spagnolo su l'inderogabilità nel nuovo diritto del lavoro*, 1-10.
- Di stefano, M. (2003) 'Origini e funzioni del "soft law" in diritto internazionale', *Lavoro e diritto*, 1: 17-36.
- Gallino, L. (2005) *L'impresa irresponsabile*, Torino: Einaudi.
- OCDE (1999) 'Les codes de conduite des entreprises. Étude approfondie de leur contenu', Paris.
- Sainsaulieu, R. & D. Segrestin (1986) 'Vers une théorie sociologique de l'entreprise', *Sociologie du travail*, 3: 335-352.
- Snyder, F. (1994) *Soft law and Institutional Practice in the European Community*, in S. Martin, *The Construction of Europe: Essays in honour of Émile Noël*, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Supiot, A. (2003) 'Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?', *Droit Social*, 1: 59-71.
- United Nations (2011) *Guiding Principles on Business and Human Rights*, New York and Geneva, HR/PUB/11/04.
- Valdés Dal-Ré, F., E. Ales, S. Engblom, T. Jaspers, S. Laulom, S. Sciarra, & A. Sobczak (2006) 'Transnational collective bargaining : past, present and future', Commission Européenne.

Stagiaire-étudiant

Depuis trois décennies, des formes de mise au travail des jeunes se développent aux marges de l'emploi salarié, dans un contexte de chômage qui touche fortement les nouveaux entrants sur le marché du travail. La poursuite des études a été un des moyens pour les étudiants, en France comme dans de nombreux pays européens, d'éviter le chômage en enchaînant les stages. Au fil de ces décennies, un glissement de signification s'est opéré : d'outil de formation, le stage est devenu une première expérience de travail et un préalable à toute embauche. Juridiquement, il n'a pas de statut propre : inexistant au regard du droit du travail, l'étudiant en stage ne bénéficie dans la plupart des cas, d'aucune gratification : lorsque celle-ci lui est allouée, son montant est indépendant de la nature du travail fourni, du nombre d'heures de travail effectuées, ou de la durée du stage. À l'exemple d'un ensemble d'associations de défense des stagiaires qui se créent en Europe, le collectif Génération Précaire se constitue en 2005. Sous la pression de la contestation, le législateur va intervenir sur la question avec cinq lois en moins de huit ans (2006-2014). Il est répondu point par point aux revendications de Génération Précaire en proposant un statut du stagiaire, et il est fixé un cadre à la pratique des stages. La loi est précise et explicite sur le premier point, plus générale sur le second. Ce choix tire le stage davantage vers le modèle de référence en vigueur dans les écoles d'ingénieurs, le stage intégré adopté dans les années 1960, que vers l'apprentissage dont il s'écarte délibérément. Il est ainsi créé autour des stages une zone grise par abandon ou éloignement des anciens mécanismes institutionnels égalisateurs (Kesselman, 2016) que comporte la loi sur l'apprentissage. Le cadre fixé à la pratique des stages est trop général pour lever les nombreuses ambiguïtés que celle-ci comporte, comme les incertitudes et les inégalités profondes qu'elle génère, compte tenu de la diversité des établissements d'enseignement supérieur.

Un phénomène de massification des stages

Ne relevant d'aucune procédure d'enregistrement à la différence des contrats d'apprentissage, les stages échappaient il y a une dizaine d'années à toute statistique. Il manque encore beaucoup d'informations et de données réellement fiables sur les stages étudiants en 2007 : « l'offre (de stage) est dispersée, les stages effectués peu ou mal comptabilisés, les analyses sur leur déroulement, leur durée, le montant des gratifications quasi inexistantes... » (Pécresse, 2007). Les conventions de stage donnent lieu encore aujourd'hui à des chiffres imprécis, car certains responsables d'établissements ou services de stages considèrent ces informations comme des données sensibles, voire confidentielles (Glaymann, 2015). En l'absence d'instruments de décompte spécifique, il est très difficile de dénombrer exactement les stages réalisés chaque année et le nombre de stagiaires concernés, aussi les chiffres avancés par le ministère de l'Enseignement supérieur, le Céreq, l'Insee ou le Cese peuvent-ils différer. Le rapport Prévost fait état en 2006, de 600 000 stagiaires, en 2012, de 1,6 millions.

L'augmentation du nombre de stages en l'espace d'une trentaine d'années ne s'explique pas seulement par l'augmentation du nombre des étudiants, « elle résulte aussi du chômage des jeunes diplômés prêts à accepter des stages, faute de mieux » (Prévost, 2012). Le phénomène de massification s'explique également par un nombre croissant de formations inscrivant un stage dans leurs cursus. Le choix de développer les stages apparaît davantage comme « un fait social » que comme le résultat d'un choix raisonné (Glaymann, 2015). Il est supposé répondre à un problème majeur de l'insertion professionnelle des jeunes, son efficacité étant considérée comme « évidente » et « spontanée », en prenant pour modèle les stages mis en place dans les écoles d'ingénieurs. Il s'agit d'un phénomène auto-entretenu, alimenté par des motivations largement implicites des différents acteurs (Barbusse, Glaymann, 2010), et par la concurrence entre établissements d'enseignement supérieur (Glayman, 2015). L'obligation de faire un stage s'explique par un souci de professionnalisation des cursus de formation proposées par les établissements de l'enseignement supérieur, mais vise aussi à renforcer l'attractivité de la formation en développant un réseau avec des partenaires extérieurs, notamment avec des entreprises. De leur côté, les organismes d'accueil, qu'il s'agisse d'entreprises, d'administrations ou d'associations ont vu dans les stages la possibilité d'identifier à

moins frais des étudiants susceptibles d'être recrutés par la suite et un moyen de renforcer leurs équipes, notamment durant la période d'été, en faisant appel à une main d'œuvre quasiment gratuite (→ Travail gratuit). Les stages constituent aussi pour ces différentes structures un moyen de se faire connaître d'un public étudiant, en améliorant leur image et leur réputation. Pour le stagiaire enfin, c'est un moyen de valoriser un cursus de formation jugé souvent trop théorique par les recruteurs, mais aussi de bénéficier d'une approche moins académique des problèmes. Enfin, le stage est jugé comme une étape indispensable pour s'insérer sur le marché du travail, « une nouvelle norme dans un parcours de formation » (Glaysman, 2015) et comme l'occasion de se constituer un réseau personnel.

Bien que la pratique des stages dans l'enseignement supérieur soit déjà ancienne, les travaux portant sur leurs usages ou leurs effets sont relativement peu nombreux. Outre les études statistiques réalisées par l'Insee sur l'accès des jeunes à l'emploi, l'emploi des jeunes ou les politiques en faveur des jeunes ont fait l'objet de nombreux rapports parlementaires ou de travaux du Conseil Économique et Social, à partir des années 1980-1990. Il faut attendre le milieu des années 2000, pour qu'une attention particulière soit portée aux étudiants ou aux diplômés de l'enseignement supérieur, avec le rapport Walter (2005), le rapport d'information Emorine (2006) sur les entreprises et les jeunes diplômés ou encore le rapport Prévost (2012), particulièrement critique sur les stages comme voie d'insertion professionnelle. Les travaux du Céreq sur l'insertion des jeunes diplômés sont les premiers à attirer l'attention sur une catégorie de jeunes largement ignorés, les jeunes diplômés. Les investigations du Céreq sur l'entrée dans la vie active de l'ensemble d'une génération à l'issue de leur formation initiale ont conduit des chercheurs à porter une attention particulière à ce mode d'insertion sur le marché du travail qu'est le stage, et à la mission d'insertion des universités (Giret, Issehnane, 2012 ; Glaysmann, 2015). Des chercheurs de l'Université Paris-Est vont engager de leur côté, une recherche sur la massification des stages dans l'enseignement supérieur (Largotec, Laboratoire de recherche sur la gouvernance, territoires et communication) en 2006 et se poursuivre dans le cadre du Restag (Réseau d'études sur les stages et leur gouvernance) en 2010, avec une série d'interrogations sur les conditions de réalisation des stages et leurs effets. Leurs résultats vont faire l'objet de colloques, d'une enquête sur le tutorat en entreprise.

L'émergence d'un statut de stagiaire

Le collectif Génération Précaire a fait sortir de l'ombre une figure de stagiaire dans laquelle nombre d'étudiants se sont reconnus. En dénonçant l'enchaînement des stages que doivent accepter des jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi, le mouvement revendiquait simplement la possibilité de vivre et de travailler normalement, sans précarité. « Dans un contexte de chômage massif des jeunes, les stages ne constituent plus un tremplin pour l'emploi, mais tendent à enfermer les jeunes actifs dans la précarité » (Génération précaire, 2006 : 3). Le collectif se limite sciemment à la question du statut du stagiaire, qui plus est aux stagiaires étudiants du supérieur ou bénéficiant d'une convention délivrée par un organisme habilité. Il se positionne comme un expert incontournable de la question des stages, et se révèle capable sur cette base de rassembler des jeunes aux opinions et origines sociales différentes, sur la base du plus petit dénominateur commun (Chiarelli, 2006). C'est par des actions ciblées, mobilisant un petit nombre de militants mais fortement médiatisées, que Génération Précaire va se faire connaître. Reconnaisables au masque blanc que les membres du collectif portent lors de ces actions, ils incarnent les figures de stagiaires qui se succèdent dans des emplois destinés à des salariés en CDI.

Ne pouvant ignorer les échos que ce collectif rencontre dans l'opinion publique, la loi sur l'égalité des chances (2006) jette les bases d'une réglementation en apportant des clarifications sur deux points fondamentaux. Et d'abord la catégorie de stagiaires auxquels s'applique la loi : les étudiants qui effectuent un stage dans une entreprise, intégré à un cursus pédagogique, en excluant de son champ d'application les scolaires et les salariés de la formation professionnelle continue. Puis la nature de la relation entre l'étudiant et l'entreprise d'accueil : celle-ci passe par la signature d'une convention tripartite entre l'étudiant, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement avec intégration du stage à un cursus pédagogique. La convention type élaborée par l'établissement de formation comporte impérativement onze clauses, et définit au préalable les activités confiées au stagiaire dont la nature dépend des objectifs de la formation, les dates de début et fin de stage, la durée maximale de présence du stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, tant du côté

de l'entreprise que de l'établissement d'enseignement, le montant de la gratification versée et des avantages prévus, les modalités de suspension, résiliation, et validation du stage.

Impossible sur ces bases d'assimiler le stage à une relation d'emploi, aucun lien direct n'étant établi entre l'étudiant et l'entreprise : désormais inscrit dans le Code de l'éducation, le stage ne relève pas du code du travail (→ Frontière et statuts de l'emploi). Ou encore de considérer les activités confiées au stagiaire comme du travail salarié. En écartant l'idée d'un quelconque rapprochement entre la convention de stage et le contrat de travail, le législateur renvoie le stagiaire à son statut d'étudiant : en participant à la formation du stagiaire, un stage constitue une période de probation dans la structure d'accueil. De ce fait, la convention peut à tout moment être rompue de façon unilatérale par l'organisme d'accueil, sans avoir à en justifier les raisons, ni à respecter un formalisme quelconque. Le stagiaire ne peut qu'en tenir informé l'établissement d'enseignement, sans recours possible.

Le législateur exclut aussi implicitement toute idée de rapprocher le stage de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique encadré par des dispositions inscrites dans le code du travail. L'apprenti est considéré comme salarié et à ce titre, il bénéficie d'avantages réservés au personnel salarié. Les finalités du stage et du contrat d'apprentissage sont d'ailleurs clairement différentes. L'objet de l'apprentissage est d'offrir à des jeunes la possibilité d'un « itinéraire pour acquérir des connaissances, maîtriser un métier, comprendre l'entreprise » afin d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, pour intégrer une entreprise. Sa durée est longue, de un à trois ans. L'objet du stage pour un étudiant du supérieur est quant à lui limité : il consiste en « périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel ». Celles-ci doivent lui permettre d'acquérir des compétences professionnelles et lui donner les moyens de les mettre en œuvre, pour valider un diplôme et favoriser son insertion professionnelle. La durée ne peut excéder six mois. Rien ne justifie que le stage se poursuive au-delà, les stages ne devant pas freiner le développement des contrats en alternance dont la pédagogie s'inscrit dans un temps long (G. Fioraso, débat de la loi 2014).

Sur ces bases émerge une figure de stagiaire dont le statut est précisé dans cette loi. Le stagiaire est désormais inscrit au registre du personnel, consultable par l'inspection du travail à tout moment. Sans se fondre dans les effectifs de l'établissement, sa

présence dans l'entreprise est attestée par son inscription dans une partie spécifique de ce registre. S'il existe une différence avec le salaire de l'apprenti dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation, l'obligation faite à l'organisme d'accueil de verser au stagiaire une gratification minimale pour les stages dépassant deux mois constitue une avancée : elle est le signe manifeste de son existence mais aussi la reconnaissance de sa contribution dans l'entreprise. La même loi prévoit la possibilité pour les stagiaires, de bénéficier des mêmes horaires et de repos que les salariés ainsi que d'avantages sociaux (tickets restaurants).

Les stages vont bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle pleine et entière dans la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, dite loi LRU (2007) qui confère aux établissements d'enseignement supérieur une mission nouvelle d'orientation et d'insertion professionnelle. Il est créé à cet effet dans chaque université des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) pour accompagner les étudiants dans leur recherche de stage et d'emploi, avec obligation d'établir un rapport sur les stages et l'insertion des étudiants sur le marché du travail.

Un encadrement a minima de la pratique des stages

La loi de 2014 fixe aussi un cadre général à la pratique des stages. Elle prévoit que l'objet d'une convention de stage ne peut être « d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent », ou encore que la durée ne peut excéder six mois par année d'enseignement, dans le même organisme. Elle instaure en outre, un délai de carence entre deux stages sur le même poste. Dans la même logique, le nombre de stagiaires est limité à 15 % des effectifs dans les entreprises de plus de vingt salariés. Mais ces règles sont insuffisantes pour mettre fin à l'existence de dérives multiples que relève le rapport Prévost (Prévost, 2012), faute de contrôles et de véritables sanctions. Le législateur a prévu un renforcement des prérogatives de l'inspection du travail et la mise en place d'une procédure accélérée de saisie des prudhommes pour requalification de la convention de stage en contrat de travail (2014). Encore faut-il mettre fin aux conventions de complaisance délivrées par certains organismes de formation ou universités (Prévost, 2012), via internet avec la vente de convention assorties de pseudo formation. En l'absence d'instances spécifiques de

contrôle, plus adaptées et de sanctions plus importantes (Glaymann, 2015), ces dispositions limitent difficilement une utilisation abusive des stages.

Au-delà de la mise en œuvre de la nouvelle réglementation, une autre question se pose au regard des modalités d'encadrement pédagogique et pratique de l'apprentissage fixées très précisément par la loi : le contrat d'apprentissage est fondé sur l'instauration d'une relation étroite entre l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil, par l'intermédiaire du maître d'apprentissage. Celui-ci a nécessairement deux voire trois ans d'expérience professionnelle, et une qualification correspondant au titre préparé. Il bénéficie de temps pour exercer un rôle qui est d'assurer la liaison avec l'établissement de formation et un suivi du jeune en apprentissage, en procédant à trois évaluations successives (en début, en cours et en fin de contrat). Le rôle du salarié désigné comme tuteur pédagogique est tout aussi explicitement défini. Rien de tel pour le stagiaire. C'est à lui de trouver une entreprise où effectuer un stage, faute de relation entre l'établissement d'enseignement et des entreprises d'accueil. La seule obligation imposée par le législateur est la désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise d'accueil, et d'un enseignant-référent au sein de l'établissement d'enseignement. Évoquées de façon particulièrement évasive par la loi de 2014, les tâches du tuteur de stage « pourront » être établies sur la base d'un accord d'entreprise. De son côté, l'enseignant référent devra suivre « à plusieurs reprises » l'étudiant et « pourra » proposer une redéfinition des missions du stagiaire en lien avec l'entreprise, « le cas échéant ».

Le stage dans les écoles d'ingénieurs reposait sur une imbrication très étroite des temps d'études et d'expérience en entreprise, avec des périodes d'immersion industrielle et un travail important de préparation et de valorisation *a posteriori* de l'expérience. La question est de savoir si ce modèle est transposable dans les établissements du supérieur, notamment dans les universités. Car il ne suffit pas de définir les modalités d'encadrement du stage, encore faut-il s'accorder sur les objectifs et le contenu, pour avoir à proposer de « bons stages » (Giret, Issehnane, 2012 ; de Briant, Glaymann, 2013). Le travail confié au stagiaire et les missions qui lui sont assignées constituent un enjeu essentiel de la qualité du stage (Glaymann, 2015). Tout va dépendre de la capacité de l'établissement d'enseignement à s'accorder avec l'organisme d'accueil sur la finalité du stage, alors que celui-ci participe à la fois de la formation et de la production/probation du stagiaire. Or

ces structures ont des vocations foncièrement différentes. Leurs objectifs ne sont pas les mêmes, et leurs projets, difficilement compatibles en raison de la nature des contraintes qui pèsent sur elles, notamment en termes de temps. Or l'articulation entre le contenu de la formation et les missions assignées à un stagiaire dépendent de la relation qui a pu s'établir entre les référents au sein du corps enseignant et l'entreprise d'accueil (de Briant, Galymann, 2013). Cette relation s'est construite dans les écoles d'ingénieurs autour de l'apprentissage de métiers aux contours bien définis ; rien de tel n'existe dans l'enseignement universitaire. La mise en place de telles relations se révèle d'autant plus problématique que les entreprises font face une demande croissante de stages.

Le législateur intervient sur la pratique des stages de façon insuffisante (Prévost, 2012 ; Galymann, 2015). Faute de règles plus précises et plus contraignantes, leur contenu, les conditions de leur réalisation et les modalités de leur suivi peuvent varier fortement, non seulement entre les établissements d'enseignement, mais au sein même de ceux-ci, entre les cursus de formation proposés.

Conclusion

Un certain nombre de droits sont désormais attachés au statut de stagiaires, mais les mécanismes institutionnels égalisateurs, fortement présents dans le dispositif sur l'apprentissage, sont insuffisants pour les stages : le cadre législatif et réglementaire tel qu'il a été construit ne garantit pas nécessairement la qualité. Le choix du législateur de ne pas encadrer la pratique de stages par des dispositions plus précises et plus contraignantes fait qu'il est impossible d'assurer à chaque étudiant, un stage de qualité. Il est logique, dans le cadre de l'autonomie des universités, qu'il soit reconnu aux établissements d'enseignement supérieur le soin d'assurer l'encadrement des stages. Mais les politiques et les moyens de ces établissements étant très différents, les étudiants se trouvent face à de profondes inégalités quant à la possibilité de faire un bon stage : tout dépend de la capacité des établissements et responsables de formation de constituer un réseau susceptible d'accueillir les étudiants, de définir d'un commun accord avec l'entreprise ou le service d'accueil l'objet du stage, d'en organiser le suivi, et d'engager avec le stagiaire une réflexion sur son expérience de travail, à l'issue du stage. Le risque de voir se développer de telles inégalités est d'autant plus grand que le nombre d'étudiants dans le

supérieur est croissant, le personnel enseignant insuffisant et que les entreprises ne parviennent plus de leur côté à répondre à de trop nombreuses demandes.

Françoise Lozier

Bibliographie

- Barbusse, B. & D. Glaymann (2010) 'Les stages offrent-ils une réponse pertinente aux défis de la professionnalisation des études supérieures ?', in S. Coursaget, & E. Quenson (dir.) *La professionnalisation dans les universités. Quelles conséquences pour la formation des étudiants*, Toulouse: Octarès: 75-88.
- De Briant, V. & D. Glaymann (dir.) (2013) *Le stage, formation ou exploitation ?*, Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Chiarelli, P.-A. (2006) *Génération précaire ou comment et pourquoi un mouvement de contestation se crée et se pérennise ?* Cahier de recherche, HEC, Observatoire du management alternatif.
- Génération précaire (2006) *Propositions pour la réforme du statut des stagiaires*, archives du site www.generation-precaire.org.
- Giret, J.-F. & S. Issehnane (2012) 'L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur', *Formation Emploi*, 117: 29-47.
- Glaymann, D. (2015) 'Quels sont les effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ?', *Formation Emploi*, 129: 5-22.
- Glaymann, D. (2015) 'Quelles relations entre stages et professionnalisation des formations universitaires ?', *Céreq, Relief*, 50.
- Kesselman, D. (2016) 'Comparer les transformations d'un monde du travail en crise, du Nord au Sud : les zones grises', *Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Athènes.
- Laurent, V. (2016) 'Le Gouvernement se compromet en organisant la précarité sociale', *Le Monde*, 9 mars.
- Pécresse, V. (2007) 'Intervention de Valérie Pécresse lors de la mise en place du comité de suivi des stages et de la professionnalisation des cursus universitaires', <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20450/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20450/comite-de-suivi-des-stages-et-de-la-professionnalisation-des-cursus-universitaires.html>.
- Prévost J.-B. (2012) 'L'emploi des jeunes'. *Avis du Conseil économique, social, environnemental*.

Subjectivité

Par « subjectivité », le courant marxiste italien appelé « opéraïsme » et le Michel Foucault des cours au Collège de France n'entendent pas d'emblée la même chose. Cependant, cette notion est au cœur d'un champ de réflexion foisonnant, qui fait travailler ensemble ces deux principaux corpus théoriques afin de penser le capitalisme contemporain, et en particulier ce que l'on peut appeler la subjectivité néolibérale. La sensibilité de cette nébuleuse théorique aux transformations du travail en fait une ressource originale et stimulante pour étudier les zones grises où se brouille la distinction entre soi-même et le capital, ou entre travailler et entreprendre.

Les auteurs qui opèrent ce rapprochement théorique considèrent la subjectivité comme processuelle plutôt que substantielle, et historique plutôt que transcendentale. Elle peut être définie comme l'ensemble des facultés et des attitudes qui caractérisent la vie individuelle et collective, immergée dans un espace social : potentialités relationnelles, linguistiques et communicationnelles, sphères des affects et de l'émotivité, compétences etc. Dans un sens plus politique, sont également intégrées les analyses foucaaldiennes de la subjectivité comme le lieu d'un conflit continu entre des modes sociaux d'assujettissement, c'est-à-dire de conditionnement par les dispositifs de savoir-pouvoir, et ce qui y échappe ou résiste, se produisant comme subjectivation (Foucault, 2001).

Loin d'être conclusifs, ces éléments de définition de la subjectivité veulent plutôt être l'esquisse d'une cartographie destinée à s'étendre au fil des transformations sociales présentes et futures.

Subjectivité du travail

Au sein de la problématique du travail, le concept de subjectivité intervient dans les analyses de Marx sur la contradiction entre la subjectivité imposée par le capital et le travail vivant compris comme subjectivité ouvrière antagoniste. Si le capital forme la subjectivité dont il a besoin comme force de travail, la classe ouvrière n'émerge pas comme subjectivité et ne lutte pas *parce qu'elle existe*, mais au contraire elle existe précisément *parce*

qu'elle lutte, se niant dialectiquement comme force de travail soumise au capital de sorte à affirmer sa propre autonomie. Le processus de subjectivation de la classe ouvrière consiste donc dans la négation de sa composition technique et des dispositifs d'assujettissement qui lui sont appliqués. Les modalités de cette recomposition dépendent de la dialectique entre les transformations de la composition technique du capital et les nouvelles formes de lutte qui l'affrontent.

Dans sa lecture de Marx, le mouvement opéraïste insiste beaucoup sur ce rôle de la subjectivité autonome. Une référence majeure de ce courant qui a émergé en Italie dans les années 1950-1960 est *Ouvriers et Capital* de Mario Tronti. On peut retenir de cet ouvrage que la subjectivité ouvrière et autonome doit nécessairement produire un savoir sur et à partir de soi. La méthodologie est celle de la co-recherche suivant laquelle l'ouvrier, dans ses dimensions techniques et politiques s'affirme au centre de l'analyse (Tronti, 1997). En termes sémiotiques, le sujet de l'énoncé devient sujet de l'énonciation : il génère son discours sur soi-même de manière autonome.

Mais qu'est-ce que l'autonomie ? Le débat autour de sa mesure et de son effectivité a opposé divers courants philosophiques du 20^e siècle impliqués dans le discours politique. On peut citer l'existentialisme humaniste de Sartre et l'École de Francfort (tous les deux encore fortement dialectiques), le structuralisme d'Althusser et ses appareils de capture, jusqu'au post-structuralisme de Deleuze et Guattari avec leurs agencements, en passant par le postmodernisme de Lyotard, mais aussi la question de l'imaginaire de Castoriadis, de l'habitus chez Bourdieu, de la relationalité chez A. Touraine ou encore de l'écologie politique chez Gorz. Chez tous ces auteurs, ce qui est mis à l'épreuve, amendé ou bien déconstruit, c'est bien la relation entre la subjectivité prolétaire et la dialectique, point cardinal de toute la philosophie marxiste du 20^e siècle.

Pour comprendre le rôle de la subjectivité dans le capitalisme contemporain, l'opéraïsme a également eu recours aux concepts de *General Intellect* et d'individu social présents dans les *Gundrisse* (Marx, 2011). L'idée est que l'ensemble du capital fixe, constitué par les « machines » du capitalisme, est le dépositaire des savoirs – scientifiques, sociaux, pratiques – accumulés par la civilisation. Ces savoirs mobilisent l'intellect général comme source de production de richesse. La contribution productive de cette somme du savoir social accumulé surpasse celle du travail *tout court*. On

peut même y voir la condition de possibilité de l'individu social, c'est-à-dire d'une forme de subjectivité intrinsèquement coopérative et ontologiquement autonome et alternative à ce fonctionnement du capital.

Pour les théoriciens opérâistes des années 1960 et 1970 et pour leur postérité, la subjectivité produite par le *social knowledge* n'est plus, comme cela tendait à être le cas depuis un siècle, le résultat d'un affrontement dialectique avec le pouvoir capitaliste, mais plutôt l'expression immédiate d'une puissance qui s'affirme et s'autoalimente indistinctement dans la production et la reproduction sociales, le territoire propre de cette dernière ayant été élargi notamment à travers l'expansion du système scolaire. Le processus de production de la subjectivité se déroule en-dehors de la relation avec le capital et devient processus de production *tout court*. Dans cette optique, non seulement la subjectivité ne serait plus définie par la dialectique capital-travail, mais elle n'aurait même plus besoin du travail pour se constituer. Au contraire, c'est le travail – dans ses formes et dans sa composition – qui serait le produit de la subjectivation. C'est sur cette considération théorico-militante que s'appuie l'affirmation post-opérâiste du refus du travail comme « déliaison » entre processus de subjectivation et dépendance dialectique du travail, précondition à toute forme d'autonomie politique (Guattari et Negri, 1985).

En termes historiques, à partir des années 1960, de nouvelles subjectivités collectives contestataires, inspirées avant tout par les luttes féministes, se sont affirmées comme expression du *general Intellect*. Ces nouvelles subjectivités marquent une rupture radicale avec l'horizon traditionnel du politique du fait de leur dimension intrinsèquement libidinale et de leur positionnement autonome, en termes de formes d'action et de représentation. Elles ont ainsi configuré de nouveaux territoires du politique fondés sur le dépassement de la massification sociale et dans la perspective de sa nomadisation. Dès lors, le sujet d'énonciation ne peut plus être unique mais devient multitude (Virno, 2002).

Cependant, le thème de l'autonomie ne peut pas pour autant être considéré comme résolu. Lorsque s'essouffle la poussée des années 1960, le sujet autonome de l'opérâisme doit faire les comptes avec les vieilles et nouvelles formes d'assujettissement. L'expression immédiate de puissance multitudinaire du *general Intellect* se heurte à des problèmes techniques, pratiques et politiques sérieux, qui ont été exacerbés par l'avènement du travail numérique (→ Travail numérique). Sur ce point, les mises en

gardes de Félix Guattari à propos de l'ambivalence des relations entre technologie, subjectivité et capitalisme, restent valides. Pour traverser les « années d'hiver », il invitait à repenser la subjectivité en la comprenant comme l'un des terrains de l'écologie politique (Guattari, 1989).

André Gorz, qui fut par ailleurs l'un des premiers à développer une écologie politique articulée à la problématique du « travail immatériel », fait écho à ces considérations quand il met en évidence comment la stratégie du capitalisme du 21^e siècle tend à une forme de domination moins sur l'activité de travail que sur la production de soi, c'est-à-dire sur le développement des capacités et des savoirs qui forment les processus de subjectivation. « La domination s'étendra donc vers l'amont et vers l'aval du travail direct », et ainsi « la production de soi a perdu son autonomie », devenant production de son propre capital humain (Gorz, 2008). Nous allons maintenant voir comment d'autres auteurs avaient développé cette intuition.

La subjectivité comme capital

La configuration du travail mise en place au milieu du 20^e siècle produisait une forme spécifique de subjectivité, marquée par des formes, des mesures et des conditions d'inclusion sociale spécifiques. Le compromis institutionnel, syndical et politique entre Capital et Travail – continuité et stabilité du salaire contre division, hiérarchisation et subordination du travail – allait de pair avec une toute aussi stable unité de mesure de la valeur-travail, basée sur le temps productif. D'où une subjectivité qui prenait la forme d'un corps docile et fonctionnel au régime d'accumulation industriel. Si le temps était séquentiel et répétitif, rythmé par des procédures automatisées et scientifiquement organisées (Taylorisme), la subjectivité restait inscrite à l'intérieur de l'emploi, dispositif cardinal du compromis social en tant que garant du droit du travail et de l'accès à la protection sociale. Avec la rupture postfordiste de ce rapport, ce n'est plus cette forme séquentielle et horizontale du temps qui est valorisante mais plutôt la capacité d'incorporer dans la production des valeurs typiquement sociales et subjectives – affects, créativité, relations, langages (Virno, 2002). Mais le dépassement de l'hégémonie du travail subordonné par le travail contemporain conduit à la sur-exposition personnelle et au report de la responsabilité sur le sujet.

À l'approche de la phase néolibérale, le capital promet donc d'autres formes de subjectivités. S'il ne saurait se faire humain, il cherche à faire de l'humain un « capital ». La subjectivité se recompose alors dans la figure foucaldienne de l'« entrepreneur de soi ». Celui-ci ne vend plus sa force de travail mais investit son propre capital humain (attitudes, facultés, expériences, savoirs, appartenances) pour en tirer un revenu, mettant ainsi en jeu sa propre existence sociale. Une telle subjectivité, idéal-typique du néolibéralisme mène sa propre vie comme elle mènerait une entreprise avec ses risques et responsabilités. Elle veille sur son employabilité, au lieu de compter, comme le sujet idéal-typique du fordisme, sur la garantie d'un emploi stable.

La dimension biopolitique de cette transformation n'élimine pas les dispositifs classiquement disciplinaires mais les convertit en mises à l'épreuve permanentes des facultés et des attitudes du travailleur. Si la biopolitique concerne l'ensemble des dispositifs sociaux et activités institutionnelles à même de gouverner et surveiller toujours plus efficacement la vie des populations dans chacun de ses aspects, sa déclinaison dans le monde du travail revient à une invasion discrète de l'extraction de valeur dans chaque moment de l'existence et dans n'importe quelle faculté humaine et sociale de la force de travail. Le sujet-travailleur unidimensionnel doit répondre, avec toutes ses facultés, à l'impératif de flexibilité selon les exigences du marché, exerçant *sine die* une autonomie responsable.

Cette figure subjective correspond à de puissantes injonctions managériales. Lors d'un discours à l'université de Stanford en 2005, l'entrepreneur Steve Jobs a lancé un mot d'ordre fameux : « *Do what you love and love what you do* ». D'un côté, cette opération idéologique consacrait la mise au travail de la subjectivité comme réalisation de l'amour et du plaisir individuel, et de l'autre, elle en cachait le caractère essentiellement contraint, de même que la dégradation des conditions de travail, le démantèlement du droit du travail et l'effondrement de la valeur économique-contractuelle qui l'accompagne pour bon nombre de travailleurs. Le paradigme de l'entrepreneur de soi exalte chez le sujet la vocation à la créativité, au succès ou au simple *problem solving*, au point non seulement de mettre au second plan la récompense matérielle pour le travail effectué (Ballatore, del Rio Carral et Murgia, 2014), mais aussi de faire correspondre la vie même à la production.

Derrière ce discours se cache une sorte de « dispositif de flexibilité » que l'on peut considérer comme un instrument paradigmatique du capitalisme tardif et du postfordisme. Sa fonction principale consisterait en l'expropriation de la plasticité personnelle, c'est-à-dire de la subjectivité même. Certes, cette idéologie promeut la flexibilité comme ce qui libérerait de la routine et de l'hétéronomie, parce qu'elle nous pousserait à raisonner, communiquer et apprendre. Mais l'équation entre flexibilité et liberté subjective ne tient pas. La nouvelle organisation du travail implique en réalité une subjectivité tenue de se plier aux mutations productives soudaines, ainsi qu'à la fragmentation des temps et des espaces de production. Une telle rationalisation du travail est elle-même le résultat d'une rationalisation marchande monologique et totalisante que Dardot et Laval (2009) définissent comme « la nouvelle raison du monde », capable d'imposer l'entreprise comme modèle de subjectivation et la compétition comme l'horizon auquel le sujet doit s'adapter.

Employabilité, précarité et dé-subjectivation

Dans les années 2000, du fait notamment des mesures d'austérité, l'employabilité se transforme en une précarisation croissante. La précarité est un véritable dispositif de domination : l'hypertrophie du temps capté par le travail, conjuguée à l'imprévisibilité du revenu, même à court terme, conduit à englober presque totalement les processus de subjectivation. Les effets de la précarisation ont été décrits sous le nom de « travail autonome de seconde génération ». L'entrepreneur de soi n'a tendanciellement d'« autonome » que le poids du risque et d'importantes charges fiscales, techniques, physiologiques et de consommation tandis que bien souvent les relations avec les donneurs d'ordre et de contrats reproduisent les logiques d'exploitation et de hiérarchisation du travail subordonné en les sublimant (Bologna, Fumagalli, 1997).

Cette forme de travail implique les caractéristiques subjectives directement liées à l'apprentissage et à la transmission de connaissances, qui caractérisent la force de travail à l'âge du « capitalisme cognitif ». Mais elle implique aussi la dimension relationnelle, les dynamiques des corps et des sens, tout comme la mise en jeu des affects, des attentions et des sentiments. Des aspects auparavant cantonnés à la vie privée – comme les affects, la santé, les goûts, les attitudes, etc., se trouvent ainsi de plus en plus

mobilisés dans le monde du travail. Cette profonde transformation historique invite à redéfinir le concept même de travail à partir de la mise en valeur de la subjectivité en tant que telle.

Cette évolution fait l'objet, sur le plan de l'analyse théorico-politique, de deux types d'approches. D'un côté, l'intention d'appréhender le paradigme du travail contemporain avant tout dans le contexte de la dérégulation de la société précaire, fragmentée et productrice d'insécurité. De l'autre, la volonté de le ré-interpréter de manière positive dans la perspective de la constitution de nouvelles morphologies subjectives et sociales.

La première approche souligne comment le caractère ubiquitaire de la précarité génère des menaces dans tous les domaines de la vie, du travail à la santé, des relations aux conditions matérielles (Ballatore, del Rio Carral et Murgia, 2014). La précarité modifie de l'intérieur la perception que l'individu a de soi-même et bouleverse celle de l'autrui. Le regard même du sujet devient précaire en ce sens que la précarité réduit la multiplicité des perspectives et la richesse des liens sociaux à une focalisation étroite sur le seul plan de la survie. La généralisation de la précarité entraînerait donc une transformation progressive de la conflictualité sociale en compétition entre pairs, et ferait des processus de subjectivation en une sorte de dé-subjectivation de l'individu.

L'approche « positive » retiendra au contraire l'apparition de figures subjectives alternatives à celle auto-entrepreneuriale. D'un côté, elles revendiquent une reconnaissance sociale et une rémunération pour tout le travail et les énergies déjà fournis et nécessaires à la réalisation de la prestation demandée (*just in time*). De l'autre, elles promeuvent des formes d'agrégations solidaires et résistantes face à l'atomisation qui caractérise la précarité. Ces tentatives de recomposition collective des singularités précaires ont pour horizon la réappropriation du commun de la production (savoirs, pratiques, revenu, services, temps et espaces). Un point central est ici la revendication d'un revenu garanti universel pour satisfaire la reproduction sociale et la vie même des individus (revenu d'existence, de citoyenneté, contributif, *etc.*) (Foti, 2017). Il reste néanmoins que le capitalisme digital produit des effets d'expropriation, de subordination et d'aliénation du travail vivant, que les subjectivations collectives des précaires risquent de ne pas pouvoir surmonter.

Un chantier de la subjectivité

La désobjectivation induite par les nouvelles formes de travail précaire, autonome ou informel peut être rapportée à l'algorithmisation et à la digitalisation de toujours plus d'aspects du travail (moyens, environnements, accès) tout comme des autres champs de la vie. Cette « gouvernementalité algorithmique » (Berns et Rouvroy, 2012) entraîne un redimensionnement tendanciel de la subjectivité même, ou du moins de tous ses aspects incommodes ou inutiles pour l'accumulation capitaliste. Le *platform capitalism* conjugue ainsi paradoxalement une hypersubjectivation du travail et dé-subjectivation de la subjectivité.

Ainsi, si dans les dernières trente années la *subjectivité* s'est avérée être la réponse *humaine* à la question du capitalisme « comment dégager de la plus-value ? », ce qui semble advenir aujourd'hui, dans le régime occidental et en particulier européen de précarisation et de financiarisation des existences, c'est *une action en devenir sur les subjectivités*. Une telle action a été décrite comme *imprimante*, soit une logique d'exploitation articulée à la subsumption réelle – qui ne l'exclut donc pas – et qui investit la subjectivité d'une « injonction à la concurrence, à la liberté d'initiative, à l'investissement sur les qualités d'autonomie professionnelle et à la ré-incorporation progressives des moyens de production » (Chicchi, Leonardi, Lucarelli, 2016). *L'imprinting* consisterait donc dans l'absorption et la valorisation des attitudes productives de la subjectivité comme de celles reproductives et coopératives. La nouvelle condition subjective à laquelle on assiste se baserait en substance sur l'adhésion libidinale aux postures sociales néolibérales, selon le paradoxe d'un contrôle social à travers la production de libertés individuelles. Dans ce sens, l'effet de pouvoir réside aujourd'hui dans le fait que les normes qui régulent l'extraction de plus-value sont désormais produites par les subjectivités – une sorte de servitude volontaire *peer-to-peer*.

Loin de se présenter comme l'analyse d'un dispositif totalitaire, la théorie de *l'imprinting* porte en soi la possibilité d'une brèche subjective à l'intérieur des nouvelles logiques et pratiques d'exploitation. Si ces dernières nécessitent une participation active, collective et « libre » à la production de normes, les subjectivités naissantes ne détiennent plus seulement les instruments de la production, mais également les clefs de l'excédent, du « surplus socialement désirable ». Dans cette optique, c'est précisément à partir de l'articulation des configurations libidinales des individus

avec le développement des technologies coopératives que peut surgir un facteur d'incontrôlabilité sur lequel construire politiquement les bases pour une excédence subjective.

Paolo Vignola et Cyprien Tasset
Traduit de l'italien par Tom Montel

Bibliographie

- Ballatore, M., M. del Rio Carral & A. Murgia (2014) 'Présentation. Quand passion et précarité se rencontrent dans les métiers du savoir', *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 45 (2): 1-13.
- Berns Th. & A. Rouvroy (2012) 'Gouvernementalité algorithmique et perspectives d'émancipation', *Réseaux*, 177: 163-196.
- Bologna, S. & A. Fumagalli (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli.
- Chicchi, F., E. Leonardi & S. Lucarelli (2016) *Logiche dello sfruttamento. Oltre la dissoluzione del rapporto salariale*, Verona: Ombre Corte.
- Dardot, P. & C. Laval (2009) *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris: La Découverte.
- Foti, A. (2017) *A General Theory of the Precariat. Great Recession, Revolution, Reaction*, Amsterdam, Institute of Network Culture.
- Formenti, C. (2011) *Felici e sfruttati, Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Milano: Egea.
- Foucault, M. (2001) *L'herméneutique du sujet. Cours au collège de France (1981-1982)*, Paris: Seuil.
- Gorz, A. (2008) 'La personne devient une entreprise', *Ecorev. Revue critique d'écologie politique*, Octobre 2008 (<http://ecorev.org/spip.php?article688>).
- Guattari, F. (1989) *Les trois écologies*, Paris: Minuit.
- Guattari, F. & T. Negri (1985) *Les nouveaux espaces de liberté*, Paris.
- Marx, K. (2011) *Manuscrits de 1857-1858 dits Grundrisse*, Paris, La Dispute.
- Tronti, M. (1997) *Ouvriers et capital*, Paris: Christian Bourgeois. Version originale : *Operai e Capitale*, Einaudi, 1966. Nouvelle édition en langue française : Paris: Entremonde, 2016.
- Virno, P. (2002) *Grammaire de la multitude. Pour une analyse des formes de vie contemporaines*, Montréal: L'Éclat.

Subordination/Autonomie

Suivant la définition du dictionnaire Larousse en ligne, par subordination il faut entendre la « situation de quelqu'un qui dépend, dans ses fonctions, de l'autorité de quelqu'un d'autre ». La notion de subordination spécifie donc un lien d'autorité et est associée à celle de dépendance. Parmi les antonymes du mot subordination figure en premier lieu autonomie. Le terme autonomie se compose de deux mots dérivés du grec ancien, αὐτός « soi-même » et νόμος « loi ». Être autonome veut ainsi dire se gouverner soi-même, être régi par sa propre loi. Inversement, être hétéronome – du grec ancien ἕτερος qui veut dire « autre » – signifie se conduire selon la loi de l'autre. Subordination et hétéronomie peuvent être considérés comme des synonymes.

La notion juridique de lien de subordination et ses fonctions

Dans le champ social du travail, la notion juridique de lien de subordination constitue la clé de voûte des relations de travail. Ainsi, dans le système juridique français, tout comme dans celui de bien d'autres pays européens, l'existence (ou l'absence) d'un lien de subordination entre le travailleur et son donneur d'ordres constitue ce par quoi le juge détermine la nature juridique de la relation qui se noue entre deux cocontractants et qui porte sur la prestation de travail. En effet, c'est le lien de subordination juridique, plutôt que la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve le travailleur, qui constitue le critère retenu par les juges pour distinguer la relation salariale (ou relation d'emploi) de la relation commerciale de travail.

En France, c'est l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931 qui fait jurisprudence. Cet arrêt de la Cour de Cassation explicite le rejet par les juges du critère de la dépendance économique et reconnaît le lien de subordination comme étant le critère qui qualifie le contrat de travail. C'est par un faisceau d'indices (forme salaire de la rémunération, insertion du travailleur dans l'organisation du donneur d'ordres, absence de risques économiques imputés au travailleur, horaires de travail déterminés par le donneur d'ordres, propriété par celui-ci des outils de production) que le juge reconnaît

l'existence d'un lien de subordination et qualifie en conséquence le contrat comme étant un contrat de travail. La définition claire et explicite de la notion de lien de subordination date seulement des années 1990. Ainsi, suivant l'arrêt Société Générale du 13 novembre 1996, « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements ». Le lien de subordination juridique implique donc que l'employeur a le pouvoir de déterminer les contenus, les modalités d'exécution et les finalités du travail qui va être effectué par l'employé sous son contrôle, au risque pour l'employé d'être sanctionné en cas de défaillance. Une logique par ailleurs proche de son équivalent anglo-américaine du « *right to control* » : l'exercice du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur constitue la preuve de la nature de la relation d'emploi. L'arrêt Labanne du 19 décembre 2000 a élargi la notion de lien de subordination en y introduisant, pour la première fois, la dépendance du travailleur vis-à-vis de son donneur d'ordres : par l'analyse des conditions dans lesquelles la prestation de travail est effectuée, le juge peut être induit à requalifier le contrat comme contrat de travail, du fait de la dépendance autant qu'au titre du lien de subordination avéré.

L'importance de la distinction entre les deux formes de relation de travail – salariale et non salariale – tient au fait qu'elles impliquent une imputation différente des risques entre cocontractants (Zilberberg, 2008). Alors que le travailleur non salarié assume individuellement l'intégralité des risques sociaux, professionnels et économiques, le travailleur salarié n'a pas à assumer les risques d'entreprise (stratégiques, financiers, opérationnels) et bénéficie d'une protection contre les différents risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles) et sociaux (chômage, vieillesse et maladie). Le lien de subordination implique donc une imputation des risques à l'employeur et une attribution de protections à l'employé en contrepartie de sa soumission à l'autorité de l'employeur.

Finalement, le lien de subordination a une double fonction : il fait de la relation d'emploi une relation de pouvoir asymétrique qui lie l'employeur et l'employé et, en même temps, il dessine la frontière (→ Frontière) entre travail salarié et travail non-salarié (→ Frontière et statuts de l'emploi). Alors que le travailleur salarié est un travailleur subordonné et dépendant, le travailleur non-salarié est un travailleur indépendant et non-subordonné. Dans

certains pays comme le Canada, l'Italie et l'Espagne ces derniers sont nommés autonomes. La notion d'autonomie est donc associée dans certains contextes nationaux, à tort ou à raison, à celle d'indépendance.

Approches philosophiques de l'autonomie

Le fait que la notion d'autonomie soit associée à celle d'indépendance trouve une explication dans la philosophie des Lumières. En effet, la conception philosophique moderne de l'autonomie est marquée par l'individualisme et la notion d'autonomie est associée à celle d'indépendance. L'autonomie est alors conçue comme auto-suffisance. Certains y voient une véritable « dérive individualiste » de la conception de l'autonomie, qui soulève une question majeure : « L'éthique de l'indépendance cultive assurément un idéal d'autosuffisance, donc de liberté sans règle ; mais cette liberté sans règle, est-ce l'autonomie ? » (Renaut, 2003 : 408). La réponse que l'on peut apporter à cette question est absolument négative suivant la conception de l'« autonomie relationnelle » développée par des philosophes féministes et celle de l'autonomie comme projet de société, développée par Cornelius Castoriadis.

La représentation idéalisée d'un individu indépendant, tout puissant, auto-suffisant, censé agir dans un espace social non traversé par les affects, représentation propre de la conception individualiste de l'autonomie, a été critiquée par bon nombre de philosophes féministes en tant que idéal de la masculinité. Dans la perspective féministe, l'autonomie n'est concevable que comme « autonomie relationnelle » (Stoljar, 2015) et elle est conceptualisée comme procédurale. L'autonomie est un processus, un enchaînement de pratiques qui ne sont jamais le fait d'un individu isolé mais d'un individu social, qui se constitue en étant en interaction avec les autres. La réflexivité et le rapport critique à soi, considérés comme les conditions de l'autonomie, requièrent un rapport positif, de confiance, avec les autres. Inversement, toute forme d'oppression sociale affaiblit les capacités individuelles d'autonomie. Dans cette perspective, ce sont les interactions avec le collectif, en situation de confiance, qui seules peuvent permettre de parvenir à la conscience de soi et, par là, à l'autonomie. Le concept d'autonomie est alors dissocié de celui d'indépendance et il est associé à celui d'interdépendance (Mackenzie, Stoljar, 2000).

