

LES ZONES GRISES DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Un dictionnaire sociologique | Tome 2



MARIE-CHRISTINE BUREAU
ANTONELLA CORSANI
OLIVIER GIRAUD
(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
Tome 2

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

Avec la collaboration éditoriale de Christophe Degoutin

teseo 

Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique | Tome 2 / Marie-Christine Bureau ... [et al.]. - 1a ed . - Buenos Aires : Teseo, 2024. 348 p. ; 23 x 15 cm.
ISBN 978-1-911693-40-6
1. Sociologie. 2. Dictionnaire. 3. Emploi. I. Bureau, Marie-Christine CDD 301



DOI: 10.55778/ts911693406

Le contenu de cette publication est de la responsabilité exclusive de leur/s auteur/s.



EBOOK



Table des matières

Remerciements.....	11
Introduction.....	13
<i>Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani et Olivier Giraud</i>	
A	21
Administrateur représentant les salariés	23
<i>Laetitia Driguez</i>	
C	35
Chèque emploi service universel (Cesu)	37
<i>Olivier Crasset</i>	
E	49
Entreprise à but d'emploi.....	51
<i>Marie-Christine Bureau, Laurent Grouet et Carole Tuchsirer</i>	
Extension du domaine de la formation professionnelle	63
<i>Carole Tuchsirer</i>	
F	73
Flexworker migrant.....	75
<i>Jose-Angel Calderon, Pablo López-Calle et Antonio Ramirez-Melgarejo</i>	
Freelance	87
<i>Yannick Fondeur</i>	
G	99
Genre	101
<i>Tania Toffanin</i>	

I	111
Im/mobilité.....	113
<i>Ferruccio Ricciardi</i>	
Informalités dans les Suds	123
<i>Isabel Georges</i>	
J	135
Jeunes.....	137
<i>Léa Lima</i>	
L	147
Livreurs et chauffeurs sur une plateforme numérique.....	149
<i>Pierre Grilo</i>	
M	161
Musiciens en Turquie.....	163
<i>Selcan Peksan</i>	
P	175
Plateforme	177
<i>Patrick Cingolani</i>	
R	189
Rémunération du travail	191
<i>Antonella Corsani</i>	
Réseaux et accès à l'emploi	201
<i>Quentin Chapus et Nathalie Chauvac</i>	
S	209
Santé au travail.....	211
<i>Marc Loriot</i>	
Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC)	223
<i>Armelle Ripart</i>	

Syndicalisme des travailleurs des plateformes.....	235
<i>Jean-Michel Denis</i>	
T	247
Télétravail à domicile	249
<i>Patrick Cingolani et Antonella Corsani</i>	
Travail décent	261
<i>Catherine Spieser</i>	
Travail détaché	273
<i>Catherine Spieser</i>	
Travail monétarisé des proches aidantes et aidants	285
<i>Olivier Giraud</i>	
Travail protégé	295
<i>Mathéa Boudinet et Fanny Jaffrès</i>	
Travailleurs de la logistique.....	305
<i>Carlotta Benvegnù</i>	
Travailleurs du nettoyage.....	317
<i>François-Xavier Devetter et Julie Valentin</i>	
W	329
WWOOfing.....	331
<i>Lucas Bento de Carvalho</i>	
À propos des auteurs	339

Remerciements

Nous remercions chaleureusement toutes les autrices et auteurs qui ont rédigé des notices inédites pour ce Tome 2 de l'ouvrage *Les zones grises du travail et de l'emploi, Un dictionnaire sociologique*. Ces notices complètent et font beaucoup avancer cet ouvrage collectif. Nous adressons également nos remerciements à toutes celles et tous ceux, nombreux parmi nos collègues, qui ont actualisé et complété les notices compilées dans le tome I de ce dictionnaire. Nous remercions Christophe Degoutin pour son minutieux travail de suivi éditorial du dictionnaire. Un grand merci aux laboratoires du CNRS, IDHE.S et Lise pour leur soutien financier à cette publication. Nous remercions aussi toutes et tous les collègues qui ont accepté de faire partie du comité de lecture et ont contribué à assurer la plus grande qualité aux notices par leurs remarques et conseils toujours pertinents et informés : Laetitia Driguez, Yannick Fondeur, Helena Hirata, Michel Lallement, Marc Loriol, Delphine Mercier, Anton Perdoncin, Maxime Quijoux, Ferruccio Ricciardi, Cyprien Tasset, Carole Tuchsirer, Stéphane Veyer. Nous remercions vivement Octavio Kulesz, animateur des éditions Teseo, qui a accompagné les différentes étapes de la réalisation de ce deuxième tome avec la même patience, bienveillance et intelligence dont il avait fait preuve lors de la publication de la première édition. Un ultime remerciement à Frédéric Rey qui a fait partie de l'équipe éditoriale du Tome I de l'ouvrage *Les zones grises du travail et de l'emploi, Un dictionnaire sociologique*, et qui a joué un rôle clé au lancement de ce second tome.

Introduction

MARIE-CHRISTINE BUREAU, ANTONELLA CORSANI ET OLIVIER GIRAUD

Lorsque en 2019 nous avons lancé la première édition de l'ouvrage *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, nous avons d'emblée pensé ce dictionnaire comme une publication évolutive et ouverte. Avec cet ouvrage nous voulions initier une réflexion commune dans les milieux des sciences sociales francophones d'Europe et des Amériques, afin de tenter de rendre compte des évolutions multiformes des relations de travail et d'emploi, en ce qu'elles renvoient à un bouleversement des rapports de pouvoir. Notre hypothèse est celle de la puissance heuristique de la notion de zone grise. Nous référons ici à la capacité de cette notion à inspirer des idées nouvelles, à stimuler la réflexion et à conduire à de enseignements concernant les mutations des relations de travail et d'emploi comme relations de pouvoir.

Dans cette perspective qui était et reste la nôtre, la publication en format numérique de l'ouvrage et son téléchargement libre sur le site internet de l'éditeur nous ont semblé être un atout majeur pour en favoriser une diffusion créatrice, c'est-à-dire une diffusion productrice de nouvelles connaissances.

Dans les cinq ans qui séparent le travail accompli pour la première édition de ce dictionnaire et le moment de la révision du premier tome et la publication d'un second tome qui regroupe une trentaine de notices inédites, plusieurs dynamiques se sont déployées. Tout d'abord, le dictionnaire sociologique des zones grises a rencontré son public. Avec plus de 100 000 visites et 19 000 téléchargements¹, cet ouvrage suscite un intérêt fort et persistant.

Ensuite, des réformes importantes du marché de l'emploi et des systèmes de protection sociale ont contribué et contribuent continuellement à modifier de manière significative les relations de travail. Elles font et défont les zones grises. Nous pensons notamment à la « réforme permanente » du régime général d'assurance chômage en France, mais aussi à l'accord européen en date de mars 2024 et qui concerne les travailleuses et travailleurs

¹ Au moment de la rédaction de cette introduction, fin avril 2024.

des plateformes. Il régleme la gestion algorithmique du travail et vise à améliorer les conditions de travail des plateformes. La directive oblige les Etats membres à établir une présomption légale réfutable de salariat. Nous sommes au cœur des questions qui concernent la nature et le sens des zones grises des relations de travail ainsi que les institutions censées les réguler. Aux États-Unis les questions ne sont guère différentes, les réponses peuvent en revanche l'être. On peut citer également, à titre d'exemple, la décision de 2020 prise en Californie de classer comme des indépendant-es les conductrices et conducteurs travaillant dans les entreprises de covoiturage et de livraison. Enfin, on peut évoquer les mesures offrant des avantages sociaux aux travailleuses et travailleurs des plateformes, tels l'accès à une assurance maladie et/ou aux congés payés, déployées par certains États ou collectivités territoriales.

Un autre élément à prendre en compte est le phénomène migratoire, intérieur aux zones géographiques et politiques et entre zones. Par-delà les causes (économiques, politiques, climatiques), la plupart des migrant-es sont amenés à travailler dans le pays d'immigration. Or, les politiques migratoires visant à borner les flux migratoires, si elles n'ont pas réussi à atteindre l'objectif annoncé, ont engendré de nouvelles zones grises.

Un évènement, facteur exogène au monde du travail, est venu en perturber l'organisation mais aussi l'expérience subjective. Il s'agit de la pandémie de Covid-19 qui semble avoir impulsé de nouvelles dynamiques des relations de travail et d'emploi. D'une part, la gestion de la pandémie a été l'occasion d'expérimenter, à large échelle, le télétravail qui était auparavant relativement peu développé. Depuis, celui-ci est devenu l'une des modalités intégrées dans les nouvelles organisations du travail, notamment par les entreprises implantées dans les zones métropolitaines. Le télétravail brouille les frontières entre temps (et espaces) de vie et de travail en même temps qu'il semble accorder aux salariés une plus grande liberté et une plus grande autonomie dans le travail. D'autre part, l'expérience de la pandémie semble être corrélée positivement à la montée des attitudes de mise à distance du travail ou au moins à un nouveau rapport subjectif au travail. Cela pourrait contribuer à expliquer le phénomène qui a été nommé la « Grande démission » (du *Big quitt* au *Quiet quitting*...). Le débat à ce sujet est contradictoire, les données statistiques ne permettent pas de trancher sans réserve sur le caractère exceptionnel de la « grande démission » de l'après-Covid qui en ferait un tournant

dans l'histoire du travail. Néanmoins, une plus grande mobilité professionnelle des jeunes est un fait d'une ampleur incontestable, notamment dans les secteurs et métiers en tension de l'économie digitale. Par ailleurs, les attentes vis-à-vis de la vie laborieuse semblent modifiées par l'expérience de la pandémie. L'une des conséquences de cette mutation du rapport subjectif au travail est que les entreprises rencontrent de plus grandes difficultés pour fixer les salarié-es, du moins ceux et celles hautement qualifié-es, et des difficultés de recrutement existent aussi pour des postes peu qualifiés comme de service dans les cafés et restaurants.

Pour compléter la prise en compte de l'impact de la pandémie sur le travail, il faut ajouter les mutations des modes de vie et de consommation, avec le recours beaucoup plus important qu'auparavant aux livraisons à domicile. Alors que le travail digitalisé de la logistique devient quantitativement toujours plus important, les nouveaux métiers de la livraison à vélo gérée par les algorithmes se développent.

Tout semble indiquer que les transformations majeures du monde de travail se poursuivent, voire s'accélèrent, sous nos yeux. Ce deuxième tome du dictionnaire tente d'en saisir les plus importantes.

Enfin, dans le sillage de la publication de l'ouvrage, en 2019, le débat sur les zones grises, sur leur nature et sur leurs mécanismes, mais aussi sur le concept même de zone grise, a été relancé. Rappelons que lors de la production du premier tome du dictionnaire nous avons choisi de ne pas donner une définition préalable de zone grise. Nous avons demandé aux personnes sollicitées en fonction de leur expertise dans un champ ou un autre qui nous semblait relever de la zone grise de rendre compte de leur acception de cette notion. Nous avons procédé de la même manière pour ce second tome. En effet, les analyses empiriques montrent l'existence d'une multiplicité de zones grises, mais la notion de zone grise est aussi multiple, en ce sens qu'il en existe différentes conceptions.

Une première approche consiste à concevoir la notion de zone grise à partir de l'analyse des interactions entre la catégorisation des relations de travail et d'emploi et la construction des identités individuelles et collectives. Dans le domaine du travail et de l'emploi, les catégories engagent les hiérarchies, les spécialisations fonctionnelles, les niveaux et types de monétarisation (ou rémunération) des activités des personnes, leurs capacités à s'affilier à des collectifs, de s'inscrire dans des trajectoires professionnelles,

à bénéficier de droits sociaux etc. En cela, la catégorisation positionne les personnes, dans leur relation au travail, dans des espaces sociaux, techniques, mais aussi dans des rapports de pouvoir particuliers.

Les catégories construites et imposées aux personnes en situation de travail par les institutions ont un caractère officiel, collectif et public. Qu'il s'agisse de la dénomination d'un métier – « aide à domicile » plutôt « qu'auxiliaire de vie » ? – ou d'une activité – « d'utilité collective » ou de « défense de l'environnement » ? –, d'un statut – « indépendant » ou « travail protégé » ? –, ces catégories engagent les identités des personnes au travail. Les enquêtes de terrain dont rendent compte certaines notices publiées dans ce dictionnaire des zones grises, montrent que les personnes concernées y sont souvent particulièrement sensibles. Elles montrent également que les personnes résistent parfois à ces catégories venues d'en haut. Parfois, elles résistent individuellement à ces constructions identitaires extérieures, parfois, elles le font dans le cadre de mouvements collectifs. Au travail de catégorisation qui engage les institutions, répond un travail de qualification des situations individuelles quant au travail et à l'emploi, situations qui renvoient à des dénominations, des identités, des frontières entre des activités, professions ou statuts. Il s'agit d'un travail plus interactif, interpersonnel et plus qualitatif.

Comment penser les résistances au travail de redéfinition des catégories qui peuvent se manifester à petite échelle, face aux recompositions de grande envergure des mondes productifs ? Les usages des technologies digitales vont dans le sens d'une mise à disposition du travail au-delà de toute frontière spatiale ou temporelle et dispersent les ancrages et les modalités productives. Ces transformations interviennent dans un contexte de changement d'échelle du capitalisme, non seulement pour ce qui touche à la mobilisation du travail, mais aussi pour ce qui concerne la production (transformation des chaînes de valeur), notamment la conception et la marchandisation des produits. Face à ces évolutions, la capacité des acteurs et des institutions à produire des catégorisations et, plus largement, des régulations du travail, se transforment elles aussi. Syndicats et groupes professionnels restent des acteurs majeurs des régulations, mais de nouveaux acteurs collectifs ou réseaux apparaissent : consommateurs, activistes (environnement, qualité du travail, autres agendas normatifs...), agences de notation...

Dans ce contexte, les modalités d'investissement du travail se modifient. Le rapport social au travail, qu'il s'agisse de l'investissement dans les hiérarchies sociales, la projection dans des activités et des contenus du travail, ou encore les rapports entre vie personnelle et vie professionnelle se transforment également. Au-delà de ces aspects individuels cependant, des formes collectives s'inventent – tiers lieux, nouvelles formes d'entreprises coopératives... – pour promouvoir des rapports au travail dont les termes sont définis par des groupes ou communautés dont les frontières sont bien délimitées.

Au-delà de ces changements qui portent sur les régulations et la catégorisation du travail à des échelles diverses, des transformations culturelles autour du travail se manifestent également. En premier lieu, dans un nombre croissant de situation (artistes, tâches d'intérêt collectif, jeunes travailleurs, travail de soins de longue durée, etc.), la définition et la rémunération du travail sont incertaines alors que ces activités sont aux prises avec une professionnalisation et rationalisation des activités.

De façon plus radicale encore, les rapports de pouvoir qui se nouent dans le travail sont également remis en cause par les transformations en cours. L'incertitude sur les contenus des statuts de salarié, comme d'indépendant, renvoie à des bouleversements dans les logiques de subordination. La Zone grise devient alors comme chez Primo Levi, hybridation, brouillage des statuts et des subjectivités.

En mobilisant la notion de zone grise, nous avons voulu explorer une hypothèse, celle de la perte, ou tout au moins de l'affaiblissement, du pouvoir heuristique des conceptions binaires des relations de travail : travail salarié – travail non salarié. En effet, au cours du 20^{ème} siècle, malgré la persistance de relations de travail mal définies et aux statuts incertains, dans les pays occidentaux, le travail salarié est devenu la forme dominante des relations de travail en même temps que le nombre de travailleurs non-salariés diminuait en termes relatifs et absolus. Dans les années 1970, la crise du modèle dit « fordiste » et de la société salariale telle qu'elle a été brillamment analysée et théorisée par Robert Castel, marque le début d'une phase historique nouvelle des relations de travail et d'emploi. Cette crise se manifeste, dans bien des pays, par le développement de nouvelles formes et figures de travail non salarié dont la nature est mieux restituée par le terme anglais « *self-employed* » que par bien d'autres notions. La démarcation entre

travail salarié et travail non salarié apparaît alors toujours moins nette. La confusion des statuts exprime une mutation majeure à la fois de l'entreprise, conçue comme organisation et comme institution, et de la culture du management, mais aussi des politiques sociales, songeons tout particulièrement à ce qui a été appelé le « *workfare* ».

Finalement, on assiste à une reconfiguration des relations de pouvoir dans la sphère du travail. Plus précisément, c'est l'affaiblissement du critère de la subordination comme critère pertinent pour distinguer le travail salarié du travail non-salarié et l'hybridation des figures du travailleur salarié et du travailleur non salarié qui ont conduit les juristes à poser d'abord la question des frontières des statuts de l'emploi, puis celle des zones grises.

Comme nous le rappelions déjà dans l'introduction du premier tome de ce dictionnaire, dans le domaine de l'aéronautique, l'expression zone grise sert à signifier une surface qui n'est pas explorée par le faisceau d'un radar. Transposée dans le champ du travail, la zone grise ainsi conçue serait alors une zone d'ombre ou un angle mort du droit qui peut être générée par une « décohérence » entre les institutions du travail et les pratiques de travail et d'emploi. Elle appelle à un ajustement institutionnel.