Cette conception relationnelle de l'autonomie peut être rapprochée, par certains aspects, de la pensée de Cornelius Castoriadis. Enracinée dans la société et dans l'histoire, l'autonomie, telle qu'il la définit et la conceptualise, a des dimensions sociales et politiques et elle n'est concevable philosophiquement que comme un rapport. Ainsi, l'autonomie individuelle est un leurre. Comme l'écrit C. Castoriadis lui-même, sa conception de l'autonomie constitue une démonstration du fait que : « on ne peut pas vouloir l'autonomie sans la vouloir pour tous [...] sa réalisation ne peut se concevoir que comme entreprise collective » (Castoriadis, 1975 : 159).

La singularité de la pensée de C. Castoriadis repose sur le fait que sa conception de l'autonomie se forge au croisement de deux champs disciplinaires, la philosophie et la psychanalyse. Cependant, la question de l'autonomie n'est pas pour lui seulement philosophique ou psychanalytique ; sa perspective est avant tout politique : l'autonomie est un projet politique de société, une alternative radicale tant au système capitaliste qu'au système dit du socialisme réel. Il analyse l'un et l'autre comme étant des systèmes producteurs d'hétéronomie individuelle et collective, notamment, mais pas seulement, dans la sphère du travail. Par hétéronomie, C. Castoriadis entend le fait d'être gouverné (individu et/ou collectif) par des règles que l'on n'a pas instituées, qui nous sont extérieures. La société autonome, telle qu'il l'envisage, est une société dans laquelle les institutions sont le produit conscient de la collectivité. Autonomie est alors le nom d'un projet d'invention consciente des institutions qui nous gouvernent. Dans cette perspective théorique, l'autonomie n'est pas l'absence de règles, d'institutions, au contraire, elle n'est possible que s'il y a des règles, des institutions. Mais ces règles, ces institutions, ne doivent jamais se cristalliser au point de devenir étrangères à ceux et celles qu'elles sont censées servir, elles doivent pouvoir être changées de manière permanente et c'est en ce sens que l'autonomie n'est pas conçue comme un état mais comme un processus, un processus permanent d'auto-institution de la société (→ Fabriques instituant).

Or, la pensée de l'autonomie de C. Castoriadis est indissociable de la critique du travail industriel développée dans les pages de *Socialisme ou Barbarie*, revue qu'il avait créé avec Claude Lefort en 1948 et qui, pendant plus de quinze ans, a été le support de publication de récits sur la condition ouvrière, sur les formes de

résistance et sur les luttes dans les usines. Aux portes de l'usine, l'idéal d'autonomie et de liberté des citoyens bute sur la subordination des travailleurs et la prescription du travail.

L'autonomie politique du citoyen, la subordination juridique du travailleur

Bruno Trentin, juriste, intellectuel et syndicaliste italien, a mis en exergue cette contradiction majeure des démocraties occidentales : d'une part, avoir fait de l'autonomie du citoyen une valeur et un principe fondamental, d'autre part, avoir développé le travail subordonné. Ainsi, le citoyen, appelé à participer au gouvernement de la cité, est privé de l'essentiel de son droit à participer aux décisions prises sur son travail ; c'est « un sujet de droit sans droits, au moins en ce qui concerne la détermination des conditions auxquelles son travail concret doit être effectué » (Trentin, [1997], 2012 : 407).

Tout au long du 20^e siècle, la progression du travail salarié – donc du travail subordonné – son affirmation comme norme juridique, sociale, puis même statistique, coïncide avec le développement du travail dans la grande usine, organisé selon les méthodes dites scientifiques. Ces méthodes connues sous le terme de taylorisme, sont basées sur la division technique et hiérarchique du travail, c'est-à-dire sur la séparation du travail de conception du travail d'exécution. Conjointement, le management fordiste n'exige pas du salarié la prise d'initiatives, le salarié doit s'en tenir à exécuter les ordres, à effectuer le travail qu'exige le poste qu'il occupe. Ainsi, dans le cas de l'ouvrier, et dans les formes tayloriennes-fordistes d'organisation et management du travail, subordination et prescription du travail vont de pair.

La sociologie du travail, dont l'enquête de Max Weber dans le secteur textile au début du 20^e siècle marque en quelque sorte la naissance, a été avant tout une sociologie du travail ouvrier, elle a dévoilé un besoin et une capacité d'autonomie au travail et mis en exergue les formes de résistance et les stratégies déployées par les ouvriers d'usine pour conquérir des marges d'autonomie dans le travail subordonné et aliéné (Lallement, 2015). En se basant sur la large littérature en sociologie du travail, Emmanuel Renault propose de distinguer trois stratégies ou formes d'autonomie au travail observées par l'enquête sociologique et anthropologique :

1° l'autonomie individuelle est celle que la sociologie du travail conçoit en partant du constat d'un écart entre travail prescrit et travail réel, écart qui dévoile une capacité individuelle d'apprendre et de personnaliser l'exécution des tâches prescrites ; 2° l'autonomie collective est celle qui se mesure par l'écart entre coordination et coopération. En analogie avec les notions de travail prescrit et de travail réel, il faut ici, si l'on suit E. Renault, comprendre la coordination comme les interactions prescrites et la coopération comme les interactions productives effectives ; 3° la troisième forme est celle qui s'exprime comme résistance à la domination du travail et qui prend la forme de l'absentéisme, ou bien, comme M. Weber l'avait observé au début du 20^e siècle par, la forme du freinage, censé permettre de résister aux rythmes infernaux de production tout en préservant le niveau du salaire.

Selon E. Renault, ces trois formes d'autonomie sont complémentaires plutôt qu'alternatives. D'une part, les deux premières formes sont interdépendantes : les possibilités d'appropriation individuelle du travail dépendent des règles de coopération que le collectif de travail se donne. Nous retrouvons donc les thèses de la nécessité réciproque de l'individuel et du collectif. D'autre part, la troisième forme est quant à elle une condition nécessaire, un préalable, pour élargir les espaces d'autonomie individuelle et collective. Par autonomie collective E. Renault entend la « capacité d'autodétermination collective en fonction de principes normatifs partagés, ou bien la réflexion collective dans un espace public délibératif sur le sens des principes normatifs et sur le meilleur moyen de les mettre en œuvre » (Renault, 2013 : 130). L'autonomie est donc pensée comme procédurale, individuelle et collective à la fois : « L'autonomie se constitue dans un processus d'appropriation individuelle et collective de l'action, processus indissociable d'une lutte contre tous les facteurs qui, dans la situation de travail, tendent à réduire la puissance d'agir individuelle et collective, dont la domination » (Renault, 2013 : 142). Enfin, en analysant le lien entre identité, autonomie et travail, E. Renault parvient à la conclusion que le travail jouerait un rôle très important dans la conquête d'une véritable autonomie du sujet. Il semble ainsi rejoindre la conception hégélienne du travail suivant laquelle le travail est un facteur d'humanisation et de libération de l'homme, il est son moyen d'accès à l'autonomie.

Mais comment le travail, en tant que travail salarié, donc en tant que travail subordonné – là où la subordination implique la renonciation à la volonté autonome – pourrait-il être ce vecteur

de libre expression de soi, d'accès à l'autonomie ? Cette question est au cœur de la réflexion de Dominique Méda (Méda, 1995). Dans une perspective théorique qui agence de manière singulière la conception du travail suivant Hannah Arendt et la conception de l'autonomie suivant André Gorz, D. Méda envisage la réduction du temps de travail comme moyen pour réduire la sphère de l'hétéronomie et élargir celle de l'autonomie. Il s'agirait de se libérer du travail, de libérer du temps pour permettre à tout un chacun de développer les activités du *care*, de créer des œuvres, d'investir la sphère de la *polis*.

Deux différentes conceptions de l'émancipation du travail

En effet, il est possible de repérer deux grands courants de pensée critique du travail, non pas du travail conçu comme un universel trans-historique, mais du travail sous le capitalisme, c'est-à-dire, le travail comme médiation sociale, finalisé à la production de valeur monétaire plutôt que de valeurs d'usage. Ces deux courants préfigurent deux différentes conceptions de l'émancipation et donc de l'autonomie : pour le premier, le travail sous le capitalisme est irréductiblement hétéronome. Dès lors, la liberté ne peut être recherchée qu'en dehors du travail, par la réduction radicale du temps de travail. C'est notamment le projet élaboré par André Gorz dans les années 1980 et qui inspire D. Méda. À la suite de Ivan Illich, A. Gorz a développé une conception de l'autonomie et de l'hétéronomie au travail basée sur les finalités. L'hétéronomie du travail ne se réduit pas au travail prescrit et/ou subordonné. Même si l'on est maître de son temps et des modalités d'exécution du travail, le travail reste hétéronome si les buts sont déterminés par des volontés extérieures (Gorz, 1988). Le travail en régime capitaliste serait donc nécessairement hétéronome.

Pour le deuxième courant, l'autonomie du temps libéré est un leurre. La raison tient au fait que les sphères de la production et de la reproduction sont ici considérées comme étant liées de manière inextricable ; dès lors, l'autonomie – conçue comme un rapport qui met en jeu le travail et le capital – est impensable si elle n'est pas avant tout autonomie du travail par rapport au capital. Dans cette deuxième perspective, il ne s'agit donc pas de se libérer du travail mais de libérer le travail, de fabriquer de la liberté dans le travail, de conquérir des espaces d'autonomie au sein même de la sphère de la production.

Parmi les auteurs qui s'inscrivent dans cette deuxième perspective figure B. Trentin (Trentin, [1997] 2012). L'hypothèse qui fonde son raisonnement est que ce ne sont pas tant les rapports de propriété qui ont historiquement fait obstacle à l'émancipation, mais la nature « privée » des rapports de travail. L'innovation institutionnelle qu'il envisage alors consiste à inscrire le rapport de travail dans la sphère de la polis. Il s'agit en d'autres termes de résoudre la contradiction historique entre les droits formels reconnus au citoyen et le principe de subordination inhérent au contrat de travail. Plus précisément il s'agit de faire reconnaître comme des droits civils les droits des travailleurs subordonnés à co-déterminer la qualité, la quantité et les finalités de leur prestation. De tels droits auraient pour effet de déstabiliser toute forme d'autorité, dissolvant ainsi le pouvoir de commandement sur le travail et par conséquent l'hétéronomie du travailleur. La crise du système tayloriste-fordiste offrirait selon B. Trentin l'occasion de réaliser un tel projet car cette crise est porteuse d'insécurité mais aussi de grandes mutations du travail : les nouvelles configurations de l'organisation du travail sollicitent en même temps l'intelligence et l'autonomie du travailleur. Elles préfigureraient un nouvel horizon d'émancipation du travail.

Affaiblissement du lien de subordination et injonction à l'autonomie

À partir de la fin des années 1970, les mutations de l'entreprise capitaliste (→ Entreprise dématérialisée), de l'organisation du travail notamment en direction de l'organisation par projet et des méthodes de management influencées par le management par objectifs, engendrent une véritable métamorphose des relations de travail. La figure de l'employeur devient trouble, notamment du fait du développement des « tiers employeurs » (travail temporaire, prêt de main d'œuvre) qui la scinde en deux (l'employeur *de facto* et l'employeur *de jure*) et des stratégies d'externalisation qui déguisent l'employeur en client-donneur d'ordres d'une part, et le salarié en travailleur indépendant d'autre part. Dès lors, la figure du travail indépendant devient trouble également. La distinction entre les deux figures du salarié et du non-salarié devient inintelligible si l'on s'en tient au critère du lien de subordination. Déjà dans les années 1980, les juristes parlaient de travail

parasubordonné pour signifier l'hétéronomie du travailleur juridiquement non subordonné mais économiquement dépendant du donneur d'ordres (→ Travailleurs économiquement dépendants). Parallèlement, l'autonomie au travail deviendrait une nécessité pour l'entreprise dans un contexte technologique et économique marqué par un niveau élevé d'incertitude et qui exige des règles flexibles (de Terssac, 1992) et aussi une plus grande implication des salariés. Le débat sur l'autonomie qui, depuis deux siècles, a traversé le champ des sciences sociales, trouve ainsi aujourd'hui une nouvelle vigueur et se reconfigure.

Bien des recherches nuancent l'optimisme de ceux qui, comme B. Trentin, avaient insisté sur les potentialités émancipatrices de l'époque post-taylorienne et post-fordiste. Dans son analyse de ce qu'elle appelle l'« état d'insécurité » la politiste allemande Isabell Lorey montre que le discours dominant sur l'autonomie relève d'une apologie néolibérale qu'elle comprend comme étant étroitement liée aux modes hégémoniques de subjectivation dans les pays occidentaux (Lorey, 2015). Cette thèse semble confirmée par les travaux de quelques sociologues du travail. Si l'on s'intéresse aux figures du travail pour lesquelles le lien de subordination est faible et/ou mal caractérisé – figures qui devraient ainsi bénéficier d'une large autonomie – l'analyse sociologique met en évidence des formes d'hétéronomie vis-à-vis de figures tierces, tels les donneurs d'ordre et les intermédiaires. Cette hétéronomie est vérifiée aussi en situation d'indépendance technique et économique (Corsani, 2012). Béatrice Appay parle, quant à elle, d'un retournement cynique de l'histoire : alors que l'autonomie était autrefois une aspiration, elle devient, sous la forme de l'autonomie contrôlée, une injonction (Appay, 2012). Pour conforter cette thèse, on pourrait considérer le rôle de l'entretien annuel d'évaluation et l'importance que joue le critère de l'autonomie, présent quasiment dans toutes les grilles d'évaluation. Autre recherche qui va dans ce même sens, celle d'Hélène Stevens, qui a suivi pendant trois ans le dispositif de formation « Entreprise de soi » mis en place dans une entreprise informatique avec l'objectif de passer, selon les termes du DRH, « de la gestion des individus par l'entreprise à la gestion des individus par eux-mêmes » (Stevens, 2012 : 92). H. Stevens conclut que l'autonomie est illusoire, notamment pour les salariés relativement plus âgés et fragiles. Ainsi, la « fabrique managériale de

l'autonomie » serait génératrice d'illusions et d'inégalités. La raison tient par ailleurs à l'individualisation des dispositifs et à la psychologisation des échecs.

Finalement, l'affaiblissement apparent du lien de subordination s'accompagnerait d'une nouvelle forme d'hétéronomie : ce n'est pas l'acte de travail qui est soumis à la loi de l'autre mais la subjectivité (→ Subjectivité) même du travailleur.

Antonella Corsani

Bibliographie

- Appay B. (2012) 'De l'autonomie émancipatrice à l'injonction d'autonomie', *Vie Sociale*, 1(1): 29-49.
- Castoriadis, C. (1975) *L'institution imaginaire de la société*, Paris: Seuil.
- Corsani, A. (2012) 'Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat', *Sociologie du Travail*, 54 (4): 495-510.
- de Terssac, G. (1992) *Autonomie dans le travail*, Paris: PUF
- Gorz, A. (1988) *Métamorphoses du travail, quête du sens*, Paris: Galilée.
- Lallement M. (2015) 'Work and Challenge of Autonomy', *Social Science Information*, 54(2): 229-248.
- Lorey, I. (2015) *State of Insecurity : Gouvernement of the Precarious*, London, New York: Verso.
- Mackenzie, C. & N. Stoljar (eds) (2000) *Relationnal Autonomy. Feminist Perspectives on Autonomy, Agency, and the Social Self*, New York-Oxford: Oxford University Press.
- Méda, D. (1995) *Le travail. Une valeur en voie de disparition ?*, Paris: Aubier.
- Renault, E. (2013) 'Autonomie et identité au travail', *Travailler*, 30 (2): 125-145.
- Renaut, A. (2003) 'Liberté', in P. Raynaud & S. Rials (eds.) *Dictionnaire de philosophie politique*, Paris: PUF: 406-409.
- Stevens, H. (2012) 'Autonomie récusée, autonomie fabriquée. Informaticiens à l'épreuve de l'Entreprise de Soi', *Genèses*, 87 (2): 90-112.
- Stoljar, N. (2015) 'Feminist Perspectives on Autonomy', in E. N. Zalta (ed.) *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2015 Edition), URL = <<https://plato.stanford.edu/archives/fall2015/entries/feminism-autonomy/>>.

Trentin, B. (2012 [1997]) *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Paris: Fayard.

Zilberberg, M. (2008) 'La distinction travail indépendant/salariat. État de la jurisprudence'. *Droit du travail. Diffusion de jurisprudence, doctrine, communications*, Les Éditions des Journaux Officiels: Cour de Cassation, URL : https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/Bulletin_trimestriel_de_droit_du_travail_83.pdf

T

Temps

La notion de temps possède une multitude de définitions, comme par exemple un milieu infini dans lequel se déroulent les événements. Dérivée du mot latin *tempus* elle désigne le temps comme durée, moment, époque, circonstances, etc. On distingue aussi un temps quantitatif et linéaire (grec : *Chronos*), d'un temps qualitatif, vécu et non mesurable (*Kairos*).

Les temps interrogent l'emploi de multiples manières. Tout d'abord que comprend-on par temps lié à l'emploi ? Plusieurs définitions permettent de distinguer différents niveaux. La première notion, le temps de travail dans son lien à l'emploi salarié, décrit la durée pendant laquelle un employé est à la disposition de son employeur. Cette durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail obéit à des normes légales et à des règles issues de la négociation collective entre organisations syndicales et employeurs. La notion de temps de travail peut ensuite être élargie sur le plan sociologique pour désigner le temps consacré à toute activité de travail non-salarié, comme celui des indépendants, agriculteurs, ou encore le travail non rémunéré dans la sphère privée (travail domestique, soins, éducation, etc.) En revanche, les diverses protections associées au travail salarié (durée maximale, repos minimal) ne s'appliquent pas mécaniquement à l'ensemble de ces modalités d'organisation du temps de travail.

La deuxième notion importante concerne les temps consacrés à une diversité d'activités (travail, école, loisirs, famille, repos, activités domestiques, engagements citoyens, etc.). Ces temps consacrés et délimités par des activités sont généralement identifiés comme des « temps sociaux ». En relation avec l'emploi, on s'interroge souvent sur la possible articulation de ces temps sociaux, notamment sur la possibilité d'articuler activités professionnelles et non-professionnelles. S'occuper d'un parent malade, chercher un enfant à l'école ou effectuer des démarches administratives nécessitent de pouvoir articuler les temps sociaux.

Une troisième notion prend de la distance avec ces temps objectivables par une durée ou par des types d'activités, temps de travail et temps sociaux. Lorsque l'on s'interroge sur les qualités ou le caractère de ce qui se déroule dans le temps, on parlera de temporalités. Cette notion interroge le sens, le vécu, les valeurs et les

rapports, bref le versant subjectif des temps. Dans cette perspective liée au sujet, une « longue durée » peut par exemple renvoyer à une activité considérée comme « monotone » ou « ennuyeuse ».

Temps de travail

Trois dimensions caractérisent le temps de travail : la durée, mais aussi les horaires (la localisation des plages de travail) et le rythme (succession, cadence, alternance) des périodes de travail. Le temps de travail institue une séparation entre la vie de travail et la vie hors travail. Cette séparation constitue, comme le souligne un enjeu social important, puisqu'elle divise la vie sociale en deux. Le temps de travail définit le cadre des activités sociales, il les inscrit dans un temps contraint et rythme le passage d'une activité à l'autre. Ce temps de travail est étroitement lié à l'émergence du capitalisme industriel au 19^e siècle. L'éloignement des agriculteurs et travailleurs des activités hétérogènes à la campagne ou dans les villes s'effectue au profit d'un temps contraint qui s'exerce désormais au sein des usines. La division de la vie en deux est liée à l'espace de travail, la fabrique, mais aussi aux machines, notamment celles à vapeur, qui dictent leurs lois aux ouvriers à partir du 19^e siècle. En 1874, Engels écrit à propos des filatures de coton : « Tous ces ouvriers, hommes, femmes et enfants sont contraints à commencer et terminer leur travail à une heure qui est fixée par l'autorité de la vapeur, qui ne se soucie pas de l'autonomie individuelle » (1976, p. 56). Jusqu'à cette innovation technique et organisationnelle que constitue l'industrie de la vapeur, un mouvement bien plus vaste a été engagé visant à discipliner les individus au travail. Cette discipline temporelle correspond à un mouvement historique, avec au centre les horloges et les montres. Bien plus que les machines à vapeur, ces outils ont été utilisés pour démarquer la vie de travail de la vie hors travail. En 1966, Thompson écrit : « Sans cette discipline horaires, l'homme de l'âge industriel n'aurait jamais pu déployer toutes ces énergies » (2004, p. 82). L'horloge est le symbole et l'outil de cette discipline qui correspond à une pensée de l'efficacité économique tout autant qu'à un contrôle social. Cette discipline temporelle sert à faire venir et à maintenir les individus au travail, à les faire travailler plus (en cachant et en manipulant les horloges) et à les faire renoncer aux coutumes et aux modes de vie antérieurs. Cette discipline temporelle est accompagnée d'une idéologie d'un temps rare, calculable,

mesurable, abstrait et coupé des activités multiples. Au travail à la tâche succède alors le travail au temps hors de contrôle des ouvriers. L'employeur utilise désormais tout un arsenal de règles punitives pour faire respecter les temps de l'horloge. Mais différentes formes de résistances ont accompagné ce processus de la division de la vie en deux par la discipline temporelle : « Dans un premier temps, elle se heurta à une simple résistance. Dans un deuxième temps, à mesure que la nouvelle discipline horaire était imposée, les ouvriers commencèrent à se battre non contre le temps, mais à propos du temps » (Thompson, 2004, p. 70). Après avoir combattu la discipline temporelle, c'était alors la période de l'internalisation de la « discipline horaire » par les travailleurs et le début du combat pour la réduction de la durée du travail. Les endroits où la discipline avait été imposée avec le plus de force ont été aussi ceux où les ouvriers ont le plus revendiqué la réduction de la durée du travail. Mais la discipline temporelle avait fini par détacher une partie de la vie sociale, désormais au service exclusif de la sphère productive.

Temps libéré, temps libre et loisir

Lorsqu'entre 1835 et 1836 le médecin Louis René Villermé enquête dans l'industrie cotonnière à Mulhouse, il constate pour les femmes, hommes et enfants des journées de travail « d'au moins 15 heures ». À partir de la publication de son enquête, le législateur s'empare de la question en fixant l'âge minimal des ouvriers à 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés, et la durée du travail à 8 heures par jour avant 14 ans et à 12 heures pour les moins de 16 ans (1841). Le mouvement ouvrier obtiendra par la suite la journée de 12 heures en 1848. Une évolution lente et parfois contradictoire permet par la suite de réduire progressivement la durée légale hebdomadaire du travail de 84 heures en 1848 à 35 heures à la fin des années 1990. L'instauration du repos dominical (1906) et des congés payés (1936) promeuvent la réalité d'un temps libéré du travail permettant d'investir des domaines de la vie sociale que l'industrie s'était accaparés. La question qui naît au cours des années 1950 au sein de la sociologie française porte sur le contenu et le sens de ce temps libéré. Permettra-t-il de dépasser ou atténuer la division de la vie en deux dont le temps de travail industriel a été l'architecte ? La réponse à cette question est plutôt

négative, même si des liens entre temps de travail et temps libéré sont incontestables. La sociologie du travail a pris acte de cette division, mais elle débat de la manière d'évaluer le temps libéré.

Deux points de vue vont s'opposer sur cette question, celui de Georges Friedmann (1902-1977) et celui de Joffre Dumazédier (1915-2002). Pour le premier, la civilisation technicienne avec ses instruments et machines est à l'origine du temps libéré, séparé du temps de travail. « Cette séparation est commandée par l'organisation du travail, sa discipline, par la division des tâches, la structure des entreprises, la cohésion des armées industrielles qui les peuplent » (Friedmann, 1960, p. 552). Pour lui, l'opposition historique entre ceux qui ne font que travailler et ceux qui ne font rien s'atténue et la séparation de la vie en deux concerne désormais le monde du travail dans ensemble à l'exception du monde rural qui maintient « des îlots de résistances ». La technique produit le temps libéré et des possibilités de loisir selon un modèle hédoniste qui se diffuse sur l'ensemble de la planète. Cependant, pour Friedmann ces « moyens de bonheur » restent théoriques, car « ni les sociétés, ni les individus ne sont préparés à le réaliser » (Friedmann, 1960, p. 554). Contrairement au travail dans les sociétés préindustrielles (fêtes, rites, art populaire), la société contemporaine ne possède pas d'institution qui renvoie au loisir. En plus des temps de transports allongés dans les métropoles, les effets néfastes du travail divisé et répétitif dégradent le temps libéré, provoquant fatigue, apathie, recherche de compensation et repli sur soi. Friedmann dégage alors deux terrains pour le combat : le temps de travail lui-même et le temps hors travail. Il propose « de distinguer soigneusement temps libéré et temps libre, en réservant cette dernière appellation à la durée, préservée de toutes les nécessités et obligations précitées » (Friedmann, 1960, p. 556). L'existence d'obligations économiques implicites des travaux domestiques, bricolage, potager, voir du travail au noir pour les autres ne saurait correspondre à du temps libre, c'est « du travail après le travail ». En plus, la consommation prend le pas sur les loisirs. De nouveaux besoins constamment promus par les médias et la publicité détournent les individus des loisirs. Cette consommation de masse indifférenciée selon les catégories sociales dissout la « culture prolétarienne » et la « conscience de classe ». La production du temps libéré ne suffit pas à créer du loisir. Des capacités de résistance existent, mais nécessitent des institutions de loisir, nombreuses et bien équipées : éducation, formation, incitation permanente à la culture. Cette action permettrait la « découverte de

l'homme par lui-même à travers la transmutation du temps libéré en temps libre » (Friedmann, 1960, p. 563). Ce premier point de vue est donc critique quant à la possibilité des individus d'investir par libre choix le temps libéré par du loisir.

Dans ce débat un autre point de vue, moins pessimiste, émerge des travaux de Joffre Dumazedier. D'emblée, il situe l'émergence des loisirs dans les possibilités offertes par la réduction considérable de la durée du travail, journalière, hebdomadaire, annuelle. Le seul fait que le travail n'a pas plus le monopole de l'activité constitue une rupture importante. « Ainsi, dans la vie d'un travailleur, l'élévation du niveau de vie s'est doublée d'une élévation croissante du budget des heures libres. [...] : un temps nouveau est né pour ses actes et ses rêves » (Dumazedier, 1960, p. 564). Pour lui aussi le machinisme a augmenté le déséquilibre entre le travail et le loisir, en allégeant les tâches, au détriment de l'intérêt et de la liberté des activités. La multiplication des moyens techniques (transports, médias, associations, groupes) a accru les activités de loisir bien plus que la machine n'a réussi à desserrer les contraintes sur les hommes. Mais le loisir est devenu un droit et une valeur. Cette affirmation contredit doublement la notion de travail comme « l'essence de l'homme » (Marx) et celle du loisir comme oisiveté. Dumazedier considère le loisir comme une conquête de la dignité ouvrière. Il fonde une nouvelle morale du bonheur : « Ainsi le repos traditionnel a été remplacé par un ensemble d'activités d'un caractère nouveau, qui se sont, en partie, substituées aux jeux et fêtes traditionnels et apparaissent comme des activités qui ne sont ni de l'ordre de la nécessité comme le travail, ni de l'ordre des obligations comme les devoirs familiaux ou sociaux » (Dumazedier, 1960, p. 565). Les théories sur les relations actuelles entre société et cultures sont obsolètes, car antérieures à ce fait nouveau et peu en phase avec une sociologie empirique du loisir. L'hypothèse centrale est que des transformations profondes s'opèrent dans toutes les classes sociales à partir du loisir. Bien que le loisir ait fait l'objet de recherches depuis la fin du 19^e siècle, surtout dans des expressions spécifiques (cinéma, voiture, associations, hobbies, etc.), la notion lui semble mal structurée, indifférenciée, abstraite, avec des points de vue trop critiques et pas assez constructifs. Il s'agirait de répondre à la question des rapports entre travail et loisir, de la répartition du temps gagné sur le travail, sur l'allongement de la scolarité et de la retraite et concernant les effets de la réduction journalière, hebdomadaire ou annuelle du travail. Il s'agirait ensuite d'instruire les conditions

de l'épanouissement de l'homme dans les différentes classes de la société industrielle. Le loisir serait une activité improductive avant, pendant ou après la période de production. Mais le temps libéré inclut aussi les activités qui ne sont pas du loisir : obligations familiales, sociales, personnelles, second métier. De plus il existe une zone grise entre loisir et travail, appelée le « semi-loisir » où existe de manière variable une obligation : activités récréatives rémunérées, sportives, musicales, obligations domestiques, jardinage, bricolage, fêtes civiques ou religieuses. « L'étude de la variation de la dimension et de la signification de cette zone, selon l'évolution des niveaux de vie et des niveaux de culture, est l'un des problèmes les plus mal connus des sociétés industrielles » (Dumazedier, 1960, p. 568). Trois fonctions sont accordées au loisir : le délassement (délivrance de la fatigue), le divertissement (libération de l'ennui) et le développement (épanouissement de la personnalité). L'objectif est d'une part de favoriser l'étude systématique du loisir et ses rapports avec les autres domaines de la société et, d'autre part pour ce faire, de constituer un champ autonome de la sociologie indépendant de la sociologie du travail et industrielle qui ont fait naître les études du loisir. Dumazedier propose une sociologie qui s'abstient de jugements de valeur sur les différents loisirs, mais s'intéresse sociologiquement à leurs valorisations portées par les acteurs eux-mêmes.

Les positions de Friedmann et de Dumazedier s'opposent. Ce dernier propose de partir du temps libéré du travail pour étudier les formes et activités du temps libre qui sont du loisir. L'existence d'une zone grise incluant des obligations (semi-loisir) ne doit pas empêcher le projet global d'une recherche systématique sur les activités du temps libre. Celles-ci sont devenu un moteur du changement social. Friedmann, quant à lui, estime que le temps libéré n'offre que des potentialités pour le temps libre. Celles-ci restent fondamentalement dépendantes de la sphère professionnelle et recouvrent en grande partie des obligations qui sont du travail. Le capitalisme et la société de consommation empêchent le développement personnel dans des activités de loisir. Seule une action institutionnelle forte peut favoriser l'émancipation.

Temporalités contemporaines et bien-être

La succession de ces notions (temps libéré, temps libre et loisir) à partir du temps de travail exprime la recherche d'un bien perdu. Le temps de travail qui sépare la vie du travail, a donné lieu à des approches qui tentent d'évaluer les possibilités de retrouver des équilibres « naturels ». Que ces équilibres soient modélisés à partir des sociétés préindustrielles (Thompson) ou proposés par une analyse des rythmes du travail de la société contemporaine (Grossin, 1996), l'objectif est de réarticuler ce que l'industrialisation a fait perdre à l'humanité. Cette critique du temps industriel se fonde sur la multiplicité des temporalités sociales, sur le caractère déstructurant du travail, sur l'existence du temps libre et sur les vécus différenciés des activités professionnelles aujourd'hui (Thoemmes, 2008). Deux approches en particulier se donnent comme objectif de mettre ces équilibres en question.

La première de William Grossin s'interroge sur l'avènement de l'écologie temporelle. Il analyse d'abord les cadres temporels dont les caractéristiques sont la rigidité, la coercition et la régularité. C'est un temps enfermant et retranché : « les cadres temporels réservent à l'individu une situation absurde. Ils le dépossèdent d'une partie de son temps libre pour lui vendre l'autre partie » (Grossin, 1996, p. 28). Il propose ensuite un modèle d'analyse et un programme de recherche qui vise à intégrer les temps construits (sociaux) et les temps biologiques et naturels. Les cadres « malsains » (on peut penser en particulier ici au travail de nuit, au travail posté, au travail à la chaîne, à la précarité, etc.) s'opposent aux temps biologiques des corps, au bien-être physiologique, psychologique et social. De même, les pesticides dans l'agriculture s'opposent aux temps biologiques. Les temps des plantes doivent être mis en balance avec le temps des hommes. Ces deux exemples illustrent le programme d'une écologie temporelle qui doit mettre en équilibre une diversité de temporalités sur la planète. Cet équilibre prévaut aussi pour l'individu. Grossin propose à ce sujet la notion « d'équation temporelle personnelle ». « L'équation temporelle de base se définit comme une configuration de traits communs aux individus qui participent d'une même culture » (Grossin, 1996, p. 128). Ces équations varient d'une personne à l'autre. Différentes variables personnalisées interviennent dans cette équation : l'orientation, l'horizon, la disponibilité, la gestion et la création. Ces équations personnelles peuvent être détériorées par des crises économiques, par le chômage, par le surmenage et par la

perte d'équilibre entre les temps personnels et les temps professionnels. L'objectif d'une écologie temporelle viserait par conséquent l'accord entre les milieux et les variables de l'équation temporelle personnelle en vue d'une vie satisfaisante et saine.

La seconde approche des temporalités du bien-être porte sur l'articulation des temps sociaux. La dissociation entre des temps vécus et des temps mesurés pose le problème de leur synchronisation et de leur harmonisation à l'intérieur du tissu social (Mercure, 1995). De nouveaux équilibres entre temps libres et les autres temps sont trouvés par les individus et analysés en fonction des générations et des catégories sociales (Pronovost, 1996). La différenciation des temporalités selon la sphère d'activité (travail, famille, etc.) accompagne la mutation des temps sociaux centré sur un temps dominant (le temps de la production) vers des temps davantage négociés (Dubar, 2004). Les approches en termes de « conciliation » des temps sociaux déplacent le curseur sur l'articulation emploi-famille, sur la difficulté de gérer les deux en même temps, sur le genre et sur les solutions proposées (Tremblay, 2008). La préoccupation commune de ces approches est d'interroger l'articulation des temps dissemblables et l'analyse d'équilibres nouveaux.

Ces nouvelles approches ont aussi déplacé le regard sur la division de la vie en deux pour privilégier l'analyse sur les va-et-vient entre travail et vie privée. La « porosité » de cette frontière s'illustre par des situations de plus en plus fréquentes dans l'emploi salarié : ramener du travail chez soi le soir et pendant le week-end, répondre aux mails pendant les vacances, ou encore consulter les réseaux sociaux ou faire des jeux ou achats à distance pendant les heures de travail. La porosité permet de poser de nouvelles questions quant au travail à la maison (*home office*, télétravail), sur les protections manquantes de ces formes de travail salarié ou indépendant, mais aussi sur de nouvelles possibilités de choix offertes aux salariés.

La porosité décrit une zone grise des temporalités dont la signification dépend du vécu. Lorsque celle-ci est imposée dans le cadre d'un travail qui ne bénéficie pas des protections traditionnelles associées au salariat à temps plein (temps partiel court, travail détaché, travail à domicile des → *Knowledge workers*, travail discontinu dans la journée, → Intermittents du spectacle, etc.), la porosité est souvent vécue comme une contrainte liée au statut précaire. Mais ce même statut précaire peut aussi permettre à certains de réaliser des aspirations subjectives à la porosité. Le

débordement du travail par la multi-activité peut être ainsi regardé comme une libération ou une réalisation (Cingolani, 2014). Des professions artistiques (→ Artistes), le *crowdworking* autogéré et le → Travail numérique indiquent de nouveaux rapports au temps visant à dépasser les dichotomies temps professionnels/temps privés, lieu de travail/lieu de vie et subsistance/création. Une activité librement conçue dans son contenu comme dans son environnement passe par un remodelage des temporalités héritées de la révolution industrielle.

Nous pouvons avancer que les zones grises des temps concordent souvent avec celles de l'emploi. Les temps d'attente et d'astreinte, les temps en déplacement, les temps des soins familiaux sont des temps contraints à la limite de l'emploi. Les distinctions entre travail et loisir, activité professionnelle et retraite, métier et formation, travail formel et informel bougent selon les conditions changeantes du capitalisme. Mais ces distinctions évoluent aussi en fonction de nouvelles aspirations, souvent des plus jeunes, cherchant à dépasser le carcan du travail industriel, à contrôler leur emploi du temps et à trouver un bien-être avec une autonomie regagnée.

Jens Thoemmes

Bibliographie

- Dubar, C. (2004) 'Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux', *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 1: 117-129.
- Dumazedier, J. (1960) 'Problèmes actuels de la sociologie des loisirs', *Revue Internationale Des Sciences Sociales*, 4: 564-573.
- Engels, F. (1976) 'Von der Autorität', in G. Büschges (dir.), *Organisation und Herrschaft*, Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag: 55-85.
- Friedmann, G. (1960) 'Le loisir et la civilisation technicienne', *Revue Internationale Des Sciences Sociales*, 4: 551-563.
- Grossin, W. (1969) *Le travail et le temps: horaires, durées, rythmes*, Paris: Anthropos.
- Grossin, W. (1996) *Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse: Octares.
- Mercure, D. (1995) *Les temporalités sociales*, Paris: L'Harmattan.

- Naville, P. (1969) 'Préface', dans *Le travail et le temps: horaires, durées, rythmes*, Paris, Anthropos.
- Pronovost, G. (1996) *Sociologie du temps*, Bruxelles: De Boeck université.
- Thoemmes, J. (2008) 'Sociologie du travail et critique du temps industriel', *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 8.
- Thompson, E. (2004) *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris: La Fabrique Éditions.
- Tremblay, D.-G. (2008) *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Montréal: Télé-université, Université du Québec.
- Villermé, L.R. (1840) *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris: Jules Renouard et Cie.

Traductrices et traducteurs

L'activité de traduction consiste à transposer un texte rédigé dans une langue source dans une autre langue. Cette activité connaît une croissance forte dans le contexte de la globalisation. Le chiffre d'affaire mondial de la traduction est estimé pour l'année 2016 à plus de 40 milliards de dollars américains et son taux de croissance est au-delà des 5 % annuels (DePalma *et al.*, 2016). Appréhendée comme un travail, deux spécificités majeures caractérisent l'activité de traduction. La première est qu'elle repose avant tout sur les compétences linguistiques et intellectuelles d'un individu. De ce point de vue, l'activité de traduction ne requiert aucune infrastructure technique ni organisationnelle particulière. Un.e traducteur.trice peut œuvrer dans des contextes différents et travailler en bibliothèque, à son domicile, dans une entreprise, seul ou en réseau, avec ses seules ressources intellectuelles ou avec le soutien de supports écrits ou électroniques. La seconde spécificité est qu'il s'agit d'une profession faiblement régulée, notamment en France. Il n'y a pas de diplôme conditionnant l'accès à l'exercice de ce métier – bien qu'il existe des formations –, pas plus qu'il n'existe de normes précises de rémunération de l'activité de traduction. En France, comme dans un grand nombre de pays, on observe ainsi de fortes disparités entre les différentes branches de la traduction. Les traductions juridiques par exemple, qui mettent en jeu les statuts civils des personnes ou la sécurité des transactions (commerciales ou autres), sont encadrées par des régulations légales et réglementaires et par le statut de traducteur assermenté. Les rémunérations sont alors également fixées par la puissance publique. Entre ce type de sous-espaces fortement encadrés, et les autres, les situations d'emploi des traducteurs.trices sont variées, et particulièrement soumises à la dynamique de la zone grise.

Au-delà de ces caractéristiques, les conditions d'exercice des métiers de la traduction connaissent aujourd'hui une triple évolution. La première est liée au développement soutenu du secteur, notamment à l'échelle globale. La seconde renvoie à l'impact croissant des technologies de l'information et de la communication. La troisième tient de la métamorphose des acteurs économiques du

secteur, comme des régulations les plus diverses du métier. Ces dynamiques plurielles débouchent au final sur l'accélération de la diversification des pratiques de la profession.

Concernant le développement soutenu du secteur, les chiffres avancés par les acteurs privés (souvent des entreprises de consultants internationaux) et par des acteurs publics (comme par exemple la base Index Translationum mise à disposition sur le site de l'Unesco) insistent sur la croissance du secteur de la traduction dans le contexte de la globalisation. En premier lieu, le nombre de travaux de traductions à effectuer dans le monde augmente de façon considérable. Cette dynamique est liée non seulement au fait que les relations commerciales internationales s'accroissent constamment, mais aussi au fait que la globalisation signifie également un accroissement de la circulation des personnes, des informations, des échanges culturels, sportifs, etc. Par ailleurs, le développement des technologies numériques entraîne une démultiplication des supports donnant lieu à des actes de traduction : sites internet, réseaux sociaux, jeux vidéo, web-séries, tutoriels, blogs... En second lieu, la globalisation a ceci de spécifique par rapport aux époques précédentes d'intensification des échanges internationaux, qu'elle prend la forme d'une démultiplication des flux d'échanges multilatéraux. Les formes antérieures étaient en effet souvent caractérisées par l'unilatéralité des flux : les matières premières et la main d'œuvre déqualifiée passaient du Sud vers le Nord, alors que les produits finis, les capitaux financiers ou les productions culturelles et intellectuelles allaient à l'inverse principalement du Nord vers le Sud. Dans le monde de la globalisation, des produits élaborés proviennent également du Sud, les flux d'investissement vont également du Sud vers le Nord ou du Sud vers le Sud, tout comme le cinéma ou la littérature ou encore les ingénieurs qualifiés des hautes écoles de certains pays du Sud comme l'Inde ou la Malaisie. Cette multilatéralisation des flux entraîne la démultiplication des langues mobilisées ainsi que l'émergence de langues relativement nouvelles – on pense ici avant tout à des langues asiatiques, alors qu'en Afrique ou Amérique latine dominant avant tout des langues européennes. La multilatéralisation des langues s'accompagne paradoxalement d'un renforcement de la place de l'anglais, qui affirme son rôle de langue de la globalisation, mais aussi du maintien du rôle des langues européennes globalisées comme le français qui est régulièrement en tête des flux de traduction d'origine et de destination des langues dans le monde. Enfin, troisième constat, la globalisation de l'espace

de la traduction signifie, surtout pour les langues globalisées que sont l'anglais, l'espagnol, le français, le portugais ou, à moindre titre, le russe, le hindi ou le mandarin, que des zones du monde plus diversifiées sont incluses dans l'activité de traduction. Cette ouverture du marché du travail vers des zones plus pauvres a des effets déstabilisants sur les salaires des traductrices et traducteurs. Pour l'anglais surtout, un grand nombre d'acteurs de la traduction de et vers cette langue sont aujourd'hui localisés sur l'ensemble de la planète, en dehors des pays de peuplement anglophone comme les USA, l'Australie ou l'Afrique du Sud, mais sont aussi par exemple en Inde, au Kenya ou à Hong Kong. Pour le français, des traducteurs en Afrique du nord et de l'ouest émergent, mais restent moins nombreux et moins déstabilisants pour le marché. D'une manière générale cependant, dans un grand nombre de relations de traduction, la proximité, les échanges, l'interconnaissance entre clients et traducteurs.trices restent des éléments importants.

Deuxième évolution du secteur, les nouvelles technologies de l'information et de la communication transforment en profondeur la profession de traducteur.trice. Non seulement ces technologies ouvrent de nouveaux supports et objets inscrits dans le domaine du linguistique, mais encore, elles conduisent à une transformation de l'activité et du périmètre du marché du travail. D'abord, le développement d'outils en ligne – lexiques spécialisés, banques de données – permet des gains de productivité importants et aussi la diffusion et l'accessibilité à des savoirs spécialisés. Le recours toujours plus fréquent aux logiciels professionnels de traduction – TAO pour traduction assistée par ordinateurs – permet non seulement d'engranger des gains de productivité mais entraîne aussi une modification des tâches du traducteur-trice. Ces derniers s'adonnent ainsi plus souvent à des activités de correction et rédaction – amélioration du style – qu'à des tâches de traduction au sens propre. La maîtrise des outils techniques entraîne ainsi de nouvelles segmentations sur le marché du travail et incite les professionnel.les à se concentrer sur les tâches au contenu plus affûté, comme la terminologie par exemple – qui renvoie à l'idée de fixer du contenu nouveau dans une langue cible. Enfin, les technologies de l'information et de la communication permettent une plus grande accessibilité aux contenus à traduire et aux ressources en ligne. Ces technologies encouragent non seulement le travail indépendant – à la maison ou en espace de co-working (→ Coworkers/coworking) – mais encore, en facilitant l'accès à ces ressources partout sur la planète, elles sont le support concret de la

globalisation du marché de la traduction. La mise en relation entre clients et prestataires via des plateformes en ligne dédiées (*Proz* ou *TranslatorsCafé* par exemple) incite également la globalisation du marché, mais aussi des relations plus anonymes, la parcellisation des tâches ou encore la disponibilité permanente des travaux de traduction (→ Travail numérique).

L'inscription croissante de la profession de traducteur-trice dans l'espace de la globalisation et des technologies de l'information et de la communication trouve également un écho dans la transformation du secteur économique, au moins pour ce qui concerne les groupes leader du secteur, en forte croissance. L'entreprise numéro un mondial du secteur, *Mission Essential*, fondée en 2004 par un vétéran des forces spéciales américaines de la seconde guerre d'Irak, est un contractant essentiel de l'armée américaine et d'autres forces militaires et services diplomatiques dans le monde. Ce groupe propose des traductions ou de l'interprétariat sur des zones du monde en guerre ou d'importance stratégique, mais il combine ces services à des actions de renseignement (ou d'*intelligence* au sens anglais du terme, ce qui recouvre d'autres activités d'analyse des situations politiques ou économiques). Employant plus de 8000 personnes à travers le monde pour un chiffre d'affaires de près de 800 millions de dollars américains au milieu des années 2010, ce groupe exprime bien l'une des facettes de l'inscription dans la globalisation de la profession de traducteur. Le deuxième groupe de traduction le plus important dans le monde, également américain, représente une variante bien différente du rapport entre langues et globalisation. Le groupe *Lionbridge technologies*, avec près de 500 millions de dollars de chiffre d'affaires et 4500 salariés dans le monde, est spécialisé dans le domaine des technologies : ingénierie, intelligence artificielle, traduction automatique, sites web multilingues, jeux vidéo, etc.