L'autre perspective que nous évoquions également dans l'introduction du tome 1 et que nous retrouvons dans bon nombre de contributions est celle dessinée par la géopolitique. L'expression zone grise prend alors le sens de 'zone de non-droit', une zone engendrée plus ou moins de manière volontaire par les Etats. Entendue ainsi la zone grise pourrait alors être une catégorie sociologique dans laquelle inscrire des figures qui se situent en dehors du salariat tout en étant dépendantes et subordonnées, des figures précarisées, comme les migrant-es non régularisés.

Bien différent du sens que lui a donné tant l'aéronautique que la géopolitique, l'expression zone grise devient un véritable concept avec Primo Levi. Dans son ouvrage majeur – *Les naufragés et les rescapés. Quarante ans après Auschwitz* – Levi nous introduit au concept de zone grise en traitant de celle qu'il appelle la classe hybride des prisonniers-fonctionnaires. La zone grise est définie comme un espace non vide « aux contours mal définis, qui sépare et relie à la fois les deux camps des maîtres et des esclaves ».

Il n'est pas question, pour Primo Levi, de jugement moral de ces figures qui peuplent la zone qui sépare et relie les victimes et les bourreaux, mais plutôt de comprendre les multiples racines de la collaboration. Il s'agit pour lui de comprendre la nécessité

même de cette figure au sein de la structure hiérarchique d'un système autoritaire et, en même temps, les techniques qui permettent de fabriquer la subjectivité du « prisonnier-fonctionnaire », c'est-à-dire une subjectivité divisée. Le concept de zone grise est donc ici avant tout un concept politique, un concept qui prend tout son sens au sein d'une théorie du pouvoir. Loin d'être spécifique aux camps de concentration nazis, la théorie du pouvoir de Primo Levi, comme il le suggérait lui-même, pouvait et devait être mobilisée partout si « *nous voulons connaître l'espèce humaine [...] ou si nous voulons simplement nous rendre compte de ce qui se passe dans un grand établissement industriel* ».

Si nous revenons à présent aux relations de travail et d'emploi, en suivant l'approche de Primo Levi, nous pouvons avancer l'hypothèse que la création de zones grises des relations de travail et d'emploi ne relèverait pas d'une nécessité économique mais bien d'un impératif politique : affaiblir la conflictualité travail/capital. Dans cette perspective développée dans quelques-unes des contributions au dictionnaire, d'une part, la zone grise se développe aussi au sein même du salariat, d'autre part, l'affaiblissement des niveaux de syndicalisation pourrait être la mesure du développement des zones grises au sens de Primo Levi.

Ces approches des zones grises et ces conceptions de la zone grise ne sont pas forcément exclusives, leur agencement peut contribuer à une cartographie des relations de travail et d'emploi au 21^{ème} siècle. Avec ce second tome du dictionnaire sociologique des zones grises du travail et de l'emploi, nous espérons y contribuer à nouveau.

A

Administrateur représentant les salariés

LAETITIA DRIGUEZ

L'administrateur représentant les salariés est assurément une figure marquée du sceau de l'ambiguïté. Comment tout à la fois représenter une catégorie particulière d'acteurs de l'entreprise, les salariés, et défendre l'intérêt social de l'entreprise, mandat obligatoire pour tout administrateur de plein exercice ? Là réside le défi qui s'impose à cet administrateur particulier : parvenir à concilier de telles fonctions aux préoccupations possiblement antagonistes.

D'abord facultative, sa présence est devenue obligatoire en 2013 au sein des organes de direction ou de surveillance des grandes sociétés françaises privées, pour siéger et délibérer aux côtés des autres administrateurs ou membres des conseils de surveillance (articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce). Dans les sociétés qui emploient au moins mille salariés en incluant les effectifs des filiales directes ou indirectes en France, ou au moins cinq mille salariés en incluant les filiales directes ou indirectes à l'étranger, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance comprend, outre les administrateurs habituels, des administrateurs représentant les salariés. Cette exigence s'impose aux principales sociétés par actions ainsi qu'aux mutuelles. Leur nombre, déterminé par les statuts, est au minimum d'un représentant lorsque le conseil d'administration ou de surveillance comprend moins de huit membres, de deux au minimum quand le conseil comprend entre huit et dix-huit membres.

Bien qu'étant des administrateurs de plein exercice, disposant des mêmes droits d'information et de vote, du même devoir de discrétion à l'égard des informations présentées comme confidentielles et des mêmes responsabilités, par exemple en cas de faute de gestion ou de participation à un délit d'initiés, ces représentants des salariés ne sont pourtant pas des administrateurs ou des membres de conseil de surveillance comme les autres. Ils s'en distinguent d'abord par leur mode de désignation puisque ce n'est pas l'assemblée générale des actionnaires mais les salariés de la société ou du groupe qui sont à la source de leur mandat. Les statuts des sociétés ont à cet égard le choix entre plusieurs modes de désignation : élection directe par les salariés, désignation par le

comité de groupe, le comité social et économique (CSE infra) ou le CSE central, désignation par la ou les organisations syndicales les plus représentatives dans la société et ses filiales établies en France ou bien encore panachage de ces modalités pour permettre, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou à l'organe de représentation dans la société européenne de désigner l'un des deux administrateurs. Concernant la fin anticipée du mandat aussi, la différence est marquée puisque seule une décision judiciaire peut y mettre un terme. Le législateur a par ailleurs accordé aux administrateurs représentant les salariés quelques moyens destinés à faciliter l'exercice de leur mandat : droit spécifique à la formation de 40 heures annuelles ; crédit d'heures destiné à couvrir le temps de préparation des réunions du conseil et le temps occupé par celles-ci. L'administrateur représentant les salariés est enfin obligatoirement titulaire d'un contrat de travail dans une société du groupe dont le siège social se situe en France (sauf exception en cas de désignation par le comité d'entreprise européen).

Il partage cette dernière particularité avec deux autres représentants des salariés siégeant comme lui dans les organes de direction mais qui exercent des mandats bien distincts. Dans les sociétés cotées en bourse, lorsque l'actionnariat salarié représente 3 % et plus du capital social, des administrateurs sont élus parmi les salariés actionnaires. À la différence des premiers, ceux-là sont toutefois élus de façon ordinaire, c'est-à-dire par l'assemblée générale des actionnaires. Leur mandat émane de l'expression majoritaire et démocratique des détenteurs du capital, de sorte que se trouve réduit le risque d'écart entre la défense de l'intérêt social et la défense de l'intérêt des actionnaires, d'un certain groupe d'entre eux tout du moins. Mais siègent aussi dans les organes d'administration ou de surveillance des représentants du CSE (article L. 2312-75 c. trav.). La loi prévoit en effet que deux membres de la délégation du personnel assistent aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance mais uniquement avec voix consultative. Destinataires de la même information et documentation, ils n'en sont pas cependant des membres de plein exercice et ne peuvent qu'exprimer au cours des réunions la voix de l'institution dont ils émanent, assurant ainsi indirectement mais très distinctement la représentation de l'intérêt des salariés de l'entreprise.

Un lent processus d'institutionnalisation

L'administrateur représentant les salariés s'inscrit dans un système complexe de représentation des salariés et de participation de ces derniers à la gestion des entreprises qui ne simplifie pas la tâche d'identification du sens et de la portée de son mandat. L'histoire de la participation en France met en lumière la pluralité des options existant en la matière et les hésitations relatives au choix de l'une ou d'une autre. Depuis que l'article 8 du préambule à la Constitution de 1946, repris par la Constitution de 1958, a énoncé le principe que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la gestion de l'entreprise, le législateur n'a eu de cesse de réinterpréter cette exigence. Au sortir de la guerre, sur la lancée du programme de démocratie économique et sociale du Conseil national de la Résistance, les grandes entreprises nationalisées ont immédiatement accueilli des administrateurs représentant les salariés au sein de leur organe de direction en signe d'ouverture à une forme de cogestion, tandis que, dans les sociétés du secteur privé de plus de 50 salariés, on organisait l'élection du comité d'entreprise dont la compétence ne dépasserait jamais le stade de l'information et de la consultation et le statut d'observateur au conseil d'administration, avec voix consultative. De nos jours encore, l'avis conforme du CSE sur les décisions de gestion n'est exigé que de façon résiduelle et anecdotique. La codécision n'est pas de mise par cette voie (Auzero, 2018). L'expansion de la figure de l'administrateur siégeant dans l'organe collégial d'administration ou de surveillance prit du temps. En 1983, elle est rendue obligatoire dans toutes les entreprises publiques et, en 1986, à la faveur du processus de privatisation, le législateur met à la disposition de l'ensemble des sociétés anonymes un dispositif facultatif, sans effet. Dans le privé, ce n'est qu'en 2006 que la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié oblige les sociétés cotées à organiser l'élection de représentants au conseil d'administration des salariés actionnaires. Si le dispositif devient obligatoire, son champ d'application est toujours restreint et continue surtout de lier inextricablement participation à la gestion et actionnariat. Deux ans plus tard, cependant, le législateur supprime la condition légale d'être actionnaire pour être désigné membre du conseil d'administration ou de surveillance ; une telle exigence ne peut plus résulter que des statuts. La tendance est en effet déjà au renforcement de la présence d'administrateurs indépendants dans les conseils, dans le sillage des théories anglo-saxonnes de la *corporate*