Au-delà de ces groupes globalisés, l'essentiel de l'emploi sur les marchés nationaux de la traduction est le fait d'entreprises de taille plus modeste. La France est en Europe, avec l'Allemagne et le Royaume-Uni, le marché le plus dynamique de l'industrie de la traduction. La taille des entreprises du secteur y est cependant réduite. On trouve en France un petit nombre de grandes entreprises de traduction : le numéro 3 mondial du secteur, HP ACG, a son siège à Grenoble mais seulement trois autres entreprises françaises sont comptées parmi les 100 premières entreprises de la branche au niveau mondial (Kelly, DePalma, 2012). Pour le reste, l'essentiel de l'activité est concentrée entre

quelques agences importantes de traduction – la Chambre Nationale des Entreprises de Traduction (Cnet) regroupe une trentaine d'entreprises –, des agences de très petite taille, et un grand nombre de traducteur-trices indépendant.e.s. En 2011, l'Insee comptabilisait en France 10 482 entreprises de traduction et d'interprétation, pour un chiffre d'affaires de 572 millions d'euros, dans un secteur « constitué essentiellement d'entreprises individuelles » (Insee, 2011 : 44). La dernière enquête européenne conduite auprès des acteurs économiques du secteur conclut à un fort optimisme des entreprises françaises de la traduction avec 80 % d'anticipations positives contre 46 % au Royaume-Uni, ou seulement 16 % en Belgique ou en Espagne (Euatc *et al.*, 2017). Pour autant, les pratiques opérationnelles qui se développent dans la branche ne prêtent guère à l'optimisme, au moins à l'échelle européenne. En effet, les tendances à l'externalisation du travail de traduction ont atteint un niveau aujourd'hui si élevé que le potentiel de croissance de cette pratique s'épuise : on serait ainsi passé en Europe d'une croissance annuelle de l'*outsourcing* à 35 % en 2014 à 25 % en 2017. Si l'*outsourcing* est la forme « classique » de l'externalisation, c'est-à-dire vers une entreprise extérieure comme une agence de traduction ou vers un pool de traducteurs, le *crowdsourcing* en est une autre qui consiste à proposer un travail (en l'occurrence de traduction), par le biais d'une plateforme, à destination d'une « foule » (*crowd*) de personnes rémunérées à l'acte de traduction, le plus souvent, le caractère ou le mot. La progression du *crowdsourcing* dans le domaine de la traduction – 15 % annuels en 2015 et 2016 – a également connu un coup d'arrêt avec à peine plus de 5 % en 2017. En revanche, les pratiques d'*offshoring*, qui consistent, notamment dans les services, à externaliser et délocaliser les prestations, progressent à un rythme de 10 % annuel en Europe en 2017 (*ibid.*). Le français, présent dans un grand nombre de pays d'Afrique, à bas coûts, est spécialement concerné par cette tendance à la délocalisation.

Ces métamorphoses technologiques, les dynamiques des marchés, des acteurs économiques et des modalités de sollicitation du travail des traductrices et traducteurs sont à mettre en regard de régulations qui restent relativement peu développées dans cette profession. Notamment, le développement de l'indépendance a fait émerger des problématiques nouvelles et sensibles comme celle de la fixation des tarifs de la traduction qui détermine directement la rémunération des traducteurs.

Si les réglementations publiques sont faibles, la profession est en France organisée par la SFT (ancienne Société Française de Traduction, aujourd'hui Syndicat national des traducteurs professionnels) qui revendique une « action syndicale » dans la profession. Elle produit à cette fin un travail de sensibilisation de ses membres et au-delà, de l'ensemble du secteur, à la nécessité de maintenir certains niveaux de prix (tarifs). Des enquêtes régulières sur les conditions de la rémunération sont produites par la SFT de manière à « informer » les acteurs du secteur sur les dynamiques sociales réelles. Ces enquêtes portent sur les prix concrètement pratiqués, sur l'existence de majorations en cas de commandes urgentes, sur les conditions de stabilité des liens entre contractants et traducteurs, etc. (SFT, 2015). Toujours dans le but de palier les déficits de régulation publique, les associations professionnelles produisent des codes de déontologie ou des guides des bonnes pratiques et de celles qui sont à proscrire. La SFT dispose ainsi depuis 2009 d'un code de déontologie qu'elle met à la disposition de ses 1500 membres, qui s'engagent en retour à la respecter. Il définit plusieurs obligations professionnelles de « bonne conduite » sur les marchés : respect fidèle du texte, travail dans les « règles de l'art », « refus des délais incompatibles avec la mission confiée », l'interdiction « de solliciter ou d'accepter une rétribution, de consentir des rabais ou ristournes, constituant des actes de concurrence déloyale. » L'association publie également une revue (*Traduire*), propose des formations (plus d'une douzaine d'avril à juin 2016), des guides à l'usage des « acheteurs et prestataires de services de traduction » qui insistent sur la spécificité d'un « produit » pas comme les autres – « la traduction est une prestation de services intellectuels et d'autres critères entrent en jeu » (SFT, 2008).

Le code de déontologie de l'AFTL, l'Association des traducteurs littéraires de France définit quant à elle depuis 1988 les règles nécessaires à la préservation de l'activité sur le marché, à sa reconnaissance et à la régulation de la concurrence : « Le traducteur s'interdit d'accepter tout travail pouvant nuire à un confrère », « Le traducteur s'interdit de même de porter préjudice à la profession par toute action, notamment en acceptant des conditions de travail incompatibles avec les exigences du présent code de déontologie. » Se dessinent alors les contours d'une identité de traducteur, autour de règles éthiques et déontologiques prétendant organiser le marché, non seulement sur la base des relations entre traducteurs et clients, mais aussi des relations entre confrères.

Au-delà de ces initiatives d'associations professionnelles, plusieurs normes sont apparues pour réguler le marché et clarifier l'activité et l'identité des traducteurs.trices. Une première norme européenne dédiée à la traduction apparaît en 2006 et « englobe le processus de traduction proprement dit ainsi que tous les aspects connexes qu'implique la prestation du service, notamment l'assurance qualité et la traçabilité » (NF EN 15038 *Services de traduction : exigences requises pour la prestation du service*). Selon la SFT, cette norme ne garantit pas nécessairement la qualité de la traduction mais « définit un processus qui permettra au client de faire clairement la différence entre un traducteur professionnel et un amateur » (SFT, 2008). Elle est remplacée en 2015 par la norme internationale de qualité ISO 17000 qui « contient des dispositions relatives aux prestataires de services de traduction (PST) concernant la gestion des processus fondamentaux, les exigences minimum de qualification, la disponibilité et la gestion des ressources et d'autres actions nécessaires pour la livraison d'un service de traduction de qualité. » Destinée autant aux traducteurs indépendants qu'aux agences de traduction et services de traduction d'entreprises, elle définit trois critères clés de compétence professionnelle qui visent à garantir la qualité de la prestation : un diplôme reconnu d'études supérieures en traduction et/ou une qualification équivalente dans un autre domaine, plus un minimum de deux ans d'expérience documentée en traduction et/ou plus de cinq années d'expérience professionnelle en traduction.

En dépit de ces productions normatives, les conditions de la rémunération, mais aussi de la reconnaissance du travail des traducteurs se dégradent rapidement. Cette évolution a poussé la Chambre nationale des entreprises de production et la Société française de traduction à s'entendre sur la production d'un communiqué de presse commun (Cnet, SFT, 2017). Employeurs et salariés, ou, le plus souvent dans les métiers de la traduction, donneurs d'ordre et prestataires, s'entendent pour condamner l'influence néfaste des plateformes numériques sur l'activité. Précisément, les deux organes professionnels condamnent : « le développement de plateformes sur internet qui proposent les services de traducteurs, parfois pour un prix symbolique, sans garantie sur leurs compétences, ou la multiplication d'initiatives de traducteurs passionnés qui réalisent bénévolement des traductions ou des sous-titrages » (*ibid.*). Cette réaction conjointe indique que les précautions et tentatives de régulation précédentes restent peu efficaces. La croissance des besoins de traduction – d'ailleurs

reconnue dans le même communiqué – s'accompagne d'une diversification des modalités de sollicitation du travail de traduction et ne débouche pas forcément sur une amélioration de la situation professionnelle effective des traductrices et traducteurs.

Une enquête récente de la Société française de traduction permet de dresser un état des lieux relativement précis de la situation des professionnel.le.s du secteur (SFT, 2015). On estime aujourd'hui à 16 000 le nombre de traducteurs et traductrices professionnels en France dont 80 % sont des femmes. 40 % de ces professionnel.le.s ne facturent pas leurs prestations à l'heure, donc, pas en fonction de leur temps de travail. La facturation se fait plutôt dans ce métier en fonction du volume traduit. La révision de textes, la relecture ou encore la terminologie sont les principales activités annexes des traducteurs-trices ; elles prennent d'ailleurs toujours plus de poids dans leur travail quotidien. De la même façon, d'après cette enquête récente, près de 80 % des professionnel.le.s du secteur utilisent aujourd'hui un outil de traduction assistée par ordinateur (TAO), alors que ce taux était limité à 65 % en 2008. Enfin, alors que le poids des agences se réduit progressivement au profit de clients directs, environ 50 % des traductrices et traducteurs indépendants se déclarent satisfaits de leur chiffre d'affaire.

Les statuts dans lesquels sont exercés les métiers de la traduction sont fort divers, et le statut de salarié est devenu marginal. Le salariat est en effet limité aujourd'hui à quelques grandes entreprises et institutions internationales, pour les postes les plus valorisés, et dans des agences de traduction où les conditions seraient plus précaires et plus dures. En termes de supports institutionnels, de statuts et de régimes d'activité, les métiers de la traduction offrent une grande variété de déclinaisons : le traducteur indépendant peut choisir d'être auto-entrepreneur (→ Auto-entrepreneur.e.s), créateur d'une entreprise individuelle en profession libérale ou régime de la micro-entreprise, créateur d'une entreprise unipersonnelle ou individuelle à responsabilité limitée (EURL, EIRL). Il peut en outre opter pour des formules mixtes combinant certaines caractéristiques du salariat et de l'indépendance, en passant par le portage salarial, ou encore en rejoignant une coopérative d'activité et d'emploi (CAE) ou une Scop. Cette diversité permet une grande variété de compositions autour du statut d'indépendant. La situation personnelle, le statut matrimonial et familial des traductrices et traducteurs influencent par ailleurs leurs choix en matière de statut pro-

fessionnel. Certain.e.s peuvent assumer plus facilement le choix de l'indépendance lorsqu'un conjoint bénéficie d'une protection sociale de qualité ou au contraire, ce choix est plus complexe lorsque la responsabilité d'une famille impose une stabilité des revenus. La diversité des situations de travail des traductrices et traducteurs est ainsi sécante avec leurs parcours de vie. Ce cas exemplifie bien le fait que la zone grise relie les enjeux professionnels et ceux liés aux trajectoires personnelles dans un contexte de régulations professionnelles et institutionnelles faibles et de dynamiques de marché qui conduisent à de fortes segmentations.

Olivier Giraud et Frédéric Rey

Bibliographie

- Cnet-SFT (2017) Communiqué de presse (18 octobre 2017). https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/news/fichier/2118_f1_communique_de_presse.pdf
- DePalma, D. A., H. Pielmeier, R. G. Stewart, & S. Henderson (2016) *The Language Services Market 2016*, Cambridge (MA): Common Sense Advisory.
- Elia, EUATC, Gala, LIND, EMT (2017) *Language Industry Survey – Expectations and Concerns of the European Language Industry*, Bruxelles. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2016_survey_en.pdf
- Kelly, N., & D. A. DePalma (2012) *The Top 100 Language Service Providers*, Cambridge (MA): Common Sense Advisory.
- SFT (2008) *Traduction, les mots au kilo? – Des normes au secours des acheteurs et des prestataires de services de traduction*. https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/4c15e7d7acbf8.pdf
- SFT (2015) *Analyse des données sur les pratiques professionnelles des métiers de la traduction en 2015*, Paris. <https://bit.ly/2Dj0pr0>

Travail gratuit

Le terme travail gratuit est utilisé pour signifier des situations diverses : stages non rémunérés, heures supplémentaires non payées, mais aussi activités créatives et productrices de relations exercées de manière bénévole. La notion de travail gratuit est alors polysémique, elle doit rendre compte des tensions, liées au caractère souvent peu régulé des activités concernées, entre liberté et gratuité.

En première approximation, le travail gratuit consiste en toute activité, plus ou moins contrainte, productrice de richesse et/ou de valeur, mais non rémunérée sous forme monétaire. Ce travail non libre et non rémunéré s'est diffusé et affirmé, en passant souvent par l'usage du web, dans la phase de crise du travail qui a suivi la crise financière de 2007/2008. De nombreuses situations de précarité professionnelle auraient alors glissé dans le champ du travail gratuit, au point que celui-ci apparaisse aujourd'hui comme un marqueur significatif du travail contemporain (Ross, 2017).

Analysé sous l'angle du « workfare », c'est-à-dire des dispositifs qui contraignent à l'emploi afin de pouvoir bénéficier de l'aide sociale ou bien sous l'angle de la transformation de la fonction publique et le développement du service civique, ou encore sous l'angle du travail bénévole dans les associations, le travail gratuit pourrait être considéré comme le fondement d'une nouvelle exploitation produite par l'État néolibéral (Simonet, 2018).

Dans la littérature sociologique anglophone, les expressions qui renvoient au concept de travail gratuit sont diverses – « free labour », « free work », « unpaid work » – et elles se présentent toutes sous une forme analytique ambivalente. Les études à son sujet n'étant qu'à leurs débuts, les résultats, loin d'être exhaustifs, ne peuvent s'avérer que partiels et provisoires. Malgré cela, il est possible et pertinent de tenter de restituer schématiquement les diverses définitions mobilisées dans le débat. On en proposera donc une présentation de façon heuristique et exploratoire.

Généalogie et contexte d'émergence du concept

Retracer la généalogie du concept requiert d'interroger les changements en cours du modèle de travail hérité du 20^e siècle. Dans ce modèle qui a constitué la représentation typique du travail durant la phase industrielle du capitalisme, les horaires, les fonctions, les modes de mise au travail et de rémunération étaient encadrés contractuellement. C'est à la fin des années 1990 que l'on observe des phénomènes complexes tendant à faire déborder la production de valeur au-delà des limites contractuelles du travail (Alquati, 1997), ainsi qu'à introduire des logiques entrepreneuriales au sein même du travail formellement salarié, tandis que se multipliaient de nouvelles formes de travail formellement autonomes (Bologna, Fumagalli, 1997). Dans la phase actuelle, la distinction traditionnelle entre travail comme production de richesse et activités productrices de lien social et de sens semble s'être brouillée. On parle maintenant de « mise au travail » et de « marchandisation » de compétences et d'activités qui avaient été considérées, selon la logique du capitalisme industriel, comme les antithèses domestiques du travail salarié, du fait de leur caractère volontaire, de collaboration et de socialité.

La féminisation du travail, comprise comme l'accentuation de ses dimensions relationnelles et émotionnelles, historiquement attribuées aux femmes (Hochschild, 1983), concourt à ce brouillage en sollicitant des aptitudes réputées « naturelles », telles que le *care*, et dont l'exigence en termes d'engagement n'est pas reconnue (Morini, 2010, Simonet, 2018). Le modèle disciplinaire propre à l'entreprise fordiste – où le commandement constituait un élément extérieur au travail – est donc progressivement remplacé par un nouveau profil de participation et d'auto-promotion de ressources subjectives. Les frontières du travail se recomposent alors en termes de compétences requises et mobilisées dans la production, mais aussi d'élargissement indéfini des horaires, notamment en raison de l'implication, de plus en plus souvent requise, dans des relations excédant celles stipulées dans le contrat de travail. Néanmoins, ces frontières sont floues, et une zone d'indistinction entre vie et travail s'étend. Par conséquent, le travail gratuit ne réside donc pas simplement dans l'imposition d'une activité en supplément de celle prévue dans le contrat, mais aussi et surtout dans les transformations qualitatives du travail et des modes d'engagement qu'il sollicite. La difficulté à évaluer la valeur du travail gratuit illustre la profondeur de ces transformations.

Les grandes étapes de l'évolution du concept

On peut faire remonter l'émergence d'un débat structuré sur le travail gratuit aux réflexions sur l'économie digitale du début des années 2000, avec la publication de l'article de Tiziana Terranova intitulé « Free Labor », et qui questionnait la valeur économique de l'activité des internautes (Terranova, 2000). Ce débat a été relancé dix ans plus tard par un article de David Hesmondhalgh, plus réticent à rabattre toute non-rémunération sur l'idée d'exploitation (Hesmondhalgh, 2010). Dans le contexte anglo-saxon, les notions de *free labour* (Terranova, 2000, Hesmondhalgh, 2010) et de *free work* (Beverungen, Birke, Spoelstra, Kenny, 2013) présentent des nuances que l'on peut synthétiser ainsi : avec la première notion, le regard porte sur les implications du travail gratuit en termes de relations de travail, référé au marché et à la production de valeur d'échange. Avec la deuxième, l'accent est mis sur l'ambivalence du procès de travail, sur les compétences mobilisées et sur l'investissement relationnel, analysés comme sources de valeur d'usage.

Des analyses ultérieures sur le *free labor* et le *free work* ont été élaborées par Andrew Ross (2017). Celui-ci propose une systématisation et catégorisation du sujet sur la base d'une observation minutieuse des motivations sociales à la base du phénomène et il forge le concept de « working for exposure ». Selon Ross, suite à la crise globale de 2008, se sont généralisées des formes de travail peu ou pas du tout rémunérées, fournies uniquement en échange d'une rémunération sociale ou bien symbolique, dans le but d'être inclus dans le marché du travail.

La question de la motivation et de la phénoménologie du travail gratuit a également été abordée autour du concept de *unpaid work*, qui a été utilisé en particulier pour déconstruire le mythe des stages comme échange équitable et formateur entre le stagiaire et l'entreprise qui le reçoit. Les jeunes générations instruites, sensibles à l'attrait des *creative industries*, sont d'autant plus vulnérables que les offres de stages et les opportunités d'expériences de volontariat gratuit qui se présentent à eux correspondent à leurs passions et aspirations (Carrot workers' Collective, 2012 ; De Peuter, Cohen, Brophy, 2015).

Une question posée, mais encore insuffisamment explorée dans ce débat concerne les conditions sociales et économiques dans lesquelles de telles expériences sont possibles : quelles conditions de soutien familial et quels milieux sociaux les rendent

soutenables ou non ? La question est d'importance car les conséquences sont lourdes pour la distribution sociale des chances de différents milieux de s'y trouver représentés.

Dans le contexte italien, le concept de travail gratuit a été analysé à travers la question de « la fabrique de la subjectivité » (Armano, Chicchi, Fischer, Risi, 2014) que l'on pourrait rapprocher, en France, des travaux de Pierre Dardot et Christian Laval sur « la fabrique du sujet néolibéral » (Dardot et Laval, 2009). Deux autres axes d'analyse ont émergé en Italie et se sont concentrés sur le conflit autour du temps de travail gratuit (Coin, 2016) d'un côté, et sur le concept « d'économie politique de la promesse » (Bascetta, 2015) de l'autre.

Dans le dispositif de la promesse, le travail gratuit est un facteur de production fondamental qui se structure à travers un appareil idéologique par lequel se déploie un marché des illusions. Dans la crise, travail gratuit et travail précaire fonctionneraient sur le principe des vases communicants. Ils partageraient un dispositif de pouvoir similaire consistant à maintenir en permanence la personne dans une condition d'attente et de chantage quant à la perspective d'un revenu régulier et d'un travail correspondant à ses compétences et à ses attentes.

Dans les recherches menées en Italie, une attention importante a été portée aux évolutions réglementaires des relations de travail, ayant favorisé le développement du travail gratuit, par exemple, certains accords syndicaux institutionnalisant le recours au travail gratuit dans l'événementiel (Allegri, Ciccarelli, 2016). Dans ce secteur, le phénomène du travail gratuit est particulièrement important. Son institutionnalisation reposerait aussi sur un mécanisme de déguisement sous la forme de volontariat, dans des espaces qui, loin de constituer des lieux de solidarité sociale non lucrative (cadre normal et privilégié de ce qui devrait être considéré comme volontariat) s'avèrent entièrement traversés par la logique du profit (Bologna, Banfi, 2016).

L'évolution des encadrements juridiques a été abordée dans un ouvrage collectif (Armano, Murgia, 2016). La question du travail gratuit y est articulée à celle du nœud précarité-formation, en ce qui concerne les réseaux relationnels urbains et en ligne. Les espaces urbains et digitaux s'avèrent en effet des vecteurs de circulation d'idées, de personnes et de réseaux informels nimbés de potentialités indéfinies, dans lesquels les subjectivités précaires des travailleurs sont attirées et capturées. Ce sont d'ailleurs les auteurs

qui s'intéressent aux questions de l'espace, que ce soit l'espace urbain ou l'espace digital, qui ont porté la plus grande attention à la question du travail gratuit.

Pour ce qui est de l'espace urbain, David Harvey (2010) a saisi avec le concept d'*accumulation by dispossession* la crise du modèle salarial fordiste et avec elle l'importance croissante à la fois du travail gratuit et de l'espace dans lequel se déploient les processus de valorisation post-industriels. Selon cette lecture, la ville, dans son devenir-métropole, avec son énorme répertoire de dispositifs, reterritorialise l'espace urbain même et les relations sociales, se distinguant ainsi de la ville telle qu'elle prenait forme à l'ère fordiste. Dans ce processus, cet espace, tout comme les interactions sociales quotidiennes qui s'y déroulent, sont subsumés à travers la spéculation financière et immobilière. En effet, la valeur de l'espace urbain n'est pas celle qui lui est attribuée aujourd'hui, mais celle potentielle que l'on prévoit qu'il puisse acquérir dans le futur. Cette valeur future dépend de l'attractivité de l'espace urbain du point de vue capitaliste. La valeur de l'espace urbain dépend donc des anticipations positives quant à la valeur que peut acquérir cet espace. L'aspect fondamental sur lequel repose la valorisation est donc subjectif : les représentations publiques et sociales de l'espace, les projections dans le futur et les attentes de la ville et des lieux orientent les préférences.

En ce qui concerne l'espace digital, le concept de travail gratuit a été récemment mobilisé par Christian Fuchs (2013). Son attention porte sur une forme de travail typique du capitalisme informationnel et digital, à savoir l'ensemble des activités volontaires, souvent non rémunérées, conduites par les usagers via internet, et encouragées par les technologies mobiles. Cette analyse souligne notamment l'ambivalence de la coopération et du partage des savoirs qui, sur le web, ne sont pas propriétaires mais libres d'accès. C'est dans cette production commune de textes, d'idées, d'images, de codes, mais aussi d'objets, d'événements, de relations et donc surtout de subjectivités et d'affects, que réside un travail gratuit de coproduction. Il s'agit de ces situations dans lesquels le consommateur-usager participe volontairement et gratuitement à la création d'innovations et de valeur pour les entreprises qui gèrent les plateformes digitales, poussé par la motivation liée au *leisure*, mais aussi à des aspects tels que la visibilité, la reconnaissance, la réputation en ligne, la « vitrine sociale ». Le travail gratuit représente alors une activité volontaire, épisodique et fragmentaire, fournie continuellement sur des plateformes collaboratives

qui alimentent, stimulent et organisent ce travail à travers des algorithmes par lesquels elles viennent structurer l'expérience sociale (Zehle, Rossiter, 2009).

La question des algorithmes capables de lire et de subsumer à l'intérieur de la technologie digitale les divers comportements a été examinée également à partir de la figure du « travail du consommateur » (Dujarier, 2008). Il s'agit de situations propres à la coproduction par la consommation, par lesquelles, grâce à l'usage de la technologie digitale, le consommateur est intégré dans des dispositifs destinés à substituer une partie du travail compris comme production dans l'acte de consommation. Dans ce sens, il est possible de considérer que la consommation se transforme en travail gratuit. Cette approche met en exergue un aspect théorique central dont l'importance ne se révèle dans son entièreté qu'aujourd'hui, à l'heure du *sharing* et de la *gig economy*.

Plusieurs « transversalités » courent à travers ces différentes définitions du travail gratuit. Nous en mentionnerons deux. La première concerne les dispositifs par lesquels les acteurs sociaux acceptent spontanément des logiques d'exploitation et d'auto-exploitation en échange de l'activation d'une identité, de rôles et de responsabilités de type communicationnels et professionnels, se traduisant par une rémunération en termes de capital réputationnel et/ou dans l'espoir de bénéficier dans le futur d'un statut professionnel reconnu par le contrat et d'une rémunération régulière. La seconde « transversalité » avec laquelle il est possible de comprendre les mobiles du travail gratuit consiste en la logique du don, de la réciprocité et de la reconnaissance sociale sur la base du désir de partage et d'appartenance à un certain monde culturel et social. Cette transversalité, dont la motivation est, à la différence de la première, immédiatement réalisée, n'échappe pas sur le long-terme à une logique de rémunération non monétaire.

La pertinence du concept du point de vue de la perspective des zones grises du travail

Le travail gratuit, en particulier celui en ligne, fondé sur une éthique de la reconnaissance (ou de la rémunération réputationnelle), ne répond pas à la logique issue du modèle de travail du 20^e siècle. En effet, il ne reste pas fondé sur le rapport entre la prestation accomplie par le travailleur et l'obligation, pour l'employeur,

de fournir une rémunération monétaire. Il contourne tout système de contractualisation et de reconnaissance juridique des partenaires sociaux, l'espace public auquel il se rattache, les formes de représentation, auto-représentation et auto-organisation des parties. Il contourne même le système réglementaire qui encadre le travail indépendant *freelance*.

En résumant ce qui a été dit jusque-là, au fondement des expériences du travail gratuit il y a souvent le mythe de la « promesse ». La personne accepte d'accomplir, et avec une certaine régularité, dans un contexte digital comme physique, des activités non rémunérées, en fonction de l'identité que ces activités lui confèrent, et/ou du fait que ces activités contribueront à la construction d'un parcours d'expériences professionnelles qui pourrait à terme lui permettre d'accéder à un emploi rémunéré ou à une activité professionnelle rentable. Le travail gratuit s'accompagne donc de l'espoir de reconnaissance sociale. Mais il est incapable de se transformer en une reconnaissance publique normée par un contrat. Ce d'autant plus que le travail gratuit s'opère avant tout sans la médiation d'un système de relations de travail, et n'est pas en mesure de transformer la reconnaissance de la réputation (même en ligne) en un droit et en une rémunération monétaire.

Le thème de la gratuité, conjointement à celui de l'autonomie professionnelle et de la passion renouvelée pour le travail figurent alors parmi les questions qui traversent de manière contradictoire les nouvelles formes de travail et les nouveaux sujets producteurs. Comprendre pourquoi, dans certains cas, ceux-ci s'avèrent non seulement disponibles, mais parfois heureux de s'engager dans une activité de travail non rémunéré constitue un champ d'investigation sociologique important. Ce d'autant plus que le modèle de travail néolibéral – dans lequel l'intégration sociale est totalement confiée à la responsabilité individuelle et au « mérite » de chaque prestataire de travail – se dévoile toujours plus sous une forme contraignante.

Ces nouveaux espaces de production de la valeur tendent à devenir démesurés dès lors qu'ils ne se déclinent plus à l'intérieur de critères traditionnels d'organisation et de régulation. C'est ici qu'émerge ce qui dans la littérature a été défini comme les zones grises des relations de travail, c'est-à-dire des sphères non conventionnelles et d'exception qui, surtout sur un plan qualitatif, traversent toujours plus les espaces de négociation (et, de plus en plus souvent également, de non-négociation). Le travail gratuit forme un nœud dense de cette transformation radicale qui, dans son

articulation complexe, vient déterminer profondément la nature même des relations de travail. Le rapport entre *free work*, *free labour*, *unpaid work*, travail précaire et travail tout court dans l'espace urbain ou digital devient donc un objet d'enquête à approfondir. C'est dans leur articulation que l'on peut identifier les processus de subjectivation propres aux expériences professionnelles dans lesquelles l'identification des sujets et l'expression de soi se traduit par la mise au travail des relations sociales mêmes ou bien par la capacité – qui ne va pas de soi – de mise en cause individuelle et collective des rapports sociaux dans lesquels le travail se réalise. De ce point de vue, la diffusion du travail gratuit peut être vue comme le signe d'une vaste et dangereuse opération de re-sémantisation du travail, qui le déconfigure/reconfigure comme lien social. Le dépassement est vécu de manière contradictoire, surtout parce qu'il est véhiculé à travers la « captation » de relations humaines qui excèdent les relations de travail chez les nouvelles générations, qui n'ont pas été socialisées en termes de connaissance des droits et des tutelles. Dans son ensemble, le travail gratuit, dans la mesure où il est produit par l'adhésion « spontanée » des acteurs sociaux, et du fait qu'il constitue un extraordinaire instrument de dévalorisation du coût du travail et de chantage politique qui pèse sur les salariés et les travailleurs *freelance*, pose des questions de taille. Comme un courant souterrain et profond, sa présence peut potentiellement ébranler et reconfigurer la structure actuelle des relations de travail et de la société.

Emiliana Armano et Annalisa Murgia
Traduit de l'italien par Tom Montel

Bibliographie

- Allegri, G., Ciccarelli, R. (2016) 'Don Chisciotte e Sancho Panza: la meravigliosa epopea dei freelance', in E. Armano, A. Murgia (éd.) *Le reti del lavoro gratuito, Spazi urbani e nuove soggettività*. Verona: Ombre Corte, pp. 95-113.
- Alquati, A. (1997) *Lavoro e attività*, Roma: Manifesto Libri.
- Armano, E., Chicchi, F., Fisher, E., Risi, E. (2014) Special Issue on 'Free and unpaid work, gratuity, collaborative activity and precariousness. Processes of subjectivity in the age of digital production', *Sociologia del lavoro*: 133.

- Armano, E., Murgia A. (2016) (eds) *Le reti del lavoro gratuito, Spazi urbani e nuove soggettività*, Verona: Ombre Corte.
- Bascetta, M. (eds) (2015) *Economia Politica della promessa*, Roma: Manifesto libri.
- Beverungen, A., Spoelstra, S., Kenny, K., (eds) (2013) Special Issue on Free work, *Ephemera*, 13(1).
- Bologna S., Banfi D. (2011) *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano: Feltrinelli.
- Bologna, S. Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli.
- Carrot Workers/Precarious Workers Brigade (2012) 'Free labour syndrome. Volunteer work or unpaid overtime in the creative and cultural sector', in E. Armano, A. Murgia (eds) *Mappe della precarietà, vol. II*, Bologna: I Libri di Emil.
- Coin, F. (2016) *Le promesse del capitale. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*, Verona: Ombre Corte.
- Dardot, P., Laval, C. (2009) *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris: La Découverte.
- De Peuter, G., Cohen, N., Brophy, E. (2015) 'Interrogating Internships: Unpaid Work, Creative Industries, and Higher Education', *Triple C*, 13(2).
- Dujarier, M. (2008) *Le travail du consommateur*, Paris: La Découverte.
- Fuchs, C. (2013) *Internet and society: Social theory in the information age*, London: Routledge.
- Harvey, D. (2010) *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. Oxford and NewYork: Oxford University Press.
- Hesmondhalgh, D. (2010) 'User-generated content, free labour and the cultural industries', *Ephemera*, 10 (3/4), 267-284.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkley, University of California Press.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza, femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona: Ombre corte.
- Ross, A. (2017) 'Working for Nothing. The Latest High-Growth Sector?', in E. Armano, A. Bove, A. Murgia (eds) *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*, London : Routledge.
- Simonet, M. (2018) *Travail gratuit : la nouvelle exploitation?*, Paris : Editions Textuel.
- Terranova, T. (2000) 'Free labor: Producing culture for the digital economy', *Social Text*, 18 (2): 33-58.

Zehle, S., Rossiter, N. (2009) 'Organizing Networks: Notes on Collaborative Constitution, Translation and the Work of Organization', *Cultural Politics*, 5(2): 237-264.

Travail indépendant

Histoire de la catégorie

Le travail indépendant est rarement défini pour lui-même, mais plutôt de manière résiduelle, comme l'envers du salariat (→ Frontière et statuts de l'emploi), seule forme de travail pour laquelle est reconnue l'inégalité de la relation entre le travailleur et l'acheteur de son travail, et en corolaire, la seule visée par la protection des lois du travail et, à l'origine, par les dispositifs de protection sociale.

Cette construction est d'abord juridique – c'est en effet la notion de salariat en vertu d'un contrat de travail qui se détache progressivement de la notion globale de contrat, qui faisait du travail une marchandise comme les autres. Au terme de cette codification, le travail indépendant est défini comme une catégorie homogène et opposée au salariat, en fonction de trois critères : l'absence de lien de subordination, le travail pour soi (à son compte) et à son profit, la prise de risques. Les contours de cette catégorie varient entre les pays et, dans un même pays, selon le domaine du droit (civil, fiscal, du travail, de la sécurité sociale). Au sein même du droit du travail, les définitions peuvent différer selon l'objectif de chacune des lois.

Cette construction juridique fut reproduite dans les catégories statistiques, avec la même homogénéité, exception faite des distinctions classiques selon la personnalité juridique (constitué ou non en société), le fait d'embaucher ou non des employés et parfois le secteur (agricole vs non-agricole). Selon l'OCDE, la part du travail indépendant (incluant les employeurs, les travailleurs qui travaillent pour eux-mêmes, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux non rémunérés, mais excluant les personnes qui travaillent dans des entreprises constituées en sociétés, considérées comme des salariées) dans l'emploi total variait, en 2013, entre 6,2 % au Luxembourg et 36,9 % en Grèce, avec une moyenne de 16,5 % pour les pays de l'Union européenne.

Semblable dichotomie a marqué les sciences sociales. L'économie a analysé le travail salarié sur un marché du travail et le travail indépendant sur un marché de biens et services, faisant en quelque sorte « disparaître » la prestation de travail derrière

le bien ou le service (Morin *et al.*, 1999). De la même manière, la sociologie du travail a pendant longtemps limité son champ de recherche au travail salarié et à l'analyse des marchés du travail professionnel, abandonnant le travail indépendant à la sociologie de l'entreprise. Il faudra attendre les années 1990 pour voir se multiplier les travaux qui considèrent le travail indépendant comme une modalité particulière d'organisation du travail.

Caractéristiques sociologiques

Une distinction utile est proposée par Dale (1991) entre la notion d'entrepreneur, associée à l'innovation (dans la lignée de Schumpeter) et à la prise de risque économique (dans la foulée de Knight), et celle de travailleur indépendant, caractérisé par la propriété des moyens de production et la direction du travail. Or, il apparaît qu'aucune de ces définitions ne reflète adéquatement l'hétérogénéité croissante des situations qui coexistent en sein de la catégorie.

Il importe d'opérer d'abord une distinction entre les travailleurs indépendants qui travaillent seuls (« solos ») et ceux qui ont des employés (« employeurs »). Le critère distinctif concerne la réalisation du travail : l'indépendant solo effectue le travail et tire son revenu de son travail ; c'est sans doute en partie le cas de très petits employeurs (au moins partiellement), mais pas de tous. Or la « renaissance » du travail indépendant est en grande partie attribuable à la sous-catégorie des solos. C'est aussi dans ce sous-groupe que s'est manifestée la croissance du travail indépendant féminin, alors que ce statut d'emploi était traditionnellement dominé par les hommes d'âge moyen et supérieur. Employeurs et solos possèdent des profils différents, notamment quant à leurs motifs d'établissement, leur niveau de revenu et leur pérennité dans l'activité.

Une autre transformation importante concerne la diversification des secteurs d'activités dans lesquels s'exerce le travail indépendant. Longtemps confinée à l'agriculture, à l'artisanat, au commerce et aux professions libérales, cette forme d'emploi connaît une croissance importante dans les services aux entreprises, les services socio-culturels et les services à la personne. Pedersini et Coletto (2010 : 14) proposent d'ailleurs de distinguer le travail indépendant « traditionnel », fortement régulé, du « nouveau » travail indépendant qui, émergent dans le sillage des

restructurations productives des années 1970-80, apparaît plutôt comme une expression de la dérégulation des marchés du travail. La prise en compte de cette dimension, ainsi que de la présence ou non d'employés, conduit ces auteurs à élaborer une classification en cinq sous-groupes.

Même en ne ciblant que la catégorie, en croissance, des travailleurs indépendants sans employés, on constate une grande hétérogénéité des qualifications, des revenus, des types de clientèle, des produits et du degré réel de contrôle sur le travail. En croisant les caractéristiques du produit et celles du travail, il est possible d'identifier des profils statistiquement différenciés : non-professionnels indépendants, petits producteurs dépendants, professionnels libéraux, conseillers et consultants et professionnels des secteurs artistiques (ces derniers bénéficiant, au Québec, d'ententes collectives de travail) (D'Amours, 2006). Malgré cette hétérogénéité, les études tant européennes que nord-américaines permettent de conclure à une incidence de la pauvreté plus importante chez les indépendants que chez les salariés, en dépit d'un nombre supérieur d'heures de travail.

Formes de protection sociale

L'une des dimensions de la précarité des indépendants est le déficit de protection sociale. La dichotomie travail indépendant/travail salarié s'est en effet, à l'origine, répercutée sur l'édifice de la protection sociale, excluant les indépendants des dispositifs de mutualisation du risque social et professionnel. Ce n'est que progressivement, et dans des mesures variables selon les pays, qu'ils ont pu bénéficier de tels dispositifs, avec un écart plus ou moins grand par rapport à la norme salariée.

De manière générale, les indépendants demeurent exclus de la protection en cas de chômage, sauf pour quelques pays (dont le Danemark, l'Espagne, la Suède et l'Islande) alors que la participation est volontaire en Autriche.

Leur protection en cas de maladie, de parentalité et de retraite se révèle plus ou moins étendue selon les régimes de *welfare*. Dans les pays anglo-saxons, les indépendants demeurent largement exclus de telles protections, sauf pour celles offertes sous condition de ressources. Dans les pays d'Europe continentale, ils sont couverts par des régimes particuliers, souvent moins favorables que ceux dont bénéficient les salariés (moindre protection

et niveau de cotisation supérieur). L'Espagne fait exception, par l'ampleur de la protection consentie. Même dans les pays d'Europe du Nord, où salariés et indépendants ont tendance à bénéficier des mêmes protections, certaines différences persistent (Pedersini et Coletto, 2010 : 21-22). Selon ces auteurs, dans divers pays européens, la protection sociale a fait l'objet ces dernières années de réformes visant à augmenter le niveau de la protection sociale (et des contributions) des travailleurs indépendants. Des innovations significatives concernent notamment l'accès à indemnités de congé maternité ou parental.

État de la littérature

Longtemps considéré comme une forme d'emploi « obsolète », typique des sociétés préindustrielles, le travail indépendant a regagné la faveur des scientifiques à partir des années 1980. Ceux-ci ont d'abord pris acte du renversement de la tendance historique au déclin du travail indépendant dans la majorité des pays de l'OCDE, avant de s'attarder à l'explication de ce phénomène.

La littérature répartit fréquemment les contributions en deux groupes, selon qu'elles expliquent l'accroissement du travail indépendant par des facteurs qui poussent (*push*) ou au contraire attirent (*pull*) les individus vers cette forme de travail. Comme l'explique Carr (1996), cette dichotomie découle des théories rivales formulées dans les années 1930, d'une part par Schumpeter, et d'autre part par Knight. Pour Knight, le travail indépendant est le fait d'individus possédant des habiletés, des ressources ou des connaissances particulières dont ils estiment qu'elles seront davantage valorisées sur le marché du travail indépendant que sur celui du travail salarié. Il a inspiré les études modélisant l'établissement dans cette forme de travail comme une question de choix occupationnel posé par un individu rationnel cherchant à maximiser ses gains monétaires, son capital humain ou d'autres types de satisfaction, notamment la flexibilité. Schumpeter, au contraire, y voit une option « par défaut » pour ceux qui font face à des barrières structurelles les empêchant d'accéder au marché du travail salarié. De cette perspective découlent les travaux qui problématisent le travail indépendant comme un choix par défaut pour des chômeurs, des travailleurs précaires ou des membres de minorités racisées.

Récusant le simplisme de la thèse *push/pull*, et sa construction à partir des seules trajectoires masculines, d'autres contributions ont mis en évidence l'interaction entre les attributs individuels des travailleurs (notamment leur capital humain) et les rôles sociaux différenciés selon le genre. Les travaux de Carr (1996), et d'autres réalisés à sa suite, concluent que les caractéristiques familiales des femmes (état civil, statut parental, âge des enfants) sont des prédicteurs significatifs du travail indépendant féminin. Ces auteurs présentent le travail indépendant comme une voie d'échappement prise par les femmes, notamment celles qui sont scolarisées et peuvent compter sur le revenu d'un conjoint, face au peu de flexibilité dans le secteur salarié, une forme de travail atypique permettant la conciliation entre travail et vie familiale. Cette division du travail entraîne toutefois des effets pervers pour les travailleuses, aux prises avec de faibles rémunérations et une dépendance à l'égard des régimes d'assurances de leurs conjoints.

Face au constat qu'une bonne partie des indépendants, surtout parmi ceux qui travaillent seuls, sans employés, ne possèdent pas les attributs sociologiques de l'entrepreneur, de nombreuses contributions analysent aujourd'hui le travail indépendant comme l'une des modalités de la flexibilisation du travail. Ces travaux peuvent être répartis en trois grands courants. Inspiré par les travaux sur la segmentation du marché du travail, le premier assimile le travail indépendant à du travail précaire (Linder, 1992), associant faiblesse des régulations et mauvaise qualité des emplois. Un deuxième courant s'inscrit dans une perspective duale, opposant les indépendants très qualifiés et réellement indépendants aux indépendants peu qualifiés et fortement dépendants d'un client unique ou principal, inscrivant son développement dans une perspective de valorisation ou au contraire, de dévalorisation, du travail (Supiot, 1999). Le troisième courant identifie non plus une dichotomie, mais un continuum de formes hybrides de mobilisation du travail (Dupuy et Larré, 1998), dans un monde où se brouillent les frontières entre salariat et indépendance. Dans l'un ou l'autre de ces courants, des travaux ont été consacrés à l'impact des régulations institutionnelles sur les différences, notamment nationales, en matière de qualité et de stabilité des emplois indépendants.

Travail indépendant et zones grises

L'une des manifestations de la porosité des frontières entre travail indépendant et salariat (Supiot, 1999) est que la logique du salariat teinte le travail indépendant, et réciproquement. Ainsi, l'indépendance juridique ne garantit ni l'indépendance professionnelle, ni l'indépendance économique. La propriété des moyens de production ne s'avère pas non plus un gage d'autonomie dans la conduite du travail, comme l'ont illustré les travaux sur l'agriculture, le camionnage ou la distribution. Le « profit » ne représente souvent, pour l'indépendant, que l'équivalent, ou moins, de ce qu'il aurait obtenu en salaire pour le même type de prestation (Lyon-Caen, 1990).

En croisant les deux dimensions constitutives de toute prestation de travail que sont le mode d'organisation du travail et le mode de répartition des risques associés au travail, Dupuy et Larré (1998), repris in Morin *et al.* (1999), ont mis en évidence un continuum de zones hybrides allant de l'indépendance pure (organisation du travail individuelle et prise en charge individuelle des risques) au salariat pur (organisation collective du travail et prise en charge collective des risques). Certaines hybridations tirent le travail indépendant dans deux directions opposées : vers une autonomie contrôlée, lorsqu'un donneur d'ouvrage contrôle la qualité du produit et certains éléments de la prestation de travail, ou vers une prise en charge partagée du risque entre travailleur et donneur d'ouvrage. Leur modèle permet de repérer une troisième forme hybride, dans laquelle l'indépendant n'a pas l'entier contrôle de la prestation tout en bénéficiant de modalités de partage du risque.

Les zones grises qui inscrivent le travail indépendant dans une organisation collective du travail

Le cas de figure le plus fréquemment étudié concerne le travailleur juridiquement indépendant, mais en situation de dépendance économique (→ Travailleurs économiquement dépendants) à l'égard d'un donneur d'ouvrage unique ou principal. Il convient de distinguer ce cas de celui du faux travailleur indépendant (*bogus self-employment*), qui travaille dans des conditions similaires à celles d'un salarié et pour qui l'attribution du statut d'indépendant répond à un objectif de contournement du droit protecteur.

Un troisième cas de figure est celui de l'indépendant qui, sans dépendre économiquement d'un seul donneur d'ouvrage, contracte avec des donneurs d'ouvrage capables de diviser et de coordonner le travail et de contrôler la qualité du produit/service, tout en reportant le risque économique et social sur le travailleur.

Contrairement à l'hypothèse duale évoquée plus haut, les dimensions du statut professionnel et du contrôle sur le travail apparaissent en grande partie indépendantes l'une de l'autre. En d'autres termes, les zones grises qui inscrivent le travail indépendant dans une organisation collective du travail ne concernent pas uniquement des travailleurs peu qualifiés (par exemple dans les secteurs du transport, de la distribution ou de la garde d'enfants à domicile) mais sont aussi le lot de travailleurs hautement qualifiés, dans les secteurs artistiques, des assurances, de la traduction, de l'informatique et des autres services aux entreprises. Ce sont donc les caractéristiques de la clientèle, et non la qualification professionnelle du travailleur, qui prédisent la dépendance (D'Amours, 2006, 2014).

Ces figures hybrides, dans lesquelles l'autonomie de travailleurs juridiquement indépendants est plus ou moins fortement contrainte, apparaissent comme une conséquence de la tendance contemporaine à l'externalisation du travail qui, parce qu'elle comporte des risques pour les entreprises clientes, les amène à mettre en œuvre de nouvelles formes de contrôle et de surveillance. Ces formes sont diverses : contrats relationnels informels, éléments de hiérarchie et de contrôle (rencontres périodiques, contrôle de la performance, exclusivité du contrat), recours aux réseaux pour connaître la réputation des travailleurs (Muelberger et Bertolini, 2008), contrôle par la technologie ou recours à des intermédiaires ayant pour mission de diviser et de coordonner le travail au profit de l'entreprise cliente (D'Amours, 2014). Une autre stratégie communément utilisée pour conjurer le risque d'opportunisme et de perte de loyauté consiste à développer des liens récurrents avec les mêmes professionnels.

Ces modalités sont aussi présentes, sans égard au statut juridique, dans les marchés où domine l'organisation du travail par projets, par exemple dans le secteur des nouvelles technologies ou dans les univers du travail artistique, accréditant l'hypothèse d'un continuum plutôt que d'une dichotomie entre salariat et indépendance.

Les zones grises qui collectivisent le risque

Dans certains cas, cette autonomie contrôlée s'exerce sans contrepartie en termes de protection pour le travailleur indépendant, qui assume seul l'ensemble des risques économiques, sociaux et professionnels. Dans d'autres, elle est assortie de modalités, le plus souvent informelles, de protection contre le risque du sous-emploi : c'est le cas de l'indépendant qui conclut avec son ou ses donneurs d'ouvrage des ententes formelles ou informelles visant à lui fournir du travail dans la durée. De telles ententes interviennent souvent en contexte de dépendance économique à l'égard d'un client principal, qui apparaît donc à la fois comme une source de sécurité, constituant une modalité informelle de protection contre le sous-emploi, et d'insécurité, en cas de perte de ce client principal.

Mécanisme de protection informel (et « marqueur de qualité » dans certains milieux), la récurrence des liens entraîne aussi des effets positifs pour les travailleurs qui sécurisent ainsi leur revenu (Pilmis, 2007) ; de surcroît, leur familiarité avec le produit leur permettra de produire la qualité requise en moins de temps, un élément crucial quand le travailleur est rémunéré selon une logique forfaitaire (D'Amours, 2014). Mais l'avantage est sans contredit plus important pour les entreprises clientes, qui réussissent à injecter de la loyauté et de la stabilité dans des marchés qu'elles ont rendus instables, s'assurant de la disponibilité de ressources humaines aptes à produire « juste à temps » des produits conformes à la qualité attendue, tout en évitant les responsabilités de l'employeur.