governance (Chaput et Levi, 2008). C'est finalement la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui généralise dans le privé la figure de l'administrateur salarié que l'on connaît aujourd'hui. Le dispositif est encore étendu à deux reprises par des lois de 2015 et de 2019 qui, en même temps qu'elles en améliorent le statut, augmentent le nombre d'administrateurs au sein des conseils et abaissent le seuil de l'obligation. L'administrateur représentant les salariés dans les grandes sociétés privées apparaît ainsi comme le fruit d'une lente évolution politique et doctrinale, où militantisme en faveur de la participation (ou l'association capital-travail chère à de Gaulle) s'entremêle aux discussions théoriques relatives à la gouvernance des entreprises et à la notion d'intérêt social.

Cette dernière, non définie par le droit, n'a cessé au XX^e siècle de susciter interrogations et controverses. En 1967, dans sa célèbre thèse intitulée *La S.A., technique d'organisation de l'entreprise*, Jean Paillusseau défend l'idée que la société n'est qu'une technique légale d'organisation d'une réalité économique et sociale qu'est l'entreprise. Celle-ci consiste en l'exercice d'une activité commune qui internalise une pluralité d'intérêts qui trouvent leur source ou leur conséquence dans l'exercice de cette activité. Découle de cette vision de la société émancipée de la conception patrimoniale originelle de 1804 une acception large de l'intérêt social comme « intérêt de l'entreprise », à l'opposé de la thèse de l'assimilation de l'intérêt social au seul intérêt des propriétaires du capital ou encore d'une lecture de l'intérêt social comme juxtaposition d'intérêts pluriels et potentiellement antagonistes (Rousseau et Tchotourian, 2009). Associée au courant de la Réforme de l'entreprise des années 1970 dont le rapport Sudreau rendu en 1975 ne représentera qu'une pâle traduction (Hollandts, Aubert & Favereau, 2022), cette évolution doctrinale en droit des affaires trouve un écho amplifié dans le programme de recherche des Bernardins, lancé en 2009 par l'économiste Olivier Favereau, qui vise à explorer les fondements historiques et théoriques de l'entreprise, ses formes de propriété et la responsabilité de l'entreprise comme acteur de la société. L'un des résultats de cette recherche consiste à avancer que la norme que représente alors la société commerciale est réductrice à deux niveaux : par la réduction des intérêts défendus à ceux des associés et par le fait de réserver à ces associés le contrôle du mandat confié aux dirigeants. Deux pistes d'évolution furent ainsi mises en avant. D'abord une modification de la gouvernance des sociétés par le renforcement de la codétermination,

c'est-à-dire l'association des salariés aux conseils de surveillance afin de ne pas réserver le contrôle sur les orientations stratégiques de l'entreprise aux représentants des actionnaires. Mais aussi un renouvellement des normes de gestion des entreprises puisqu'il est apparu qu'un progrès sur la gouvernance resterait vain si les stratégies demeuraient exclusivement focalisées sur la performance financière et court-termiste (Ségrestin & Vernac, 2018). Le rapport de Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard (2018) commandé par deux ministères et adopté à la suite de ces travaux fut la principale source d'inspiration de la loi Pacte de 2019 en ce qu'elle a augmenté le nombre de représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance et en ce qu'elle a inscrit dans la loi la notion d'intérêt social de la société et imposé que la société soit gérée conformément à cet intérêt, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité, voire selon une raison d'être propre définie par les statuts (articles 1833 et 1835 du code civil).

Surtout, au-delà des apports doctrinaux, la présence d'administrateurs représentant les salariés a bénéficié de l'évolution des acteurs tant patronaux que syndicaux sur le sujet de la participation à la gestion ou aux organes de contrôle (Aubert, Hollandts & Favereau, 2022). Comment le syndicat ou son représentant doit-il se positionner face au pouvoir de direction ? S'il se définit comme un contre-pouvoir (position revendiquée par exemple par la CGT et la CFDT à l'occasion des débats organisés dans le cadre du rapport du comité d'étude pour la réforme de l'entreprise dit rapport Sudreau, de 1975), doit-il organiser toute son action dans le cadre d'un militantisme de l'affrontement et refuser d'assumer même indirectement toute responsabilité de gestion ? (→ Conflits du travail) Telle est la position défendue par Force ouvrière, synthétisée en 1986 par la formule rapportée de son secrétaire général de l'époque André Bergeron : « On ne peut pas être à la fois gouverné et gouvernant » (Rehfeldt, 2020, p. 167). Ou bien le syndicat a-t-il intérêt à placer des représentants au sein des organes de direction ou de contrôle afin de pouvoir orienter plus directement les stratégies des entreprises, ainsi que l'envisagent de façon plus ou moins historique la CGT et la CFDT entre autres, au risque de voir les lignes entre administration de l'entreprise et action syndicale se brouiller ? Car le conseil d'administration français exerce bien ses compétences conformément à l'intérêt social de la société (art. L. 225-35 du code de commerce).

Une figure schizophrène ?

De fait, le statut d'administrateur représentant les salariés cultive les ambiguïtés. Il est à cet égard bien éloigné du modèle allemand de codétermination (*Mitbestimmung*), généralisé en 1976, en ceci que, dans ce dernier, les représentants des travailleurs ne siègent que dans l'organe de contrôle de la gestion de la société, de sorte qu'ils n'exercent théoriquement aucun rôle dans la direction de celle-ci, qu'ils représentent un véritable pouvoir au sein du conseil de surveillance en termes numériques (d'un tiers à la moitié des membres), que les syndicats disposent d'un monopole de présentation des candidats pour une part d'entre eux et qu'enfin le mandat de membre du conseil de surveillance n'exclut pas l'exercice d'autres mandats électifs ou syndicaux dans l'entreprise ou à l'extérieur. Le statut français, au contraire, isole l'administrateur salarié dans une place très minoritaire qui l'empêche de peser au sein des organes sociaux et tend à le couper de sa base par l'existence d'une règle d'incompatibilité stricte avec tout autre mandat. Qui plus est, compte tenu de la prédominance persistante en France de la forme moniste des sociétés, c'est bien le plus souvent au sein du conseil d'administration, et non exclusivement au conseil de surveillance, qu'il exerce son mandat, ce qui l'associe directement à l'administration de la société et non pas à la seule cosurveillance (modèle envisagé par le courant de la Réforme de l'entreprise) ou au contrôle comme dans le modèle allemand. Si plusieurs États nordiques ont mis en place des dispositifs allégés inspirés de ce dernier (Autriche, Pays-Bas, Danemark, Suède, Finlande), d'autres États ont choisi des voies plus radicales en limitant strictement la participation des salariés aux entreprises publiques (Irlande, Grèce, Portugal, Espagne, Pologne par exemple) ou en refusant la présence de tout représentant des salariés dans les organes de direction (États-Unis, Royaume-Uni, Italie ou encore les trois États baltes par exemple), en insistant parfois sur l'incompatibilité absolue entre contrat de travail et mandat de membre du conseil de surveillance, *a fortiori* de membre du directoire (Italie) (Ast, 2022). Plus qu'ailleurs, dans le flou où le maintient la loi et en l'absence de doctrine claire quant au fondement de sa légitimité ou quant à son apport à la gestion des entreprises (Gomez et Hollandts, 2015), l'administrateur représentant les salariés dans les sociétés françaises doit trouver sa place et son rôle.