Car, et c'est le point majeur, si la dépendance (ou le développement de liens récurrents) permet au travailleur de limiter le risque du sous-emploi, elle renvoie le travailleur à ses propres ressources pour tous les autres risques. En effet, surtout dans les pays anglo-saxons, les ententes formelles ou informelles contribuant à fournir du travail dans la durée ne sont assorties d'aucune modalité prévoyant la contribution du donneur d'ouvrage à la protection sociale du travailleur, pas plus qu'à sa formation. Il s'agit en outre d'un mécanisme fragile puisqu'interpersonnel ; le départ de la personne qui gère le travail dans l'entreprise cliente peut en effet mettre un terme à ces liens récurrents.

Le partage du risque ne peut donc se concrétiser, sur le long terme, que par des modalités institutionnelles comme celles qui ont été mises en œuvre dans certains États, surtout européens, d'abord au bénéfice de travailleurs indépendants en situation de dépendance économique.

L'une de ces modalités consiste en l'assimilation de certaines catégories d'indépendants à des salariés, pour certains types de droits. Il en va ainsi pour les entrepreneurs dépendants dans plusieurs juridictions canadiennes et pour les *outworkers* de l'industrie du textile, du vêtement et de la chaussure en Australie, qui sont assimilés à des salariés aux fins de la négociation collective de leurs conditions de travail (McCrystal, 2014), de même que pour les intermittents du spectacle français qui relèvent de la présomption de salariat et bénéficient d'un régime particulier d'assurance-chômage.

Dans d'autres États, on a créé des régimes particuliers de rapports collectifs de travail propres à certains groupes de travailleurs juridiquement indépendants. C'est en vertu de tels régimes qu'au Québec, les artistes et les responsables de services de garde en milieu familial (assistantes maternelles) peuvent négocier les paramètres de leur rémunération et la contribution des donneurs d'ouvrage (les producteurs dans le cas des artistes et le ministère de la Famille dans le cas des responsables de services de garde en milieu familial) à des régimes de protection sociale, ainsi qu'à la formation continue.

D'autres États encore ont choisi de définir et de protéger une catégorie intermédiaire entre salariat et indépendance, en créant un statut juridique particulier destiné à protéger les travailleurs indépendants économiquement dépendants : c'est le cas de l'Allemagne (« *arbeitnehmerähnliche Person* »), de l'Italie (travailleur parasubordonné), du Royaume-Uni (« *worker* ») et, plus récemment, de l'Espagne (« *travailleur autonome économiquement dépendant* »). Le degré de protection procuré par ces statuts intermédiaires est variable, pouvant inclure la couverture par les mêmes dispositifs de protection sociale que pour les salariés et l'accès à la négociation collective de certaines conditions de travail (durée de la relation, horaire, modalités d'exécution du travail, santé et sécurité, formation).

Contrairement aux mécanismes précédents, qui s'adressent prioritairement, voire exclusivement, à des travailleurs en situation de dépendance économique, des dispositifs comme le portage

salarial ou les coopératives d'activités peuvent contribuer à sécuriser les trajectoires de travailleurs juridiquement et économiquement indépendants.

Une triple dynamique à l'œuvre

La croissance du « nouveau » travail indépendant, dont les caractéristiques diffèrent sensiblement du travail indépendant « traditionnel » peut être appréhendée à l'intersection de trois dynamiques.

Une première dynamique relève de nouvelles configurations productives. Le travail indépendant y apparaît comme l'une des modalités de l'externalisation du travail, concernant parfois une activité périphérique (entretien ménager, traduction, services informatiques), et parfois l'activité centrale de l'entreprise (journalisme, assurances), et ayant pour effet, sinon pour objectif, de renvoyer à une relation commerciale des activités qui étaient naguère régies par un contrat de travail. Une deuxième dynamique renvoie aux politiques des États, dont plusieurs cherchent à élargir le périmètre de l'indépendance, à créer des statuts juridiques la favorisant, ou à soutenir le développement du travail indépendant et la création de petites entreprises : réduction de la charge administrative et fiscale, aides financières, formation et services-conseils (Commission européenne, 2010). Dans une perspective d'activation du marché du travail, de nombreux pays ont mis sur pied des programmes incitant les chômeurs à créer leur propre emploi, ou ciblant des clientèles particulières, comme les femmes, les jeunes ou les immigrants. Quelques-uns ont, comme on l'a vu plus haut, créé des modalités particulières de protection sociale à destination de certains groupes d'indépendants.

La troisième dynamique émerge des aspirations individuelles à l'expressivité, à la créativité et à l'autonomie dans le travail, motifs souvent invoqués à l'appui de l'établissement dans le statut et vertus qui, bien que concrétisées fort inégalement, sont célébrées par un grand nombre d'indépendants et cela, en dépit de la fréquente précarité de leurs conditions d'emploi. Cette ambivalence, reflétée dans les motifs de satisfaction (autonomie et intérêt dans le travail et flexibilité dans les horaires de travail) et d'insatisfaction (faible rémunération, moindre protection sociale, longues heures de travail ou horaires atypiques) cités par les travailleurs indépendants (Pedersini et Coletto, 2010 : 62) font

du travailleur indépendant une figure (→ Figures émergentes) de l'intégration incertaine, celle de « la valorisation de soi dans l'incertitude » (Paugam, 2000).

Martine D'Amours

Bibliographie

- Carr, D. (1996) 'Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States, 1980', *Work & Occupations*, 23 (1): 26-53.
- Commission européenne (2010) *Le travail indépendant en Europe 2010*, Bruxelles: Bilan de l'Observatoire européen de l'emploi.
- Dale, A. (1991) 'Self-Employment and Entrepreneurship: Notes on Two Problematic Concepts' in R. Burrows (ed) *Deciphering the Enterprise Culture: Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, London and New York: Routledge: 35-52.
- D'Amours, M. (2014) *La qualité des emplois des travailleurs indépendants qualifiés : traducteurs, journalistes, avocats*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- D'Amours, M. (2006) *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Dupuy, Y. & F. Larré (1998) 'Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail', *Travail et Emploi*, 77 (4):1-14.
- Linder, M. (1992) *Farewell to the Self-Employed : Deconstructing a Socioeconomic and Legal Solipsism*, New York: Greenwood Press.
- Lyon-Caen, G. (1990) *Le droit du travail non salarié*, Paris: Sirey.
- McCrystal, S. (2014) 'Designing Collective Bargaining Frameworks for Self-Employed Workers: Lessons from Australia and Canada', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30 (2): 217-242.
- Morin, M.-L. (dir), Y. Dupuy, F. Larré & S. Sublet (1999) *Prestation de travail et activité de service*, Paris: La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Muelberger, U. & S. Bertolini (2008) 'The organizational governance of work relationship between employment and self-employment', *Socio-Economic Review*, 6 (3): 449-472.

- Paugam, S. (2000) *Le salarié de la précarité*, Paris: Presses universitaires de France.
- Pedersini, R. & D. Coletto (2010) *Self-employed workers : industrial relations and working conditions*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pilmis, O. (2007) 'Des « employeurs multiples » au « noyau dur » d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents', *Sociologie du Travail*, 49 (3): 297-315.
- Supiot, A. (rapporteur général) (1999) *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Paris: Flammarion.

Travail indigène / travail colonial

L'invention du « travail indigène »

L'expression « travail indigène » (*native work*) trouve sa source dans les débats et controverses suscités lors de la bataille pour l'abolition de l'esclavage, puis du travail forcé ou obligatoire, menée respectivement par la Société des nations (SDN) et l'Organisation internationale du travail (OIT) durant l'entre-deux-guerres. Si l'esclavage est désormais un phénomène résiduel, en voie de disparition, la réquisition et la militarisation du travail durant la Première Guerre mondiale ont braqué le projecteur sur les situations (plus ou moins masquées) de travail forcé qui existent dans la plupart des colonies. La question de la suppression ou, sous certaines conditions, de la régulation du travail forcé est ainsi au cœur des tentatives d'internationalisation des standards sociaux du travail dans les espaces coloniaux, dont l'objectif demeure la diffusion des modes de contractualisation aux travailleurs locaux et leur adhésion aux formes de protection sociale associées.

L'extension de l'application des conventions de l'OIT aux pays « non métropolitains », notamment les pays dépendant des puissances occidentales (colonies, protectorats, territoires sous mandat), s'inscrit dans ce débat international. Cette proposition d'extension fait l'objet de négociation entre les défenseurs d'une inclusion tous azimuts des territoires coloniaux dans le dispositif de régulation internationale du travail et ceux qui, en revanche, penchent pour un fonctionnement par exceptions, celles-ci relevant des « conditions locales » (→ Régulations locales) qui seraient susceptibles d'offrir plus de marges de manœuvres aux pays occidentaux. Déjà Albert Thomas, en 1921, avait tenté d'institutionnaliser la question du travail colonial en l'inscrivant dans l'agenda des priorités du Bureau international du travail (BIT), le secrétariat permanent de l'OIT qu'il présidait. Sa proposition de rédaction d'une « charte des conditions du travail indigène », sorte de code du travail « spécial » et valable pour tous les travailleurs coloniaux, n'avait pourtant pas trouvé de soutien au sein de principales puissances coloniales, celles-ci redoutant une ingérence accrue des instances internationales dans leurs propres affaires.

Dans ce contexte, l'OIT opte en 1926 pour l'institution d'un Comité d'experts sur ledit « travail indigène », dont le but est de produire une connaissance utile pour la résolution de multiples problèmes que l'application du droit social aux travailleurs des colonies comporte. La notion de « travail indigène » relève de la tradition positiviste du droit international qui, depuis la fin du 19^e siècle, classe les populations sur la base du degré de « civilisation » en instituant, de fait, une dynamique de différenciation sur une base raciale. Sur le plan des relations internationales, cette approche est nourrie par la doctrine de mise sous tutelle des populations « périphériques », doctrine sanctionnée par la gestion des territoires coloniaux impulsée par la SDN au lendemain de la Première Guerre mondiale à travers le système des mandats (Rodríguez-Pinero, 2005 : 18-22).

À partir de ces présupposés, et faute d'un terme meilleur et suffisamment compréhensif, le choix des experts internationaux tombe sur l'expression « travailleurs indigènes » pour désigner à la fois la population active « placée sous l'administration d'autres peuples » qu'on rencontre essentiellement dans les colonies, protectorats et territoires sous mandat et la population de condition analogue qu'on trouve dans quelques états dépendants « soit à cause de la présence, sur leur territoire, de populations indigènes, soit parce que leurs conditions générales de vie et de travail commencent seulement à être influencées par le progrès économique moderne ». Cette définition se peaufine au fil des débats et des négociations, la Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes de 1936 retenant comme critère discriminant la relation de dépendance et rejetant l'acception plus « moderne » du terme, qui renvoie, par exemple, aux populations autochtones des pays de l'Amérique latine, fraîches membres de l'OIT. Ainsi, d'après l'art. 2 de cette convention, le terme travailleurs indigènes « comprend les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène des territoires dépendant des États membres de l'Organisation, ainsi que les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène non indépendante des territoires métropolitains des membres de l'Organisation ». Il s'agit donc d'une interprétation restrictive du terme « indigène » parce qu'elle est redevable de la vision coloniale (Zimmermann, 2010). Elle tente de fournir une notion technique fondée sur le régime différencié de tutelle légale opérant dans les colonies, bien incarné, par exemple,

par le « code de l'indigénat » – un régime administratif spécial réservé aux populations indigènes – appliqué dans les territoires coloniaux du Second empire français (Urban, 2011).

Catégoriser la différence : entre engagisme, travail forcé et travail libre

Si la qualification d'indigène n'est pas dépourvue de nuance péjorative, car elle renvoie au « sujet » soumis au pouvoir colonial, elle a néanmoins été adoptée par des instances de régulation internationale comme l'OIT ; d'autant que sa traduction dans certaines langues, en anglais ou en espagnol par exemple, correspond au terme, plus neutre, d'« autochtone ». Derrière l'expression « travail indigène », il existe une pluralité de relations de travail qui ne sont nullement réductibles à un « modèle unique ». Elles font référence au régime du travail colonial et à ses multiples déclinaisons (esclavage et formes diverses d'asservissement, engagisme, travail forcé, obligatoire ou réquisitionné, travail contractuel, etc.), dont l'on peut esquisser ici une cartographie élémentaire.

L'historiographie plus récente s'est saisie de la question du travail colonial en rejetant toute interprétation binaire (par exemple l'opposition entre travail libre et travail forcé) qu'une vision eurocentrée aurait tendance à privilégier. Ce sont notamment les historiens des pays du Sud qui ont développé cette approche, en replaçant au centre la figure du colonisé, non seulement comme victime, mais aussi comme agent à part entière des sociétés coloniales. Sous l'influence des courants de l'histoire globale du travail, des *cultural studies* et des *subaltern studies*, l'accent a été mis sur la porosité des frontières entre statuts, conditions de travail et relations contractuelles, invitant de la sorte à une opération de déconstruction de catégories forgées dans (et pour) les sociétés occidentales (van der Linden, 2008). Certains économistes hétérodoxes ont, quant à eux, proposé d'inscrire le critère de la contrainte au sein même de la naissance du capitalisme moderne, en postulant l'idée d'une continuité entre formes d'asservissement et formes de subordination dans les relations de travail (Mathias, 1987 ; Moulier Boutang, 1998). Une lecture de genre des archives coloniales montre aussi que la « victimisation » des femmes dans le domaine

du travail (car elles sont perçues essentiellement dans leur rapport aux pères et aux maris) relève de préjugés issus de l'idéologie coloniale androcentriste (Rodet, 2006).

Dans de nombreux espaces coloniaux, l'expérience de l'engagisme (ou d'*indenture* en anglais) est la forme dominante des relations de travail depuis le 17^e siècle. Ce dispositif contractuel est le levier d'un vaste mouvement de migration impulsé par l'abolition de l'esclavage d'abord au sein de l'Empire britannique (1832), puis dans les colonies françaises (1848), dans le contexte de laborieuse construction des marchés coloniaux du travail. Il repose sur l'échange entre le coût du transport avancé par l'employeur et l'engagement à travailler de la part de l'immigré pour un temps déterminé (entre trois et cinq ans). Alors que, dans des situations d'abus, ce dispositif se traduit par des formes déguisées de travail contraint, les frontières entre engagisme et esclavage, d'une part, et engagisme, travail salarié et émigration volontaire de l'autre, se révèlent moins étanches qu'il n'y paraît. Certains travaux, par exemple, mettent l'accent sur la continuité entre les conditions d'esclave et d'engagé, plaçant les différentes solutions contractuelles sur une même trajectoire. Dans l'espace impérial du Pacifique, des Caraïbes ou encore de l'Afrique noire, l'engagisme ne disparaît pas avec la fin de l'esclavage ; il se poursuit pendant et, surtout, après lui, en accompagnant la transition vers le système de production capitaliste (Guerassimof, Mandé, 2015 ; Fleury, 2015). D'autres auteurs insistent davantage sur le brouillage des frontières, ces dernières étant réaménagées sans cesse par les usages et les conventions locales. Ainsi, dans l'Empire britannique l'asservissement volontaire n'est pas du tout exclu du lien contractuel alors que les employés de la métropole sont plutôt considérés comme des serviteurs, voire des domestiques (*servants*), avec des faibles garanties en termes de salaire ou emploi, et susceptibles d'être soumis à des sanctions pénales en cas de manquement grave à l'égard de l'employeur (Steinfeld, 1991). En bref, les limites entre formes d'asservissement et formes contractuelles, tels que l'expérience de l'engagisme nous donne à voir, sont historiquement et géographiquement situées.

Cette forme contractuelle se trouve transposée, même si dans un cadre davantage enrégimentée, dans l'espace métropolitain à l'occasion de la Première puis de la Deuxième Guerre mondiale, lorsque les territoires de l'Empire français, par exemple, deviennent des réservoirs non seulement de soldats, mais aussi de main-d'œuvre. À partir de 1915-1916, pas moins de 200 000

hommes issus des colonies, départements et protectorats français (notamment des Indochinois, des Algériens et des Marocains) vont grossir les rangs des travailleurs coloniaux, dont les conditions de recrutement, de travail et de vie (réquisition, rigueur des mesures disciplinaires, ségrégation géographique, etc.) rappellent de près celles des engagés. Le Service d'organisation des travailleurs coloniaux, rattaché au ministère de la Guerre, est en charge de la gestion de la main-d'œuvre originaire d'Afrique et d'Asie (y compris des travailleurs chinois recrutés exprès), main-d'œuvre destinée à repartir dès l'expiration du contrat. L'administration française redoutant les phénomènes de solidarité interethnique, de contagion de l'indiscipline et de refus de travail, elle s'empresse à encadrer fermement les ouvriers coloniaux, souvent à l'aide de méthodes militaires. Elle s'empare alors des stéréotypes raciaux légués par la colonisation et les sciences humaines (notamment l'anthropologie), en prônant la division raciale du travail selon une logique de « triage » (chaque « race » est censée correspondre à des aptitudes physiques et psychologiques particulières) (Stovall, 1993 ; Dornel, 1995). Ainsi, le critère de la « blancheur » s'institutionnalise dans les pratiques administratives de gestion du personnel, en contribuant à définir les contours des « travailleurs indésirables », c'est-à-dire plus difficilement assimilables à la communauté nationale. Par-delà, il cautionne le recours à des politiques différentielles (et discriminatoires) de la main-d'œuvre qui ne seront guère abandonnées, du moins de manière officieuse, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale (on les retrouve dans certains secteurs comme l'industrie automobile, les mines ou les chemins de fer) (Pitti, 2005 ; Chappe, 2014).

En adoptant la même posture critique, voire révisionniste, les études sur le travail forcé ont été l'occasion pour réinterroger les fondements du régime salarial. Ainsi, les notions de travail libre et travail forcé ont été inscrites dans leurs contextes de production spécifiques ainsi que dans une perspective de longue durée (entre 17^e et 20^e siècle). Les solutions adoptées en matière de contrainte au travail témoignent d'une irréductibilité locale dans un espace pourtant global, marqué par la circulation des savoirs, normes juridiques et pratiques économiques auxquels les acteurs ont recours. Par exemple, le livret ouvrier conçu en Europe au début du 19^e siècle s'apparente à d'autres formes de discipline au travail expérimentées en Asie et dans les espaces coloniaux (des contrats d'apprentissage à la répression du vagabondage), l'objectif de mieux contrôler la mobilité des travailleurs étant le même

(Stanziani, 2010). Sur un autre versant, le « contrat d'association » mis en place après l'abolition de l'esclavage dans les Antilles (qui liait le contrôle de la liberté des ex-esclaves par le rattachement à l'habitation et la rétribution en nature) n'est pas sans rappeler les formes les plus contraignantes de métayage expérimentées dans le vieux continent (Larcher, 2014).

Cette dimension locale des dispositifs (organisationnels, normatifs, juridiques...) devient d'autant plus significative que, durant l'entre-deux-guerres, les avis au sein des gouvernements nationaux comme des instances internationales divergent quant à la définition des frontières entre travail libre et travail forcé. Les travaux préparatoires pour la promulgation d'une convention *ad hoc* de la part de l'OIT, en 1930, témoignent de cette situation. D'après les recensements effectués par les experts du BIT, il existe plusieurs typologies de travail forcé : la réquisition de main-d'œuvre notamment pour des « grands travaux » ; les prestations dues aux autorités locales, souvent sous forme d'impôts ; la main-d'œuvre pénale ; le travail forcé sous forme de service militaire (ce que les Français appellent la « deuxième portion du contingent », c'est-à-dire des soldats employés exclusivement sur les chantiers des travaux publics) ; le travail forcé, enfin, destiné aux « cultures obligatoires » (Fall, 1993). L'accent sur tel ou tel aspect du travail obligatoire dépend de différentes politiques coloniales qui, à leur tour, sous-tendent des formes particulières de mobilisation de la main-d'œuvre. Par exemple, les représentants français et portugais défendent dans un premier temps la légitimité du recours au travail forcé pour des raisons fiscales ou militaires, car ils estiment que ces domaines relèvent de la souveraineté nationale et ne rentrent pas dans les prérogatives des conventions internationales. Les représentants belges, en revanche, insistent sur le maintien des cultures obligatoires, souvent présentées comme des « mesures d'enseignement agricole », quoi qu'exceptionnelles. Il ne reste pas moins que la « loi morale du travail » est érigée en tant que principe fondateur du marché et des formes d'émancipation sociale associées.

L'action de normalisation poursuivie par l'OIT répond à l'idéologie du travail libre, qui devient le paramètre d'une civilisation à exporter à l'échelle globale. La critique du travail forcé alimente le discours impérialiste européen tout en contribuant à instituer la « norme » de ce que doit être le travail dans les sociétés coloniales, c'est-à-dire une activité subordonnée en échange d'une série de contreparties (salaire et droits sociaux).

Apparaît alors une sorte de droit du travail colonial qui envisage un modèle d'inclusion sociale parallèle, par ailleurs moins équitable car indexé sur des critères de différenciation ethno-raciale (Le Crom, 2016). Cette conception du travail, qui puise largement dans l'expérience historique du salariat, sort renforcée après la Seconde Guerre mondiale, au moment où les élites à la fois occidentales et locales s'emploient à reconstruire les bases de la citoyenneté postcoloniale. Après les premières grèves et luttes sociales en Afrique noire, par exemple, la politique d'encadrement et de stabilisation de la main-d'œuvre culmine avec l'adoption du Code du travail en 1952, calqué sur l'expérience française, alors même que, si l'on regard de plus près les formes de recrutement et de contrôle mobilisées dans l'espace colonial, l'imbrication des conceptions du travail semble être la règle (Cooper, 2004).

On assiste ainsi à un phénomène de catégorisation occidentale, au sens où les mécanismes cognitifs et institutionnels sous-jacent à la construction, la réception et la transformation de la notion de « travail indigène » sont régis par les acteurs et les valeurs des puissances coloniales.

Une transition laborieuse vers le salariat : l'exemple du contrat écrit

L'OIT constitue un lieu d'observation privilégié pour démêler les fils qui ramènent aux tentatives d'introduction du modèle salarial en situation coloniale. À Genève les discussions s'enchaînent autour des modes de régulation des relations de travail sous la double pression des préoccupations d'ordre économique (la rationalisation des marchés) et d'ordre social (assurer la protection sociale à tous les travailleurs). Les conséquences de la crise économique du début des années 1930 sur les territoires coloniaux (notamment les colonies d'exploitation) ne sont pas étrangères à cet intérêt accru à l'égard du régime de recrutement des travailleurs indigènes. En effet, les plantations et certaines catégories de mines ont vu décroître considérablement leur capacité d'emploi de main-d'œuvre, ce qui a favorisé le retour à des conditions plus « normales » comportant une pression moins forte sur les indigènes. En outre, la diminution de la demande de main-d'œuvre

pendant la crise a entraîné dans un certain nombre de territoires une suppression partielle des organismes de recrutement. Une situation qui appelle à un effort de régulation.

Lors des débats pour la préparation de la Conférence internationale de 1936, qui adoptera une Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, les experts internationaux se penchent sur la nature du « contrat écrit ». Il faut tout d'abord trancher sur les conditions de recrutement. Si, par exemple, un travailleur indigène s'engage à prêter ses services à un employeur pour exécuter un travail manuel en échange d'une rémunération, ce travail – suggère le représentant gouvernemental belge – devrait s'effectuer « sous la surveillance et la direction permanente de [l'employeur] ». Autrement dit, il importe de délimiter le champ d'application de la réglementation internationale en excluant ledit « contrat d'entreprise » (aussi connu comme contrat de louage d'ouvrage), c'est-à-dire « tout contrat passé en vue de l'exécution d'un travail par un entrepreneur indépendant », en mettant en revanche l'accent sur la relation de dépendance que la subordination implique. Ce n'est donc pas une référence abstraite, voire idéalisée, du travail subordonné qui est convoquée. Les experts de l'OIT, essentiellement européens, ont recours aux formes historiques du salariat auxquelles ils sont confrontés, même en procédant par un mécanisme d'affirmation par opposition (dans ce cas spécifique, le louage d'ouvrage et toutes les formes de rémunération par produit).

Dans le même esprit, on prend soin de faire reposer sur l'employeur principal la responsabilité de l'exécution de tout contrat écrit passé par une autre personne opérant comme agent de cet employeur (sous-entrepreneur, tâcheron ou autre figure intermédiaire). Sous prétexte de garantir une meilleure protection aux travailleurs locaux, il s'agit de rompre tout lien infra-contractuel au sein d'un réseau potentiel de relations de travail et de marchandage, évidemment plus difficilement contrôlable. D'où, par exemple, la méfiance accrue à l'égard de la figure du travailleur recruteur, qui a souvent recours à des contrats verbaux à durée limitée (moins de trente jours) susceptibles de créer des situations d'injustice à cause des déclarations erronées sur les conditions de travail et de l'endettement des recrues (par le biais d'avances sur les salaires). D'une part, il s'agit de cerner les frontières du contrat de travail, en essayant par ailleurs d'éviter tout débordement lié aux pratiques locales (comme le fait d'appliquer automatiquement le contrat d'un travailleur à toute une famille, pratique qu'on trouve

souvent en Afrique noire). D'autre part, on dessine les frontières de ce que devrait être l'entreprise, au sein de laquelle se nouent des relations qui sont tout aussi juridiques qu'économiques.

Dans le prolongement de ce débat, s'affirme également la tendance à privilégier des contrats d'une durée assez courte afin d'éviter les situations d'abus telles qu'on retrouve chez les travailleurs immigrés et les engagés. Si dans certains territoires coloniaux (par exemple l'Afrique de Ouest sous contrôle britannique ou encore les Indes néerlandaises) les dispositions légales comportant des sanctions pénales en cas de rupture de contrat ont été abrogées, il reste beaucoup à faire pour aboutir à une homogénéisation de la réglementation internationale en la matière. Cet objectif, par ailleurs, ne sera pas atteint dans l'immédiat à cause de la pression des intérêts coloniaux. La Convention sur l'abolition des sanctions pénales pour les travailleurs indigènes (1939), par exemple, prévoit que cette pratique soit supprimée « progressivement ». En fait, cette convention comme bien d'autres seront ratifiées par la plupart des pays occidentaux au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Il ne reste pas moins que le passage au contrat écrit demeure une étape fondamentale dans la transition au modèle salarial ; ce dernier, loin de reproduire mécaniquement l'expérience occidentale, se nourrit également des conventions et des pratiques qui se forment à une échelle locale.

L'expérience du travail colonial défie le modèle historique du salariat expérimenté dans le monde occidental. Si la grille de lecture dualiste propre à la société fordienne n'est pas en mesure de rendre compte de la pluralité des normes caractérisant aujourd'hui la « zone grise du travail et de l'emploi », elle est encore moins adaptée à la situation coloniale. Loin de s'opposer frontalement, les différentes formes de relations de travail qui s'y développent (engagisme, travail forcé ou servile, travail contractuel, etc.) alimentent le processus d'« institution » du travail qui accompagne, et complexifie, la transition au système de production capitaliste des sociétés coloniales. Ainsi, les frontières issues des catégorisations traditionnelles (travail contraint/libre, travail formel/informel, travail dépendant/autonome, etc.) apparaissent mouvantes car elles sont historiquement et géographiquement localisées. En même temps, leur définition s'inscrit dans un espace global de circulation de normes et de pratiques (des dispositifs de contrôle

aux moyens d'accès aux ressources), qui invite à un effort de comparaison à travers le temps et l'espace (→ Comparer les Zones grises).

Les exemples tirés des tentatives de régulation des marchés coloniaux du travail prônés par l'OIT sont emblématiques de ce brouillage des frontières (→ Frontière et statuts de l'emploi). La diffusion du contrat écrit dans les territoires coloniaux, par exemple, révèle les tensions entre des conceptions du travail qu'une lecture binaire et euro-centrée voudrait opposées et non pas imbriquées. Si le contrat écrit est perçu par les experts européens comme un gage de sécurité face aux dérives potentielles des accords verbaux, il est aussi un moyen pour rompre avec les pratiques de marchandage et de sous-traitance, qui contribuent à rendre moins stable le périmètre de l'entreprise et des activités qu'elle abrite. Au sein de ce périmètre, la figure du travailleur recruteur (qu'on pourrait rapprocher au chef d'équipe ou marchandeur occidentaux) se présente aussi bien comme un obstacle que comme une facilitation sur la voie de l'individualisation des rapports de travail, selon que l'on retient sa capacité à maîtriser l'offre de main-d'œuvre ou son emprise négative sur celle-ci (par exemple à travers le recours aux avances sur les salaires, sources potentielles d'endettement et donc de contrainte). Ainsi, la question du recrutement de la main-d'œuvre indigène se révèle être un outil pour aborder les multiples configurations qui sont propres au marché colonial du travail.

Penser le travail au prisme de l'expérience coloniale signifie mettre l'accent sur l'hétéronomie des conditions de production de normes d'emploi et de travail. Les dynamiques constitutives de ces normes participent d'une « autre » histoire du salariat, marquée par la coprésence de formes plurielles de subordination (→ Subordination/Autonomie) qui, elles, sont irréductibles à la dimension exclusive de la soumission du travailleur à l'employeur (Didry, 2016).

Ferruccio Ricciardi

Bibliographie

Cooper, F. (2004) *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Fall, B. (1993) *Le Travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1946)*, Paris: Karthala.
- Chappe, V.-A. (2014) 'La difficile lutte collective contre les discriminations devant les tribunaux : des militants syndicaux de Peugeot aux Chibanis de la SNCF', Colloque *Les discriminations dans le monde du travail*, Paris: MRAP, 5 Avril.
- Didry, C. (2016) *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris: La Dispute.
- Dornel, L. (1995) 'Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'œuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale', *Genèses*, 20: 48-72.
- Fleury, C. (2015) *De l'esclavage à la liberté forcée. Histoire des travailleurs africains engagés dans la Caraïbe française au XIXe siècle*, Paris: Karthala.
- Guerassimoff, E. & I. Mandé (eds.) (2015) *Le travail colonial. Engagés et autres main-d'œuvre migrantes dans les empires 1850-1950*, Paris: Riveneuve Éditions.
- Larcher, S. (2014) *L'autre citoyen. L'idéal républicain et les Antilles après l'esclavage*, Paris: Armand Colin.
- Le Crom, J.-P. (2016) *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, Rapport pour la Mission droit et justice.
- Mathias, G. (1987) 'État et salarisation restreinte au Brésil', *Tiers-monde*, 110: 333-346.
- Moulier Boutang, Y. (1998) *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris: Presses universitaires de France.
- Pitti, L. (2005) 'Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'œuvre', *Histoire & mesure*, 3/4: 69-101.
- Rodet, M. (2006) 'C'est le regard qui fait l'histoire. Comment utiliser les archives coloniales qui nous renseignent malgré elles sur l'histoire des femmes africaines', *Terrains & Travaux*, 10: 18-35.
- Rodríguez-Pinero, L. (2005) *Indigenous Peoples, Postcolonialism, and International Law. The ILO Regime (1919-1989)*, Oxford: Oxford University Press.
- Stanziani, A. (ed.) (2010) *Le travail contraint en Asie et en Europe. XVIIe-XXe siècles*, Paris: Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- Steinfeld, R.J. (2001) *Coercition, Contract and Free Labor in the 19th Century*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Stovall, T. (1993) 'Colour-blind France? Colonial workers during the first world war', *Race & Class*, 35(2): 35-55.

- Van der Linden, M. (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History*, Leiden-Boston: Brill.
- Urban, Y. (2011) *L'Indigène dans le droit colonial français 1865-1955*, Paris: Fondation Varenne.
- Zimmermann, S. (2010) '«Special Circumstances» in Geneva. The ILO and the World of Non-Metropolitan Labour in the Interwar Years', in J. Van Daele, M. Rodríguez García, G. Van Goethem et M. van der Linden (eds.), *ILO Histories. Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World During the Twentieth Century*, Bern: Peter Lang: 221-251.

Sources archivistiques

International labour organisation archives (ILOA), Genève
Archives nationales d'outre-mer (ANOM), Aix-en-Provence

Travail numérique

L'histoire longue du capitalisme nous a habitués aux révolutions technologiques. La dernière en date est celle du numérique, dont les impacts sur la vie quotidienne n'échappent plus désormais à personne. Appliqué à une information, le terme numérique (qui vient du latin *numerus*, qui signifie nombre) s'oppose à celui d'analogique : le premier désigne l'association d'un nombre à un objet, le second, les variations d'une grandeur physique (électrique, électronique...) qui évoluent comme la source qu'elle mesure. La gestion des données numériques s'opère aisément avec des ordinateurs, machines électroniques capables de traiter à grande vitesse des chiffres binaires à l'aide d'opérations logiques et arithmétiques. Par extension, on parlera de travail numérique pour désigner l'ensemble des pratiques de production de biens et de services dont l'exécution exige le recours aux technologies de communication électronique (ordinateurs, téléphones, tablettes, etc.).

Étapes et implications de la révolution numérique

L'ordinateur est déjà une invention ancienne. Les premières machines électroniques à traiter de l'information qui fonctionnent dans les universités américaines de la côte Est au milieu des années 1950 remplissent des pièces entières et leurs coûts sont pharamineux (plusieurs millions de dollars). Depuis lors, les ordinateurs n'ont cessé de gagner en puissance de calcul. En 1975, Gordon Moore, l'un des fondateurs d'Intel, s'est risqué à une conjecture qui n'a pas été démentie par les faits : le nombre de transistors utilisés dans les microprocesseurs double environ tous les deux ans. La conséquence directe est que nos ordinateurs sont devenus toujours plus puissants et de moins en moins coûteux. Leur taille a aussi rapidement évolué. Le premier ordinateur de bureau est inventé en 1964 par la firme italienne Olivetti. Dès la fin des années 1970, on assiste à l'envol des ventes d'ordinateurs personnels. Conçu par Steve Wozniak, le compère de Steve Jobs, l'Apple II est l'un des premiers à séduire. Très vite, IBM réagit et inonde le marché, en imposant un modèle de *personal computer*. Trente ans plus tard,

les différences de marques de fabrique se sont estompées. Seuls les systèmes d'exploitation continuent de différencier les micro-ordinateurs et donc de formater la façon de les utiliser.

Les inventions d'internet et du web ont constitué de nouvelles étapes décisives dans la marche vers une société numérique. Né aux États-Unis, dans la foulée notamment de travaux précurseurs menés par le ministère de la Défense, le système d'interconnexion de réseaux qui va bouleverser la planète est officiellement baptisé internet en 1983. Ce réseau de réseaux, auquel tout un chacun peut désormais accéder, n'est pas qu'un espace de circulation de données. Internet est, plus fondamentalement, un ensemble matériel grâce auquel il est possible d'interconnecter des ordinateurs et de procéder à des traitements d'information. Ses implications sur l'environnement sont loin, de ce fait, d'être nulles. En 2015, on estimait que la recherche d'une information sur Google avait pour effet de produire dix grammes de CO₂ et l'envoi d'un email neuf grammes de plus encore. Ainsi que l'indiquent Jean-Samuel Beuscart, Éric Dagiral et Sylvain Parasie (2016), internet est aussi un ensemble de pratiques et de représentations, qui bousculent, entre autres conséquences, nos manières de travailler. Avec le courrier électronique, la messagerie instantanée ou encore le partage de fichier *peer-to-peer*, le *world wide web* est l'une des applications les plus connues d'internet. Grâce à elle, il est aisé de produire, de consulter, de traiter et de faire circuler des informations. Le système d'hyperlien facilite par ailleurs le passage d'une page web à l'autre sur le milliard de sites que l'on décompte au milieu des années 2010.

Il est difficile d'échapper aujourd'hui à la révolution numérique. Selon l'enquête « Conditions de vie et aspirations » du Credoc, le taux d'équipement des Français de plus de 12 ans était de 92 % pour les téléphones mobiles en 2015 (contre 70 % en 2005), de 83 % pour internet (40 % en 2005), 80 % pour l'ordinateur (55 % en 2005), 58 % pour les smartphones (17 % en 2011) et 35 % pour les tablettes (4 % en 2011). Depuis 2010, les usages d'internet sur les téléphones mobiles connaissent une croissance exponentielle avec, par ordre de hiérarchie décroissante, la navigation sur la toile, la consultation des emails, le téléchargement des applications, l'usage de la géolocalisation, l'échange de messages textes et de conversations (via Hangouts ou d'autres applications similaires). Le monde du travail est directement concerné par le mouvement. Comme l'indique le tableau-ci dessous, toutes les

catégories professionnelles sont concernées par le travail numérique, mais à des degrés variés. Il en va de même lorsque l'on considère le genre.

Utilisation de l'informatique dans le cadre professionnel

		Cadres	Professions Intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Hommes	Femmes	Ensemble
Utiliser l'informatique	1998	85,0	70,9	85,9	25,8	23,9	10,9	48,9	53,2	50,9
	2005	93,5	81,8	88,4	33,0	30,2	18,6	57,4	62,2	59,6
	2013	98,9	92,4	94,3	51,3	39,7	25,5	68,2	74,0	71,1
Utiliser internet	1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2005	77,9	51,6	51,7	10,0	6,1	3,4	33,1	36,6	34,7
	2013	92,5	71,5	73,4	23,7	14,8	6,8	48,2	53,8	51,0
Utiliser un téléphone portable	1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2005	53,1	38,4	16,3	21,7	36,7	17,5	43,6	19,6	32,3
	2013	59,4	49,2	25,5	38,2	49,0	28,4	55,8	33,7	44,8
Utiliser un ordinateur portable	1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2005	43,6	17,0	5,5	3,0	3,4	0,9	17,3	7,9	12,9
	2013	60,8	30,4	12,4	9,8	5,4	3,0	28,4	19,1	23,8

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1998, 2013)

Champ : salariés de France métropolitaine

Ré-inventer le travail : le paradigme hacker

L'histoire de l'informatique, d'internet et, plus généralement, du numérique est inséparable de celle des multiples acteurs qui ont donné vie aux multiples outils et techniques de gestion de l'information dont nous disposons aujourd'hui. Parmi eux, les hackers ont joué un rôle crucial. Jeunes gens, dont une minorité seulement pratique le piratage informatique, les hackers ont contribué, grâce à leurs bidouillages créatifs, à faire progresser les techniques de codage et de traitement des informations. Mais ils ont très tôt milité également en faveur de nouvelles exigences en matière de travail et d'organisation. *Hackers*, ouvrage que le journaliste américain Steven Lévy fait paraître en 1984, synthétise le premier les préceptes que porte alors le monde des hackers : l'information doit être libre, il faut se méfier de l'autorité et donner sa préférence aux formes d'organisation décentralisée, on ne peut juger les hackers que ce sur ce qu'ils font et non ce qu'ils sont, etc. (→ Hacker).

De cet ensemble axiologique et de ses réinterprétations successives se dégagent deux axes forts concernant les activités productives : un hacker d'abord, ne travaille qu'à la condition de trouver du plaisir dans ce qu'il fait ; il faut promouvoir, ensuite, la libre coopération horizontale (Himanen, 2001). Dans un article qu'il publie en 1999, Eric Raymond oppose deux modèles organisation-

nels. Le premier, la cathédrale, est utilisé par ceux qui fabriquent des logiciels propriétaires. Les relations sont hiérarchiques et le statut détermine la place occupée dans le système de production. Le second, le bazar, a été tôt expérimenté par Linux. Il repose sur la mobilisation de nombreuses volontés qui œuvrent librement, hors de toute contrainte hiérarchique. Ces forces convergent spontanément en direction d'un même but. La conviction d'E. Raymond est que grâce au libre partage des codes sources, tous ceux qui initieront un projet individuel original pourront, conformément au modèle du bazar, compter sur l'aide efficace de vastes communautés d'intérêts volontaires.

L'analyse des pratiques concrètes de travail et de coopération dans le monde du Libre vient vite tempérer un tel optimisme. Comme l'a montré Sébastien Broca (2013), Linux compose depuis le milieu des années 1990 avec un minimum de hiérarchie entre ses développeurs. Debian, autre collectif célèbre du Libre, a mis en place de son côté une procédure formelle de sélection des développeurs « officiels ». Une fois la barrière franchie, l'égalité est, il est vrai, quasiment de mise. Wikipedia, qui incarne typiquement le modèle du bazar (chacun peut contribuer librement à la rédaction et à la correction d'articles) fonctionne en réalité avec de nombreux encadrants : des administrateurs, un comité d'arbitrage, des bureaucrates, des vérificateurs d'adresse IP, des « patrouilleurs », *etc.* Didier Demazière, François Horn et Marc Zune, qui ont étudié un collectif de développeurs du Libre, montrent que celui-ci ne peut fonctionner que grâce à des règles communes, en s'éloignant donc de l'idéal de la collaboration spontanée. Le collectif est structuré par ailleurs sur le mode du cercle : au fur et à mesure que l'on s'éloigne du noyau des initiateurs, les profils des contributeurs deviennent plus hétérogènes, « mêlant des travailleurs historiques dont la stabilité est nécessaire à la réussite de l'entreprise, et des intermittents qui fournissent un travail peu prévisible, mais aussi des collaborateurs plus réguliers qui produisent des contributions attendues. » (Demazière, Horn, Zune, 2007 : 111).

Les formes de travail et de coopération observables dans ces tiers-lieux que sont les hackerspaces, fab labs (laboratoires de fabrication), makerspaces et autres biohackerspaces bénéficient, elles aussi, des techniques numériques. Elles s'instruisent également, à des degrés variés, de l'éthique hacker du travail (Lallement, 2015). Ces espaces sont dotés de ressources matérielles multiples : des ordinateurs, de vieilles machines de toutes sortes, des outils de bricolage... mais également des imprimantes 3D,

des machines à commande numérique, des découpeuses laser... (Berrebi-Hoffmann, Bureau, Lallement, 2015). Le travail numérique s'incarne ici au sein de collectifs à géométrie variable, peu soucieux des hiérarchies instituées et motivés le plus souvent par l'usage des techniques à des fins non marchandes (bidouiller pour se faire plaisir, volonté d'apprendre de nouvelles choses, bricoler du lien social...).

Les formes concrètes de ces tiers lieux, où l'imprimante 3D trône toujours en bonne place, varient avec le type de collectif qui les promeut : jeunes techniciens et ingénieurs à la recherche d'espaces de travail alternatifs, institutions éducatives soucieuses d'innover pédagogiquement, associations de l'éducation populaire qui regardent le numérique comme une nouvelle ressource au service de l'animation, entreprises désireuses de tester de nouveaux espaces propices à la libre éclosion d'idées nouvelles, *etc.* Fab labs et hackerspaces mêlent, on le voit, des enjeux multiples ainsi que des populations aux statuts tout aussi variés (salariés, auto-entrepreneurs, bénévoles, étudiants...). Ces tiers lieux participent directement, pour le dire autrement, à l'éclosion de nouvelles zones grises du travail et de l'emploi.

Ces laboratoires du changement social, où s'expérimente le faire (travail qui trouve en lui-même sa propre finalité), sont aussi considérés comme de véritables rampes de lancement de ce que pourrait être le paradigme industriel de demain.

L'imprimante 3D est le symbole par excellence d'une nouvelle manière de produire, basée sur le principe de l'ajout de matière et d'un usage librement partagé, grâce au numérique, des patrons nécessaires à la confection de n'importe quel objet (une pizza, une maison, un organe...). Un double enjeu est donc au cœur de la révolution numérique actuelle. Le premier est le possible basculement vers un modèle de fabrication personnelle, qui bouscule tous les codes antérieurs en alliant la possibilité de production unitaire, une forte flexibilité industrielle et un plus grand respect de l'environnement (production strictement ajustée à la demande, réduction des transports de marchandises...).

Le deuxième enjeu que porte le travail numérique est la remise en cause du système de droits de propriétés dominants dans les sociétés capitalistes contemporaines. La libre (*free*) circulation de l'information est l'un des principes fondamentaux de l'éthique hacker. *Freedom* donc. Mais « *free as a speech not as a beer* » aime à répéter Richard Stallman, l'un des plus célèbres hackers contemporains qui a été l'un des premiers à promouvoir un système

alternatif au modèle juridique de copyright. Fondateur en 1983 du mouvement du logiciel libre, R. Stallman revendique quatre libertés fondamentales : liberté de faire tourner un logiciel, liberté d'en étudier le programme, liberté de distribuer des copies du logiciel et, enfin, liberté de modifier le programme et rendre publiques ensuite les ajustements effectués.

Suite aux réflexions et aux actions pionnières de R. Stallman, un ensemble d'acteurs a développé toute une série de principes normatifs destinés à promouvoir la logique du libre et de l'*open source*. Il existe certes de nombreuses petites différences, difficiles à percevoir par le profane, qui opposent ces bidouilleurs du droit de propriété. Toujours est-il que de véritables percées ont vu le jour. Elles accompagnent le développement du travail numérique et la recomposition des frontières de l'action productive. La plus connue de ces innovations est sans aucun doute le système de licence *Creative commons* (CC), créé en 2001 par le juriste américain Lawrence Lessig afin de faciliter la copie des logiciels et, par extension, de n'importe quelle autre création. L'objectif est de normer, à l'aide de briques élémentaires, les modalités d'usage d'un bien. Il peut être ainsi exigé de citer l'auteur de la création que l'on utilise (cette clause est siglée BY), de ne pas utiliser ledit produit à des fins commerciales (NC), de ne pas le modifier (ND) ou encore de le partager avec les mêmes obligations (SA). Wikipédia, par exemple, fonctionne sous licence CC-BY-SA, ce qui signifie que ses contenus sont copiables, modifiables, utilisables à des fins commerciales et que, au fil des usages, la licence doit rester la même.

Robots, big data et plate-formes

La révolution numérique qui prends corps sous nos yeux reconfigure le travail de multiples autres manières encore. Certaines évolutions restent cadrées par les schémas fordien anciens, tout en bouleversant à la marge quelques uns de leurs principes de base. Sans nécessairement remettre en cause le statut du rapport salarial (à commencer par le principe de subordination), le numérique permet par exemple de distendre les relations de co-présence entre les opérateurs et les managers. Le développement du travail à distance (télétravail, nomadisme...) en est la parfaite expression (→ Lieux de travail). Selon l'Insee, en 2008, 65 % des grandes entreprises françaises (plus de 250 salariés) avaient déjà recours au télétravail, contre 15 % pour celles qui comptent entre

10 à 19 salariés. Les pratiques évoluent cependant très vite. Au sein des petites entreprises commerciales, le pourcentage de salariés travaillant régulièrement hors de leur lieu de travail officiel et communiquant avec leur communauté professionnelle à l'aide des réseaux numériques est passé de 13 % en 2007 à 20 % l'année qui suit. Selon l'Observatoire du télétravail, en 2015, plus de quatre millions de personnes auraient été concernées, en France, par cette modalité d'organisation de leurs activités. Près de 16 % des salariés auraient ainsi travaillé au moins un jour par semaine à l'extérieur de leur entreprise (contre un peu moins de 13 % en 2011) et près de 37 % au moins un jour par mois. On l'aura compris : avec le numérique, les frontières entre lieu de travail et lieu de hors travail s'effacent à très grande vitesse.

Il faudrait, pour être complet, explorer d'autres mutations qui, sans nécessairement révolutionner radicalement les conditions et les relations de travail anciennes, les font significativement évoluer. On pense en particulier à l'automatisation des tâches qui se traduit par des performances toujours plus surprenantes. Les robots SCARA (*Selective Compliance Assembly Robot Arm*) utilisés dans le secteur automobile ou encore dans l'industrie pharmaceutique permettent ainsi aujourd'hui de réaliser des tâches d'assemblages et de packaging particulièrement complexes. La nano-robotique constitue un autre terrain d'application du numérique. Plus riche de promesses encore, elle brouille déjà des frontières aussi anciennes que celles qui séparent les mondes du vivant et du non vivant. Le numérique chamboule également, hors de l'industrie, les conditions de travail de mondes sociaux qui ont à faire à la gestion de données (médecins, avocats, notaires...), quand ce ne sont pas des *big data* qu'il s'agit, comme dans le marketing ou la recherche, d'apprendre désormais à maîtriser.

L'essor d'un capitalisme de plate-forme (Cingolani, 2016), est un deuxième type de manifestation dont les effets nous entraînent plus immédiatement hors des cadres constitués par le rapport salarial fordiste. Nul n'ignore aujourd'hui que, sur internet, de nombreux services sont mis à disposition du plus grand nombre. Il suffit désormais de cliquer pour commander un livre, un billet d'avion ou une voiture, trouver une recette de cuisine, réserver une chambre d'hôtel, regarder un film, gérer ses comptes bancaires, trouver l'âme sœur, chercher un emploi, *etc.* Avec le numérique, la puissance d'agir semble s'être démultipliée. Une seule pression du doigt ne permet-elle pas désormais de capter, de stocker et d'échanger des informations en temps réels ? Ce constat est l'un

des points de départ des réflexions qui nourrissent le courant du *digital labor*. Ce dernier terme générique désigne, selon Antonio Casilli, tout « travail éminemment cognitif qui se manifeste à travers une activité informelle, capturée et appropriée dans un contexte marchand en s'appuyant sur des tâches médiatisées par des dispositifs numériques. » (Cardon, Casilli, 2015 : 31).

Les auteurs qui reprennent à leur compte une telle perspective ajoutent par ailleurs que, si travail il y a, c'est en raison de la valorisation marchande (parfois ignorée de ceux mêmes qui l'effectuent) du service produit. Les tâches consciemment effectuées pour Amazon Mechanical Turk (cf. *infra*), comme celles, gratuites, qu'imposent l'accès à certains sites (prouver par exemple que l'on n'est pas un robot en remplissant un *captcha*) sont toutes deux pareillement regardés comme du travail numérique. Discutable et discutée (Cardon, Cassilli, 2015), cette approche tend parfois à écraser la pluralité des activités et des logiques qui les sous-tendent. Les plate-formes, par exemple, ne se moulent pas dans un modèle unique. Certaines respectent les valeurs du Libre tandis que d'autres recherchent avant tout le profit, certaines sont ouvertes à tous tandis que d'autres filtrent leur accès, certaines font le pari du marchand tandis que d'autres donnent leur préférence au don et au contre-don, *etc.*

Que ces plate-formes participent activement à la production de nouvelles zones grises est un constat qui ne fait plus guère de doutes aujourd'hui. Même les économistes les plus orthodoxes soulignent que les catégories qu'ils utilisent depuis de nombreuses décennies (celles, au premier chef, de producteur et de consommateur), catégories qui ont fini par formater le sens commun, sont soumises à tension. Nicolas Colin et ses collègues (2015) observent ainsi un triple mouvement imputable au capitalisme de plate-formes : report vers l'utilisateur final de tâches auparavant exécutées par des professionnels de la vente en magasin (comme dans le cas Amazon) ou des services en agences (Go voyages, flexib-jobs...); report vers la multitude de la production des connaissances (Wikipédia), d'évaluations (booking.com) et d'informations (blogs personnels); report enfin vers le monde des amateurs d'activités qui concurrencent de plein fouet celle des professionnels (à l'instar, typiquement, d'AirBnB).

Dépendance dans l'indépendance

Le travail, on le voit déjà avec ces illustrations, est directement affecté par ce capitalisme de plate-formes. Mais ce n'est pas tout. La *gig economy*, qui rassemble tous les petits boulots précaires effectués par le biais du numérique, forme un vaste territoire adjacent au sein duquel, à chaque seconde, s'expérimente une domination ordinaire dans et par l'activité productive (→ Précarité). Que l'on songe à Uber, cas de figure qui défraye régulièrement la chronique. Les chauffeurs qui travaillent pour Uber ne sont pas des salariés mais possèdent un statut d'indépendants (→ Travail indépendant). Les droits et la protection sociale de ces travailleurs du transport personnel dérivent directement de cette configuration qui lie les deux parties sur un mode marchand. L'entreprise fournit toute l'infrastructure numérique qui permet à chaque chauffeur de se mettre en connexion immédiate avec un client potentiel. Elle perçoit en contrepartie entre 5 et 25 % des paiements versés pour chaque course.

Dans un cadre d'indépendance formelle, la dépendance réelle est cependant bien plus forte qu'on ne pourrait le croire *a priori*. L'enquête d'Alex Rosenblat et de Luke Tark (2016) montre plus exactement qu'en plus d'échapper aux règles de protection sociale (normalisation du temps de travail, salaire minimum...), les chauffeurs Uber doivent composer avec un ensemble de dispositifs qui contraignent fortement leurs activités. Il est d'abord demandé au client d'évaluer la prestation de celui qui l'a conduit, prestation aussi bien technique (confort de la conduite, rapidité...) que personnelle (amabilité, attention...). Un chauffeur mal noté est soumis à question voire à réprimande. Et si, au fil des courses, le nombre d'étoiles qui sont attribués à un conducteur est jugé trop faible, l'entreprise n'a aucun état d'âme pour rompre la collaboration.

Uber pratique également la modulation des tarifs afin de faire coïncider au mieux l'offre et la demande de voiturage. Pour les inciter à ajuster leur temps de travail aux pulsations du marché, les chauffeurs sont aussi informés de l'état probable, dans les heures à venir, des besoins de la clientèle. Uber ne s'engage pas pour autant à assumer pleinement les conséquences de la qualité de service qu'elle exige de ses chauffeurs. L'entreprise refuse ainsi de rémunérer les temps adjacents, tel que celui qu'utilisent les conducteurs pour restituer des objets oubliés à l'arrière de leur voiture. La dépendance dans l'indépendance est telle que, jugeant les obligations et les contrôles similaires à ceux que subissent les salariés

ordinaires, des chauffeurs Uber ont intenté des procès, une cinquantaine aux États-Unis, contre l'entreprise qui les fait (sur)vivre. L'action n'a rien d'irrationnel. Uber a, d'abord, les reins solides. En 2015, on estimait sa valorisation boursière à près de 50 milliards de dollars. Lytec, par ailleurs, une compagnie concurrente d'Uber, a été condamnée à verser près de 12 millions de dollars de dédommagement à ses chauffeurs californiens. Comme ceux d'Uber, ceux-ci estimaient que, appliqué à leur activité, le statut de travailleurs indépendants était inique et inadéquat (→ Travailleurs économiquement dépendants).

D'autres activités rémunérées encore, telles que celles que proposent Taskrabbit, Amazon ou encore Upwork, n'ont pas manqué non plus d'attirer l'attention. L'objectif de ces plate-formes est de proposer des travaux, souvent très peu qualifiés, sur un marché qui met en concurrence l'ensemble de la population mondiale. Sur son site « turc mécanique » (<https://www.mturk.com/mturk/welcome>), Amazon propose ainsi de menues tâches informatiques (retranscrire un texte, vérifier une liste de produits...) qu'il est loisible de réaliser à n'importe quel moment et en tous lieux de la planète. Plus de 770 000 *Human Intelligence Task* (Hit) étaient proposés à tout un chacun à la date du 1^{er} octobre 2016, étant entendu que chaque Hit exige d'être effectué dans les deux heures qui suivent son acceptation et que la rémunération qu'il procure est extrêmement faible (8 cents par exemple pour retranscrire le texte figurant sur un ticket de caisse froissé) (Cingolani, 2016). On comprend, dans de telles conditions, que celles et ceux qui se reconnaissent dans le courant du *digital labor* (Scholz, 2013) soient tentés de voir à travers le capitalisme numérique la simple résurgence d'un vieux désir d'exploitation.

Comme peuvent en témoigner les multiples « turkers » qui œuvrent sur l'ensemble de la planète (ils sont américains et indiens au premier chef), le capitalisme de plate-forme chamboule radicalement le rapport salarial, les protections qui lui sont associées ainsi que les partitions anciennes (travail/hors travail, salarié/non salarié, etc.). Dans certains cas, il s'impose plus encore comme un nouveau vecteur d'exploitation (au sens strict du terme) dans et par la pratique productive. On aurait tort cependant d'extrapoler trop rapidement et d'associer tout clic effectué devant un ordinateur à un travail caché et à un rapport de domination ignoré. Le numérique porte avec lui de nombreuses promesses, aux effets

qui n'ont rien nécessairement de socialement désastreux, tout au contraire (Flichy, 2017). À nous en somme, collectivement, de savoir quoi en faire.

Michel Lallement

Bibliographie

- Berrebi-Hoffmann, I., M.-C. Bureau & M. Lallement (dir.) (2015) n° spécial 'De nouveaux monde de production? Pratiques makers, culture du libre et lieux du 'commun'', *Recherches socio-logiques et anthropologiques*, 46 (2).
- Beuscart, J.-S., E. Dagiral & S. Parasie (2016) *Sociologie d'internet*, Paris: Colin.
- Broca, S. (2013) *Utopie du logiciel libre*, Neuvy-en-Champagne: Le passager clandestin.
- Cardon, D., & A. Casilli (2015) *Qu'est-ce que le Digital Labor?*, Bry-sur-Marne, Ina éditions.
- Cingolani, P. (2016) 'Sur le capitalisme de plate-forme et sur ses conséquences pour les travailleurs', *Cahiers de l'ITS*, 5: 46-55.
- Colin, N., A. Landier, P. Mohnen, & A. Perrot (2015) 'Économie numérique', *Les notes du Conseil d'analyse économique*, 26, octobre.
- Demazière, D., F. Horn, & M. Zune (2007) 'Des relations de travail sans règles? L'énigme de la production des logiciels libres', *Sociétés contemporaines*, 66(2): 101-125.
- Flichy, P. (2017) *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris: Seuil.
- Himanen, P. (2001) *L'Éthique hacker et l'esprit de l'ère de l'information*, Paris: Exils.
- Lallement, M. (2015) *L'Âge du Faire. Hacking, travail, anarchie*, Paris: Seuil.
- Rosenblat, A., & L. Tark (2016) 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers', *International Journal of Communication*, 10: 3758-3784.
- Scholz, T. (dir.) (2013) *The Internet as Playground and Factory*, New York & London: Routledge.

Travailleur post-fordiste

Quelle figure de travailleur remplace, dans le marché du travail du 21^e siècle, l'« ouvrier fordiste », col bleu travaillant à plein temps, dans une même entreprise, selon des rythmes bien établis et jusqu'à la retraite, par ailleurs mâle et gagne-pain de sa famille ?

Au-delà de l'image d'Épinal, le salarié de la période d'après-guerre s'inscrit dans un mode d'accumulation fondé sur la production industrielle et la consommation de masse qui assura la croissance pendant les Trente Glorieuses. La négociation collective d'usine assied le *contrat social* qui assure le partage des gains de productivité en contrepartie de l'acceptation par les ouvriers de la chaîne taylorienne. Le mode de régulation se caractérise par ce rapport salarial, d'une part, et par des institutions juridiques et sociales qui structurent de nombreuses formes de redistribution, d'autre part. L'État interventionniste applique des politiques keynésiennes en vue de la stabilité économique et du plein emploi dans le cadre national. Des systèmes comparables existent dans l'ensemble des pays occidentaux, bien que codifiés de manière plus ou moins généreuse pour les travailleurs, selon le compromis particulier entre capital et travail. Pour ce qui est des pays du Sud, certains auteurs parlent de « fordisme périphérique » pour désigner la recherche du même modèle mais dans des contextes fort différents (Lipietz, 1997). Cette représentation du rapport salarial fordiste fait consensus au sein de l'École de la Régulation (Boyer, Saillard, 2002) et au-delà, tout comme les temporalités de son érosion à partir du milieu des années 1970 qui ouvre la voie à une nouvelle phase du capitalisme.

Dès la fin du siècle dernier, des discussions ont eu lieu sur le post-Fordisme. La notion de « spécialisation souple », développée par Piore et Sabel dans *The Second Industrial Divide* (1984) a frayé la voie aux hypothèses sur le dualisme du marché du travail, renvoyant ensuite à la distinction entre *insider* et *outsider* et à l'idée de polarisation. Aujourd'hui encore les visions divergent, tant sur les dynamiques du changement du paradigme industriel que sur la nature du travail qui s'ensuit. Il existe de nombreuses épithètes pour qualifier cette nouvelle phase du capitalisme : post-fordiste, post-industrielle, Toyotisme, capitalisme financiarisé, ou bien société post-moderne, de l'information et de la connaissance,

économie immatérielle... Il existe aussi de nombreuses représentations du travailleur postfordiste, dont trois ressortent tout particulièrement. Après avoir évoqué ces représentations, nous nous intéresserons plus particulièrement à l'hypothèse de polarisation du marché du travail pour la soumettre à la critique et montrer l'intérêt d'une approche en termes zone grise d'emploi et du travail. Enfin nous mettrons le projecteur sur une figure émergente particulièrement emblématique, celle du chauffeur Uber.

Les représentations du travailleur post-fordiste

Dans *Perspectives de l'emploi 2017*, l'OCDE s'inquiète : la disparition progressive du rapport salarial fordiste débouche sur la « polarisation du marché du travail (...) où les situations extrêmes dominent de plus en plus ». En France, on trouve à l'un des extrêmes un noyau de salariés hautement qualifiés bénéficiant de la stabilité d'emploi, sur un contrat à durée indéterminée, bien rémunérés avec des avantages de carrière, dans des emplois d'ingénieurs, en particulier en informatique (multipliés par 7 entre 1980 et 2010), de cadres, surtout dans les entreprises FIRE (finance, assurances, immobilier), de scientifiques, médecins, dirigeants d'entreprise – et en majorité des hommes blancs. À l'autre extrême se trouve une périphérie de travailleurs instables, recrutés aussi dans les secteurs des services, mais avec un contrat précaire et mal rémunéré. En France, certains métiers croissent ainsi de manière spectaculaire : le nombre des aides à domicile, des aides ménagères et des assistantes maternelles a triplé, entre 1980 et 2010 (3,9 % de l'emploi total), celui des employés du secteur hôtellerie et restauration a doublé ; coiffeurs (+ 45 %) ; agents de sécurité (+ 40 %) ; vendeurs (+ 20 %). Ces travailleurs sont recrutés fréquemment dans les PME, avec des salaires limités par le faible niveau d'études requis et ils sont souvent issus de minorités ethniques ou de l'immigration et les femmes y sont sur-représentées (Verdugo, 2017).

Il existe d'autres visions du travailleur du siècle nouveau. Pour certains, la dynamique des transformations économiques viendrait en tout premier lieu des technologies de l'information et de communication, valorisées par une génération ayant un niveau d'éducation plus élevé et des valeurs telles que la quête de la réalisation de soi. C'est la figure du nouveau travailleur indépendant, incarnée par l'artiste (→ Artiste), le graphiste, l'artisan, le concepteur d'algorithmes de l'économie collaborative (→ Intellos

précaires). Il n'en reste pas moins que la situation des indépendants est aussi très polarisée, entre d'un côté les *free-lances* et de l'autre, des travailleurs répondant à la demande sur des plateformes numériques comme les chauffeurs VTC ou les livreurs à vélo.

Enfin, le 21^e siècle propose des figures de travailleurs dont les aspirations portent, à la place des formes prescriptive et disciplinaire du modèle fordiste, sur la valeur accordée à l'autonomie dans le travail. Des jeunes bénéficiant d'un haut niveau éducatif et culturel convoitent dans le travail des espaces libres de rapports hiérarchiques, où le travail lui-même prend un sens de créativité, d'expression individuelle et de la réalisation de soi.

La multiplication des figures est l'expression d'un marché du travail du 21^e siècle qui n'est nullement homogène. Dans l'après-guerre, le rapport de force social avait porté la redistribution sociale, par l'intermédiaire de l'État national et providentiel, au plus haut niveau dans chaque pays, dégageant une dynamique sociale inclusive et égalitariste, au moins pour une partie de la population. Or, la phase historique actuelle se caractérise par la désagrégation-éclatement de ces institutions, impulsés par la mondialisation financière et l'interaction des acteurs de plus en plus nombreux et à de multiples échelles, notamment locale. Désormais, les tentatives de comprendre l'emploi et le travail à travers les catégories et les perspectives ancrées dans la société salariale du 20^e siècle, voire de les adapter, arrivent à leur limite de signification fonctionnelle. D'où l'intérêt de la notion de zone grise d'emploi et du travail (ZGET). Dans la perspective qui est la nôtre, cette notion met en lumière les brouillages qui résultent de la rencontre entre les formes émergentes de l'emploi et du travail et les normes académiques et publiques qui restent inscrites, peu ou prou, dans la logique binaire du Fordisme.

La demande de la flexibilité se présente comme un trait dominant du post-Fordisme, comme l'a fait remarquer Robert Boyer (2002). Les travailleurs du 21^e siècle rejettent l'aliénation du travail fordiste, la subordination hiérarchique qui favorise l'efficacité technique aux dépens du facteur humain. Ils sont demandeurs de plus d'autonomie ou de flexibilité dans les horaires comme dans la manière de travailler, et sont désormais à la recherche de la reconnaissance au travail (Bigi *et al*, 2015). En même temps, la flexibilité n'est pas toujours choisie : la relation d'emploi étant de plus en plus individualisée, négociée en termes de capital humain, est largement subie par les travailleurs les plus démunis. Car la

flexibilité est aussi demandée, pour sa part, par les employeurs, tant dans la production, au service des clients, que dans l'ordre institutionnel et réglementaire qui encadre l'emploi. Cette tension quant à la nature de la flexibilité est une source de ZGET.

L'hypothèse de la polarisation du marché du travail : un examen critique

Selon cette hypothèse, la polarisation entre travailleurs s'effectue dans une corrélation entre, d'une part, le niveau de qualification, défini par le niveau de formation et de diplôme, et d'autre part la situation contractuelle et professionnelle. Ainsi en France, les emplois les plus qualifiés et de haute qualité en CDI, assortis d'une rémunération et d'avantages généreux, s'accroissent (gestionnaires, cadres, techniciens), tandis que les postes moyennement qualifiés (ouvriers et employés qualifiés) déclinent, et que ceux des ouvriers et employés peu qualifiés, peu rémunérés et précaires, sont stables ou en hausse (Jolly, 2015).

Les causes en seraient la globalisation financière et commerciale qui met en concurrence internationale la main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, accentuée par les mutations technologiques, qui favorisent les emplois hautement qualifiés et non routiniers. Ce processus mine toujours davantage les institutions nationales de régulation et de redistribution, en même temps que la capacité de négociation des organisations syndicales. Pour P. Emmenegger la polarisation reflète une tendance structurelle vers l'inégalité dans les pays occidentaux, engagée depuis des années 1970 et délibérément nourrie par des politiques publiques destinées à la « *creation, widening, and deepening of insider-outsider divides* », une tendance fondamentale des pays occidentaux que ces auteurs qualifient de *The Age of Dualization* (Emmenegger *et. al.*, 2013). L'observation de la polarisation du travail donne lieu à des formulations diverses : *good jobs vs bad jobs*, le précaire ou « les 1 % contre tous les autres », alimentant le discours ambiant sur les inégalités.

Cette hypothèse permet-elle de rendre compte des transformations du marché du travail ? Pour répondre à cette question, nous allons examiner deux paramètres qui fondent la grille d'analyse de la polarisation des emplois, à savoir le CDI comme

garant des avantages des *insiders* et le niveau de qualification comme critère pour y avoir accès, avant d'appréhender les conditions de travail vécues par les travailleurs dans leur ensemble.

La stabilité apparente du CDI

L'obtention d'un contrat en CDI comme garant de la stabilité professionnelle est une référence en France dans le *Code du travail* et dans l'opinion publique : suivant l'enquête emploi réalisée par l'INSEE, 88 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée en 2017, contre 12 % en contrat à durée déterminée (CDD), dont l'embauche des cadres, catégorie la plus protégée selon l'hypothèse de la polarisation, progresse d'année en année. Or, pour considérer la seule situation des cadres, les protections du CDI sont plus fragiles que par le passé. Si en 2017 les cadres ne représentent que 12 % des travailleurs en intérim, leur nombre croît plus vite que la moyenne. On y trouve aussi une polarisation interne : en 2014, 17 % des jeunes diplômés sont en CDD, avec un taux deux fois plus élevé pour les jeunes femmes, 15 % des cadres recrutés avec plus de 20 d'expériences sont en CDD, et les difficultés de retour à l'emploi ne les épargnent pas.

Les ruptures conventionnelles sont en forte hausse : +3,5 % entre août 2017 et 2018 (source : Dares). Par ailleurs, comme le démontre Jacqueline de Bony, le licenciement transactionnel ou négocié a connu un joli succès, même si de tels « arrangements » ne sont pas censés exister : le salarié accepte d'être licencié, par exemple, pour insuffisance professionnelle, en échange d'une compensation. Il existe des CDI qui ne sécurisent des salariés que pour une durée limitée, malgré leur intitulé. Le CDI de chantier, ou de projet, introduit par ordonnance en 2017 et visant tout particulièrement les cadres, est conclu pour la durée d'une opération, au bout de laquelle l'employeur accorde des garanties inégales car négociées à l'échelle dans un accord de branche. Le risque est de voir ce nouveau contrat remplacer le CDI, en commençant par des employés intermédiaires assurant des prestations temporaires pour d'autres sociétés (informatique, ingénierie). Ainsi, comme le signale France Stratégie (2017), « la diversité des conditions d'emploi au sein d'un même statut (...) invite également à repenser la césure classique entre emploi stable d'un côté, qui serait caractérisé par le CDI et le non-salariat et emploi précaire de l'autre, assimilé aux contrats à durée limitée (CDL). ».

La multiplication de modalités dérogatoires au CDI reflète la tentative du législateur, depuis les années 1970, d'endiguer les pratiques de contournement qui surgissent, autrement dit de « réguler la déréglementation ». Or, les nouvelles frontières contractuelles introduites par le législateur sont à leur tour vite contournées et brouillées, à l'instar du rallongement des périodes d'essai depuis 2008, ce qui n'a pas pu empêcher la quasi-institutionnalisation du CDD pour jouer cette fonction : 87 % des premières embauches en 2017 et, 30 % des cadres, dont la majorité servent à tester les compétences du salariés, recours qui n'entre pourtant pas dans les motifs légaux de son utilisation (source : Dares). Si l'on considère les actifs de 15-25 ans, qui prennent de plein fouet les transformations de l'emploi, ils ne sont plus que 45 % à avoir un CDI, alors qu'ils étaient plus de 77 % dans les années 1980. En matière de salaires, un mouvement d'homogénéisation entre jeunes hommes et jeunes femmes cadres semble s'inscrire dans une tendance de long terme, soutenue aussi par la politique publique sur l'égalité professionnelle. Or, si l'on compare les cohortes de 2001 et de 2013, ce nivellement se fait à partir d'une modération salariale qui a affecté bien plus fortement les hommes que les femmes, avec des diminutions respectives de 7 % et 1 % (source : Cereq).

La polarisation à partir du niveau de qualification

La prémisse opératoire de l'hypothèse de la polarisation est la corrélation entre niveau de qualification, surtout déterminée par le diplôme, et qualité du poste, définie notamment en termes de rémunération. Il n'en demeure pas moins que les paramètres ne se recourent pas pleinement. Des décalages existent tout au long du parcours professionnel, en commençant par le recrutement.

Selon le pays, des caractéristiques comme l'expérience et les qualités personnelles peuvent être davantage prises en compte que le niveau de diplôme, pratique de plus en plus courante en France (Linhart, 2015). L'intelligence émotionnelle, les personnalités et le savoir-être évalués par le « QE » sont valorisés par les agences d'intérim dans le recrutement de cadres au-delà des compétences techniques qui deviennent obsolètes de plus en plus vite. À l'heure de l'individualisation, selon la négociation du capital humain, la rémunération, les avantages et les conditions de travail varient beaucoup (Jolly, 2015). Pour le Cereq, l'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres recouvre « une égalité

trompeuse » : si la part des jeunes femmes diplômées qui ont accédé à la catégorie de cadre est devenue équivalente à celle des jeunes hommes, leur rémunération reste inférieure de plus de 20 % et les écarts se creusent au cours de la vie conjugale. La tendance générale vers la polarisation ne prend pas en compte non plus les variations de rémunération au sein des métiers ni entre régions géographiques. Par exemple, les Bretons, qui ont le niveau d'études le plus élevé de France et en augmentation la plus rapide, sont aussi les plus surdiplômés par rapport à l'emploi qu'ils occupent (source : INSEE). Au-delà du déterminant majeur pour devenir cadre en France qu'est le diplôme, une étude récente démontre que l'origine sociale reste le premier facteur. Le genre, le lieu de résidence, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise sont autant de facteurs contribuant à favoriser ou limiter les chances (Di Paola, Moullet, 2016).

Par ailleurs, la grille des qualifications est bouleversée par les nouvelles technologies et la recherche de nouvelles valeurs dans le travail. L'idée reçue est que les métiers les plus qualifiés, aux tâches non-répétitives, sont aptes à résister. Or, les plateformes numériques mettent en concurrence internationale des métiers hautement qualifiés comme les traducteurs, les comptables, les webmestres, etc., pouvant se transformer, à leur tour, en tâcheron sur la plateforme Mechanical Turk. Une refonte de la division internationale du travail s'opère ainsi, qui segmente les métiers et leur valeur marchande non pas selon leur niveau de qualification mais selon leur capacité à être ou non délocalisé *via* le numérique. L'hypothèse de la polarisation ne prend pas non plus en compte des jeunes diplômés de plus en plus nombreux qui acceptent des situations de travail peu rémunérées voire précaires pour s'engager dans la vie associative, l'économie solidaire ou d'autres formes d'expérimentations.

Le vécu au travail : des tendances transversales

La représentation en termes de polarisation s'affirme de plus en plus comme cadre d'analyse et d'action militante. Or, elle met l'accent sur le creusement des inégalités en termes de revenus, laissant ainsi de côté les dimensions objectives et subjectives de la dégradation de la qualité de la vie au travail ou de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ce sont pourtant des phénomènes transversaux qui touchent l'ensemble

des travailleurs, à commencer par l'incertitude et l'insécurité dans les trajectoires professionnelles. Les risques psychosociaux, les facteurs qui portent atteinte à l'intégrité physique ou à la santé mentale de l'individu au sein de l'environnement professionnel – l'épuisement, la souffrance, le harcèlement – sévissent. Pour l'OIT, dans son *Rapport pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (2017), les risques psychologiques deviennent « monnaie courante sur le lieu du travail », à cause de l'insécurité de l'emploi émanant des restructurations, des arrangements contractuels, d'un rythme de travail effréné et parfois de l'effacement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Ce constat conforte l'analyse de l'ouvrier tayloriste « *new age* », comme le qualifie, entre autres, France Stratégie dans son rapport *Le travail en 2030* (2017). La production industrielle la plus pénible n'a pas été entièrement délocalisée et la dite nouvelle économie apporte aussi les flux issus du Fordisme, accentués par le juste-à-temps. Les flux sont toujours plus « tendus », l'exigence portant tant sur la qualité que sur la rapidité d'exécution des tâches, répétitives ou diversifiées, et restaurant une forme de responsabilité au travailleur, selon la méthode Kaizen, hérité du Toyotisme, sous pression du *Low Cost*.

Nombreux sont les auteurs qui placent l'organisation du travail du management moderne dans la continuité directe du Taylorisme. Ils décèlent l'instrumentalisation de l'aspiration à l'autonomie et de la reconnaissance, ainsi que des qualités affectives et intellectuelles du travailleur, pour en faire autant d'outils de pression dans la course effrénée à la productivité. L'engagement, l'initiative et la compétition individuels sont des composantes de l'« implication contrainte ». L'intégration de la stratégie de l'entreprise par le management participatif vise plus que jamais à chasser les temps morts par tous les moyens. C'est le schéma mis en place par l'évaluation, qui conditionne l'évolution des carrières et les formes de reconnaissance. Ainsi pour J-P. Durand (2017), ce travailleur postfordiste est un « Homme nouveau » qui doit s'approprier les méthodes de travail et idéologies liées au *lean management* généralisé à travers toute l'industrie, jusqu'aux services et au travail intellectuel. Sous une autre forme D. Linhart (2015) souligne l'ambition de contrôle qui se dissimule derrière le nouveau management « humaniste ». Il prétend, dans un discours séduisant, respecter l'humain, la personne, être à son écoute, lui donner les moyens de son épanouissement et de la réalisation de soi, grâce à son engagement corps et âme pour faire de

la réussite de l'entreprise la sienne. Or, cette entreprise humaniste, selon l'auteure, ne reconnaît justement pas le travailleur dans sa valeur professionnelle en tant que telle. Elle n'empêche pas non plus la multiplication des suicides ou la croissance de la souffrance au travail. Le tout s'inscrit dans la notion d'« autonomie contrôlée » formulée par B. Appay (2006).

Les statistiques dans/et la zone grise du travail et de l'emploi

Les cadres d'analyse en termes de dualisme mettent en exergue les inégalités de « revenus », au risque de marginaliser les phénomènes soulevés ici. En parallèle s'institutionnalisent d'autres outils de mesure, tel que l'indicateur majeur des organismes internationaux qu'est le « taux d'emploi ». Ainsi, les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017* se félicitent que le taux d'emploi [ait] enfin retrouvé le niveau qui était le sien avant la crise, mais il n'est nullement question de la qualité du travail ou de l'emploi. La notion de « travail décent » souffre des mêmes limites et ambiguïtés. En ce sens, les instruments de mesure dont se dotent les Etats et les organismes internationaux contribuent à invisibiliser les phénomènes les plus caractéristiques de la zone grise du travail et de l'emploi.

Le chauffeur Uber, figure emblématique du travailleur post-fordiste

Le chauffeur Uber apparaît aujourd'hui comme une figure emblématique des contradictions institutionnelles qui caractérisent les ZGET. Cette nouvelle figure de travailleur se dote de toute évidence, et de manière sans précédent dans le capitalisme, de statuts radicalement différents d'un pays à l'autre, voire au sein d'un même pays.

La Justice européenne considère qu'Uber est une entreprise de transport qui doit suivre les législations nationales. Mais celles-ci sont très variables en matière de réglementation. Ainsi selon le pays, Uber est interdit (Italie, Allemagne – sauf à Berlin ou Munich, au nom du tourisme), quitte le marché face au durcissement de la réglementation (Danemark), contourne le statut d'employeur (Portugal). Dans ce dernier cas, la loi introduit un troisième acteur intermédiaire en stipulant que les chauffeurs

doivent avoir un contrat de travail mais avec des opérateurs sous contrat avec Uber. En France, les chauffeurs doivent être détenteurs d'un permis VTC mais le projet de loi d'orientation des mobilités (LOM, 2018) ne répond pas à leur revendication d'un tarif minimal pour chaque course. Aux États-Unis, la situation est plus inégale encore. Dans certains États ou municipalités, on serait sur la voie de la réglementation dans l'intérêt des chauffeurs, sinon de leur requalification salariale. En 2018, la ville de New York impose un tarif minimal pour chaque course de conducteur et l'État new-yorkais a attribué des allocations de chômage à trois conducteurs UBER ; la Cour suprême de la Californie considère que la charge de la preuve incombe à l'entreprise, selon des critères stricts, pour démontrer que les chauffeurs ne sont pas des salariés subordonnés. Inversement, la Cour suprême de Floride a désigné le chauffeur comme travailleur indépendant, bien qu'avec des obligations de sécurité (vérification du casier judiciaire du chauffeur, assurance voiture) imposées à la compagnie. Or aux États-Unis, la réglementation du travail n'est que difficilement appliquée, par manque de moyens ou de volonté. En Angleterre, les chauffeurs peuvent obtenir leur permis VTC dans n'importe quelle ville, à des conditions plus ou moins strictes et, depuis une loi de déréglementation en 2015, à la différence des taxis, peuvent parcourir le pays. Or les municipalités ne disposent pas des moyens nécessaires pour faire respecter la réglementation au-delà de leur périmètre, ce qui a déjà eu des conséquences graves en matière de concurrence comme de sécurité. Le constat de ces disparités et de ces incertitudes multiples amène à s'interroger sur le rôle de l'État : l'État post-fordiste dans la globalisation, est-il désormais générateur de zones grise d'emploi et du travail (Bisom-Rapp, Coiquaud, 2017 ; Grillo, 2017) ?

Tout en s'éloignant de la relation d'emploi standard, les « figures émergentes » de travailleurs post-fordistes bénéficient, de manière directe ou indirecte, de droits ou avantages qui en sont issus et qui perdurent, malgré l'absence d'un nouveau compromis capital-travail dans la globalisation. D'où la pérennité de catégories académiques et de politiques publiques, anciennes et nouvelles, qui restent ancrées dans des relations fordistes, mais qui s'avèrent en « décohérence » – c'est un trait caractéristique de la ZGET – avec les réalités du travail du 21^e siècle (Bureau, Dieuaid, 2017).

Donna Kesselman

Bibliographie

- Appay, B. (2006) *La dictature du succès – les paradoxes de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris: L'Harmattan.
- Bigi, M., O. Cousin, D. Méda, L. Sibaud, & M. Wieviorka (2015) *Travailler au XXI^e siècle : Des salariés en quête de reconnaissance*, Paris: Robert Laffont.
- Bisom-Rapp, S., U. Coiquaud (2017) 'The Role of the State towards the Grey zone of Employment: Eyes on Canada and the United States', *Interventions Économiques*, 58.
- Boyer, R., Saillard Y., (eds) (2002) *Théorie de la régulation : L'état des savoirs*, Paris: La Découverte.
- Bureau, M.-C., P. Dieuaide (2018) 'Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of 'grey zones'', *Transfer*, V(24): 261–278.
- Di Paola, V., S. Moullet (2016) 'Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ? Comparaison de deux cohortes d'entrants sur le marché du travail (1998-2005 et 2004-2011)', IRES, <http://ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/4408-devenir-cadre-de-nouvelles-combinaisons-des-facteurs-d-acces-au-statut-comparaison-de-deux-cohortes-d-entrants-sur-le-marche-du-travail-1998-2005-et-2004-2011>
- Durand, J.-P. (2017) *La fabrique de l'homme nouveau : travailler, consommer et se taire ?* Paris: Le Bord de l'Eau.
- Emmenegger, P., S. Häusermann, B. Palier, & M. Seeleib-Kaiser (eds) (2012) *The Age of Dualization: The Changing face of Inequality in Deindustrializing Societies*, New York: Oxford University Press.
- Grillo, S. (2017) 'Droit du travail et institution de (nouvelles) inégalités dans le Brésil contemporain' in C. Azaïs, L. Carleial (eds) *La « zone grise » du travail : Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, Bruxelles: Peter Lang: 25–40.
- Linhart, D. (2015) *La comédie humaine du travail : De la désu-manisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse: Erès.
- Jolly, C. (2015) *La polarisation des emplois : une réalité américaine plus qu'européenne ?* Document de travail n° 2015-04, France Stratégie.
- Jolly, C. & J. Flamand (2017) *Salarié ou indépendant ? Une question de métiers*, France Stratégie.

Lipietz, A. (1997) 'Le monde de l'après-fordisme' in Appay, B., & A. Thébaud-Mony (eds), *Précarisation sociale, travail, santé*, CNRS-IRESCO.

Verdugo, G. (2017) *Les nouvelles inégalités du travail*, Paris: Sciences-Po.

Travailleur.se.s du *care*

Si l'on tente de traduire le terme *care*, on peut définir les « travailleur.se.s du *care* » comme l'ensemble des personnes qui « prennent soin » d'autrui. Pourtant, cette définition pose d'emblée la question des limites de l'activité de « *care* ». Par exemple quand une mère prend soin de ses propres enfants, s'agit-il ou pas de travail ? Non rémunérée pour cela, est-elle, ou non, une « travailleuse du *care* » ?

Une zone grise englobant travail rémunéré et non rémunéré, aux limites incertaines

La réponse à ces questions est malaisée. Pourtant, dès les années 1970-1980, des chercheuses féministes (Delphy, 1973 ; Finch et Groves, 1983) y ont répondu positivement, en considérant que l'ensemble des tâches domestiques réalisées de façon « informelle », mais surtout non rémunérée, principalement par les femmes, au bénéfice de leurs proches, constitue un travail à part entière, au même titre que le travail effectué de façon salariée. Au-delà des distinctions « rémunéré/non rémunéré », « formel/informel », ces tâches remplissent en effet une fonction sociale essentielle d'entretien et de réparation, en termes marxistes, une fonction de « reproduction », assignée aux femmes et définissant leur position sociale, indispensable à la « production » capitaliste.

Une caractéristique du travail de *care* est ainsi la transgression de frontières qu'il réalise puisqu'il peut être effectué (et est parfois effectué par les mêmes personnes) sous forme rémunérée, ou pas. Ainsi, Mary Daly et Jane Lewis définissent la notion de « *social care* », comme « une activité et un ensemble de relations situés à l'intersection de l'État, du marché, et des relations familiales (et bénévoles) » (2000 : 285). Les activités de *care* constituent par là une zone grise du travail, entre salariat, bénévolat, et « travail domestique », au sens conceptuel de l'expression (Delphy, 1973). La définition proposée par Joan Tronto, assez consensuelle dans les milieux académiques aujourd'hui, comme « activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre "monde", de sorte que nous puissions y vivre

ensemble aussi bien que possible » (Tronto, 2009 : 13) a l'intérêt de souligner le caractère indissociable de la pratique du *care* et de sa dimension éthique. Mais cette définition fonctionnelle très large incluant, outre le soin aux personnes, l'entretien des objets, tend à englober la plupart des activités de « service » et rend quasi impossible la délimitation d'un secteur d'activités de *care* spécifiques. L'indétermination du contenu du *care* apparaît ainsi comme constitutive de la notion, entre posture morale et travail.

La plupart des recherches actuelles utilisent donc une définition opérationnelle qui, proche de celle de J. Tronto, restreint malgré tout le *care* aux tâches destinées aux personnes, par exemple Randy Albelda *et alii* (2009) dans leur évaluation du travail de *care* dans le Massachusetts le définissent comme :

« le travail et les ressources consacrées aux soins quotidiens des résidents du Massachusetts, en particulier les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées ; l'éducation des enfants de moins de 12 ans ; et les soins de santé aux bien-portants et aux malades, quel que soit l'âge ».

La Fondation de Dublin pour l'Amélioration des Conditions de Travail adopte le même parti en distinguant quatre types de *carers* rémunérés et trois types de *carers* non rémunérés : les bénévoles, les « *family informal carers* » apparentés au bénéficiaire et les *carers* non apparentés, amis ou voisins (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006 : 6). Mais, dans une optique de recommandations aux politiques, elle s'intéresse surtout aux premiers pour caractériser leurs formes d'emploi. Conformément à cette perspective impulsée par les politiques publiques d'emploi, la plupart des recherches françaises récentes écartent de leur champ d'observation le travail de *care* non rémunéré effectué, à des degrés extrêmement variables, par toute la population, mais d'abord et surtout les femmes dans toutes les régions du monde (OCDE, 2011), pour se concentrer sur le travail de *care* rémunéré, et surtout sur certaines activités classées comme « non qualifiées ». Ainsi, contrairement aux définitions évoquées ci-dessus, en France, la prise en charge des enfants n'est généralement considérée comme *care* que lorsqu'il s'agit de tout petits enfants, ou bien lorsque cette prise en charge a lieu à domicile. Les tâches d'enseignement et d'éducation sont exclues de la définition du *care*, alors même que la plupart des observateurs s'accordent à reconnaître qu'elles sont étroitement imbriquées avec les tâches plus matérielles d'« élevage ». De même, ce sont essentiellement les activités à destination des personnes âgées, plus

ou moins dépendantes, mais vivant à leur propre domicile, qui sont envisagées comme *care*, la plupart des recherches excluant de la définition du *care* les activités sanitaires, ainsi que les soins prodigués par des travailleurs appartenant au monde médical. Les aides soignant.e.s et les infirmier.e.s, *a fortiori* les médecins, ne sont généralement pas considérés comme des travailleur.se.s du *care*. Même les agents hospitaliers sont exclus de l'analyse, sauf parfois lorsqu'ils-elles interviennent dans des établissements peu médicalisés, assimilables à des domiciles privés.

Il faut ainsi relever que les travailleur.e.s du *care* rémunéré sont identifiés de façon négative comme ceux qui n'appartiennent pas à des domaines d'activité construits à partir de professions reconnues, mais qui interviennent, paradoxalement de façon rémunérée, dans des espaces privés, c'est-à-dire cette zone grise où le travail n'est pas vraiment reconnu comme travail et ne semble pas nécessiter de savoir-faire spécifiques. Le groupe des travailleurs du *care* est ainsi défini implicitement par des qualités manquantes, plus que par des spécificités intrinsèques, et il s'agit ici essentiellement de femmes. En jouant sur les mots, on peut relever que cette zone grise est occupée principalement par les salariées de la « *silver economy* » qui prennent en charge les vieilles personnes : elles sont en effet privées de la reconnaissance sociale de l'importance de leur fonction dont bénéficient celles qui prennent soin des enfants. La figure commune idéale-typique de « travailleur du *care* » est donc celle d'une femme, qui prend soin de gens âgés, sans pathologie bien identifiée qui les amènerait à relever d'une prise en charge médicale, mais présentant un degré d'incapacité plus ou moins important.

Loin d'être un simple obstacle technique, ce flou dans les délimitations est sans doute la caractéristique la plus fondamentale à prendre en compte pour appréhender le travail, les emplois et la position des travailleur.e.s du *care*. Il semble donc particulièrement opportun de s'interroger sur les frontières entre travail et non travail, rémunéré ou non, formel ou non, salarié ou non, qui constituent une caractéristique de cette activité. À cet égard, une lecture de cette zone grise en termes de genre est incontournable : elle invite à considérer le *care* à l'aune des transformations de la partition entre sphère publique et sphère privée, dans un contexte de montée en puissance puis de remise en cause des solidarités collectives organisées par l'État-providence.

Dynamiques historiques des formes du travail de *care*

Les formes prises par le travail de *care* dépendent très largement des systèmes économiques dans lesquels il s'insère. Dans les économies capitalistes occidentales, la partition entre sphères privée et publique construite à partir du 18^e siècle, s'est accompagnée d'une séparation entre tâches de « production » (dans la sphère publique) et de « reproduction » (dans la sphère privée), plus marquée que dans d'autres systèmes où l'autoproduction occupe une place plus importante.

Alors que dans le monde pré-industriel, le travail de *care* ne peut guère être distingué d'autres tâches, à la fois parce que peu d'attention et de temps sont consacrés aux plus faibles, et parce que le cadre du travail est le plus souvent confondu avec le cadre familial (Tilly et Scott, 1987 [1978]), lors de l'industrialisation, le travail dit « productif » est progressivement externalisé, sous forme salariée le plus souvent. Mais c'est aussi le moment où les femmes sont enjointes à rester au foyer afin de se consacrer aux tâches de reproduction (Scott, 1990), même si dans la réalité, bien peu parviennent à jouir de ce « luxe » dans les classes populaires. Au 19^e siècle en France, coexistent trois formes de travail de *care* : celle, non rémunérée, interne au foyer, que l'on peut dénommer « travail domestique » ; celle, rémunérée mais mal intégrée dans le cadre salarial, du « travail des domestiques » ; mais aussi, dès la deuxième moitié du 19^e siècle, celle, du travail bénévole charitable effectué par des religieuses. Différentes, voire opposées, ces trois formes ont pourtant en commun leur caractère dérogatoire vis à vis du salariat, dont les normes sont progressivement élaborées dans la même période à travers les luttes ouvrières, mais dans la sphère publique. Le groupe des « domestiques » se féminise en même temps qu'il devient, à travers la figure de la « bonne », un élément essentiel de statut social pour la bourgeoisie, même toute petite, parfois contrainte à se priver par ailleurs pour le maintenir. La « bonne à tout faire » effectuée alors, comme son nom l'indique, tous les travaux (Fraise, 1979) nécessaires au confort de la famille qui l'emploie, des tâches ménagères aux soins du corps et à l'élevage des enfants. Le plus souvent logée et nourrie, même chichement, elle ne reçoit qu'une rémunération minimale, qui ne constitue pas vraiment un salaire. Son travail est en quelque sorte « internalisé » dans ce foyer, où elle est de ce fait acculturée au milieu bourgeois et, pour cette raison, laissée à l'écart des progrès obtenus par les luttes sociales. Au contraire, dans les familles

populaires, lorsque la mère est absente ou malade, le travail de *care* est parfois pris en charge par des intervenantes, important de l'extérieur des normes à visée éducative ou sanitaire, des religieuses, puis des « infirmières visiteuses » ou assistantes sociales, travaillant encore parfois bénévolement. Il faut également noter que, à partir de la fin du 19^e siècle, certaines dimensions du travail de reproduction sont externalisées hors du cadre domestique privé, comme l'éducation ou les soins aux malades. Elles donnent lieu alors à l'émergence de groupes professionnels largement féminisés, au statut salarial d'autant mieux reconnu qu'ils s'insèrent dans des institutions étatiques séparées de la sphère privée : institutrices et institutrices dans l'école républicaine (avec la spécificité française des institutrices de l'École Maternelle qui, formées dans les mêmes Écoles Normales, obtiennent dès la fin du 19^e siècle, une reconnaissance salariale à l'égal des autres enseignants de l'École Primaire), infirmières dans l'hôpital, par exemple.

À partir du milieu du 20^e siècle toutefois, une nouvelle figure de travailleuse du *care* émerge des associations familiales de la mouvance catholique-sociale : celle de la « travailleuse familiale », dont la dénomination signe la position sociale ambiguë : salariée, souvent même syndiquée, sa fonction est définie dans et par la sphère privée. Elle appartient pourtant clairement au monde salarié : dès 1957, une convention collective est signée, prévoyant la nécessité d'une formation pour exercer. Il s'agit toujours de suppléer à domicile les mères de famille des milieux populaires, mais pour les militant.e.s associatifs, les intervenantes doivent être issues du milieu populaire, ouvrier ou paysan, afin de permettre son auto-émancipation. Il faut enfin souligner que même si les familles utilisatrices paient leur quote-part, ce modèle d'emploi nécessite un financement socialisé, de fait apporté par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales dès 1948.