La loi française passe sous silence les risques de tensions susceptibles d'exister entre le fait de représenter les salariés et le fait,

en tant qu'administrateur de plein exercice, d'exercer ses fonctions conformément à l'intérêt social de la société, lequel n'est du reste jamais totalement conçu de façon étrangère à l'intérêt des actionnaires. Le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef de 2022 insiste, dans la partie consacrée aux administrateurs représentant les salariés, sur le fait qu'ils font partie d'une instance collégiale à laquelle s'impose l'obligation d'agir, en toute circonstance, dans l'intérêt social de l'entreprise. Bien que la substitution de la notion d'entreprise à celle de société soit révélatrice d'une remarquable évolution des principes de gouvernance des sociétés, la place accordée à la représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration demeure inconsistante dans les termes. Sa particularité est invisibilisée. Elle renvoie à une contradiction embarrassante que l'on préfère ignorer. La jurisprudence de la chambre commerciale de la Cour de cassation n'aide pas davantage à préciser le rôle des administrateurs, qu'elle qualifie de façon collective de « dirigeants » lorsqu'il s'agit de leur imputer des fautes de gestion. Autre exemple, il est admis sans difficulté que les administrateurs représentant les salariés continuent d'exercer leur contrat de travail alors que le cumul d'un contrat de travail subordonné avec la qualité de dirigeant s'apparente toujours, d'ordinaire, à un mélange des genres suspect, questionnant la réalité du lien de subordination et le risque d'un conflit d'intérêts (→ Subordination/Autonomie). À l'évidence, bien que sa participation au conseil relève d'une logique d'ouverture des organes de gestion à d'autres parties prenantes que les seuls actionnaires, l'administrateur salarié ne peut assurément pas être qualifié d'administrateur indépendant. Quant à la question du conflit d'intérêts qui pourrait distordre son vote dans les délibérations du conseil, elle n'est pas posée. Ceci étant, elle n'est pas davantage soulevée à l'égard de l'administrateur actionnaire, lui-même pris dans une forme d'ambivalence en ce qu'il est tenu de délibérer dans l'intérêt social de l'entreprise, théoriquement nettement distinct de la seule réussite financière et de la capacité à générer des distributions de dividendes pour les détenteurs d'actions.

L'ambiguïté concerne également l'objet de la représentation. Qui ou que représentent ces administrateurs au sein du conseil d'administration ? Comment peuvent-ils tout à la fois s'exprimer pour la défense de l'intérêt social de l'entreprise ou de la société et représenter les intérêts catégoriels des travailleurs ? Ne sont-ils pas condamnés à une forme de « schizophrénie » (Gomez & Hollandts, 2015) entre militantisme syndical et administration de la société,

laquelle peut parfois conduire à prendre des décisions affectant l'emploi ? Sur ce point, la présence concomitante des représentants du CSE au conseil d'administration floute encore davantage les lignes. Si les membres du CSE représentent assurément l'expression collective des salariés au conseil d'administration mais avec une voix purement consultative, il faudrait en déduire que le mandat des administrateurs représentant les salariés est autre, mais lequel ? Une hypothèse serait qu'ils représentent les salariés du groupe dans son ensemble, une autre qu'ils représentent le facteur travail indispensable à l'entreprise tout comme les administrateurs élus par les actionnaires représenteraient davantage le facteur capital. Mais le législateur prévoit curieusement que le nombre de représentants du CSE au conseil d'administration passe de deux à un quand siège au moins un administrateur représentant les salariés, accréditant l'idée qu'ils endosseraient un rôle identique au sein du conseil (art. L. 2312-75 c. trav.). À cet égard, il faut aussi souligner qu'il existe un écart entre le périmètre du groupe pris en compte au niveau mondial pour établir l'obligation de mise en place de représentants des salariés, dès que 5 000 salariés y sont employés, et les règles de désignation des administrateurs. En effet, dans cette configuration, si l'élection est la voie choisie, ne sont électeurs que les salariés de la société mère et des filiales dont le siège est situé en France. Les salariés des filiales dont le siège est établi à l'étranger ne participent pas à cette désignation. Ils sont *a fortiori* tenus à l'écart lorsque la désignation est le fait des organisations syndicales les plus représentatives au niveau de l'entreprise ou bien du comité social et économique. Seules les désignations opérées par le comité de groupe ou le cas échéant par le comité d'entreprise européen ou l'organe de représentation de la société européenne autoriseraient la participation réelle des salariés des filiales étrangères. Ne sont-ils pas censés être pourtant également représentés ? D'un point de vue pratique, l'administrateur salarié souffre enfin d'un risque d'éloignement du terrain par l'effet de la stricte incompatibilité de mandats que lui impose la loi française, à l'opposé de la plupart des autres pratiques européennes. En effet, l'administrateur élu ou désigné ne peut cumuler cette fonction avec un mandat de délégué syndical ou d'élu dans une instance de représentation des salariés, que ce soit au niveau national ou à un niveau plus élevé (art. L. 225-30 c. com.). Le cas échéant, il doit se démettre de ces mandats dans les huit jours ou bien il est réputé démissionnaire de son mandat d'administrateur.

Il s'ensuit logiquement, pour finir, que la communication des administrateurs auprès des salariés se présente comme tout sauf évidente. Il n'est pas certain que leur rôle soit identifié par les salariés de la société et encore moins par ceux du groupe. Au sein du conseil d'administration, on ne négocie pas les salaires comme le font les délégués syndicaux et on ne discute pas des conditions de travail, des politiques de l'emploi ou bien encore des œuvres culturelles et sociales comme au sein du CSE. La définition de la stratégie de l'entreprise, la désignation des dirigeants, le contrôle de la gestion et des rapports présentés à l'assemblée des actionnaires sont des fonctions qui paraissent très éloignées du quotidien des salariés. Il s'agit bien de fonctions d'administration communément assimilées à des fonctions de direction. À tel point que voter avec d'autres administrateurs en faveur des projets de la direction au sein du conseil d'administration, sous le regard du représentant du CSE, pourrait parfois constituer une situation délicate à assumer pour ces administrateurs auxquels il est au mieux demandé de nourrir les discussions par leur expérience des métiers et leur compréhension des questions sociales mais qui, passé cette séquence, ne doivent pas perdre de vue que leur vote poursuit l'intérêt social de l'entreprise. Le plus souvent, ces interventions susciteront l'indifférence des salariés qui n'en sauront rien. Car la loi est muette sur la communication des administrateurs à l'attention de ceux qu'ils représentent ou vers les organisations syndicales dont ils émanent. Pire, ces communications sont entravées par une surinterprétation systématique du devoir de discrétion que la loi met à la charge de toute personne assistant aux réunions du conseil (art. L.225-37 c. com). Ce devoir de discrétion s'impose à l'égard des informations « présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du conseil d'administration ». Régulièrement en pratique, sont présentées comme confidentielles toutes les informations échangées au cours du conseil, sans se limiter aux informations non encore publiées et présentant un minimum d'intérêt stratégique. Le devoir de discrétion se transforme ainsi, dans le code Afep-Medef ainsi qu'au sein de nombreux rapports sur le sujet (Ast, 2022), en une obligation de confidentialité, aux effets plus contraignants. Dans les faits, la réserve de confidentialité apposée sur tous les documents complique la préparation des réunions pour lesquelles les administrateurs pourraient souhaiter consulter leur organisation syndicale ou profiter d'une expertise quelconque en son sein. Finalement, comment les administrateurs

représentant les salariés rendent-ils compte de leur mandat ? Leurs pratiques sont diverses mais s'en tiennent le plus souvent à la publication de lettres ou de bulletins d'informations, électroniques souvent, présentant les décisions prises au conseil et qui ont été rendues publiques. Il leur faut inventer les moyens de l'articulation de leur mandat aux autres sphères d'expression des relations professionnelles dans l'entreprise (Conchon, 2014).

Le statut conféré par le législateur à l'administrateur représentant les salariés est donc bien loin d'épuiser les questions que juristes et sociologues se posent quant à cette forme de participation originale à la gestion des entreprises. En dépit des difficultés que représentent, pour les détenteurs eux-mêmes du mandat, ces incertitudes, leur présence est acquise parmi les autres administrateurs et suscite de nouveaux horizons de recherche pour les économistes cette fois, appelés à évaluer la contribution d'une telle participation à la performance des organisations (Boukadhaba et al., 2020). Une analyse qui, toutefois, ne doit pas se substituer à celle de la contribution véritable de ces administrateurs particuliers aux décisions stratégiques, notamment par la participation aux comités déterminants, la seule qui donne un sens au mandat et dont devraient découler toutes les réponses aux questions posées plus haut.

Bibliographie

- Ast, C. (2022) *Rapport remis par le Gouvernement au Parlement, évaluant les effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés*, Paris.
- Auzero, G. (2018) 'Le système de participation des travailleurs dans l'entreprise privée en France', *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (3) :118–125.
- Boukadhaba, A., M. Nekhili, H. Nagati & G. Paché (2020) 'Reporting RSE et valeur de marché de l'entreprise : le rôle modérateur de la représentation des salariés au conseil d'administration', *Management & Avenir*, 115 (1): 37–62.
- Chaput, Y. & A. Levi (eds) (2008) *La Direction des sociétés anonymes en Europe*, Paris: Litec.
- Conchon, A. (2014) *Les Administrateurs salariés en France : contribution à une sociologie de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise*, Paris, thèse CNAM.