Les formes de prise en charge d'autrui et les dynamiques d'emploi qui en découlent sont donc profondément influencées par le jeu des institutions sur la partition entre sphère publique et sphère privée. Dans le monde globalisé contemporain, cette division est encore à l'origine de mouvements migratoires féminins importants : des femmes du « Sud » venant travailler comme pourvoyeuses de *care* dans la sphère privée, au bénéfice de femmes du « Nord », elles-mêmes engagées dans la « production », le plus souvent sous forme salariale, au prix d'un creusement des inégalités entre femmes (Hochschild, 2004) (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France).

Un secteur aux limites incertaines : peut-on dénombrer les « travailleur.se.s du *care* » ?

Ces limites floues du travail de *care* induisent des difficultés à dénombrer les salariés l'exerçant. En France, ce brouillage a été renforcé par les politiques d'emploi menées depuis 30 ans. Les services délivrés directement à domicile afin de se substituer au travail domestique non rémunéré ont en effet été identifiés dès la fin des années 1980, dans une période de forte montée du chômage, comme un « gisement d'emplois » non délocalisables et facilement accessibles à des demandeur-se-s d'emploi pas ou peu diplômés. De nombreuses mesures socio-fiscales ont été prises, censées permettre de solvabiliser et de faciliter l'expression de la demande pour ces services. Elles se sont traduites par la création de formes atypiques d'emploi, caractéristiques de la zone grise.

En effet, l'emploi direct par le particulier utilisateur des services a été invariablement encouragé. Or cette forme d'emploi déroge à l'emploi salarié typique, d'une part parce que le décompte du temps de travail y prend des formes spécifiques, d'autre part parce que les employeurs n'étant pas des professionnels en la matière, l'application même des règles du droit du travail et de la convention collective est loin d'être assurée. Enfin et surtout, les mesures d'exonération et de simplification administrative, telle la création des structures mandataires (1987) ou du chèque-emploi-service (1994), ont abouti à une euphémisation des responsabilités d'employeur. Certains particuliers, pourtant légalement employeurs, se vivent plutôt comme consommateurs d'un service produit par un travailleur indépendant. Les lois Borloo de 2005 et 2008 de développement des « services à la personne » (SAP) ont renforcé ces tendances en semant le trouble sur la délimitation de ces services, regroupés à la faveur d'un « coup de force politique » (Devetter *et alii*, 2009). S'agit-il d'aide à des personnes vulnérables (auquel cas le terme de *care* semble particulièrement adapté et le soutien financier des pouvoirs publics légitime), ou bien de toutes sortes de services hétéroclites, certains étant de fait destinés aux catégories les plus aisées de la population, comme l'assistance informatique ou le coaching, la dénomination comme *care* devient alors plus discutable. À l'inverse, la prise en charge des personnes âgées, handicapées ou des jeunes enfants n'est pas comprise dans ce secteur des SAP dès lors qu'elle s'effectue hors

du domicile privé des utilisateurs, dans des institutions comme les maisons de retraite, les crèches, ou au domicile des prestataires de ces services, comme les assistantes maternelles.

Ainsi la définition légale du secteur des SAP ne constitue qu'une délimitation très discutable des activités de *care* rémunérées. De plus, même si l'on considère que les SAP en constituent une bonne approximation, le nombre d'emplois varie « selon les conventions de mesure retenues : entre 1,1 million et 2 millions d'emplois » (Jany-Catrice, 2012). Au-delà de la définition du périmètre, ce sont les caractéristiques des emplois de « service à la personne » qui expliquent ces différences dans les estimations. La plupart des salarié.e.s de particuliers employeurs cumulent en effet plusieurs emplois à temps très partiel (quelques heures par semaine), ce qui entraîne vraisemblablement des doubles comptes, plus ou moins importants suivant les sources. Ces emplois sont de plus très « volatiles », la durée des contrats de travail s'ajustant au coup par coup aux besoins fluctuants des utilisateurs des services et certain.e.s salarié.e.s, étudiants par exemple, utilisant aussi ces situations de travail de façon « occasionnelle ». Ainsi c'est la notion même d'emploi qui est remise en cause dans ce secteur : l'assimilation entre emploi et poste de travail, implicite dans la plupart des grandes enquêtes nationales (enquête emploi par exemple) et pour le recueil de données administratives (DADS) ne s'applique ici qu'avec de grandes difficultés (*ibid*, 2012), constituant ainsi une zone grise pour la statistique.

C'est pourquoi les enquêtes spécifiques sont particulièrement précieuses, telle celle menée en 2008 par la Drees pour décrire les principales caractéristiques et les modalités d'emploi des salarié.e.s intervenant au domicile de « personnes fragilisées » (Marquier, 2010), qui constituent en quelque sorte le noyau central des « travailleur.se.s » du *care*. Elle évalue d'abord leur nombre : 515 000 environ, soit un chiffre très inférieur à ceux avancés pour les SAP. Sans surprise, il s'agit quasi uniquement de femmes, à 98 %, plutôt âgées (âge médian 46 ans, un quart ont plus de 52 ans), avec un faible niveau d'études (un tiers n'ont pas dépassé le collège) et démunies pour la plupart (62 %) de diplômes spécifiques au secteur ; plus de 95 % d'entre elles sont nées en France ou de nationalité française. Si 37 % d'entre elles ont comme employeur unique une organisation, associative le plus souvent, la majorité cumule plusieurs emplois : 39,7 % en mixant des types d'employeurs variés (organisation, particulier, système mandataire), et 23,5 % en travaillant uniquement pour des particuliers

employeurs. Leurs conditions d'emploi sont aussi atypiques : 70 % d'entre elles travaillent à temps partiel, ce qui, combiné au faible degré de qualification reconnu, leur procure des rémunérations particulièrement basses, pour beaucoup largement inférieures au SMIC mensuel, avec un salaire net médian de 840 €. De plus, environ 1/4 des salariées interrogées se plaignent de variations importantes de leur rémunération d'un mois sur l'autre. Le constat général est donc celui d'un secteur d'emplois plutôt dégradés.

Care, genre et rapports sociaux : trois modèles idéaltypiques du travail salarié de care

Aujourd'hui, même si l'on observe une grande diversité des formes d'emploi de *care* rémunéré, on peut mettre en évidence trois modèles idéal-typiques de service à domicile issus de ces formes historiques (Dussuet, 2005), correspondant à des formes d'emploi plus ou moins précaires. Dans le type « domestique », le service n'est pas défini *a priori* mais au cours de l'interaction entre l'intervenante et l'utilisateur, il est donc personnalisé à l'extrême, et l'emploi en porte la trace : il est « flexible », tant en termes de contenu du travail, que de temporalités. À l'inverse, dans le type « hospitalier », le service obéit à un protocole d'ordre professionnel imposé de l'extérieur à l'utilisateur grâce à la légitimité de cette référence, souvent issue du monde médical ; cela autorise des emplois mieux garantis : plein temps accessible, horaires moins fluctuants, tâches mieux délimitées en fonction de la qualification reconnue. Le troisième type est intermédiaire, il est caractérisé par la négociation du service entre souhaits du bénéficiaire et règles issues du droit du travail ou de la convention collective, il permet d'assurer un minimum de qualité des conditions de travail et d'emploi. Cela nécessite la présence d'un organisme médiateur, en général l'employeur. Les associations d'« aide à domicile » ont en quelque sorte inventé ce modèle à partir des années 1950, mais elles peinent aujourd'hui à le maintenir. Il suppose en effet l'appui des pouvoirs publics, à la fois à travers les financements de l'État-Providence et une réglementation reconnaissant la professionnalité des intervenantes. Dans les années 2000, les difficultés budgétaires ont remis en cause ce soutien, malgré la création de l'Allocation Personnalisée pour l'Autonomie (APA) et du Diplôme d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) en 2002.

Il faut souligner le rôle central joué en France par les associations pour les travailleur.se.s du *care*. D'abord, l'action associative a donné naissance à de nombreux métiers du « travail social » (éducateurs, assistantes sociales, par exemple), à travers la professionnalisation d'un travail bénévole assimilable au *care*. Ensuite, la forme associative prédomine parmi les organisations employeuses des travailleur.se.s du *care* : elle y a même longtemps été hégémonique, l'État-Providence déléguant en quelque sorte à ces organisations non lucratives la mise en œuvre des politiques publiques d'action sociale. Mais à partir des années 2000, dans un objectif de réduction de la dépense, les pouvoirs publics ont introduit de nouveaux modes de régulation, favorisant la concurrence à travers la diversification de l'offre de services. Dans cette course à la réduction des prix, l'absence de structure employeuse constitue un avantage puisqu'elle évite les coûts de travail indirect. Sous couvert de blanchiment du travail au noir, vraisemblablement important dans ce type de service peu capitalistique, mais sans que des chiffres fiables puissent être retenus, des formes anciennes ont été réactivées et de nouvelles promues : emploi direct par les particuliers utilisateurs, travail indépendant à travers la création de l'« autoentrepreneur » (→ Travail indépendant). Ces formes d'emploi ne sont pas privées de protection sociale, mais celle-ci est limitée. Du côté des conditions de travail, les règles concernant la santé, par exemple, sont difficiles à appliquer lorsque l'employeur est un particulier et le lieu de travail son domicile privé, *a fortiori* lorsqu'il n'existe pas d'employeur : libre alors au travailleur indépendant de prendre les risques qu'il souhaite. Du côté des conditions d'emploi, on peut observer une même difficulté à la simple application du droit : qui licencie et comment, au décès de l'employeur utilisateur par exemple ? Quelle limitation du temps de travail quotidien ? Quel minimum de rémunération pour le travailleur indépendant ? Le développement de ces formes d'emploi peu protégées pour les travailleur.se.s du *care* est ainsi lié au repli de l'État-Providence, les associations apparaissant en position défensive d'un modèle d'emploi plus protecteur, mais plus coûteux.

Plus largement, ces dynamiques d'emploi sont à relier aux transformations des rapports de domination de genre dans les économies de marché contemporaines. Le développement des emplois de *care* rémunéré est corrélé aux modifications de la division sexuelle du travail (Kergoat, 2012). En France, jusqu'au milieu des années 1960, l'activité professionnelle des femmes se caractérise par des interruptions leur permettant de réaliser du *care* non rémunéré, puis une norme féminine du cumul entre *care* et activité professionnelle s'installe progressivement. Une importante main d'œuvre féminine se présente sur

les marchés du travail en même temps que des emplois sont créés dans des services de *care* rémunérés. Ceux-ci sont définis comme « féminins », de fait occupés quasi exclusivement par des femmes, et le travail réalisé ne bénéficie que d'une reconnaissance sociale minimale du fait de son assimilation au *care* non rémunéré, perçu comme « naturel pour les femmes ». Les formes spécifiques d'emploi que l'on y trouve, le temps partiel, mais aussi l'emploi direct par des particuliers, sont jugés plus souples et donc bien adaptés à des salariées devant « concilier » travail salarié et *care* non rémunéré. La division du travail provenant de la catégorisation de genre vient ainsi renforcer la tendance à l'informalisation des emplois.

Mais le caractère plus ou moins dégradé de ces emplois dépend surtout des rapports de force et du contexte politique à l'origine de leur création. Ainsi, par exemple, dans les années 1950, dans une période de développement des Caisses de Sécurité Sociale, de reconstruction et de croissance économique, les associations familiales alliées au mouvement ouvrier ont pu obtenir pour les « travailleuses familiales » intervenant dans des familles avec des enfants en bas âge des conditions d'emploi alignées sur celles des salariés masculins, alors même que ces femmes ne réalisaient « que » des tâches ménagères. Au contraire, depuis les années 1980, dans un contexte de crise de l'emploi et de faiblesse des organisations syndicales, les mêmes associations ne parviennent à proposer aux aides à domicile, effectuant des tâches comparables auprès de bénéficiaires âgés, que des formes d'emploi marquées au féminin et caractérisées par la faiblesse de la reconnaissance sociale. Dans d'autres contextes sociétaux, aux États-Unis par exemple, c'est plutôt la catégorisation raciale qui a pu se révéler déterminante.

Quoi qu'il en soit, et contrairement à la perception commune, la zone grise où ces emplois sont confinés a finalement peu à voir avec le contenu du travail de *care*. C'est en repoussant, ou au contraire en s'appuyant sur les principes de division sociale qui sous-tendent des formes d'emploi alternatives à l'emploi salarié typique, que les groupes sociaux peuvent, ou non, construire des cadres de l'emploi des travailleurs.se.s du *care* qui les feraient émerger de cette zone grise et par là accéder à des conditions de travail et d'emploi moins dégradées.

Annie Dussuet

Bibliographie

- Albelda, R., M. Duffy & N. Folbre (2009) *Counting on care work: Human Infrastructure in Massachusetts*, Amherst: University of Massachusetts Press.
- Daly, M., & J. Lewis (2000) 'The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states', *British Journal of Sociology*, 51-2: 281-298.
- Thiérus, L. (2016) 'Les services à la personne en 2014. Un secteur toujours orienté à la baisse malgré une reprise de l'activité prestataire.' *Dares Résultats*, 9.
- Delphy, C. (1978) 'Travail ménager ou travail domestique', in A. Michel (dir.), *Les femmes dans la société marchande*, Paris: Presses Universitaires de France: 39-54
- Devetter, F.-X., F. Jany-Catrice, & T. Ribault (2009) *Les services à la personne*, Paris: La Découverte.
- Dussuet, A. (2005) *Travaux de femmes – Enquêtes sur les services à domicile*, Paris: L'Harmattan.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Employment in social care in Europe*, Dublin.
- Finch, J., & D. Groves (dir.), (1983) *A Labour of Love: Women, Work and Caring*, Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Fraisse, G. (1979) *Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique*, Paris: Seuil.
- Hochschild, A. R. (2004) 'Le nouvel or du monde', *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3).
- Jany-Catrice, F. (2012) 'La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort !', *Les chantiers de l'Institut pour le Développement de l'Information Économique et Sociale*, 25.
- Kergoat, D. (2012) 'Rapports sociaux et division du travail entre les sexes', in *Se battre, disent-elles*, Paris, La Dispute.
- Marquier, R. (2010) 'Les intervenantes au domicile des personnes fragilisées en 2008', *Études et résultats*, 728.
- OCDE (2011) 'Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : Le travail non rémunéré à travers le monde', in *Panorama de la société 2011- Les indicateurs sociaux de l'OCDE*.
- Tilly, L. A. & J. W. Scott (1987) *Les femmes, le travail et la famille*, Paris: Rivages.
- Scott, J. E. (1990) "'L'ouvrière, mot impie, sordide..." Le discours de l'économie politique française sur les ouvrières (1840-1860)', *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 83 : 2-15.

Tronto, J. C. (2009 [1993]) *Un monde vulnérable – pour une politique du care*, Paris: La Découverte.

Travailleurs économiquement dépendants

Depuis la fin des années 1990, dans le contexte d'une stabilisation puis d'une recrudescence du travail indépendant (→ Travail indépendant) sur les marchés du travail européens, une catégorie hybride de travailleurs a attiré l'attention de plusieurs auteurs et organisations : il s'agit des travailleurs économiquement dépendants, qui cumulent une indépendance juridique avec une dépendance économique vis-à-vis d'un seul donneur d'ordres. Dans un rapport sur les mutations de l'emploi, Alain Supiot évoque dès 1999 l'existence de travailleurs « semi-indépendants » (1999 : 42). La Commission européenne commande alors une étude sur cette question à Adalberto Perulli (Perulli, 2003) avant de publier un livre vert dans lequel elle mentionne l'existence de travailleurs économiquement dépendants, définis ainsi : « Quoique formellement "indépendants", ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus » (Commission européenne, 2006 : 12). Cette forme d'emploi hybride suscite également l'intérêt de l'OIT au début des années 2000 : dans un rapport de 2003 sur la relation d'emploi, cette organisation s'intéresse aux travailleurs économiquement dépendants qui, « à mi-chemin entre travail indépendant et emploi salarié, (...) sont formellement indépendants mais dépendent d'un ou de plusieurs "clients" pour leurs revenus » (OIT, 2003 : 28).

Si les travailleurs économiquement dépendants préoccupent toujours ces deux organisations internationales, la terminologie a légèrement évolué, probablement sous l'influence de la réforme espagnole du droit du travail sur laquelle nous reviendrons. En 2016, l'OIT consacre ainsi un rapport à l'emploi atypique, et l'une des quatre formes identifiées est appelée « *disguised employment/dependent self-employment* », ce que l'on peut traduire littéralement par « relation d'emploi déguisée/travail indépendant économiquement dépendant » (OIT, 2016 : 8). De même, la Commission européenne a récemment financé le projet TRADE qui, à l'initiative du syndicat espagnol UPTA, doit contribuer à créer un Réseau Européen pour le Soutien des Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants. Dans ce cadre, un questionnaire a été adressé à des travailleurs indépendants sans salariés en Bulgarie, en Espagne, en France et en Italie et un rapport intitulé « Tra-

vailleurs Indépendants Économiquement Dépendants : mesures statistiques, enjeux et opportunités » a été publié en 2014. Reprenant la catégorie européenne, nous parlerons donc de Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED) pour désigner cette catégorie en soulignant la tension entre indépendance juridique et dépendance économique qui la caractérise.

En cumulant des attributs typiques de l'emploi salarié et du travail indépendant, les TIED illustrent un processus d'hybridation des formes de mise au travail (Azaïs, 2014) et se situent dans une « zone grise » du marché du travail, entendue à la fois comme région intermédiaire entre deux catégories (Supiot, 1999 ; Perulli, 2003) et comme situation non balisée par la loi (Azaïs, 2014). Ces travailleurs interrogent en effet les catégories classiques du droit du travail et leur prise en charge juridique pose problème : du fait de leur indépendance juridique, les TIED sont exclus des protections attachées au salariat alors même que leur dépendance économique peut les placer dans une situation de vulnérabilité. La position particulière des TIED romprait ainsi le principe d'égalité des parties au fondement du droit commercial sans que leur dépendance ne soit contrebalancée par l'accès à des droits sociaux. La vulnérabilité des TIED est d'ailleurs soulignée par l'OIT, qui souligne le « manque de protection » de ces travailleurs « en raison d'un champ d'application limité ou imprécis du droit du travail » (2003 : 3).

L'émergence de cette forme de travail hybride interpelle donc les pouvoirs publics et ces derniers peuvent emprunter différentes voies pour offrir aux TIED une meilleure protection. Une première option consisterait à intégrer systématiquement les TIED au salariat, mais à notre connaissance aucun pays n'a fait ce choix. En France, comme dans la plupart des pays occidentaux, le salariat repose sur l'existence d'un lien de subordination (→ Subordination/Autonomie) : si plusieurs juristes plaident pour l'abandon de ce critère unique, ces propositions sont jusqu'à présent restées lettre morte, et c'est au contraire une conception restreinte de la subordination qui prédomine depuis la loi Madelin de 1994 et l'arrêt dit « Société Générale » de 1996. Des droits théoriquement réservés aux salariés sont néanmoins étendus à certains travailleurs indépendants par l'ancien Livre VII du Code du Travail. Les journalistes, les représentants de commerce ou les gérants de succursale bénéficient par exemple de certaines des protections offertes par le droit du travail, mais ces dispositions ne concernent que quelques catégories spécifiques de travailleurs non-salariés.

Lorsque les TIED sont en mesure de fournir au juge des indices prouvant l'existence d'une relation de subordination vis-à-vis de leur donneur d'ordres, ces derniers peuvent en revanche obtenir au cas par cas la requalification de leur contrat commercial en contrat de travail dans la plupart des pays. En vertu du principe de primauté des faits, la réalité de la situation observée prévaut en France sur la volonté exprimée par les parties, de sorte que chaque année de nombreux TIED se voient reconnaître le statut de salarié : en 1972, la Cour de Cassation requalifie par exemple les contrats commerciaux de gérants de stations-service en contrats de travail et en 2000 et 2001 ce sont les chauffeurs de taxi de grandes entreprises du secteur qui obtiennent gain de cause.

Les TIED peuvent également bénéficier d'un certain rapprochement du régime des indépendants avec celui des salariés : si les travailleurs indépendants restent généralement moins bien protégés que les salariés, on assiste depuis quelques décennies à une réduction progressive de l'écart séparant ces deux catégories de travailleurs dans la plupart des pays européens. En France, la loi Royer fixe dès 1973 l'objectif d'un alignement progressif des régimes des artisans et des commerçants sur le régime général de sécurité sociale et les protections dont disposent les salariés sont progressivement étendues aux travailleurs indépendants : les artisans et les commerçants bénéficient aujourd'hui d'un régime d'assurance maladie-maternité, de prestations familiales, d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail et de prestations d'invalidité-décès. Ils cotisent à une retraite de base et à une retraite complémentaire et s'adressent depuis 2006 à un interlocuteur unique, le Régime Social des Indépendants (RSI). La souscription de polices d'assurance privées est de plus facilitée par la loi Madelin de 1994.

Les TIED peuvent donc bénéficier d'un renforcement des droits des travailleurs indépendants en général, mais certains pays vont plus loin en reconnaissant la spécificité de leur situation et en leur accordant des protections particulières. L'Allemagne ou l'Italie – jusqu'à la refonte du droit du travail conduite en 2015 par Matteo Renzi – ont ainsi décidé d'octroyer certains droits aux TIED : les *co-co-co* (pour contrats de collaboration continue) en Italie et les *arbeitnehmerähnliche Personen* (les travailleurs semblables à des salariés) en Allemagne constituent des catégories intermédiaires entre salariés et véritables travailleurs indépendants et bénéficient à ce titre de dispositions spécifiques. En Espagne, la réforme du droit du travail de 2007 introduit même un véritable statut

pour les TRADE ou *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes* (Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants), ces travailleurs indépendants qui disposent de leur propre matériel et de leur propre organisation productive mais dépendent économiquement d'un donneur d'ordres pour au moins 75 % de leurs revenus. Depuis 2007, les TIED espagnols sont ainsi indemnisés en cas de maladie, de maternité, d'invalidité ou d'accident du travail, et ils cotisent au système de retraite par répartition. Ils bénéficient également de 18 jours de congé par an et d'une limitation de leurs heures supplémentaires. En cas de rupture du contrat, une indemnité compensatoire peut être versée. Les TRADE peuvent enfin être représentés par des associations professionnelles aptes à négocier des accords portant par exemple sur le temps de travail ou la rémunération. En France, la réflexion autour d'un statut particulier pour les TIED les plus qualifiés est relativement ancienne (Coquelin, Reynaud, 2003) mais c'est l'exemple espagnol qui conduit le Ministre français du travail de l'époque, Xavier Bertrand, à commander un rapport sur la protection des TIED à Paul-Henri Antonmattei et Jean-Christophe Sciberras. Ces derniers se prononcent pour « la création d'une catégorie intermédiaire entre travail salarié et travail indépendant », suivant l'exemple de « nos voisins européens [qui] ont franchi le pas » (Antonmattei et Sciberras, 2008 : 5 et 7). Ils préconisent l'octroi de certains droits aux TIED en matière de formation, de négociation collective, de protection contre les accidents du travail et de limitation du temps de travail notamment. Ce rapport a suscité de nombreuses critiques, l'adoption d'une nouvelle catégorie étant souvent vue comme une façon d'encourager l'érosion du salariat et la précarisation de l'emploi. L'introduction dans le droit français d'une catégorie intermédiaire pour les TIED a ainsi été abandonnée (→ Frontière et statuts de l'emploi).

Les deux options écartées en France – l'intégration systématique des TIED au salariat et la création d'une catégorie spécifique – reposent en fait sur des représentations diamétralement opposées de la situation de TIED, dont plusieurs auteurs se font l'écho. Pour certains, les TIED illustrent en effet une logique de contournement du droit du travail et leur apparition résulte des stratégies d'externalisation mises en œuvre par des entreprises désireuses de réduire leurs coûts : une redéfinition du salariat fondée sur la notion de dépendance économique semble alors la meilleure réponse à apporter à ce processus de précarisation imposé aux TIED par leurs clients. Au contraire, d'autres auteurs

voient en ces travailleurs les représentants de nouvelles formes d'emploi à mi-chemin entre salariat et travail indépendant qui reflètent avant tout une mutation profonde du travail conjuguée à un désir d'autonomie des individus : la création d'un statut intermédiaire apparaît dans ce cas comme le moyen de pérenniser et d'encadrer une forme de travail irréductible aux catégories traditionnelles.

Tableau 1 : les réponses juridiques des pouvoirs publics français à l'émergence des TIED

Réponses juridiques possibles à l'émergence des TIED	Interprétation sous-jacente du phénomène	Cas français
Intégration systématique des TIED au salariat	Salariat déguisé / précarisation de l'emploi / fraude	Option écartée, sauf pour les professions listées dans l'ancien livre VII du Code du travail
Création d'une catégorie intermédiaire	Modèle d'emploi <i>sui generis</i> / nouvelles formes d'emploi	Option écartée (malgré les conclusions du rapport Antonmattei/Sciberras)
Requalification au cas par cas	Coexistence des deux interprétations possibles	Option retenue, requalifications lorsque l'existence d'une relation de subordination est démontrée
Renforcement des droits des travailleurs indépendants		Option retenue, rapprochement progressif des régimes de protection sociale des salariés et des indépendants

Si ces deux interprétations de l'émergence des TIED conditionnent des réponses juridiques distinctes, il n'est pas rare de les voir coexister, les « faux indépendants » étant opposés aux « travailleurs économiquement dépendants » (Commission européenne, 2006). Le niveau de qualification des travailleurs semble alors pouvoir permettre de distinguer salariés déguisés et nouveaux indépendants (Pedersini, 2002) : les TIED peu qualifiés seraient le plus souvent de faux indépendants, dans une situation de subordination de fait imposée par le client, alors que les TIED

qualifiés auraient choisi de devenir indépendants pour valoriser leurs compétences et jouir d'une plus grande autonomie, incarnant ainsi un nouveau modèle d'emploi.

Les TIED en France et au Brésil : le cas des professionnels des Technologies de l'Information

Pour comprendre la signification sociale de cette forme de travail hybride – peu analysée et souvent invisible au niveau institutionnel – nous avons choisi de réaliser une enquête qualitative dans une perspective comparative. Puisque les TIED qualifiés sont *a priori* plus susceptibles d'incarner un nouveau modèle d'emploi, nous avons décidé de centrer notre étude sur des travailleurs qualifiés, les professionnels du secteur des Technologies de l'Information (TI). Il nous a de plus paru intéressant d'explorer cette catégorie hybride dans deux pays caractérisés par des marchés du travail structurellement très différents, tant en ce qui concerne la pertinence du salariat comme norme que l'importance de l'emploi informel, la France et le Brésil. Dans ces deux pays, les TIED relèvent du travail indépendant classique, sauf lorsqu'ils obtiennent du juge une requalification de leur contrat commercial en contrat de travail ; ils exercent donc leur activité dans une zone grise non balisée par le droit.

Entre avril 2013 et juillet 2014, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de quarante TIED du secteur des TI, la moitié exerçant leur activité à Paris, l'autre moitié travaillant à Porto Alegre. Les professionnels rencontrés grâce à la technique de la « boule de neige » se définissent comme développeurs, architectes ou *webdesigners*, leur âge varie entre 22 et 45 ans, et 20 % sont des femmes.

L'enquête permet d'abord de dissiper le mystère qui entoure les conditions de travail des TIED et la relation qui les unit à leur client principal, et de situer les enquêtés sur un *continuum* entre salariat déguisé et véritable indépendance. L'analyse de la situation concrète des TIED permet ainsi d'apprécier le degré de subordination – ou, au contraire, d'autonomie opérationnelle – des enquêtés dans l'exercice de leur activité, et de déterminer si la relation qu'ils entretiennent avec leur donneur d'ordres principal

est plus proche du lien employeur/salarié ou d'un rapport client/indépendant (Mondon-Navazo, 2016). On voit alors émerger deux groupes distincts, présents sur chacun des deux terrains.

Un quart des enquêtés bénéficient d'une certaine autonomie opérationnelle et sont liés à leur client principal par une relation qui rappelle le rapport classique indépendant/client : ceux que nous appelons les « indépendants en transition » travaillent le plus souvent chez eux et définissent leurs horaires ; ils ont choisi de devenir indépendants et le contrat qui les lie à leur client porte sur un projet précis, au terme défini. Au contraire, les « prestataires intégrés à la structure commanditaire » associent une situation de subordination relative à un rapport avec leur client proche du lien salarié/employeur : ces TIED interviennent chez un client dont ils doivent adopter les horaires et les délais à respecter leur sont imposés par le donneur d'ordres. Leur intervention n'est du reste pas liée à la réalisation d'un projet précis, et leur rémunération est calculée en fonction du temps passé (à l'heure, à la journée ou au mois) et non des tâches effectuées. Avec une durée moyenne de 28 mois, la position de prestataire intégré à la structure commanditaire, qu'occupent les trois quarts des enquêtés, est donc à la fois plus pérenne et plus proche d'une situation de salariat déguisé que celle d'indépendant en transition, qui renvoie à une intervention ponctuelle et à une dépendance économique plus circonstancielle.

Ces deux groupes de TIED se distinguent de plus par des situations différentes en ce qui concerne les protections dont ils bénéficient et le niveau de rémunération qu'ils perçoivent. Rappelons d'abord que le positionnement des TIED rompt l'échange fondateur entre dépendance économique et sécurité puisque leur indépendance juridique exclut ces travailleurs des dispositions protectrices du droit du travail et du régime général de la sécurité sociale sans qu'ils puissent compter sur une pluralité de clients. Or, si les indépendants en transition ne bénéficient d'aucune protection supplémentaire, plusieurs prestataires intégrés à la structure commanditaire ont obtenu de leur client le respect de certaines dispositions qui imitent les droits garantis aux salariés. Ainsi, les enquêtés français de ce groupe bénéficient fréquemment d'un préavis qui contribue à les protéger contre le risque d'emploi, la moitié des enquêtés brésiliens disposent de congés payés et quelques professionnels des deux pays ont reçu une formation financée par leur client principal, alors qu'en tant que travailleurs indépendants ils sont censés affronter seuls le risque d'obsolescence de leurs compétences.

De plus, la rémunération des TIED n'est pas régulée par le droit : si les indépendants en transition perçoivent une rémunération généralement inférieure à celle qu'ils auraient pu toucher en tant que salariés, les prestataires intégrés à la structure commanditaire gagnent davantage comme TIED que durant leurs expériences salariées antérieures ou postérieures, cet accroissement des revenus variant de 10 % à 100 % selon les cas. Cette manne financière supplémentaire permet à certains prestataires intégrés à la structure commanditaire de compenser partiellement la perte de protections induite par la sortie du salariat : pour faire face aux risques d'emploi et aux risques sociaux, plusieurs enquêtés choisissent de constituer une épargne, de souscrire une assurance privée ou d'investir dans l'immobilier. Cette prise en charge individuelle de la protection contre les risques satisfait particulièrement des enquêtés qui nourrissent un sentiment de défiance vis-à-vis des pouvoirs publics. Cependant, les TIED restent dans les faits moins bien couverts contre les risques que ne le sont les salariés, en raison à la fois du coût élevé de dispositifs dont certains n'ont pas les moyens, et d'une relative insouciance des enquêtés, qui ne sont pas toujours conscients des risques auxquels leur statut d'indépendant les expose, et privilégient parfois les dépenses immédiates plutôt que l'anticipation d'un avenir incertain.

Les analyses présentées jusqu'ici concernent à la fois les terrains français et brésilien, mais l'enquête a révélé de grandes différences entre les deux pays en ce qui concerne les prestataires intégrés à la structure commanditaire, dont l'émergence semble répondre à des logiques distinctes en France et au Brésil en lien avec les spécificités des deux marchés du travail. En France, les prestataires intégrés à la structure commanditaire ont presque tous choisi la position de TIED en décidant de devenir indépendants et de signer ensuite un contrat qui les engage à plein temps chez un seul client : ils veulent ainsi échapper à l'emprise des Sociétés de Services en Ingénierie Informatique (SSII), ces entreprises spécialisées dans la prestation de services et le placement de main d'œuvre qui jouent un rôle central sur le marché des TI français. Les enquêtés ont en effet le sentiment d'être exploités par ces entreprises qu'ils appellent des « marchands de viande » : l'écart entre le taux auquel les enquêtés sont facturés au client et leur salaire mensuel leur paraît trop important et ils dénoncent le peu de cas que font les SSII du maintien de leur employabilité. Bien que, même en tant que TIED, les enquêtés français soient souvent contraints de céder 15 % à 20 % de leur facturation à un

intermédiaire, l'accession à la position de TIED apparaît comme le moyen d'obtenir une rémunération plus élevée et de limiter l'emprise des SSII.

À la différence des professionnels français, les prestataires intégrés à la structure commanditaire brésiliens se sont presque tous vus imposer la position de TIED par leur client principal, soit dès l'entretien d'embauche, soit plus tard, l'unique alternative étant alors un licenciement. C'est avant tout pour réduire leurs coûts et contourner les dispositions du droit du travail que les donneurs d'ordre brésiliens exigent des professionnels qu'ils adoptent la position de TIED, le poids historique de l'informalité ayant contribué à naturaliser les pratiques faisant primer la recherche de la rentabilité sur le respect de la légalité. Mais le fait que la situation de TIED soit généralement imposée aux enquêtés brésiliens ne signifie pas que ces derniers trouvent cette position désavantageuse : la plupart des prestataires intégrés à la structure commanditaire en viennent en effet à préférer cette forme de travail hybride à un emploi salarié classique.

Si 25 % des TIED rencontrés aspirent à occuper un emploi salarié, les trois quarts des professionnels interrogés en France et au Brésil expriment donc une certaine adhésion à la position de TIED, que cette situation soit envisagée comme une forme d'insertion pérenne ou comme une phase transitoire avant le développement d'une activité véritablement indépendante. Au-delà de leur intérêt pour une rémunération plus élevée, les enquêtés apprécient une position de TIED qui leur permet d'échapper à des emplois salariés jugés insatisfaisants : les professionnels français sont las de se sentir exploités par les SSII et leurs homologues brésiliens ne supportent plus le rythme de travail effréné qui leur est imposé au mépris du droit. Mais surtout, les enquêtés des deux pays qui ont adopté la position de TIED justifient leur choix par une sorte de principe de réalité. Constatant que le salariat ne constitue pas (ou plus) une garantie de stabilité et qu'il leur faut se préparer à changer plusieurs fois d'employeur au cours de leur carrière, les enquêtés préfèrent sortir du lien de subordination juridique et prendre eux-mêmes en charge la gestion de leurs parcours et de leur employabilité. Si la sortie du salariat ne donne pas accès à une plus grande sécurité de l'emploi, elle permettrait du moins de clarifier la situation en rompant une relation de loyauté toute théorique entre salarié et employeur.

Les enquêtés soulignent de plus que la position de TIED se traduit par un gain en termes d'autonomie, ce qui peut étonner puisque la plupart des professionnels ont dans les faits une autonomie opérationnelle très limitée : les enquêtés qui optent pour ce positionnement sont en quête d'autonomie dans un sens plus large, une autonomie identitaire qui va au-delà de l'exercice d'un contrôle sur le processus de travail lui-même et inclut l'articulation du travail avec les autres sphères de la vie (Rosenfield, Alves, 2011). Aux yeux de la majorité des enquêtés, la position de prestataire intégré à la structure commanditaire favorise une certaine prise de distances vis-à-vis du client et une gestion plus autonome des temps travaillés et non travaillés qui permet d'articuler vie professionnelle et vie privée en fonction des priorités du moment (Tableau 2).

Tableau 2 : Être prestataire intégré à la structure commanditaire plutôt que salarié : un arbitrage complexe

Demandes satisfaites par l'accession à la position de TIED	Contreparties en raison du positionnement spécifique des prestataires intégrés à la structure commanditaire	Représentations qui sous-tendent le choix en faveur de la position de TIED
Rémunération plus élevée	Exposition aux risques sans pluralité de clients	Confiance des enquêtés dans leur employabilité et le dynamisme du secteur Priorité au court terme Défiance vis-à-vis des pouvoirs publics
"Exit" d'un emploi salarié insatisfaisant	Persistance d'une dépendance économique durable	Situation plus "juste" (malgré son ambivalence du point de vue du droit)
Quête d'autonomie	Autonomie opérationnelle limitée	Recherche d'autonomie dans le rapport à la trajectoire et l'organisation des transitions

Par ailleurs, la position de prestataire intégré à la structure commanditaire semble à certains plus avantageuse que celle de véritable indépendant dans la mesure où la régularité des revenus et le fait d'être dispensé de démarches chronophages de

prospection et de négociation commerciale confèrent aux TIED un confort dont les indépendants sont privés : la situation de dépendance économique dans laquelle se trouvent les enquêtés contribuerait donc paradoxalement à réduire l'incertitude caractéristique d'une activité indépendante et favoriserait une meilleure préservation de la vie privée (Tableau 3).

Tableau 3 : Être prestataire intégré à la structure commanditaire plutôt qu'indépendant : le choix d'un certain confort

Inconvénients	Avantages
Dépendance économique	Régularité des revenus Diminution du temps consacré à la recherche de clients et à la négociation des contrats Réduction de l'incertitude Possibilité de travailler sur des projets plus stimulants
Autonomie opérationnelle limitée	Meilleure préservation de la vie privée

Ni vraiment salariés ni tout à fait indépendants, les prestataires intégrés à la structure commanditaire voient souvent dans cette position ambivalente une façon d'échapper aux limitations du salariat tout en évitant les inconvénients caractéristiques d'une activité indépendante. La volonté des enquêtés de se maintenir dans une position en tension entre salariat et travail indépendant repose donc sur un arbitrage complexe : c'est un équilibre subtil entre autonomie identitaire et subordination, confort de vie et dépendance économique, qui est en jeu ici.

Conclusion

En cumulant des caractéristiques typiques du salariat et du travail indépendant, les TIED illustrent donc un processus d'hybridation des formes d'emploi qui pose à nouveaux frais la question de la pertinence des catégories classiques du marché du travail. En France comme au Brésil, ces travailleurs exercent leur activité dans une zone grise du marché du travail non régulée par le droit, puisque, dans ces deux pays, les TIED ne sont ni systématiquement assimilés à des salariés ni reconnus légalement comme une catégorie spécifique de travailleurs.

Contrairement à l'idée selon laquelle le degré de qualification des TIED permettrait de distinguer les situations de salariat déguisé de nouvelles formes de travail indépendant, notre étude comparative révèle une grande hétérogénéité au sein même du groupe des TIED qualifiés : l'analyse de la situation concrète des TIED nous a notamment conduit à distinguer deux profils très différents présents sur les deux terrains, les indépendants en transition pour qui cette position est passagère et circonstancielle, et les prestataires intégrés à la structure commanditaire que leurs conditions de travail rapprochent de salariés.

Si l'émergence des TIED concerne de nombreux pays, l'enquête révèle l'importance des spécificités du marché du travail local dans l'apparition de cette forme de travail hybride, investie différemment en fonction du contexte. Ainsi, la position de TIED est imposée aux enquêtés brésiliens dans une logique de contournement du droit du travail cohérente avec le poids historique de l'informalité, alors que les professionnels français cherchent avant tout à devenir TIED pour échapper à l'emprise des SSII, devenues en France des acteurs incontournables du marché de la sous-traitance. Si la plupart des enquêtés des deux pays adhèrent finalement au positionnement hybride de prestataire intégré à la structure commanditaire, le contenu des critiques formulées à l'égard du salariat diffère d'un terrain à l'autre en fonction des pratiques locales. Ces résultats tendent donc à confirmer l'idée que le processus actuel de globalisation se traduirait par des dynamiques concomitantes de convergence et de différenciation sur les marchés du travail du Nord et du Sud (Azaïs, 2010).

L'introduction d'un statut spécifique pour les TIED semblait en France avoir été définitivement abandonnée, mais le débat autour de l'encadrement juridique de formes d'emploi hybrides a récemment été relancé par le développement de plateformes numériques qui reposent sur l'emploi de travailleurs indépendants dont l'activité est étroitement encadrée : malgré l'introduction en 2016 de dispositions spécifiques pour ces travailleurs, nous sommes encore bien loin du modèle préconisé par Alain Supiot (1999) d'un droit du travail protecteur constitué de cercles concentriques de droits en fonction du degré de vulnérabilité des travailleurs.

Mathilde Mondon-Navazo

Bibliographie

- Antonmattei, P.-H. & J.-C. Sciberras (2008) 'Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ?' Rapport à M. le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
- Azaïs, C. (2014) 'Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil', *Revue Tiers Monde*, (3): 1-19.
- Beck, U. (2001) *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris: Aubier.
- Commission européenne (2006) 'Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle', Livre vert, COM(2006) 708 final, Bruxelles, le 22.11.2006.
- Morin, M.-L. (1999) *Prestation de travail et activité de service*, Paris: La Documentation française.
- Pedersini, R. (2002) 'Economically Dependent Workers', Employment Law and Industrial Relations: Dublin, European Industrial Relations Observatory online, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
URL : <https://goo.gl/8dHgGz>
- Perulli, A. (2003) *Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques*, Étude pour la Commission européenne.
- OIT (2003) *The Scope of the Employment Relationship*, Report V, International Labour Conference, (91st session).
- OIT (2016) *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Genève: International Labour Office.
- Rosenfield, C. & D. Alves (2011) 'Autonomia e Trabalho informacional: o Teletrabalho', *DADOS, Revista de Ciências Sociais*, 54: 207-233.
- Supiot, A. (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit Social*, 2: 131-145.
- Supiot, A. (1999) *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris: Flammarion.
- UPTA; ASTREES; ISF-IRES; CITUB; ANMEYA; EFBWW (2012) 'Final report of the Project TRADE – European Network for the Support of Self-Employment and Economically Dependent Work' Ref. n° VS/2012/0434.

Travailleurs sans-papiers

Ceux que l'on appelle en France *sans-papiers*, aux États-Unis *undocumented* et au Brésil *indocumentados*, sont des habitants étrangers d'un pays auxquels l'État ne donne pas le droit d'être là. À cette définition élémentaire peuvent s'ajouter des nuances tenant au rapport au marché du travail, selon la manière dont la législation de l'État concerné articule autorisation de séjour et autorisation de travail. En France, il est par exemple possible d'avoir le droit d'être là sans avoir celui de travailler ; néanmoins, la majorité des travailleurs sans autorisation de travail n'ont pas de titre de séjour non plus.

La genèse des sans-papiers

Cette catégorie de population et de travailleurs se définit uniquement par la politique migratoire de l'État qui entend régir le territoire où les sans-papiers se trouvent. Leur apparition dans l'histoire est ainsi dépendante du développement de politiques publiques, ce qui explique des variations nationales (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France).

En France, l'usage du terme « sans-papiers » date du début des années 1970. Forgé par les groupes militants appuyant la revendication de régularisation, il a vocation à contrer le vocabulaire d'une partie de la classe politique stigmatisant l'immigration « clandestine » voire « sauvage ». Mais il ne s'agit pas que de tactique rhétorique conjoncturelle. Si la désignation d'une partie de la population se cristallise à ce moment là dans le terme de « sans-papiers » (qui ne disparaîtra plus), c'est qu'il n'existait auparavant aucun groupe d'immigrés suffisamment important et durable pour être désigné de cette manière. Certes, depuis 1917, les étrangers sont contraints de solliciter une carte les autorisant à séjourner en France, si bien qu'il est depuis lors formellement possible de faire le partage entre les étrangers titulaires de cette carte et les autres. Mais la frontière était en pratique trop poreuse pour qu'on aperçoive autre chose, parmi les non-nationaux, qu'un ensemble nébuleux de sous-citoyens. D'un côté, la carte préservait peu de l'éloignement autoritaire : des milliers d'étrangers qui

la possédaient, polonais notamment, ont été expulsés pendant la crise des années 1930 ; dans les années 1960 et au début des années 1970, les étrangers qui ne s'en tenaient pas à la « neutralité politique » requise par le ministère de l'Intérieur, ne pouvaient considérer leur autorisation de séjour comme une protection. De l'autre côté, on ne restait pas très longtemps en situation irrégulière. La majorité des migrants pour la France, de l'après Seconde guerre mondiale jusqu'à la fin des années 1960, sont venus en dehors des procédures légales d'entrée sur le territoire, et ont été régularisés après coup, le plus souvent quelques mois après leur arrivée. L'irrégularité était donc une étape plutôt qu'un statut durable.

En 1972, les ministères de l'Intérieur et du Travail édictent des circulaires qui mettent fin aux régularisations. Provoquant une vague de protestations, allant des manifestations aux occupations, des grèves de la faim aux grèves tout court, ces circulaires sont ainsi l'occasion pour les migrants concernés et leurs soutiens d'inventer l'expression de « sans-papiers ». La vague de régularisations qui conclut, à l'été 1973, cette période d'agitation, inaugure pour l'État un procédé, à la fois exceptionnel et répété, de résorption des contradictions engendrées par la production désormais à feu continu d'étrangers en situation irrégulière. Ni l'expression de « sans-papiers », ni la catégorie de population qu'elle désigne, ne sont donc promises à l'extinction, bien au contraire. Au cours des décennies qui suivent, les mobilisations des (et autour des) étrangers ne sont pas sans succès. Mais, si elles permettent de conquérir des droits et une plus grande stabilité du séjour des étrangers qui accèdent à une situation régulière, la frontière s'en trouve durcie avec ceux, de plus en plus nombreux, que la suspension officielle de l'immigration de travail contraint à l'irrégularité (Viet, 1998). Frontière que certains parviennent à franchir lorsque les mobilisations débouchent sur des régularisations, mais qui demeure (→ Frontière).

La régularité du séjour, une frontière interne au contenu variable

Lorsque la catégorie de sans-papiers s'invente en France, dans les années 1970, elle désigne des habitants qui se voient alors « seulement » refuser le droit d'être là et de travailler. En dehors des textes qui régissent l'entrée, le séjour et le travail des étrangers,

aucune place n'est spécifiquement aménagée pour les sans-papiers dans le reste de l'appareil juridique. Mais, en 1975, la loi légalisant l'interruption volontaire de grossesse est la première à exclure de son bénéfice les étrangers en situation irrégulière. Les quatre décennies suivantes verront se multiplier les exclusions des sans-papiers de droits qu'ils pouvaient jusque-là faire valoir par leurs activités et leurs affiliations institutionnelles établies en dépit de l'interdiction de leur présence. Par exemple, les sans-papiers n'ont pas le droit d'être là et de travailler mais, s'ils travaillent, les employeurs doivent payer pour eux des cotisations sociales ; ces cotisations ouvrent théoriquement droit à des prestations, dont les sans-papiers sont juridiquement exclus à partir de 1993 (en pratique à partir des années 2000, quand les caisses d'assurance maladie et les agences de l'emploi seront équipées en détecteurs de faux papiers).

À partir des années 2000, l'exclusion des sans-papiers des différents aspects de la citoyenneté devient une préoccupation majeure des politiques publiques, enrôlant nombre de branches de l'appareil d'État qui étaient jusque-là demeurées indifférentes à la régularité du séjour. Ces politiques produisent des effets idéologiques et cognitifs qui renforcent et même dépassent les exigences légales : une bonne part de la population estimant que, puisqu'ils n'ont pas le droit d'être là, les sans-papiers n'ont droit à rien, nombre d'acteurs exigent désormais des titres de séjour là où aucun texte ne le requiert (par exemple des établissements bancaires pour l'ouverture de comptes, des universités pour l'inscription d'étudiants, des magasins pour le paiement par chèque...).