- Clerc, C. (2015) 'Enquête 2015 sur les administrateurs salariés', *Cahiers de droit de l'entreprise*, (4), dossier 19:25–32.
- Gomez, P.-Y. & X. Hollandts (2015) 'La représentation des salariés aux conseils d'administration', *Revue de droit du travail*, (7):451–458.
- Hollandts, X., N. Aubert & O. Favereau (2022) 'L'heure de la codétermination à la française est-elle venue?', *Revue de droit du travail*, (10):553–560.
- Notat, N. & J.-D. Sénard (2018) *L'Entreprise, objet d'intérêt collectif*, Paris, Rapport aux ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Économie et des finances et du Travail.
- Rehfeldt, U. (2020) 'La participation des salariés à la gestion des entreprises : dimensions théoriques, historiques et comparatives', in G. Groux et al. (eds) *Le Social et le Politique*, Paris: CNRS éditions:155–169.
- Rousseau, S. & I. Tchotourian (2009) 'L"intérêt social" en droit des sociétés. Regards canadiens', *Revue des sociétés*, (4):735–759.
- Ségrestin, B. & S. Vernac (2018) *Gouvernement, participation et mission de l'entreprise*, Paris: Hermann.

C

Chèque emploi service universel (Cesu)

OLIVIER CRASSET

Le chèque emploi service universel (Cesu) est un dispositif qui permet aux particuliers de rémunérer les salariés qu'ils emploient à leur domicile dans des tâches relevant des services à la personne. Il permet la réalisation des tâches administratives obligatoires et donne ainsi forme à la relation salariale qui existe entre un particulier-employeur et un salarié. Il suscite des débats qui révèlent les tensions entre le statut de travail salarié et la non-application dans les faits des protections qui y sont normalement associées.

L'étude du Cesu s'est focalisée sur l'aide à domicile, où les débats féministes et la question de la domesticité sont centraux (→ Travailleur.se.s du *care*) Ces débats opposent les tenants d'une approche par le salariat (droits, relations de subordination) et ceux d'une approche par l'utilité sociale du statut (création d'emplois, satisfaction des besoins des particuliers-employeurs et de ceux des travailleurs).

L'entrée par le salariat met en exergue la relation de subordination, parfois posée en termes de domesticité et de domination exercées au détriment des femmes, ainsi que le défaut de respect des droits formels (→ Subordination/Autonomie). Le Cesu est examiné à l'aune du salariat fordiste, dont il est considéré comme une forme dégradée et incomplète, source d'accentuation des inégalités en défaveur de salariés vulnérables, les laissant dans un espace de « non-droit » qui les expose à la maltraitance et à l'exploitation.

L'entrée par l'utilité sociale s'oriente tantôt vers une approche macrosociale insistant sur les créations d'emploi et les besoins à pourvoir, tantôt vers une approche microsociale valorisant les choix individuels et l'aspiration à l'autonomie. Dans cette optique, l'emploi est régulé par le marché plutôt que par les cadres formels du salariat.

Pour examiner le Cesu, nous commencerons par expliciter la genèse, puis nous décrirons ses principes de fonctionnement. Nous examinerons ensuite les débats qu'il soulève d'un point de vue général et du point de vue des zones grises.

Genèse historique/politique

La naissance du Cesu est étroitement liée aux politiques publiques de développement et de structuration des services à la personne (SAP). Dans cette vaste architecture impliquant de nombreux acteurs publics, associatifs et privés, le Cesu organise l'emploi direct, c'est-à-dire la relation entre un particulier-employeur et son salarié.

Dès 1948, les personnes âgées fragiles ont bénéficié d'exonérations de cotisations patronales dans un souci de réduire les inégalités sociales (→ Inégalités). À partir de 1987, des exonérations de charges patronales et fiscales visent à développer l'emploi direct pour les activités de garde d'enfants de moins de trois ans et d'aide aux personnes de plus de 70 ans. En 1994, un premier système de chèques emploi-service (CES) préfigure l'apparition du Cesu. Il est instauré par l'Urssaf pour soutenir le développement des services à la personne en facilitant la déclaration des employés de maison. La transformation de ce premier dispositif en Cesu est intégrée dans la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, portée par Jean-Louis Borloo. Ce texte cherche à développer et organiser un marché des services à la personne qui créerait des emplois répondant à des demandes sociales insatisfaites, principalement chez les personnes âgées et les couples bi-actifs. Ce nouveau gisement d'emplois est considéré comme accessible à une main-d'œuvre peu qualifiée. Le marché est soutenu par des politiques de solvabilisation de la demande de trois natures différentes. Premièrement, par des mécanismes fiscaux tels que des réductions d'impôts, des crédits d'impôts et des exonérations de cotisations patronales ; deuxièmement, en rendant possible l'utilisation d'allocations sociales dans ce cadre (allocation personnalisée d'autonomie, prestation de compensation du handicap, prestation d'accueil du jeune enfant) ; enfin, en incitant les entreprises à les financer pour leurs salariés en tant qu'avantage social. Ces mesures visent également à aligner le prix du travail déclaré sur celui du travail au noir afin de décourager le recours à celui-ci et de « blanchir » une activité illicite demeurant importante dans ce secteur d'activité.

Les activités incluses dans les SAP portent sur l'assistance apportée à des personnes dans les tâches quotidiennes, elles sont principalement mais pas exclusivement exercées au domicile des personnes concernées. En 2022, 26 activités relèvent des SAP (Code du travail, Article D.7231-1). Certaines d'entre elles

s'adressent à tous les publics et concernent les travaux ménagers (entretien, repassage, jardinage, bricolage) et l'aide à la vie quotidienne (dépannage informatique, aide administrative, soutien scolaire, préparation et livraison de repas). D'autres activités répondent à des besoins de publics spécifiques considérés comme fragiles (garde d'enfants en bas âge, assistance aux personnes âgées et handicapées). Elles sont alors soumises à un agrément ou une autorisation délivrés aux organismes prestataires ou mandataires.

Cette réglementation laisse certaines zones d'ombre. Ainsi, l'aide à domicile aux personnes âgées dépendantes titulaires de l'APA requiert une autorisation en mode prestataire et un agrément en mode mandataire, alors que ces conditions ne sont pas exigées lorsque l'activité est exercée en Cesu. De même, parmi les tâches proposées, certaines sont limitées dans leur nature et/ou leur durée. Par exemple, les activités de jardinage ne portent que sur l'entretien courant (tonte de la pelouse, taille des haies, etc.) et excluent les opérations de grande ampleur (élagage, installation de clôtures, etc.); celles de petit bricolage ne doivent pas mettre en jeu de savoir-faire professionnel particulier et être réalisées en deux heures maximum. La délimitation des frontières de l'activité ménage les représentants des professions concernées, sans que l'on sache si les pratiques s'y conforment réellement.

Rassembler sous une même appellation des prestations relevant, d'une part, de services domestiques de confort et, d'autre part, de l'aide sociale apportée à des personnes fragiles, âgées ou handicapées, a suscité des réserves, cette démarche étant perçue comme « un élargissement des frontières du marchand » (Jany-Catrice, 2016) qui, dans le cas du soutien scolaire, concerne également le secteur public de l'éducation.

Fonctionnement

On distingue deux types de Cesu. Le premier, dit « préfinancé », est un titre de paiement d'un montant prédéfini. Il permet à son détenteur de rémunérer des prestations de services à la personne de plusieurs manières. S'il s'adresse à des organismes de SAP prestataires agréés, ceux-ci rémunèrent le salarié et réalisent l'ensemble des formalités requises. Dans ce cas, le bénéficiaire de la prestation n'est pas l'employeur. S'il recourt à des organismes mandataires agréés ou bien s'il recrute directement le salarié, il est considéré comme particulier-employeur et rémunère le salarié en tout ou en

partie avec le titre de paiement. Si les organismes mandataires se chargent des formalités relatives à la déclaration et au paiement des cotisations patronales, c'est au particulier-employeur de s'en charger s'il opte pour l'emploi direct. Les Cesu préfinancés sont délivrés par des entreprises à leur personnel en tant que composante de la rémunération ou par des institutions publiques au titre de prestations sociales diverses (APA, PCH, Paje).

Le second type est appelé « déclaratif ». Dans ce cas, le particulier-employeur déclare mensuellement les heures prestées par son salarié par le biais d'une plateforme en ligne sur le site de l'Urssaf. Les cotisations patronales lui sont alors prélevées sur son compte bancaire. Il peut choisir de rémunérer directement le salarié ou de confier cette tâche à la plateforme. Un bulletin de salaire est automatiquement généré et accessible au salarié. Sous certaines conditions d'âge ou de santé, certains employeurs sont exonérés partiellement des charges patronales. Des avantages fiscaux accordés à tous les particuliers employeurs prennent la forme d'un crédit d'impôt équivalent à la moitié des dépenses engagées jusqu'à un certain plafond.