Si le contenu de la frontière découlant de l'irrégularité du séjour peut varier dans le temps, elle varie aussi dans l'espace, d'un pays à l'autre. Tandis que le caractère centralisé de l'appareil d'État français relaie de manière relativement systématique les interdictions prononcées, incitant les sans-papiers à fuir tout contact avec les institutions étatiques, les fédéralismes étatsunien et brésilien induisent différents niveaux de rapport à l'État. Seuls des organismes fédéraux ont en effet la charge de la politique d'immigration et, le cas échéant, de la chasse aux sans-papiers. En revanche, les sans-papiers peuvent nouer des affiliations institutionnelles à l'égard des États fédérés ou de gouvernements de rang inférieur, voire avec certaines institutions de l'État fédéral lui-même et, tout *undocumented/indocumentados* qu'ils soient, en obtenir des documents officiels et cruciaux (comme le permis

de conduire aux États-Unis) ou simplement certaines formes de protection (les polices locales n'ayant pas dans leurs missions l'interpellation de sans-papiers).

Les variations d'un pays à l'autre tiennent également aux modalités de gestion du « stock » de sans-papiers sur le territoire. Tandis que le Brésil (en 1981, 1998, 1999, et 2009) et la France (en 1981, 1997 et dans une moindre mesure 1992, 2006 et 2008-2010) recourent périodiquement à des vagues d'« amnistie » (selon le terme brésilien) ou de « régularisation » (en France), la dernière régularisation d'ampleur aux États-Unis date de 1986. Les sans-papiers des États-Unis restent ainsi suspendus à la promesse d'une régularisation maintes fois réitérée mais dont l'accomplissement est toujours repoussé. Leur nombre, estimé aux USA à près de 5 % de la population, témoigne ainsi de l'existence d'une importante frange de sous-citoyens, bénéficiant d'un certain nombre d'affiliations institutionnelles, mais assujettis par l'épée de Damoclès de la *deportation*. En regard, les politiques publiques françaises fabriquent une marginalisation plus grande des sans-papiers au sein du corps social, mais en limitant leur nombre (estimé à moins de 1 % de la population), notamment au moyen d'un contingent annuel de régularisation. Au Brésil, les estimations indiquent que les sans-papiers représenteraient une proportion de la population encore moindre, et en même temps bien moins traquée qu'en France. Néanmoins, le moindre différentiel de traitement entre les sans-papiers et le reste de la population au Brésil tient également à l'importance des inégalités et l'exclusion d'une grande part de la population brésilienne elle-même des formes ordinaires de la citoyenneté (par exemple droit à un titre sur la terre ou le logement qu'on occupe, accès à la protection sociale découlant de l'exercice d'un emploi déclaré).

Les sans-papiers au travail

Comment les sans-papiers trouvent-ils à s'employer ? Les modalités dépendent de l'organisation institutionnelle du marché du travail. Là où l'informalité est répandue, les sans-papiers participent d'activités dissimulées au regard étatique, au même titre qu'une bonne part de leurs collègues de travail avec papiers. Là où le marché du travail est plus régulé et contrôlé, les sans-papiers combinent camouflage et emploi formel. Le camouflage prend la forme de faux papiers ou de l'emprunt d'identité. L'expérience montre

que les tentatives d'arracher ce camouflage ne mènent qu'à des camouflages plus sophistiqués et parfois plus risqués. En France, à partir de 2007, les employeurs ont ainsi eu l'obligation de transmettre aux préfetures les titres de séjour des salariés étrangers (hors Union européenne) qu'ils recrutent, et de se plier au retour qui leur serait fait (c'est-à-dire licencier le salarié en cas de faux avéré). Cette mesure a conduit à une diminution des faux titres de séjour, au profit de fausses cartes d'identité nationales françaises (ou portugaises, italiennes...) et de l'emprunt de papiers authentiques d'autres personnes.

Il n'est pas rare que l'expression « esclavage moderne » vienne nourrir certaines présentations spectaculaires de la mise au travail des sans-papiers. Renvoyant à un imaginaire maléfique, cette expression a pour elle la puissance du stigmat, mais son apport à la description et l'analyse des situations concrètes est pauvre, sinon contre-productif. D'une part, elle renvoie à une relation d'appropriation du travailleur par celui qui le met au travail, foncièrement distincte de la relation salariale au sein de laquelle même les travailleurs sans papiers sont inclus : un propriétaire qui veut se débarrasser de son esclave doit chercher à le vendre, tandis que – et cette perspective n'est pas forcément plus réjouissante pour le salarié – un capitaliste cessera simplement de l'employer. D'autre part, y a-t-il du sens à parler d'esclavage pour désigner des relations privées entre patron et travailleur, sans qu'il y ait adossement à une puissance publique ? Le système de l'esclavage impliquait que le maître impose sa loi particulière, mais c'est en vertu du droit que lui conférait la loi générale (Morice, 2005). La notion d'« esclavage moderne » est faite pour désigner et fustiger des formes illicites de mise au travail, alors que l'esclavage était la norme d'une société.

Par ailleurs, une telle notion contribue à stigmatiser prioritairement l'employeur. Elle se confronte pourtant à une double contradiction. D'un côté, l'employeur (ou l'utilisateur final) peut bien bénéficier de l'emploi des sans-papiers sans avoir rien à se reprocher. Le patron qui embauche sans le savoir un sans-papiers, qui respecte à son égard l'ensemble des règles encadrant le travail salarié (depuis la rémunération jusqu'à la durée du travail, en passant par la déclaration aux organismes de protection sociale), profite néanmoins de la situation précaire du sans-papiers, davantage discipliné car davantage captif de cette relation d'emploi que les autres salariés. De l'autre côté, la politique étatique de lutte contre la surexploitation associée au travail illégal des sans-papiers, for-

mulée au nom du combat contre l'« esclavage moderne », risque de virer en pratique à la répression du travail des sans-papiers tout court, et donc à priver de travail les migrants concernés ou à les diriger vers des emplois encore plus précaires.

Plutôt que de la référer à l'esclavage, il paraît plus juste d'intégrer la mise au travail des sans-papiers dans le cadre analytique du « salariat bridé » (Moulier Boutang, 1998), qui renvoie à l'ensemble des formes hybrides, entre salariat libre et esclavage, qui se sont inventées justement depuis les abolitions du droit de propriété sur d'autres êtres humains. Cet ensemble hétéroclite rassemble toutes les formes de limitation institutionnelle de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs dépendants, tout ce qui les empêche de fuir, de mettre en concurrence leurs employeurs, depuis les politiques migratoires jusqu'à la servitude pour dettes en passant par les discriminations sexistes ou racistes sur les marchés du travail. Les sans-papiers apparaissent ici comme un barreau sur l'échelle de réduction des droits civiques, situé plus ou moins bas selon les configurations nationales (cf. ci-dessus).

La réduction des droits civiques s'articule avec la position de classe. Certes, l'État ne refuse pas le droit d'être là aux seuls prolétaires sans ressources économiques et scolaires. En France par exemple, du fait notamment de la difficulté à passer d'un titre de séjour « étudiant » à un autre une fois les études achevées, de jeunes cadres ou enseignants peuvent se retrouver sans papiers. Il leur est alors très difficile de trouver un emploi correspondant à leur qualification, et ils subissent souvent le déclassement dans des secteurs d'activité déconsidérés. Ils y font parfois figure d'employés idéaux : contraints par leur statut civique mais dotés de compétences scolaires, ils remplissent les exigences du poste (par exemple, dans le secteur de la sécurité, des capacités cruciales de lecture et d'écriture de notes et rapports) mieux que des autochtones plutôt issus de trajectoires scolaires courtes. Si les politiques migratoires en général, et le statut de sans-papiers en particulier, ne réduisent pas les droits des étrangers des seules classes populaires, elles fonctionnent ainsi comme une assignation à une place dans le processus de production et contribuent à rabattre les étrangers vers des emplois salariés situés au bas de l'échelle.

Au-delà du cas particulier de ceux qui ont fait des études, les sans-papiers, voyant leurs opportunités réduites, disciplinés par la peur de la dénonciation, de l'arrestation, de l'enfermement et de l'expulsion, se trouvent bien souvent confinés dans certains

secteurs comme le nettoyage, la restauration, la construction, la sécurité, la confection, le petit commerce ou l'aide à domicile (et, au sein de ces secteurs, à des employeurs intermédiaires aux faibles marges de manœuvre à l'égard des exploiters finaux : agences d'intérim, entreprises sous-traitantes, etc.). Les sans-papiers n'y sont pas nécessairement seuls, mais ils en sont davantage captifs. Ouvriers boliviens de la confection à So Paulo (Vidal, 2012), conditionneurs mexicains des usines chicagolaises (Chauvin, 2010), commis maliens des restaurants parisiens (Barron *et al.*, 2011), pour ne citer que quelques exemples : ces travailleurs construisent dans la durée une expérience et un savoir-faire qui les rendent plus attractifs que d'autres salariés davantage libres de quitter ces emplois. Que les sans-papiers soient recrutés par choix délibéré de l'employeur, ou qu'ils s'y retrouvent par une sélection aveugle au statut civique mais attentive à ses effets en termes de discipline au travail, ils sont surreprésentés et parfois majoritaires dans un nombre de métiers assez circonscrit. Légalement inemployables, ils sont davantage soumis à l'employeur qui a « bien voulu » les employer.

Un exemple du bénéfice procuré par l'usage de ces travailleurs par-delà les intentions, bonnes ou mauvaises, de l'employeur, est donné par les « compagnons » d'Emmaüs. Mouvement de solidarité bénéficiant en France d'une grande renommée, Emmaüs a créé en son sein le statut de « compagnon » : il s'agit de personnes « accueillies » afin de permettre leur « insertion sociale ». Marquées par des formes avancées de désaffiliation, l'absence de domicile, l'extrême difficulté à retrouver un emploi, ces personnes sont logées, nourries, reçoivent une allocation et assurent en contrepartie l'accueil et la logistique d'établissements de l'association (comme les centres d'hébergement d'urgence et les accueils de jour). Cette activité est dérogoatoire au droit du travail, au nom de l'« insertion sociale » de personnes considérées comme trop éloignées des exigences de l'emploi ; simultanément le compagnonnage au sein d'Emmaüs est conçu comme un sas, une étape dans un parcours de réaffiliation. Dans les années 2000, à l'encontre de nombreuses associations de solidarité qui ont obéi à l'injonction des pouvoirs publics de ne plus aider les sans-papiers, Emmaüs a continué à les accueillir, comme usagers mais aussi comme compagnons. Les sans-papiers ne sont inemployables que par leur statut civique (et moins souvent par des désaffiliations au long cours associés à des comportements désajustés par rapport aux exigences du travail salarié). Leur inemployabilité peut se prolonger

durant de nombreuses années (et indépendamment, en tout cas, de leur capacité à « reprendre pied » psychologiquement). Ils fournissent ainsi les travailleurs parmi les plus fiables et deviennent des piliers d'un certain nombre d'établissements d'Emmaüs, leur statut de « salariés bridés » contribuant à en faire des travailleurs modèles d'une forme dérogatoire au droit du travail.

Les mobilisations de sans-papiers et leur lien avec l'emploi

Les mobilisations en faveur de la régularisation des sans-papiers (ou de certains d'entre eux) suivent la genèse et la consolidation de cette catégorie de résidents. Aux États-Unis comme en France, elles empruntent différentes formes, depuis les manifestations de rue jusqu'aux occupations de lieux symboliques (églises, universités), en passant par le lobbying politique, médiatique et judiciaire. Quoique dans les argumentaires utilisés la question de la contribution économique ou de l'exploitation des sans-papiers, en tout cas de leur travail, puisse être mise en avant, l'emploi n'est généralement pas un lieu ni un levier des mobilisations en faveur de leur régularisation. Les travailleurs sans papiers font parfois grève aux côtés d'autres salariés précaires, migrants ou non, comme aux États-Unis, mais ces mobilisations de type syndical ou parasyndical centrées sur les conditions de travail et d'emploi n'ont pas pour objectif l'obtention d'un titre de séjour.

Cependant, ce constat a été démenti dans le cas de la France. Dans une loi de 2007, l'État français fait du parrainage de l'employeur une voie possible de régularisation. Il constitue un vecteur de légitimation civique pour des étrangers déjà là, ce qui n'était plus le cas depuis des décennies. En 2008, des centaines de sans-papiers s'engagent dans cette brèche par des grèves qui ont pour revendication, souvent exclusive, leur régularisation. Puis, en 2009-2010, des milliers de travailleurs sans papiers font grève pour l'obtention d'un texte établissant des critères clairs (et le plus favorables possible) de régularisation. Ce second objectif n'a été que partiellement atteint. Afin de contenir ces revendications, les pouvoirs publics ont octroyé quelques critères qui, en imposant non seulement de prouver une durée de présence mais aussi une durée d'emploi, instituent une véritable période probatoire. Pour devenir un étranger en situation régulière, c'est-à-dire un

sous-citoyen et un salarié bridé (par le titre de séjour et les restrictions dans le choix d'emploi), il faut ainsi avoir fait ses preuves d'endurance comme sous-sous-citoyen et salarié très bridé.

Pierre Barron, Anne Bory, Sébastien Chauvin,
Nicolas Jounin, Lucie Tourette

Bibliographie

- Barron, P., A. Bory, S. Chauvin, N. Jounin & L. Tourette (2011) *On bosse ici, on reste ici !*, Paris: La Découverte.
- Chauvin, S. (2010) *Les agences de la précarité*, Paris: Seuil.
- Lopes Patarra, N. & D. Fernandes (2011) 'Brasil : país de imigração?', *Revista Internacional em Língua Portuguesa*, 24: 65-96.
- Morice, A. (2005) '« Comme des esclaves », ou les avatars de l'esclavage métaphorique', *Cahiers d'études africaines*, 179-180: 1015-1036.
- Moulier-Boutang, Y. (1998) *De l'esclavage au salariat*, Paris: Presses universitaires de France.
- Vidal, D. (2012) 'Les migrants boliviens dans le secteur de la confection à São Paulo : les effets des cadres juridiques', *Revue européenne des migrations internationales*, 28 (4): 109-126.
- Viet, V. (1998) *La France immigrée*, Paris: Fayard.

Travailleurs subordonnés sans salaire

Le concept de *travailleurs subordonnés sans salaire* (TSSS) désigne une catégorie de travailleurs qui participent de la zone grise du travail, à travers des formes aiguës de précarisation et d'exploitation dans la relation d'emploi. Les éléments de définition des TSSS sont les suivants. Il s'agit de travailleurs dans le secteur des services à la consommation, employés généralement comme vendeurs, serveurs ou emballeurs, qui sont engagés dans une relation de subordination mais qui touchent uniquement les pourboires donnés par les clients. La relation d'emploi dans laquelle ils sont encadrés, même si elle revêt parfois une apparence légale, viole de fait les normes internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) qui définissent le *travail décent* (ou « travail digne » selon le terme utilisé en Amérique Latine). D'après l'OIT, le travail digne « regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes » (<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>). Par rapport à cette définition, les TSSS n'ont pas de stabilité dans le travail et peu de possibilités d'exprimer leurs besoins par rapport aux conditions de travail ; ils n'obtiennent pas de leur employeur une rémunération suffisante ; la relation d'emploi se caractérise par des arrangements informels qui, même lorsqu'ils simulent la légalité, ne respectent pas de fait les normes légales. Il s'agit donc d'une vaste zone grise, dans laquelle il est impossible de séparer le formel de l'informel, le légal de l'illégal, et qui joue un rôle de plus en plus important dans l'économie de services.

La double subordination des TSSS

Même si des TSSS sont présents dans de nombreux pays, le terrain sur lequel nous nous appuyons pour étudier cette catégorie est celui de l'économie des services dans la ville de Mexico et dans

d'autres pays d'Amérique Latine et de la région appelée « sud global ». La fonction que ces travailleurs occupent dans le secteur tertiaire est celle de rendre l'achat plus facile au consommateur, ou bien de le servir au moment de la consommation. Ils sont donc placés au dernier maillon de la chaîne de la production et de la circulation de la marchandise, celui de la remise de la marchandise dans les mains du consommateur. Dans l'économie des services, le consommateur est de plus en plus sollicité pour accomplir des tâches préalablement effectuées par le prestataire lui-même, comme c'est le cas des passagers des compagnies aériennes qui doivent maintenant obtenir leur carte d'embarquement ou le cas des supermarchés où les clients doivent peser et emballer le produit par leurs propres moyens. Le transfert de ces tâches aux clients permet d'éliminer tout ou partie des fonctions des employés qui autrefois étaient dédiés au service. Cependant, dans un contexte tel que celui du Mexique, le travailleur en charge du service reste, mais au lieu de recevoir un salaire, il reçoit une récompense volontaire payée par le client. C'est un autre cas de figure dans lequel le client finit en quelque sorte par subventionner l'employeur, en rémunérant directement le travail effectué par le travailleur sans salaire.

En effet, le TSSS dépend uniquement du client pour obtenir une rémunération de son travail, sous la forme d'un pourboire, ou bien de commissions sur la vente réalisée, comme dans le cas de certains vendeurs de voitures qui gagnent uniquement un pourcentage sur le montant des ventes. De cette position découle pour le TSSS une double subordination, à la fois vis-à-vis du patron qui détermine ses conditions de travail, et vis-à-vis du consommateur-client, qui décide si son service mérite – ou non – une compensation, étant donné que le pourboire reste une récompense facultative. En conséquence, le TSSS se voit obligé d'être particulièrement attentif dans l'accomplissement de ses tâches et spécialement dévoué à la satisfaction du client, même au prix de sa propre dignité. La relation de dépendance à l'égard du client est même visible dans les gestes et la posture corporelle de ces travailleurs qui intériorisent souvent une attitude de soumission dans l'exercice de leur travail, reposant sur l'idée que « le client a toujours la raison », ou bien, comme on dit au Mexique, « *quien paga manda* » c'est-à-dire « celui qui paie est celui qui ordonne ». La pratique de la soumission – mais aussi de la séduction – du client, fait partie d'une sorte de biopouvoir qui passe par le corps (Foucault) exprimant dans les attitudes et dans la subjectivité des

travailleurs la condition de vulnérabilité qui est caractéristique de leur relation avec le travail. En même temps, les TSSS se voient souvent comme les responsables principaux de leurs succès ou de leurs échecs dans le travail, et conçoivent la tâche du *service* envers le client comme un travail dans lequel ils doivent s'engager complètement. Au sein de cette catégorie de travailleurs, nous trouvons des sujets de tous âges, depuis les adolescents jusqu'aux retraités qui travaillent comme empaqueteurs dans les caisses des grands supermarchés, avec des niveaux de scolarisation et des types de contrats différents, à durée déterminée ou indéterminée.

Quelles sont les conditions sociales et économiques qui rendent possible la situation des TSSS ? Dans le cas du Mexique, il faut considérer non seulement la globalisation de l'économie et la flexibilisation croissante des relations de travail, mais aussi le positionnement spécifique des syndicats dans le pays. Plus précisément, il faut considérer le caractère corporatiste des syndicats mexicains qui représentent un héritage historique du fascisme italien et qui ont d'ailleurs été utilisés comme un outil efficace pour le contrôle social des classes travailleuses par le gouvernement issu de la révolution mexicaine (Robles, 2014). Dans l'histoire post-révolutionnaire du pays, l'adhésion obligatoire des travailleurs aux syndicats de gouvernement a permis d'obtenir certains droits collectifs mais a entraîné en même temps la renonciation à la liberté d'association et d'expression des travailleurs (Robles et Angel Gómez 1997). Aujourd'hui, dans une économie globalisée selon les principes du néo-libéralisme, les syndicats jouent souvent un rôle de protection des employeurs contre la libre association des travailleurs, à travers des contrats connus comme « contrats collectifs de protection patronale » (Bousas, 2007 ; Bensusán Arreus, 2000). Ceux-ci sont signés entre les entreprises et les syndicats officiels, avant même que les entreprises n'aient commencé à embaucher le personnel dans une nouvelle unité de production (ou de vente). Si l'on considère cette réalité syndicale et le fait que le salaire minimum au Mexique est parmi les plus bas du monde (80 pesos par jour, c'est-à-dire environ 4 dollars), on comprend pourquoi – en dépit de l'insécurité croissante dans plusieurs de ses régions – le Mexique est encore un pays extraordinairement attractif pour les grandes entreprises transnationales, qui trouvent ici les conditions idéales pour des profits très importants et surtout très faciles. Or, parmi ces conditions favorables, il faut considérer la possibilité d'embaucher du personnel sans le payer ou, ce qui est pire, d'embaucher un personnel qui va devoir

payer pour pouvoir travailler. C'est le cas de certains TSSS, qui doivent reverser à leurs employeurs ou à d'autres intermédiaires – y compris les syndicats – une part variable des pourboires reçus de la part des clients.

Pour montrer concrètement quelles sont les conditions de travail de TSSS, nous décrirons, de manière synthétique, trois cas : les pompistes dans les stations d'essence, les serveurs dans les restaurants (de la moyenne gamme jusqu'aux grands restaurants), et les empaqueteurs dans les grands supermarchés comme Wal-Mart. Du point de vue des employeurs, il s'agit dans les trois cas de grandes entreprises qui ont des dizaines d'établissements dans le pays et souvent une présence dans plusieurs pays dans le monde. Cela montre une fois plus que ces travailleurs ne font pas partie d'un espace « marginal » ou informel du système économique, mais qu'ils sont placés – bien au contraire – dans le cœur de l'économie capitaliste contemporaine.

Les pompistes dans les stations d'essence

Le cas des pompistes concerne des milliers de travailleurs employés par des entreprises, propriétaires de dizaines de stations d'essence. Pour donner un ordre de grandeur, on compte dans la ville de Mexico environ 370 stations de vente d'essence avec en moyenne 30 ou 40 travailleurs (ou travailleuses) dans chacune d'entre elles. Ces travailleurs doivent respecter un horaire de travail (trois équipes de travail programmées quotidiennement, car il faut couvrir la nuit), ils sont tenus de porter un uniforme, et ils sont maintenus dans des conditions de subordination rigides : en particulier ils doivent respecter une hiérarchie de positions et payer chaque jour une somme fixe à leurs supérieurs pour pouvoir travailler. À leurs débuts, ils ne reçoivent aucun salaire et sont affectés aux tâches les plus humbles, comme nettoyer les vitres ou les pneus des voitures, des tâches pour lesquelles les pourboires sont plus incertains. Lorsqu'ils parviennent à une position relativement plus stable, ils sont généralement chargés d'une machine (distributeur d'essence). Dans cette position-là, où ils ont parfois eux-mêmes des subordonnés, ils peuvent être formellement déclarés au salaire minimum, ce qui leur donne le droit à l'assurance médicale s'ils tombent malades. De fait, ils signent un registre officiel comme s'ils avaient reçu un salaire, bien qu'ils ne le perçoivent pas. De son côté, l'employeur doit payer 10 *pesos* par jour

à l'Institut mexicain de l'assurance sociale (Instituto mexicano del seguro social). Mais c'est la seule somme qu'il verse. En outre, chaque pompiste donne 100 *pesos* par jour au gérant de la station pour pouvoir travailler. Quand ils sont recrutés, les pompistes doivent payer une somme fixe (par exemple 500 *pesos*) à titre de caution, au cas où ils pourraient être considérés comme responsables d'un vol. Ils signent aussi des feuilles de papier blanches qui seront utilisées comme lettre de démission si l'employeur souhaite les renvoyer. Les chaussures et les uniformes avec le logo de l'entreprise sont également à leur charge. En cas d'absence d'une journée, ils paient 200 *pesos* au gérant de la station. Ils doivent donc louer leur place pour ce jour-là à un autre travailleur, afin de récupérer cet argent. En dépit de ces conditions draconiennes, ce que les pompistes gagnent avec les pourboires peut représenter trois ou quatre fois plus que le salaire minimum journalier. En effet, le pourboire n'est pas obligatoire mais la majorité des clients le donnent. Cela peut aller d'une pièce de deux, cinq ou 10 *pesos* jusqu'à un billet de 20 à 50 *pesos* dans le cas de clients particulièrement généreux, en particulier lorsqu'ils ont établi une relation cordiale avec certains pompistes ou parce qu'ils savent que ceux-ci ne touchent pas de salaire. Grâce aux pourboires en somme, les pompistes vivent un peu mieux qu'un salarié qui reçoit uniquement le salaire minimum, comme par exemple un vigile à l'entrée d'une banque. Évidemment leur train de vie est basé sur une incertitude au jour le jour, l'intériorisation de la précarité comme un état inévitable, et sur la nécessité de profiter au maximum des opportunités qu'offre la station d'essence, vue comme un endroit dans lequel beaucoup d'argent circule, tandis que de multiples arrangements sont possibles entre les travailleurs.

Les serveurs dans la restauration

Les cas des serveurs dans les restaurants est très semblable à celui des pompistes mais avec une particularité importante relative à la gestion des pourboires. L'industrie de la restauration – étroitement liée à celle du tourisme – a été l'une des plus florissantes au Mexique au cours des dernières années. Officiellement, le nombre de personnes employées dans cette branche est de 1 300 000 (un chiffre qui dépasse l'effectif total travaillant dans la pêche, l'exploitation des mines, de l'électricité et de l'eau, de même que l'effectif total du commerce de gros). Cependant, le

succès des restaurants repose sur l'hyper-exploitation du travail. À Mexico, les grands et moyens restaurants (qui ont plus de 10 ou 15 tables) se caractérisent, tout comme les stations d'essence, par une organisation du travail très hiérarchisée. Dans ce contexte nous définissons comme serveurs les travailleurs qui sont responsables du service à la table, à savoir : prendre les commandes et présenter l'addition, sur laquelle, dans de nombreux cas, le nom du serveur est inscrit, ou à défaut, son numéro de contrôle administratif. Ces travailleurs sont généralement les seuls bénéficiaires directs des pourboires, bien que d'autres travailleurs les aident à mener à bien les tâches qui composent le service. Chaque serveur a ainsi un ou deux autres serveurs sous ses ordres, qui servent les plats et les boissons. En plus, il y a le maître d'hôtel, le caissier, les cuisiniers, ceux qui nettoient, ceux qui font la plonge, *etc.*, c'est-à-dire des travailleurs qui font partie du restaurant, mais qui ne sont pas les bénéficiaires directs d'un pourboire. On pourrait penser que les pourboires sont partagés entre tous les travailleurs, sur la base d'un mécanisme de redistribution égalitaire entre eux. C'est ce qui se passe dans les petits restaurants de quartier qui ont une gestion familiale (« *fonditas* »). Mais les choses sont très différentes dans les restaurants de plus grande taille, propriétés d'entreprises qui fonctionnent sur la base d'une organisation visant à contrôler de manière verticale et individuelle le travail de chacun. Dans ces restaurants, non seulement les serveurs n'ont aucun contrôle sur leurs pourboires, mais l'employeur en retient une partie, à hauteur d'un pourcentage fixe de la vente quotidienne de chaque serveur (qui peut aller de 4 à 8% de la vente). L'argent ainsi retenu forme une bourse, administrée par l'entreprise, en partie pour être redistribuée aux autres travailleurs qui ne sont pas en position de recevoir un pourboire. Cet argent, prélevé sur les pourboires des serveurs, est utilisé par l'employeur pour payer le salaire minimum des cuisiniers et d'autres travailleurs. Ce phénomène est intéressant pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'obligation pour le serveur de verser un montant journalier à l'employeur suppose l'existence des pourboires comme si celle-ci était un fait stable et prévisible, ce qui ne répond pas à la réalité, car le montant journalier des pourboires est variable. Donc lorsque les pourboires du jour sont insuffisants, le serveur doit payer de sa poche le pourcentage demandé par le patron. Deuxième fait notable, l'appropriation des pourboires par les restaurateurs est illégale, car elle contredit les préceptes de la Loi fédérale du travail, stipulant que les pourboires font partie du salaire et ne peuvent pas être soustraits par le patron. C'est

pour cette raison que formellement, l'argent exigé des serveurs est établi à partir de la somme vendue, et non pas à partir des pourboires reçus. Finalement, la dichotomie entre économie formelle et économie informelle est brouillée, puisqu'au cœur d'un secteur formellement institué, comme la restauration de moyenne et haute gamme, il existe un flux d'argent non formel, qui fréquemment n'est pas enregistré, mais qui constitue une partie fondamentale de l'économie du restaurant et contribue de manière significative à la prospérité du secteur de la restauration, mais au prix d'inégalités grandissantes entre les patrons et les travailleurs. Comme dans le cas des stations d'essence, les travailleurs des restaurants doivent aussi payer pour avoir accès au travail. Dans plusieurs établissements, avant de commencer ses heures de travail, le serveur doit donner à l'employeur chaque jour une somme fixe (environ 100 *pesos*), comme caution des éventuels dégâts matériels, c'est-à-dire les nappes, couverts, verres, *etc.* qui peuvent être perdus ou cassés pendant la journée. De cette manière l'éventuel salaire minimum touché par le serveur est englouti par le paiement du « *derecho de piso* » (le droit de toucher le sol).

Les empaqueteurs dans les grandes chaînes de supermarchés

Dernier exemple, les empaqueteurs dans les grandes chaînes de supermarchés comme Wal-Mart. Ils travaillent près des caisses, et ont pour tâche de mettre dans les sacs la marchandise qui vient d'être achetée, de sorte que le client puisse rapidement laisser place à un autre client. Les empaqueteurs travaillent sur des périodes de trois, quatre ou six heures selon la demande de travail, car il y a presque toujours d'autres empaqueteurs qui restent assis à proximité, en attendant de pouvoir remplacer ceux qui sont en train de travailler. L'extrême utilité de leur travail se manifeste dans les rares moments où ils ne sont pas là, ce qui provoque un ralentissement immédiat du flux de vente et l'impatience des clients qui attendent de pouvoir payer et sortir du supermarché. En dépit de cela, les empaqueteurs ne sont pas payés par l'entreprise et – ce qui est pire – ils sont souvent utilisés dans des tâches « extra », qui ne font pas partie de leur travail, comme par exemple aller vérifier un prix qui n'est pas marqué sur la marchandise, ou ramasser et amener les chariots qui sont dans le parking du supermarché.

Évidemment, ces tâches ne donnent pas lieu à un pourboire. Ce type de tâches « extra » est ordonné par le caissier ou bien par un coordinateur qui gère aussi les temps et les modalités de travail. Le montant du pourboire est variable mais excède rarement les 10 pesos. Certains clients s'impatientent parce qu'ils jugent les empaqueteurs trop lents ou parce que ceux-ci n'emballent pas la marchandise de la façon que les clients considèrent comme la plus correcte. Il y a une dizaine d'années, ce travail était effectué surtout par des adolescents qui cherchaient à financer leurs études dans le secondaire. Pour pouvoir y accéder, ils devaient avoir de bonnes notes et l'autorisation de leurs parents. Au cours des dernières années, le personnel a changé. Aujourd'hui ce sont surtout des personnes âgées de plus de 60 ans, en particulier des retraités qui n'ont pas des revenus suffisants pour vivre. Cependant le fait d'être à la retraite est très important pour la direction du supermarché qui, de ce fait, n'a pas besoin de payer l'assurance médicale, déjà couverte par le système de retraite. Il s'agit donc d'un travail qui est complètement gratuit pour l'employeur. Les empaqueteurs doivent également payer leur uniforme et se vêtir de manière particulière selon les saisons et les campagnes de vente de certains produits. Par exemple, pendant les fêtes de Noël, ils portent un chapeau de Père Noël qu'ils doivent payer eux même, et dans la semaine de la lutte contre le cancer du sein – quand le supermarché propose des produits de couleur rose – ils doivent acheter et revêtir un T-shirt rose.

Interviewer ces travailleurs a été difficile pour plusieurs raisons. Lorsqu'ils sont dans le supermarché en attente d'être appelés au travail, ils ont peur de perdre leur tour. Et en général, ils ne sont pas trop disposés à parler de leur travail car ils ont peur de le perdre. Ils se savent sous le contrôle du superviseur et se considèrent comme très chanceux d'avoir l'occasion de travailler malgré leur âge. En même temps, lorsqu'ils acceptent de parler, ils se montrent parfaitement conscients des conditions d'hyper exploitation auxquelles ils sont soumis et reconnaissent les mauvais traitements infligés par les caissiers et les superviseurs. Ces réflexions sont d'autant plus amères qu'ils ont souvent connu des conditions de travail meilleures. Pire encore, dans certains supermarchés, des contremaîtres leur extorquent un tarif journalier pour leur permettre de travailler et s'ils refusent, ils peuvent être battu ou renvoyés. Néanmoins, il faut souligner une fois de plus

que ce qu'ils gagnent avec les pourboires pendant quatre heures est plus élevé que le salaire minimum journalier, ce que touche le caissier qui travaille à leur côté pendant huit heures.

Dans ces trois cas brièvement présentés ici, l'existence des pourboires permet à l'entreprise d'économiser le coût des salaires et de transférer sur la clientèle la charge de rémunérer le travail. En plus, d'une manière ou d'une autre, ces travailleurs doivent payer pour avoir le droit de travailler. En fait, le travail est conçu par les patrons comme une « chance » qu'ils offrent aux employés, une sorte de « faveur ». Il y a aussi d'autres emplois dans le secteur des services où les pourboires sont la principale source de revenu pour le travailleur, par exemple les gardiens des voitures dans les supermarchés et les « valets-parking », c'est à dire les gens qui travaillent pour les entreprises responsables du stationnement des véhicules des clients. Les jeunes qui travaillent comme livreurs à domicile en vélo, reçoivent aussi uniquement des pourcentages sur les ventes et fréquemment des pourboires.

Pourquoi existe-t-il des TSSS ?

Dans tous les cas, il s'agit de gens qui acceptent des conditions de précarité très aiguës, qui leur permettent cependant de gagner plus que le salaire minimum. Pour le comprendre, il faut considérer que le Mexique n'a pas vécu les mêmes conditions d'affiliation que certains pays européens. L'emploi stable et les mécanismes de protection sociale qui lui sont associés, n'ont pas eu la même portée qu'en France, en Angleterre et en Italie. Le Mexique n'a jamais connu l'« état-providence », mais plutôt un « état corporatif » caractérisé par un manque de démocratie et par l'absence de libertés syndicales (Bensusan Arreus, 2000 ; Robles et Angel Gómez, 1997). Dans ce système, les prestations sociales sont déterminées par le favoritisme politique et par le contrôle corporatif sur la population (Robles, 2007). De la même manière, les effets de la mondialisation de l'économie des trois dernières décennies, sont venus influencer différemment l'économie mexicaine « notamment, parce que la diffusion des conditions informelles et la portée limitée (à la fois numériquement et en termes de performance) des mécanismes de protection sociale, préexistaient aux processus de restructuration économique dans les années 1980 et à la mise en œuvre des politiques néolibérales dans les années 1990 » (Duhau et Giglia, 2008 : 80-81). Pour ces raisons, les vexations,

les abus de pouvoir dans la relation d'emploi, et même l'insécurité dans l'emploi sont des phénomènes profondément enracinés dans la société mexicaine. Ils sont vécus presque comme naturels par de nombreux travailleurs, qui les acceptent comme quelque chose d'inévitable. Malgré cela, les conditions de vie des secteurs les plus pauvres de la société mexicaine se sont détériorées de façon spectaculaire durant les trois dernières décennies. La réforme du travail de 2012 a légalisé le travail flexible, par semaine, par jour et même par heure, soumettant même les jours de repos à la volonté du patron. Il en découle que la vie quotidienne des travailleurs est entièrement dépendante des besoins de l'entreprise. Dans ces conditions – flexibilisation, abondance de main d'œuvre, représentation syndicale authentique presque inexistante, salaire minimum légal largement insuffisant pour la survie – les entrepreneurs peuvent facilement obliger les travailleurs à payer pour travailler. Pour conclure, la condition des TSSS porte jusqu'au paroxysme l'incertitude caractéristique de la zone grise : incertitude par rapport à la relation au travail, puisqu'ils peuvent en être écartés à tout moment ; incertitude concernant les temps et les modes de travail ; et aussi incertitude en ce qui concerne la rémunération du travail qui ne dépend plus de l'employeur mais du client, sachant qu'en outre, une partie de cette rémunération incertaine peut être extorquée par l'employeur.

Angela Giglia

Bibliographie

- Azaïs, C. (2015) 'Le brouillage des frontières de la société salariale dans les Amériques et au-delà : une lecture des transformations du travail dans un *Globalising World*', *IdeAs*, <https://ideas.revues.org/872>.
- Bouzas, A. (2007) *Contratación colectiva de protección en México*, México: UNAM-OIRT.
- Bensusán Arreus, G. (2000) *El modelo mexicano de regulación laboral*, Mexico: FLACSO-Plaza y Valdés Fundación Ebert-UAM.
- Dardot, P. & C. Laval (2009) *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris : La Découverte.
- Duhau, E. & A. Giglia (2008) *Las reglas del desorden. Habitar la metropoli*, México: Siglo XXI.

- Foucault, M. (2004) *Sécurité, Territoire, Population, Cours au collège de France, 1977/1978*, Paris : Gallimard/ Seuil, 2004.
- Giglia, A. (2016) 'Marginalidad, precariado y marginalidad avanzada: definiciones teóricas y realidades empíricas desde distintos contextos socio-espaciales en la ciudad de México', *Territorios*, 35: 50-89.
- Giglia, A. & J. Robles (2015) 'Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía formal: meseros en los restaurantes de la ciudad de México', in Olvera García J. et Olvera García J. (eds.) *Ciudad y ciudadanía. Hacia una resignificación desde el contexto mexicano*, Mexico: UAEM-Editorial Porrúa, 243-267. <http://www.relats.org/documentos/ColectivosGigliaRobles.pdf>
- Robles, J. (2014) *Contacto en Italia: la presencia del fascismo en la legislación laboral mexicana*, RELATS, <http://www.relats.org/documentos/HIST.Robles2.pdf>
- Robles, J. & L. Angel Gómez (1997) *De la autonomía al corporativismo. Memoria cronológica del Movimiento Obrero en México (1900-1980)*, México: El Atajo.

Travailleuses et travailleurs immigrés en France

Les travailleuses et travailleurs immigrés font partie du monde du travail en France au moins depuis la fin du XIXe siècle. La figure sociale du travailleur immigré ne s'impose toutefois comme un mode de représentation légitime de la présence durable, dans la société française, d'individus nés à l'étranger, qu'à la faveur de grèves emblématiques, dans les années 1970 et 1980, qui mettent sur le devant de la scène la délicate articulation entre revendications spécifiques des immigrés comme groupe social mobilisé et revendications générales à l'ensemble du monde ouvrier touché par les restructurations industrielles (Gay et Perdoncin, 2015). Longtemps invisibilisés en tant qu'acteur collectif des luttes sociales de travailleuses et travailleurs, les immigrés ont été *ab initio* les objets de politiques de sélection et de contrôle visant à mettre en adéquation leurs qualités (réelles ou imaginées) et les besoins en main-d'œuvre de l'économie française, et à réguler les modalités de leur intégration aux systèmes de protection sociale.

L'histoire de la lente émergence de la figure du travailleur immigré s'inscrit ainsi à l'intersection d'une histoire de l'activité administrative et législative de l'État visant à sélectionner, placer et gérer la main-d'œuvre étrangère, d'une histoire de l'assignation des travailleuses et travailleurs immigrés aux secteurs et postes les moins qualifiés et, souvent, les plus pénibles, et d'une histoire de l'activité militante de ces travailleurs, et de divers groupes politiques et associatifs, dans l'espace usinier mais aussi sur le terrain du logement et de la lutte anti-raciste. Cette histoire contribue à éclairer une part des zones grises de l'emploi : celle des « marges » du salariat et des emplois à statut, de l'accès contrarié et inégal à la protection sociale. Travailleuses et travailleurs immigrés exemplifient ainsi les tensions entre institutions du travail, transformations du mode de production, persistance et développement de formes atypiques et précaires de l'emploi (→ Précarité).

Fausses évidences d'une catégorie

Les termes « immigré » et « immigration » sont devenus d'usage courant afin de désigner des populations installées sur le territoire national sans y être nées. À tel point que les catégories « immigré » et « étranger » semblent interchangeable. Plus encore, le travailleur immigré ou étranger apparaît comme la figure emblématique de la présence d'individus nés hors du territoire national. L'évidence de ce mode de représentation de la présence étrangère en France doit cependant être questionnée. Gérard Noiriel a ainsi montré que ces termes n'émergent dans les débats publics qu'à la fin du XIXe siècle, lorsque s'opère pour la première fois une connexion entre question migratoire et question des étrangers, à la conjonction entre deux processus historiques majeurs : le développement à l'échelle internationale de migrations de masse de travailleurs d'une part, et la solidification de l'État-nation par la volonté manifeste des élites républicaines d'intégrer les classes laborieuses françaises à la nation, d'autre part. Les travailleuses et travailleurs immigrés sont alors les objets de discours publics, de politiques et de pratiques administratives spécifiques dont l'enjeu primordial est la préservation, par un ensemble de discriminations légales fondées sur la nationalité, d'espaces réservés à la main-d'œuvre nationale sur le marché du travail (professions soumises à *numerus clausus*, emplois publics notamment). L'immigré, suspecté de vouloir s'installer durablement et de concurrencer les travailleurs nationaux, est représenté comme une menace à la cohésion nationale. La figure du travailleur immigré apparaît alors comme un moyen commode de cimenter l'unité nationale, par-delà les ruptures de classe entre bourgeois et prolétaires français (Noiriel, 2008). Cette identification de l'immigré au travailleur est renforcé dans les années 1920, et plus encore dans les années 1950 à 1970, par le recours massif, organisé par le patronat et l'État, à une main-d'œuvre coloniale ou étrangère pour répondre aux besoins de l'industrie française.

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs immigrés ne sont pas, pour autant, considérés de la même façon selon l'état des rapports de force politique, économique et culturel entre pays d'émigration et d'immigration. On parlera plus volontiers d'expatriés dans le cas de migrants qualifiés en provenance d'autres pays occidentaux (Green, 2009), d'étrangers dans le cas des Italiens ou des Portugais et d'immigrés, ou encore d'« indigènes » ou d'« exotiques » dans le cas des Maghrébins et des travailleurs

coloniaux. La catégorie « immigré » opère ainsi une identification forte entre statut professionnel de travailleur non qualifié et statut juridique d'étranger. Si elle est d'usage ancien, elle ne se stabilise comme catégorie de l'action publique que dans les années 1970 (création du secrétariat d'État aux travailleurs immigrés en 1974), et comme catégorie juridique et de représentation statistique légitime de la population résidant sur le territoire national qu'à la fin des années 1980 (Spire, 1999). L'immigré est alors, selon la définition officielle fixée par le Haut Conseil à l'Intégration, « toute personne née étrangère à l'étranger, qui vit en France ». L'usage de la catégorie rend ainsi visible le caractère permanent de la présence des personnes étrangères ou d'origine étrangère sur le territoire national, et désigne une population cible des politiques publiques dites « d'intégration ». Il participe toutefois d'une invisibilisation de la polarisation toujours réelle entre étrangers et Français sur le marché du travail, de l'hétérogénéité des populations immigrées selon leurs origines sociales et leurs trajectoires migratoires, ainsi que de l'importance des migrations de populations originaires des départements et territoires d'outre-mer qui, bien que dotés de la nationalité française, connaissent une expérience migratoire et sont l'objet de politiques de triage et de placement analogues à celles des travailleurs immigrés.

Triage et placement : un traitement différencié entre entreprises et Etat

La présence de travailleuses et travailleurs immigrés sur le territoire, dans certains secteurs économiques et certaines entreprises, est doublement déterminée par les politiques publiques définissant les conditions de la participation au marché du travail national, et par les politiques privées des entreprises définissant les conditions d'aptitude physique, morale, et parfois politique, de l'occupation d'un poste de travail.

Si la question de la légitimité de la présence d'immigrés sur le territoire national est posée dès les années 1880, celle d'une politique de sélection de travailleurs immigrés menée par l'État n'est soulevée qu'une trentaine d'années plus tard, au cours de la première guerre mondiale, avec l'utilisation de plus de 200 000 travailleurs coloniaux et de dizaines de milliers de travailleurs étrangers (Italiens, Portugais et Espagnols principalement) pour

pallier les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de guerre et l'agriculture (→ Travail indigène / travail colonial). Les seconds sont utilisés comme travailleurs « libres » dans l'agriculture et l'industrie, et les premiers dans les usines de munitions, dans les transports, les mines, et aux travaux de terrassement à l'arrière du front. Dans l'entre-deux guerres, c'est essentiellement le patronat qui prend en charge les opérations de recrutement et de placement de la force de travail étrangère dans les secteurs les plus demandeurs (mines et agriculture) en créant, en 1924, la Société Générale d'Immigration (SGI). Ce n'est qu'en 1945 que sont mis en œuvre, par l'État, des dispositifs visant à faire correspondre les besoins économiques et démographiques aux flux d'introduction de travailleurs immigrés. Les velléités planificatrices de l'époque s'étendent aux questions de main-d'œuvre et d'immigration : l'immigré est alors considéré de manière duale, en vertu de sa force de travail et de sa force de reproduction. Le débat quant à la question de savoir lesquels des impératifs économiques (main-d'œuvre abondante et flexible, maintenue dans un statut temporaire) ou démographiques (populations masculines et féminines « assimilables » par la naturalisation) doivent primer, est vif (Spire, 2005). La solution retenue est concrétisée dans deux ordonnances, qui constituent la clé de voûte juridique de la politique d'immigration en France sur la période : celle du 19 octobre 1945 portant code de la nationalité, et celle du 2 novembre 1945 relative à l'entrée et au séjour des étrangers. Cette dernière porte création de l'Office national d'immigration (ONI), qui est censé détenir le monopole de l'introduction et du placement de la main-d'œuvre étrangère en France, selon une procédure de centralisation des besoins locaux de main-d'œuvre exprimés par le patronat et de sélection opérée par des bureaux installés dans les pays de départ. Cette politique lourde et bureaucratique peine à suivre les fluctuations économiques, surtout après le décollage de l'économie française de la seconde moitié des années 1950. Elle est battue en brèche par la multiplication d'accords bilatéraux entre la France et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, et par la politique active de certaines grandes entreprises (Peugeot, Houillères du Nord-Pas-de-Calais, Régie Renault notamment), qui mènent leurs propres politiques de recrutement directement au Maghreb. L'Oni apparaît alors de plus en plus comme une simple chambre d'enregistrement, qui valide *ex post* les recrutements effectués « sur le tas » en France, ou à l'étranger, par les entreprises.