Il existe des difficultés pour mesurer l'emploi et les conditions de travail dans les SAP du fait de données imprécises et variables selon que l'on considère les données administratives ou les données issues d'enquêtes, les premières constituant la fourchette haute. Il en résulte des controverses sur leur importance, qui va du simple au double selon les sources utilisées, soit pour 2012 entre 1,1 et 2 millions d'emplois (Jany-Catrice, 2013). Les emplois directs sont particulièrement difficiles à mesurer. La référence de la mesure reste l'emploi fordiste masculin alors que le secteur s'en écarte largement (→ Travailleur post-fordiste). Les emplois y sont souvent de courte durée, à temps partiel, et se déroulent dans les domiciles privés. Ils sont majoritairement occupés par des femmes qui cumulent plusieurs employeurs. Pourtant, leur mesure est un enjeu majeur, notamment pour la négociation des conventions collectives et l'évaluation des risques du travail.

En 2018, sur un total de 850 000 millions d'heures rémunérées, 54 % des heures de SAP étaient exercées en emploi direct, le mode mandataire n'en représentant qu'environ 5 %, en baisse constante depuis 2008 (Dares, 2020). Le Cesu en représente donc environ la moitié. Les différentes activités offertes sont inégalement investies. En 2012, l'accompagnement des personnes âgées et/ou dépendantes et les travaux ménagers employaient les deux

tiers des salariés des SAP, tous modes d'activités confondus (Puech, 2012).

À partir de 2010, le nombre total d'heures prestées diminue légèrement chaque année, dans un contexte où les entreprises privées gagnent du terrain au détriment des associations, des organismes publics et du mode mandataire (Dares, 2020). Quant à l'emploi en Cesu, il se stabilise à partir de 2011, puis l'activité diminue ensuite légèrement chaque année. En 2018, le nombre d'heures rémunérées dans les SAP baisse de 0,4 % dans un contexte où les prestataires voient leur activité augmenter (+1,1 %) alors que l'emploi direct diminue (-1,6 %) (Dares Résultats, n° 011). Le nombre de salariés des particuliers-employeurs s'élève pour cette année à 863 200 individus (*ibid.*).

Le fonctionnement économique des SAP repose sur la solvabilisation de la demande de travail par des avantages fiscaux (exonérations de charges, déductions d'impôts) et un financement par des tiers (collectivités, entreprises). Les différents intervenants des SAP issus du secteur public, associatif, privé qui proposent leurs services sont mis en concurrence sur un marché où le Cesu occupe lui aussi une place. Il en résulte un *welfare market* où l'État social ajuste son intervention au marché tout en contribuant à l'organiser (Ledoux, 2022).

Du point de vue économique, l'incitation à l'emploi par des avantages fiscaux joue un rôle de redistribution ambivalent. Lorsque ceux-ci tiennent compte des ressources, ils facilitent l'accès aux SAP pour les ménages modestes (principalement des personnes âgées bénéficiaires de l'APA). À l'inverse, lorsqu'ils consistent en niches fiscales et supposent d'engager des ressources financières conséquentes, ils bénéficient aux couches sociales supérieures (*ibid.*).

Approches et appropriations

Du point de vue des entreprises qui rémunèrent en partie leurs salariés sous la forme du Cesu préfinancé, celui-ci est perçu comme un outil de négociation salariale et de management. Solution moins onéreuse et plus flexible que la crèche d'entreprise, le Cesu vise particulièrement, quoique non exclusivement, la garde des enfants, augmentant ainsi la disponibilité des salariés. Il rejoint des préoccupations relatives à l'égalité hommes-femmes et à l'articulation

entre vie professionnelle et vie personnelle. Les avantages fiscaux pour les entreprises qui les délivrent incitent celles-ci à les utiliser de manière similaire à celle des chèques-vacances.

Cette approche positive du Cesu est partagée par la Fédération des particuliers employeurs (Fepem), syndicat très actif auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. De son point de vue, le Cesu constitue une réponse adaptée aux enjeux démographiques actuels et aux besoins de création d'emplois. Le cadre fourni par la convention collective établissant des droits solides pour les salariés, l'emploi direct contribue à réduire le travail non déclaré et permet une bonne inclusion sociale, notamment de la main-d'œuvre étrangère. À ce titre, il est générateur de nouvelles pratiques sociales favorisant le développement des solidarités intergénérationnelles (Fepem, 2021). L'accent est mis sur la qualité de la relation entre les particuliers et l'employeur, qui crée un lien de confiance. Elle favorise la liberté et l'autonomie des salariés et permet la négociation du salaire, ce qui compense l'image négative du métier et son manque de reconnaissance (Observatoire de l'emploi à domicile, 2022). Cette relation est également un facteur d'autonomie et de santé pour l'employeur et s'avère favorable à la prévention des risques professionnels (Boudra et Bédel, 2019). Des progrès restent néanmoins à accomplir du point de vue de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et des conditions de travail. Quant aux employeurs fragiles, un soutien doit leur être apporté pour qu'ils puissent remplir leur rôle (Pouget, 2017).

Les travaux des sociologues sont plus réticents, voire hostiles au Cesu. Ils se sont concentrés sur les employés domestiques, l'aide à domicile et la garde d'enfants, secteurs quasi exclusivement féminins et qui occupent la plus grande part de la main-d'œuvre en Cesu (→ Genre) Proposant des emplois à temps partiel imposé, mal rémunérés et peu qualifiés, le Cesu est perçu comme un facteur aggravant les inégalités de genre qui préexistent dans des secteurs très féminisés comme l'aide à domicile (Dussuet, 2013). L'individualisation des relations de travail aboutit à invisibiliser la relation salariale qui est au fondement du respect des droits des salariés et les maintient dans l'isolement (Puissant, 2012). Les dispositifs fiscaux favorisant le Cesu entretiennent les inégalités économiques sur lesquelles reposent la domesticité. Les allègements de cotisations sociales et les avantages fiscaux accordés aux particuliers employeurs profitent largement à des ménages aisés pour des services de confort plutôt qu'à des personnes vulnérables

(Devetter et Horn, 2012). Du point de vue des usages du droit par les employeurs fortunés, le Cesu constitue une forme de travail « au gris », c'est-à-dire dont une partie est déclarée et l'autre payée en espèces (→ Rémunération de travail). Il contribue ainsi à la sous-déclaration des heures travaillées. Outil d'optimisation fiscale, il se situe aussi en bas de la hiérarchie symbolique entre les domestiques (Delpierre, 2021). Pour la main-d'œuvre immigrée, les discriminations liées à la race s'ajoutent à celles de genre et de classe (Avril et Cartier, 2019). En somme, lorsqu'on examine le Cesu à l'aune du salariat fordiste, il apparaît comme le fer de lance des politiques de libéralisation du marché du travail et porte à leur paroxysme les problèmes rencontrés dans les services à la personne.

Le Cesu comme zone grise

La place du Cesu dans la zone grise est discutée ici à partir du cas de l'aide à domicile aux personnes âgées dépendantes. Dans ce cas, le particulier employeur et la salariée sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, le plus souvent rédigé par écrit, et leur relation est cadrée par une convention collective (IDCC 3239). Nonobstant ces règles formelles, le travail est le plus souvent subjectivement vécu comme une prestation de service par les deux parties du fait de deux caractéristiques du Cesu qui le situent dans la zone grise de l'emploi.

Premièrement, la salariée assume partiellement le risque économique lié à l'activité (fluctuations d'activité, frais de déplacement, temps de trajet entre deux prestations, propriété du véhicule). Deuxièmement, les aides à domicile ont en général plusieurs employeurs à temps partiel simultanément, et dont les besoins varient au fil de leur parcours socio-sanitaire. Elles doivent donc organiser leur emploi du temps comme le font les travailleurs indépendants, notamment en prospectant de nouveaux employeurs (→ Travail indépendant). Au cours des négociations, les aides à domicile déploient une large autonomie en déterminant en particulier une zone de chalandise, un panel des tâches proposées, un tarif horaire et leurs disponibilités horaires. Le résultat des négociations dépend du rapport de force qui s'établit entre les deux parties en fonction de la position socio-économique de chacune d'elles et de l'état du marché économique local. À l'issue de la négociation, la relation humaine qui s'établit est personnalisée et

vectrice d'engagement émotionnel. Les autres acteurs du champ socio-sanitaire sont méfiants à l'égard de l'emploi direct puisque l'emploi en Cesu, même auprès de personnes fragiles, ne requiert aucun diplôme ni agrément. Les compétences sont mises en doute, ce à quoi les entreprises privées ajoutent l'accusation de concurrence déloyale. Néanmoins, les salariées en Cesu sont un élément indispensable dans des configurations d'emploi complexes et mouvantes.