Durant toute la période, les pratiques de sélection et de gestion des travailleuses et travailleurs immigrés visent à assurer l'adéquation entre les qualités physiques et morales attendues de la main-d'œuvre et les postes de travail auxquels ces travailleurs sont assignés. Les critères de sélection ne sont pas limités à la vérification de l'aptitude physique au travail. Une véritable « politique des races » (Dornel, 2013 : 6) est en effet mise en œuvre en métropole durant la première guerre mondiale, afin de légitimer la distinction entre étrangers « de race blanche » (Espagnols, Portugais, Italiens surtout) et travailleurs coloniaux non-blancs. Ce système de préférences raciales exprimées ou manifestées par les administrateurs d'État, les employeurs et les syndicats de travailleurs, a permis de légitimer le traitement spécifique des travailleurs coloniaux en métropole (notamment en termes de logement et de conditions d'emploi et de rémunération), et leur expulsion en masse après la guerre. Ces critères raciaux de sélection et de gestion des populations ont aussi rendu quasi-impossible l'introduction d'une force de travail constituée de sujets d'empire pendant tout l'entre-deux guerres (hormis quelques Algériens). Ils ont également prescrit une stricte division entre coloniaux eux-mêmes : ne pas mélanger Algériens et Kabyles, par exemple, permettrait à la fois de générer de meilleurs rendements, mais aussi de prévenir tout risque de contamination politique et de subversion de l'ordre colonial (Stovall, 1993). Au lendemain de la seconde guerre mondiale, alors que sont dessinés les contours de la nouvelle politique d'immigration, la racialisation des populations immigrées est toujours d'actualité : dans une lettre du 12 juin 1945 au Garde des Sceaux Pierre-Henri Teitgen, Charles de Gaulle – alors Président du Conseil – fait part de sa volonté de favoriser, au plan « ethnique », la naturalisation des populations « nordiques » (Ponty, 2004 : 286-287). Les critères raciaux permettent ainsi un départage entre certains immigrés dont l'apport démographique est souhaité et suscité (Belges, Luxembourgeois, Suisses, Hollandais, Danois, Anglais, Allemands), et d'autres (les « Nord-Africains ») dont il faudrait limiter la présence aux besoins temporaires de main-d'œuvre.

Des Marocains dans les mines : un cas emblématique

Cette imbrication entre racialisation et exploitation des travailleurs immigrés est encore manifestée lors du recrutement, massif, de travailleurs marocains dans les mines du Nord-Pas-de-

Calais. Ceux-ci sont sélectionnés dans les années 1960 et 1970, non seulement sur critères physiologiques (examen de la musculature, calcul de l'indice de Pignet, vérification radiologique des poumons), mais aussi en fonction d'un système de préférences raciales, hérité de la gestion, dans les colonies, des populations colonisées, qui préfère aux Arabes des Berbères considérés comme plus dociles, durs à la tâche et ajustés – car vivant dans les montagnes arides – au travail de la roche (Perdoncin, 2017). Cette racialisation participe d'une gestion différenciée de la main-d'œuvre, en justifiant une politique de recrutement ciblée au Maroc, et en naturalisant les compétences attendues des travailleurs marocains.

Les Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais – entreprise publique, nationalisée en 1946 – envoient un agent recruteur, Félix Mora qui sillonne, de 1955 à la fin des années 1970, les régions du Souss marocain et sélectionne, avec l'aide des autorités politiques locales, et d'agents médicaux de l'Oni, des jeunes hommes destinés à travailler à l'abattage du charbon. Ce programme, lancé alors que l'Oni ne dispose pas de bureau de recrutement au Maroc, s'affranchit partiellement des cadres fixés par l'Office. Mora négocie directement avec les autorités marocaines. C'est lui qui fait établir les passeports des travailleurs marocains, et qui les conserve. C'est également lui qui organise le transport des recrues vers le bassin houiller. Des contrats de travail édités par l'Oni sont mis à la disposition de l'entreprise, préparés et signés à l'avance par l'Oni et l'entreprise, qui en dispose selon le rythme qui lui convient. L'Oni est donc à la fois contournée et instrumentalisée, *a fortiori* après la signature de la convention bilatérale de main-d'œuvre franco-marocaine en 1963, qui permet à l'Oni de prendre pied au Maroc, en ouvrant un bureau à Casablanca.

Ces rapports entre l'entreprise, l'Oni et les autorités marocaines permettent aux Houillères d'assurer un ajustement au plus près des besoins du volume de force de travail non qualifiée aux travaux d'abattage du charbon, selon un système de rotation de la main-d'œuvre : les Marocains, recrutés sur contrats de 12 ou 18 mois sont renvoyés au Maroc à la fin de leur contrat, avant d'être éventuellement repris quatre mois plus tard. Cette succession de périodes de travail sous contrat et de périodes chômées au Maroc est répétée *ad libitum*, jusqu'à ce que les chefs demandent le non renouvellement du contrat, ou bien jusqu'à ce que le travailleur ne donne plus signe de vie après une période de congé. Les conditions de rémunération et de carrière s'affranchissent partiellement des cadres collectifs garantis par le Statut du mineur et

les négociations entre syndicats et employeur public : les contrats stipulent formellement que les Marocains doivent être rémunérés comme les Français, mais dans les faits leur avancement est bloqué et ils sont cantonnés aux postes les plus difficiles. De plus, les Marocains ne bénéficient pas des mêmes conditions de reconversion et d'indemnisation des risques professionnels que leurs collègues français statutaires. Les contrats et les pratiques de gestion du personnel, qui lient les Marocains à l'entreprise sont donc caractéristiques de cette part de la zone grise de l'emploi peuplée d'immigrés : entre statut et contrat, l'usage de travailleurs immigrés manifeste la persistance et le développement de relations d'emploi précaires au cœur du salariat stable et statutaire, et au cœur de l'emploi public.

Un monde du travail segmenté

L'utilisation et la mobilisation d'une main-d'œuvre immigrée dans certains secteurs et à certains postes de travail sont ainsi rendues possibles par un traitement pratique et juridique différencié. Si l'on se focalise désormais sur le monde du travail immigré, et non plus seulement sur la différence entre immigrés et non immigrés, d'autres lignes de fractures apparaissent : la zone grise est à géométrie variable, selon les types d'immigrés et les vagues d'immigration. Les pratiques de sélection et de gestion des travailleuses et travailleurs immigrés se concrétisent dans des formes de segmentation multiples de la main-d'œuvre, entre travailleurs immigrés et non immigrés, mais aussi au sein du monde du travail immigré. Des balayeurs allemands des rues de Paris aux manœuvres maliens des chantiers du BTP, la mise en équivalence d'origines migratoires et de positions dans les rapports sociaux de production s'incarne, tout au long du XXe siècle dans une ribambelle de figures emblématiques : l'ouvrier spécialisé maghrébin des chaînes de la grande industrie automobile, le mineur polonais des années 1930, la concierge portugaise, le mineur marocain des années 1960 à 1990, etc.

Cette segmentation ethnique ou nationale de la main-d'œuvre se combine à d'autres principes de segmentation liés au genre, au type d'emploi occupé (ouvrier ou non ouvrier) et au secteur d'activité. Anne-Sophie Bruno (2010), dans son étude historique des migrants tunisiens sur le marché du travail parisien, identifie ainsi trois espaces de travail qui témoignent de l'hétérogénéité des

rapports salariaux et qui structurent de manière homologique les différents marchés du travail, à quelque échelle qu'on les analyse : un premier pôle concentre des travailleurs de nationalité française, plutôt qualifiés et non ouvriers, dont le niveau de rémunération est relativement plus élevé, dans des entreprises de taille plus importante, dont le secteur d'activité typique serait la banque, les assurances et l'immobilier. À ce pôle s'oppose d'une part un espace plus féminin, non ouvrier et non qualifié, typique du secteur du textile, du cuir et de l'habillement, et d'autre part un espace masculin à forte dominante étrangère et ouvrière, typique des secteurs de l'intérim et du bâtiment, où les niveaux de rémunération sont relativement plus faibles.

La figure archétypique de l'immigré ouvrier spécialisé ou manoeuvre sur une chaîne de la grande industrie, ou sur un chantier du bâtiment, est ainsi prédominante sans être pour autant unique. S'ils sont sur-représentés au sein des postes subalternes, les moins qualifiés et les plus pénibles, les travailleurs immigrés sont également présents dans d'autres segments des marchés du travail, qui témoignent d'une diversification des figures de l'immigré au travail : commerçants, cadres, artistes, etc. Le monde de la boutique est notamment peuplé d'étrangers, que l'histoire sociale de l'immigration a pendant longtemps laissés dans l'ombre. Au plan juridique, les commerçants étrangers ne sont pas considérés comme des « travailleurs » : leurs autorisations de séjour et d'exercice de leur profession relèvent d'un système spécifique. Ils ne s'identifient pas non plus au monde du travail industriel. Cet « archipel de la boutique étrangère » est divers : Claire Zalc (2010) distingue ainsi, parmi les commerçants et artisans étrangers du département de la Seine dans les années 1920 et 1930, entre « pionniers », dont l'installation dans le monde de la boutique intervient précocement après la migration, et « établis » pour lesquels l'entrée dans le monde du commerce s'inscrit dans une trajectoire professionnelle ascendante. Ces deux types diffèrent selon les domaines de spécialité, les origines migratoires et les profils socio-démographiques. La fraction étrangère du monde de la boutique est particulièrement touchée par la crise des années 1930 : alors que l'ensemble du monde du commerce et de l'artisanat se prolétarise, les profils de commerçants étrangers changent sous le double effet de la déstabilisation des établis et de l'entrée en indépendance de travailleurs ayant été éjectés du travail salarié. Le monde de l'indépendance et de la boutique, loin d'être totalement disjoint de celui du travail salarié, apparaît ainsi, selon les périodes

et les générations migratoires, comme un espace de transition ou de refuge, par lesquels passent, sans s'y arrêter nécessairement, nombre de travailleurs immigrés.

L'archétype du travailleur immigré peut aussi être mis en perspective par le constat d'une présence précoce et durable des femmes immigrées au travail. Longtemps invisibilisées car minoritaires dans les flux d'immigration de travail, et vues exclusivement comme accompagnatrices d'hommes travailleurs, ces femmes immigrées ont principalement été considérées en vertu de leur rôle reproductif, dans la sphère domestique. Un stéréotype largement renforcé par l'effet sur les flux migratoires, et sur les sciences sociales qui les analysent, de la féminisation et du rajeunissement des flux d'entrée de migrants sur le territoire national à partir du milieu des années 1970 : la prégnance de l'entrée des femmes par le regroupement familial a focalisé les regards vers les aspects familiaux et culturels de la présence de femmes immigrées en France. Pourtant, la présence d'immigrées au travail est une dimension structurelle des marchés du travail (Chaïb, 2008). Des jeunes Italiennes sont, par exemple, recrutées dès le début du XXe siècle pour travailler comme ouvrières dans les usines textiles en France, selon des logiques de triage qui ne sont pas sans rappeler celles dont les travailleurs coloniaux ont été les objets (Douki, 2010). Par la suite, malgré l'augmentation continue du taux d'activité des femmes immigrées (qui converge vers celui des femmes non immigrées), les immigrées qui arrivent à partir des années 1970 pâtissent d'une situation dégradée sur le marché du travail, ce qui renforce leur assignation aux emplois les plus touchés par la précarité, les bas salaires et les temps partiels (dans les secteurs du nettoyage ou du *care*, notamment).

Une « citoyenneté paradoxale »

Ces travailleuses et travailleurs immigrés n'accèdent aux droits sociaux et politiques que de façon contrastée. Au fil du XXe siècle, les frontières de la citoyenneté sociale et politiques des immigrés sont redéfinies, mais de très fortes inégalités et discriminations légales et pratiques se maintiennent. Notamment, la présence de nombre de ces travailleurs dans la zone grise de l'emploi, c'est-à-dire leur inscription aux marges de la régulation salariale

majoritaire (contractuels, précaires, travail au noir...) est source de trouble dans l'accès aux droits sociaux des immigrés de nationalité étrangère.

Ainsi, la citoyenneté, au sens de la jouissance d'un ensemble de droits sociaux et politiques, et la nationalité ou le statut migratoire ne se recoupent pas parfaitement. C'est en ce sens que l'on peut parler, en reprenant le terme de Joan W. Scott (1998), de « citoyenneté paradoxale » des travailleurs étrangers. Le cas emblématique des travailleurs algériens a montré à quel point les frontières du groupe des bénéficiaires des droits sociaux et politiques sont travaillées par les pratiques administratives. Ainsi, qu'il s'agisse de l'accès aux emplois publics, des pratiques d'identification ou du bénéfice de certains droits sociaux, les Français musulmans d'Algérie étaient l'objet de traitements différenciés des autres citoyens français, qui contribuaient à reproduire leur double relégation politique et économique, en Algérie comme en métropole (Spire, 2003).

On peut étendre ce cadre d'analyse à l'ensemble des travailleurs immigrés, en laissant ici de côté la question des pratiques administratives : alors que la pleine jouissance de la citoyenneté politique n'est garantie qu'aux citoyens français, les travailleurs immigrés ont vu leurs droits sociaux évoluer, au fil des transformations et de l'extension (ou de la restriction) des conditions d'accès aux régimes de sécurité sociale au cours du XXe siècle. D'où une situation « paradoxale » qui rend incertaines les conditions auxquelles les étrangers peuvent accéder aux droits en principe attachés à leur statut de travailleur.

Le droit à la protection sociale des étrangers présents sur le territoire national évolue, depuis la fin du XIXe siècle, selon un double mouvement d'extension, qui a mené à un effacement progressif du critère de nationalité comme mode de sélection des groupes sociaux auxquels étaient garantis les bénéfices de la protection et de l'assurance sociale, et de restriction par l'imposition d'un autre critère, celui de la résidence stable, régulière – et parfois plus ou moins durable (Isidro, 2015). La mise en œuvre des premières lois de protection sociales témoigne ainsi de l'« affirmation d'un État social national » (Isidro, 2015 : 67), c'est-à-dire la clôture des frontières du groupe des ayant-droits selon un critère de nationalité. Des lois de 1893 relatives à l'assistance médicale gratuite, à la refonte en 1953 des lois d'assistance, les étrangers installés en France sont soumis à des mesures discriminatoires dans la jouissance de l'assistance publique. A cela s'ajoute, depuis la loi

Waldeck-Rousseau de 1884, l'interdiction de participer à un syndicat, mesure visant à garantir l'innocuité politique des travailleurs étrangers en entreprise. Ce n'est qu'en 1972 que les travailleurs étrangers obtiennent le droit de siéger aux comités d'entreprise et d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel.

Les travailleurs immigrés ne sont en revanche pas systématiquement exclus du domaine assurantiel, puis de la sécurité sociale, même si des dispositions spécifiques peuvent tempérer leur protection. Avec la création de la sécurité sociale en 1945, la qualité de travailleur devient le principe primordial de protection des personnes étrangères : travailleurs donc productifs, les étrangers sont fondés à toucher des prestations relatives au statut de travailleur (revenus de remplacement liés à la réalisation d'un risque : chômage, maladie, accident). Les travailleurs étrangers ne sont donc légitimes à bénéficier du système de protection sociale que dans la mesure où ils y contribuent et où celui-ci permet la reproduction de leur force de travail. Cette jouissance n'est toutefois pas inconditionnelle : le processus d'universalisation de la protection sociale, qui vise à réduire son assise professionnelle pour faire de la résidence sur le territoire le critère primordial, est assorti d'une condition de régularité pour les étrangers. Ainsi, depuis les années 1970, le bénéfice des prestations sociales est de plus en plus indexé à la régularité du séjour sur le territoire, et donc dépendant des règles de la « police des étrangers ». Ce processus se traduit par une restriction, souvent drastique, des possibilités de jouissance des droits sociaux alors même que les politiques d'immigration contribuent puissamment à créer des sans-papiers. Ainsi, en 1975, la loi sur l'IVG fixe une condition de séjour régulier, reprise par la circulaire du 17 octobre 1978 sur l'assurance personnelle, et généralisée par la loi du 24 août 1993, dite « loi Pasqua » qui restreint les possibilités d'accès des personnes en situation irrégulière à la seule aide médicale hospitalière (i.e. au dispositif d'urgence médicale). De plus, la multiplication des titres de séjour temporaires, transitoires, crée une zone grise qui rend parfois indiscernable le caractère régulier ou non de la présence sur le territoire français (→ Frontière). Ainsi, si la création de la Couverture maladie universelle (CMU) en 1999 fait entrer les inactifs pauvres dans le domaine de l'assurance maladie, elle cantonne les étrangers en situation irrégulière et à faibles revenus faibles à l'assistance (Aide Médicale d'État). Et elle laisse de côté l'immense majorité des travailleurs dits « sans-papiers » dont les revenus dépassent le seuil

de l'AME, qui cotisent aux régimes d'assurance sociale, mais qui ne peuvent jouir d'aucun des droits sociaux attachés à leur statut de travailleur (Izambert, 2014).

Travailleuses et travailleurs immigrés dans la crise

On le voit, le développement conjoint de l'industrialisation – et donc de forts besoins de main-d'œuvre ajustés aux cycles économiques – et des États-nation – et donc de formes nouvelles de citoyenneté sociale et politique – donne un statut hybride aux politiques d'immigration, qui sont à la fois des politiques de main-d'œuvre visant à capter une force de travail étrangère aux meilleures conditions, et des politiques de protection de la main-d'œuvre nationale et de l'ordre social. Ainsi, les vingt-cinq dernières années du XXe siècle, sont tout particulièrement celles d'une double recomposition relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs immigrés en France. Recomposition politique et juridique d'abord avec la mise en œuvre d'une politique plus restrictive (suspension de l'immigration de travail en juillet 1974, puis série de mesures visant à restreindre les conditions du regroupement familial) et répressive (accentuation du traitement policier de l'immigration dite clandestine) qui vise à limiter leur afflux et crée les conditions d'une transformation structurelle durable de la composition des flux migratoires (féminisation, rajeunissement) et des conditions juridiques de séjour des immigrés (augmentation de la précarité administrative et de l'irrégularité au regard du droit du séjour). Recomposition économique ensuite avec, à la faveur de la « crise », une restructuration des industries les plus intensives en travail immigré (automobile, sidérurgie, mines) et une montée générale, dont les travailleuses et travailleurs immigrés sont parmi les premières victimes, du chômage et de la précarité sur les marchés du travail.

Loin d'être univoque la séquence politique qui s'ouvre dans les années 1970 se traduit par une volonté de maîtrise des flux d'entrée de travailleurs étrangers et de renforcement d'une politique sociale active dite d'« intégration » en direction des immigrés déjà installés. Elle marque aussi la naissance d'une nouvelle figure, celle du clandestin, du « sans papier », cible de politiques d'expulsion et de rétention, et conséquence de la restriction drastique des conditions d'obtention de titres de séjour durables. La défense de la rigueur des contrôles et de la nécessité du

renvoi des clandestins devient un *topos* du discours politique sur l'immigration, malgré la (très) brève période de desserrement des contraintes, consécutive à la régularisation de 130 000 sans-papiers qui fait suite aux élections de 1981.

La question du travail paraît ainsi, à la fin du XXe siècle, et au début du XXIe, moins centrale, tant du point de vue de la législation, que du point de vue de la composition des flux d'immigrés entrant sur le territoire. La figure du travailleur immigré laisse peu à peu la place à celle de l'immigré de « deuxième génération », transition qui n'est pas sans rapport non plus avec la naissance de nouvelles formes de luttes d'immigrés ou de descendants d'immigrés, en dehors du monde du travail. On passe également d'une conception de l'immigration comme nécessaire au redressement économique de la France à un discours public soupesant les « coûts » et les « avantages » supposés de l'immigration, de façon à toujours bien signifier aux immigrés qu'ils ne sont que de passage, tolérés, à condition qu'ils occupent une fonction utile dans la société d'accueil.

La question des travailleurs immigrés est ainsi recouverte par celle des illégaux, des clandestins et de la « lutte » contre ces formes d'immigration. Mais de l'ensemble de ces recompositions il ne faudrait toutefois pas conclure que les liens entre immigration et travail, immigrés et mondes du travail, se sont distendus : la suspension de l'immigration de travail n'est pas synonyme de disparition des immigrés au travail, mais plutôt d'une détérioration de leurs conditions d'emploi et de travail, et d'une moindre visibilité sociale et politique de la question ouvrière en générale, et immigrée en particulier.

Appréhender les immigrés comme travailleurs c'est donc inscrire l'étude socio-historique de la présence étrangère en France dans celle des modalités de la construction et de la reproduction de la classe ouvrière et de la relation de travail en régime capitaliste. Les travailleurs immigrés sont en tension, entre visibilité et invisibilité, entre position centrale dans le processus de production et marginalité due au traitement différencié dont ils sont les objets. Ils ont été des agents primordiaux de la construction de la classe ouvrière en France. Ils ont été aussi les premiers touchés par la précarisation des relations de travail, les politiques de réduction d'effectif, les restructurations industrielles, et les conséquences sociales de la crise du système capitaliste.

Bibliographie

- Bruno, A.-S. (2010) *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris: EHESS.
- Chaïb, S. (2008) 'Femmes immigrées et travail salarié', *Cahiers du CEDREF* [en ligne], 16.
- Dornel, L. (2013) 'La Grande Guerre et les migrations : les travailleurs étrangers, coloniaux et chinois en France. Enjeux d'une recherche en cours', [en ligne], URL : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00850981/document>, consulté le 31 janvier 2017.
- Douki, C. (2010) 'Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes : recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle', *Migrations & Société*, 22 (127): 87–120.
- Gay, V. & A. Perdoncin (2015) 'Facing de-industrialisation : immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s)', *III International Conference Strikes & Social Conflicts : Combined Historical Approaches to Conflict*.
- Green, N. L. (2009) 'Expatriation, expatriates, and expats : the American transformation of a concept', *The American Historical Review*, 114 (2): 307–328.
- Isidro, L. (2015) *L'étranger et la protection sociale*, Thèse de doctorat en droit, Paris Ouest-Nanterre La Défense.
- Izambert, C. (2014) 'Les limites de l'universel : l'accès des sans-papiers à une couverture maladie en France depuis 1999', in G. Lachenal, V.-K. Nguyen et C. Lefève (dir), *La médecine du tri. Histoire, éthique, anthropologie*, Paris: PUF: 199–215.
- Noiriel, G. (2008) 'L'immigration : naissance d'un problème (1881-1883)', *Agone*, 40: 15–40.
- Perdoncin, A. (2017) '(Post)Colonial migrations between states and companies : Moroccan workers in Europe', in M. H. Davis et T. Serres (dir), *North Africa and the Making of Europe. Governance, Institutions and Culture*, Londres: Bloomsbury.
- Ponty, J. (2004) *L'immigration dans les textes : France, 1789-2002*, Paris: Belin.
- Scott, J. W. (1998) *La citoyenne paradoxale. Les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris: Albin Michel.
- Spire, A. (1999) 'De l'étranger à l'immigré. La magie d'une catégorie statistique', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 (1): 50–56.

- (2003) 'Semblables et pourtant différents : la citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole', *Genèses*, 53: 48–68.
 - (2005) *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France*, Paris: Grasset.
- Stovall, T. (1993) 'Color-Blind France ? Colonial Workers during the First World War', *Race and Class*, 35(2): 35–55.
- Zalc, C. (2010) *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris: Perrin.

À propos des auteurs

Thomas Amossé, sociologue, administrateur de l'Insee, chercheur au CEET affilié au LISE-Cnam, spécialiste de recherche : socio-économie quantitative du travail et de l'emploi ; sociologie des classes sociales ; socio-histoire de la statistique sociale. A récemment publié : « Les statistiques dans les études de genre : un instrument de dévoilement ? » in Margaret Maruani éd., *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*. Paris, La Découverte, « Recherches », 2018, p. 31-41 ; « Droit et statistique : éléments d'une histoire croisée. Ce que nous apprennent les œuvres d'Alain Desrosières et Alain Supiot » in Dalloz M. (dir.), *Variations juridiques et sociologiques. Regards experts sur de grandes mutations du Droit*, L'Harmattan, 2016, p. 15-46 ; « The Centre d'Etudes de l'Emploi (1970-2015): Statistics – on the cusp of Social Sciences and the State », *Historical and Social Research*, 2016, p. 72-95.

Emiliana Armano, sociologue, chercheuse indépendante associée au Département de Sciences Sociales et Politiques de l'Université Statale de Milan. Elle travaille sur les processus d'assujettissement et de subjectivation et sur la précarisation dans le capitalisme digital. Sur ces thèmes, au cours des années 2010, elle a publié de nombreux essais et articles en collaboration avec Annalisa Murgia.

Christian Azaïs, sociologue, professeur de sociologie au CNAM (Conservatoire national des arts et métiers), co-directeur du Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) UMR 3320 CNRS, brésilianiste. Co-directeur de l'ouvrage (avec Liana Carleial, Université du Paraná – Brésil) *La « zone grise du travail Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord »*, P.I.E. Peter Lang, 2017. Membre élu du *board* du RC 52 *Sociology of Professional Groups* (International Sociological Association).

Pierre Barron est sociologue, expert auprès des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). **Anne Bory** est sociologue, enseignante-chercheuse à l'Université Lille 1 et au laboratoire Clersé. **Sébastien Chauvin** est sociologue, enseignant-chercheur à l'Université de Lausanne et à l'Institut des Sciences Sociales. **Nicolas Jounin** est sociologue, rattaché

à l'Université Paris 8. **Lucie Tourette** est journaliste et documentariste, auteure du film *On vient pour la visite* sur les grèves d'intérimaires sans papiers. Ils ont écrit ensemble plusieurs articles sur les grèves de travailleurs sans papiers en France, ainsi qu'un livre : *On bosse ici, on reste ici !*, La Découverte, 2011.

Marie-Christine Bureau est sociologue, chargée de recherche au Lise-Cnam-CNRS. Ses travaux portent sur les mutations du travail et de la protection sociale, ainsi que sur les formes émergentes de coopération. Parmi ses publications : *Reconfigurations de l'Etat social en pratique*, avec I. Sainsaulieu I. (dir) (Presses Universitaires du Septentrion, 2011), *Un salariat au-delà du salariat ?* avec A. Corsani (dir), (Presses universitaires de Nancy, 2012), *Le progrès social : quoi de neuf depuis la Tour Eiffel ?* (Dores et déjà, 2015), *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*, avec I. Berrebi-Hoffmann et M. Lallement (Seuil, 2018).

Paola Cappellin, sociologue, professeure émérite de sociologie économique et du travail, chercheure au laboratoire AMORJ, Université Fédérale de Rio de Janeiro. Ses recherches portent sur : le monde du travail et les femmes au Brésil ; socio-histoire et genre ; culture et entreprises ; globalisation et responsabilité sociale des entreprises. Dernière publication : « Formes hybrides de négociation. Le renouvellement des conduites, des dispositifs et des normes parmi les entreprises brésiliennes ». In Azaïs Christian, Carleial, Liana (dirs.) *La zone grise du travail – Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*, 2017.

Patrick Cingolani est professeur de sociologie à l'université Paris Diderot et directeur du Laboratoire de changement social et politique (LCSP). Il a plus particulièrement interrogé les catégories de travail précaire, précaire et précarité et publié sur ces thèmes : *l'Exil du précaire* (1986), *Révolutions précaires* (2014) et récemment *La précarité, Que sais-je ?* (2017 – 5e édition mise à jour). Il a aussi mené des recherches sur la pensée sociologique française et son rapport à l'intégration et au politique. Dans ces deux perspectives, il a plus particulièrement réfléchi sur les diverses hybridations du social, usages des savoirs, de la culture et autodidaxies, pratiques de non consentement et d'évasion, critique des rapports de subordination au travail et formes alternatives de vie et d'activité.

Urwana Coiquaud est professeure agrégée au département de gestion des ressources humaines à HEC Montréal où elle enseigne le droit du travail. Elle est titulaire d'un doctorat en droit de l'Université Aix-Marseille III (France) et d'un Ph.D en relations industrielles de l'Université de Montréal (en cotutelle). Cochercheuse au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) <http://www.crimt.org/> et membre de Réforma <http://reforma.openum.ca/a-propos/>, ses recherches portent principalement sur les impacts des transformations du travail sur le droit du travail. Elle est co-auteure des deux volumes du « Droit des rapports collectifs de travail » aux éditions Yvon Blais (2013-2014) et de nombreux articles sur l'indépendance et les zones grises de l'emploi.

Antonella Corsani est socio-économiste du travail. Elle est enseignante à l'Institut de Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et chercheur membre du laboratoire de recherches IDHES UMR 8533. Ses recherches portent sur les mutations du travail et sur les métamorphoses du salariat. Plus particulièrement, elle s'intéresse aux formes d'organisation qui s'inventent en dehors de l'espace social du salariat classique. Au plan méthodologique, ses recherches s'inscrivent dans les champs de la recherche collaborative et de la recherche-action participative.

Michel Coutu est professeur titulaire de droit du travail et de sociologie du droit à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Titulaire d'un doctorat en droit de l'Université Laval (Québec) et ayant complété des études postdoctorales au Centre de recherche en droit public de l'Université de Montréal, il est chercheur membre du Centre de recherche inter-universitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Michel Coutu a été professeur invité à l'IDHE (ENS-Cachan), à la Faculté de droit de l'UCL (Louvain-La-Neuve) ainsi qu'à l'IRISSO (Paris-Dauphine). Parmi ses publications récentes, mentionnons l'ouvrage *Max Weber's Interpretive Sociology of Law* (Londres, Routledge, 2018).

Martine D'Amours est sociologue et professeure titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval (Québec). Elle est membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et de l'Alliance de recherche universités-

communautés sur les innovations dans le travail et l'emploi. Ses principaux intérêts de recherche portent sur les mutations de l'emploi, et en particulier sur les défis que le développement du travail atypique, et notamment du travail indépendant, pose en matière de protection sociale et d'action et de représentation collective de ces travailleurs.

Jacqueline de Bony, chargée de recherche au CNRS, Laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (LISE, CNRS/CNAM). Ses travaux ciblent l'articulation entre l'individuel et le collectif dans divers champs de recherche (éducation, management, politique) à l'aide d'une approche ethnographique. Ses objets de recherche en lien avec le travail portent sur les processus de décision et de concertation, les processus de gestion et les processus de licenciement. Elle cible les formes d'autonomie et de coopération ainsi que leur articulation aux Pays-Bas et en France dans une perspective comparative.

Claude Didry est sociologue, directeur de recherche au CNRS (Centre Maurice Halbwachs, Ecole Normale Supérieure). Ses recherches portent sur le travail, le droit du travail et les relations professionnelles dans une perspective socio-historique. Elles envisagent l'élaboration des normes de référence pour le travail, tant par la législation que par la négociation, et leur mobilisation, tant dans le cours du travail que devant la justice. Il a notamment publié *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^{ème} siècle* (Editions de l'EHESS 2002) et *L'institution du travail, droit et salariat dans l'histoire* (Editions de la Dispute 2016).

Patrick Dieuaide est Maître de Conférences à l'Université Sorbonne-Nouvelle. Il est membre du Laboratoire "Intégration et Coopération dans l'Espace Européen". Ses domaines de recherche portent sur les politiques d'entreprise et les transformations de la relation d'emploi dans la globalisation, Il a publié de nombreux articles sur le sujet et coordonné deux ouvrages : *Strategies of Multinational Corporations and Social Regulations. European and Asian Perspectives*, (2014, Ed. Springer, 260 p.) et *Globalising Employment Relations ? Multinational Corporations and Central and Eastern Europe Transitions*, (Palgrave Mac-Millan, Londres).

Annie Dussuet est enseignante et chercheuse en Sociologie à l'Université de Nantes et au Centre Nantais de Sociologie (CENS – UMR 6025). Après d'être intéressées au travail domestique non rémunéré, ses recherches portent principalement sur les conditions de travail et d'emploi dans des secteurs de service très féminisés à la frontière des sphères publique et privée, afin de mettre en lumière l'impact du système de genre. Elle dirigera, à partir de 2018, le programme interdisciplinaire PROFAM « Entre profession et famille, les cadres du travail d'aide aux personnes âgées », financé par l'Agence Nationale de la Recherche, portant sur l'ensemble des formes de ce travail d'aide, rémunéré ou non.

Bernard Gazier est professeur de Sciences économiques. Il est membre du laboratoire de recherche CES (Centre d'Économie de la Sorbonne) de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Ses recherches portent sur le marché du travail, les transitions personnelles et professionnelles, les politiques de l'emploi.

Angela Giglia, anthropologue, est professeur au Département d'Anthropologie de l'Université Autonome Métropolitaine (Iztapalapa) à Mexico. Il travaille sur les pratiques de l'habiter, les usages des espaces publics et l'expérience de la précarité urbaine. Coordonne actuellement une recherche interdisciplinaire sur les marchés publics à Mexico. Parmi ses dernières publications, la coordination du livre *Renovación urbana, modos de habitar y desigualdad en la Ciudad de México*, UAM-Juan Pablos, 2017, disponible aussi en tant que livre électronique. E le livre *Metropoli, espacio publico y consumo*, Fondo de Cultura Económica, 2016 (co-écrit avec Emilio Duhau).

Olivier Giraud est chercheur au CNRS au sein de l'UMR Lise – CNRS, Cnam. Politiste de formation, il est spécialiste d'analyse comparée de l'action publique dans les domaines de la formation professionnelle, de l'emploi et des politiques d'accompagnement de la perte d'autonomie. Il a dirigé en 2017 un numéro du *Zeitschrift für Sozialreform* consacré à l'autonomie dans la protection sociale (avec Stefanie Börner et Silke Bothfeld). Il coordonne au sein du laboratoire Lise avec Barbara Rist une recherche financée par la CNSA sur la thématique de la rémunération des aidant.e.s de personnes en perte d'autonomie qui pose la question de la catégorisation des tâches d'aide et de soin comme activités de travail, mais aussi de leur monétarisation.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, juriste, Professeure de droit du travail à l'Université fédérale de Rio de Janeiro (UFRJ-PPGD), magistrate au Tribunal régional du travail de la 1ère Région (TRT-1). Recherche actuelle: *Mapeamento dos Sentidos da Reforma Trabalhista e Direito do Trabalho de Exceção*. A publié: *Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil contemporâneo*, São Paulo, LTr, 2008; *Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho*, (dir) avec Emerique, L et al Barison, São Paulo, LTr, 2018.

Charley Hannoun est professeur de droit à l'Université de Cergy-Pontoise. Il est actuellement Directeur du Master II, Droit des sociétés et membre du Laboratoire LEJEP. Outre de nombreuses publications consacrées au droit des affaires, et notamment aux groupes de sociétés, il s'est consacré ces dernières années à l'étude de la financiarisation de l'économie et à la Responsabilité sociale des Entreprises. Il a publié un ouvrage, *Le Droit et les groupes de sociétés* (Paris : LGDJ : 1991) et deux ouvrages collectifs *Le contrôle des entreprises* (Paris : L'Harmattan : 2007) et *la Dématérialisation de l'entreprise*, (Paris : L'Harmattan : 2010).

Helena Hirata, sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS, laboratoire CRESPPA-GTM (UMR avec l'Université de Paris 8 St Denis et Paris Nanterre). Membre du comité directeur du réseau MAGE, du comité de lecture des *Cahiers du Genre* et du Collectif National des Droits des Femmes. Recherche actuelle : Intermédiation et travail du *care* dans une perspective comparative. A publié : *Uma nova divisao sexual do trabalho?* Sao Paulo, Boitempo, 2002 ; *Le sexe de la mondialisation*. (dir) avec J. Falquet, D. Kergoat et al, Paris, Presses de Sciences Po, 2010 ; *Etre chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo*, avec Demazière, D., Guimarães, N.A., Sugita, K. Paris : Presses de Sciences Po, 2013.

Donna Kesselman, professeure à l'Université Paris-Est Créteil, membre du laboratoire IMAGER (EA 3958). Elle publie sur les questions du travail, de l'emploi et des relations professionnelles dans une perspective comparative (France-Etats-Unis). Elle a été porteuse du projet ANR : « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités ; vers une comparaison des zones grises ? » (2011-2015). Parmi ses publications récentes les dossiers : « Deux ans de controverses de la présidence Trump... et

l'après. Quel héritage pour l'Amérique? » dans *IdeAs*, hiver 2018, « Work and employment grey zones: new ways to apprehend emerging labour market norms », Editorial en collaboration avec J-Y Boulin, *Transfer*, n.24, 2018.

Michel Lallement est sociologue, professeur du Cnam. Ses travaux portent sur les transformations de l'organisation du travail et des marchés du travail ainsi que sur les utopies concrètes du travail. Parmi ses publications : *Le Travail de l'utopie. J.B.A. Godin et el Familistère de Guise* (Les Belles Lettres, 2009) ; *Tensions majeures. Max Weber, l'économie, l'érotisme* (Gallimard, 2013) ; *L'Âge du Faire. Hacking, travail, anarchie* (Seuil, 2015) ; *Logique de classe. E. Goblot, la bourgeoisie et la distinction sociale* (Les Belles Lettres, 2015) ; *Makers. Un monde social en mouvement*, avec I. Berrebi-Hoffmann et M.C. Bureau (Seuil, 2018).

Lynda Lavitry est sociologue, membre du LEST – Aix Marseille Université, spécialiste des questions d'accompagnement des chômeurs-ses. Sa recherche est ancrée dans la sociologie des intermédiaires de l'emploi, en l'articulant de manière forte avec les transformations des politiques publiques de l'emploi, et les nouvelles normes de traitement et d'encadrement des chômeurs. Ses intérêts de recherche portent sur les effets du traitement institutionnel du point de vue des organisations, des agents et des usagers. Elle s'intéresse en particulier aux notions d'individualisation et de subjectivation, et aux manières dont ces notions se combinent avec la standardisation et les normes gestionnaires.

Annalisa Lendaro est sociologue, chargée de recherches au CNRS au Certop (UMR 5044, Université de Toulouse Jean Jaurès). Ses principaux intérêts de recherche portent sur les politiques migratoires, leurs applications dans les territoires frontaliers, ainsi que sur leurs effets sur les migrants et les résidents de ces territoires. En utilisant des méthodes ethnographiques et en combinant les outils de la sociologie du droit, de la sociologie politique et de la sociologie des migrations, ses études essaient d'une part de mettre en lumière les processus qui traduisent le contournement du droit en des pratiques ordinaires, et d'autre part de saisir le sens que les acteurs accordent à ces pratiques.

Marie Françoise Lozier est chercheur associé en gestion à l'IRISSO à l'Université Dauphine.

Jean-Luc Metzger est sociologue, chercheur associé au CNAM-LISE et au Centre Pierre Naville. Ses travaux portent sur les usages professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et s'inscrivent dans le courant de la sociologie de la gestion.

Mathilde Mondon-Navazo est docteure en sociologie et en économie. Elle a soutenu en 2016 une thèse réalisée en cotutelle à l'Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3 et à l'Université Fédérale du Rio Grande du Sud, au Brésil. Ses recherches portent sur les transformations de l'emploi, la question de l'autonomie au travail, l'individualisation des trajectoires et l'articulation entre mobilisation de ressources et parcours professionnels. Elle a notamment étudié l'émergence des TIED (Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants) dans une approche comparative France-Brésil. Elle est aujourd'hui chercheuse associée au LCSP à l'Université Paris Diderot et ATER en sociologie du travail à l'Université de Strasbourg.

Annalisa Murgia est Associate Professor (Maître de Conférences) à la Work and Employment Relations Division de l'Université de Leeds (UK). Ses recherches portent sur les trajectoires biographiques et les carrières professionnelles hybrides, mettant l'accent sur les processus de précarisation. Sur ces thèmes, au cours des années 2010, elle a publié de nombreux essais et articles en collaboration avec Emiliana Armano. Elle s'intéresse aussi à la construction sociale du genre dans les organisations et aux formes émergentes d'organisation entre les travailleur-e-s autonomes. Elle est la PI (Principal Investigator) du projet ERC SHARE: Seizing the Hybrid Areas of work by Representing self-Employment (2017-2022).

Chantal Nicole-Drancourt est directrice de recherche au CNRS-LISE-CNAM. A partir de diverses entrées (division sexuelle et sociale du travail dans la famille, arrangements familiaux et trajectoires d'emploi, usages sociaux du temps partiel, insertion dans la vie adulte, système de prise en charge du 'reste à faire' hors travail, réformes des politiques sociales...), elle traite dans ses travaux d'un objet récurrent : la 'mesure', à travers ses empreintes

sociologiques, des mutations des sociétés salariales dans l'ordre du genre (régime temporel, régime d'activité, contrat de sexes, relation Travail/Famille, contrat de solidarité).

Anton Perdoncin est agrégé-préparateur en sociologie à l'École normale supérieure. Il est chercheur associé au Centre Maurice Halbwachs (ENS, CNRS), et à l'IDHES (ENS Cachan, CNRS). Ses activités de recherche portent sur les dynamiques historiques du salariat, en lien avec l'immigration et la transformation des systèmes productifs, et sur les méthodes quantitatives en sciences sociales. Il travaille actuellement sur le recrutement et l'usage de force de travail marocaine dans les mines du Nord-Pas-de-Calais, ainsi que sur les trajectoires d'immigration antillaise, organisées par le BUMIDOM, dans l'hexagone.

Olivier Pilmis est chargé de recherches CNRS au Centre de Sociologie des Organisations (Sciences Po, CNRS). Ses travaux de recherche se situent principalement au croisement de la sociologie économique et de la sociologie du travail. Il est notamment l'auteur d'une thèse de doctorat proposant une comparaison des comédiens intermittents et des journalistes pigistes, qui a été publiée aux éditions Economica (*L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, 2013).

Maxime Quijoux est sociologue, Chargé de recherche au CNRS, membre des laboratoires de recherche Printemps-UVSQ et LISE-CNAM. Ses recherches portent sur les mobilisations au travail ainsi que sur les Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP). Elles interrogent plus globalement les transformations du monde du travail, en s'intéressant à la fois la place de ses principaux acteurs –notamment les syndicats– et celle de la sociologie dans l'examen de ces transformations.

Florent Racine est doctorant en sociologie au laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (Lise-Cnam, UMR 3320). Sa thèse porte sur les managers de rayon de la grande distribution alimentaire et mobilise la sociologie du travail et de l'emploi ainsi que la sociologie des groupes professionnels.

Frédéric Rey est sociologue, maître de conférences au Cnam et membre du laboratoire Lise-CNRS. Ses travaux portent sur les régulations du travail et de l'emploi aux marges du salariat, notam-

ment dans les petites entreprises. Spécialiste du syndicalisme, il est membre du réseau thématique « relations professionnelles » de l'Association Française de sociologie et représente la CFDT en tant que personnalité scientifique à l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires).

Ferruccio Ricciardi est historien, chargé de recherche au CNRS il est membre du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNRS/CNAM) Son champs de recherche recouvre l'histoire du travail et de l'organisation du travail, l'histoire des savoirs et des techniques de gestion, l'histoire du travail colonial, la sociologie de la connaissance. Il mène un programme de recherche sur la sociohistoire de la catégorisation ethnique et de genre dans l'organisation du travail dans une perspective comparée et transnationale. Il s'intéresse notamment à l'histoire du travail colonial afin de réinterroger les cadres institutionnels et cognitifs au fondement du régime salarial.

Cinara L. Rosenfield, sociologue, professeure au département de sociologie à l'Université Fédérale du Rio Grande do Sul (Porto Alegre). Chercheuse au Conseil National de Développement Scientifique et Technologique (CNPq), elle dirige le groupe de recherche « Travail et Justice Sociale » (JusT). Ses domaines d'intérêt : sociologie du travail et théories de la reconnaissance. Elle a publié récemment : « Labour, self-entrepreneurship in Brazil and paradoxes of social freedom », *Transfer: European Review of Labour and Research*, n.24, 2018, p. 337-352 ; « Crise de sentido no capitalismo por projetos: o trabalho dos quadros superiores de TI. In: Bridi, Maria Aparecida; LIMA. Jacob Carlos. (Org.). *Flexíveis, Virtuais e Precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação*. Curitiba: Editora UFPR, 2018 (avec F. Maciel et T.W. Mossi).

Nicolas Roux, docteur en sociologie au Laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (Lise) Il soutient sa thèse intitulée « Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle » le 3 novembre 2017 au Conservatoire national des arts et métiers. Champs de recherche : travail, emploi, précarité ; biographies, trajectoires ; classes sociales ; insertion sociale et professionnelle.

Corinne Siino est Professeure des Universités en Aménagement et urbanisme à l'Université de Toulouse 2, Jean Jaurès. Elle est membre de l'unité de recherche LISST- CIEU UMR 5193. Ses recherches portent sur Emploi ,chômage et marchés du travail urbain, Développement économique et inégalités socio-spatiales, mobilités. Les régions sur lesquelles portent les travaux : France, Amérique du Nord , Brésil.

Cyprien Tasset est docteur en sociologie (IRIS, EHESS – CNRS). Sa thèse, menée sous la direction de Luc Boltanski et soutenue en 2015, s'intitule : « Les intellectuels précaires, genèses et réalités d'une figure critique ». Avec Adrien Mazières-Vaysse et Giulia Mensitieri, il prépare actuellement un dossier de la revue *Émulations* intitulé: «Précarité, précaires, précarariat. Aller-retours internationaux».

Jens Thoemmes, sociologue, directeur de recherche au CNRS, laboratoire CERTOP (UMR 5044 avec l'Université de Toulouse Jean-Jaurès). Directeur de la Revue *Temporalités*. Recherche actuelle : Programme ANR franco-allemand sur la négociation collective des comptes épargne temps et ses usages par les salariés. A publié : *Vers la fin du temps de travail ?* PUF, Paris, 2000, *La négociation du temps de travail : une comparaison France – Allemagne*, L.G.D.J., Paris, 2010, *Organizations and Working Time Standards: a Comparison of Negotiations in Europe*, Routledge: New York, 2013.

Jean-Baptiste Velut est Maître de Conférences en Civilisation Américaine à l'Université Sorbonne Nouvelle. Ses recherches portent sur les accords de libre-échange, la politique commerciale américaine et les débats sur la mondialisation aux Etats-Unis et en Europe. Il coordonne actuellement un réseau de chercheurs européens sur l'inclusion dans les négociations commerciales financé par l'Institut des Amériques. Il a co-dirigé l'ouvrage *Understanding Mega Free Trade Agreements: The Political and Economic Governance of New Cross-Regionalism* (Routledge, 2017). Depuis 2016, J.B. Velut a contribué à trois études d'impact sur des accords commerciaux pour la DG Commerce de la Commission Européenne.

Paolo Vignola, docteur en Philosophie, enseigne esthétique, philosophie de la littérature et théorie littéraire chez UArtes, Universidad de las Artes de Guayaquil (Equateur). Il travaille aussi dans les domaines de la philosophie de la technologie, de l'écologie

politique et de la philosophie contemporaine, domaine dans lequel il a publié plusieurs livres et articles. Cofondateur de la revue internationale de philosophie *La Deleuziana*, il a récemment dirigé la nouvelle édition italienne de *Mille plateaux* de Deleuze et Guattari (2017) et l'ouvrage collectif *Las artes de Gilles Deleuze. Procesos artísticos, creaciones y experimentaciones* (2018).