En tant que partie prenante de la zone grise, le Cesu soulève plusieurs questions : la relation entre salarié et employeur, l'application du droit et les effets de l'autonomie sur les conditions de travail.

La qualité de la relation humaine est un facteur décisif dans le recours au Cesu, tant du point de vue de l'employeur que du salarié. L'emploi direct permet de tisser une relation au long cours avec la même personne, ce qui est impossible avec les autres formes d'emploi dans le cadre d'une relation de travail dans les SAP. Le Cesu offre la possibilité aux personnes âgées de participer davantage à la définition des services qui leur sont rendus grâce à un statut d'emploi qui permet de prévoir des activités sur mesure. Le panel des tâches réalisées en Cesu est en effet plus étendu que celui des autres prestataires. La relation repose sur un équilibre entre les valeurs associées à l'univers familial et domestique et celles qui relèvent du registre professionnel (Meuret-Camfort, 2015). Les tâches réalisées relevant étroitement de la sphère intime, tant par leur nature que par les endroits où elles se déroulent, la relation peut devenir très étroite, voire quasi familiale, et contribuer au maintien à domicile. Dans ce contexte, la question de la juste distance à adopter se pose avec acuité, et des abus sont fréquemment dénoncés par les acteurs de terrain. Ils portent notamment sur des rémunérations jugées excessives, permises par la dépendance affective de personnes isolées et fragiles. Cette relation affinitaire est complexe, puisque la relation de domination salariale – où la classe, le genre et la race jouent en défaveur des salariées – est contrebalancée par les capacités physiques et mentales qui sont à leur avantage. Cette configuration d'aide mène parfois à des écarts mineurs aux règles, qui sont le prix à payer pour sa continuité. Ainsi, les salariées remplissent fréquemment les formalités de déclaration de leurs heures de travail à la place de leur employeur lorsque celui-ci n'en a pas les capacités.

Le respect du droit du travail est problématique, d'autant que les employeurs ne se perçoivent souvent pas comme tels. Par

exemple, les indemnités de licenciement sont fréquemment refusées, notamment lorsqu'elles sont dues par les héritiers après un décès. De même, la protection sociale (arrêts de travail, chômage) est difficilement accessible car les formalités à accomplir sont compliquées par le nombre élevé d'employeurs devant délivrer des documents. Les aides à domicile en Cesu se perçoivent néanmoins comme des salariées lorsqu'il s'agit de faire valoir ces droits à condition qu'elles en aient connaissance. La socialisation au droit se déroule au sein de collectifs réduits de pairs, qui s'entraident notamment pour organiser les fréquents remplacements. La relative autonomie dont elles jouissent n'est donc pas systématiquement synonyme d'isolement.

Tirer des bénéfices de l'autonomie en termes de conditions de travail et de rémunération est possible à partir du moment où des compétences mobilisables ont été développées au cours du parcours professionnel et où le capital culturel est conséquent. Les aides à domicile sans diplôme qui n'ont rien d'autre à proposer que l'entretien du lieu de vie sont perdantes, surtout lorsqu'elles ont un employeur unique. À l'inverse, les personnes diplômées et polyvalentes inscrivent les candidats employeurs sur une liste d'attente et imposent leurs conditions. Le Cesu semble donc accroître les inégalités dans les deux directions, c'est-à-dire qu'il dégrade les conditions de travail des premières et améliore celles des secondes.

En associant une indépendance de fait à un statut d'emploi salarié, le Cesu se situe au cœur de la zone grise. Produit d'une politique de libéralisation des SAP, le Cesu est porteur d'enjeux politiques que l'on retrouve dans les positions de ses détracteurs et de ses partisans. Si les premiers mettent en exergue le statut salarié et les seconds une indépendance de fait, les deux réalités coexistent dans la manière dont le travail est vécu subjectivement par les salariés. Acteurs économiques au sein d'un quasi-marché, ils comptent néanmoins sur le filet de sécurité de la protection sociale du régime général, malgré ses difficultés d'accès. En définitive, le Cesu leur semble préférable à un statut de « vrai » indépendant.

L'écart à la norme salariale est perçu par les uns comme le synonyme d'une dégradation, alors qu'il ne l'est pas toujours du fait d'une autonomie qui peut avoir des effets positifs sur les conditions de travail et la rémunération. Le Cesu dégrade les liens salariaux classiques du travail fordiste et, ce faisant, il contribue à une individualisation de la relation d'emploi à plusieurs titres : du point de vue de l'employeur qui peut négocier une prestation sur mesure, de celui du salarié qui peut fixer ses conditions et

dans la relation entre les deux parties, laquelle se construit dans un rapport de force le plus souvent euphémisé. La dérégulation du travail a pour conséquence l'abandon de la dimension intégratrice du travail, et les individus qui ne sont pas les acteurs économiques les plus efficaces en payent le prix fort.

Alors que les promoteurs du Cesu perçoivent la proximité de l'indépendance comme un gage d'épanouissement, les difficultés qui y sont spécifiquement associées sont rarement mentionnées. Or, les salariés en Cesu éprouvent des difficultés qui sont typiques du travail indépendant en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et de difficulté à s'arrêter de travailler en cas de maladie. Les revers de cette quasi-indépendance restent à explorer en détail.

Les recherches menées sur le Cesu restent partielles et invitent à en explorer les points aveugles, par exemple la figure de l'homme à tout faire intervenant ponctuellement dans les domiciles pour de petits travaux de bricolage.

Bibliographie

- Avril, C. & Cartier, M. (2019) 'Care, genre et migration. Pour une sociologie contextualisée des travailleuses domestiques dans la mondialisation', *Genèses*, 114 (1):134–152.
- Boudra, L. & C. Bédel (2019) *Travailler au domicile de particuliers employeurs âgés. Enjeux et orientations pour développer une prévention des risques au domicile*, FEPEM.
- Dares (2020) 'Les services à la personne en 2018. Légère baisse de l'activité, hausse du recours aux organismes prestataires', *Dares Résultats*, n° 011.
- Delpierre, A. (2021) 'Un salariat sans droit ? Les usages du droit dans la domesticité à temps plein', *Revue française de sociologie*, 1 (62):105–131.
- Devetter, F.-X. & F. Horn (2012) 'Services à la personne ou renouveau de l'emploi domestique ?', *L'Homme et la Société*, 3-4 (185-186):197–221.
- Dussuet, A. (2013), 'Santé au travail et prévention des risques professionnels dans les associations d'aide à domicile', *La Revue de l'Ires*, 3 (78):77–97.
- FEPEM (2021) Rapport d'activités, https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2022/07/Fepem-Rapport_Activites_2021-1.pdf

- Jany-Catrice, F. (2013) 'Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne', *La Revue de l'Ires*, 3 (78):25–49.
- Jany-Catrice, F. (2016) 'Les "services à la personne" en France. L'impasse de stratégies univoques de croissance économique', *Revue française des affaires sociales*, 1:263–278.
- Ledoux, C. (2022) 'L'État social au défi du marché' in O. Giraud (ed) *Politiques sociales : l'état des savoirs*, Paris: La Découverte:270–284.
- Meuret-Campfort, E. (2015) *La Qualité de l'aide à domicile auprès des particuliers employeurs*, FEPEM.
- Observatoire de l'emploi à domicile (2022) *L'Attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*.
- Pouget, C. (2017) 'Soutenir les particuliers employeurs en situation de handicap', *Vie sociale*, 1 (17): 207–214.
- Puech, I. (2012) 'La régulation des services à la personne et le secteur associatif des années 1970 à nos jours', *Informations sociales*, 172:94–100.
- Puissant, E. (2012) 'Les aides à domicile', *Savoir/Agir*, 21 (3):39–46.

E

Entreprise à but d'emploi

MARIE-CHRISTINE BUREAU, LAURENT GROUET ET CAROLE TUCHSZIRER

L'entreprise à but d'emploi (EBE) constitue le maillon central de l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » (TZCLD) introduite par la loi du 29 février 2016, visant à expérimenter sur dix territoires un droit à l'emploi. L'objectif premier de cette expérimentation est de permettre à toute personne au chômage de longue durée, résidant sur un territoire donné depuis plus de six mois (en général moins de 10 000 habitants), d'accéder sans exception à un emploi en CDI, rémunéré au smic, en développant des activités utiles au territoire et non concurrentes de celles déjà existantes. Cette expérimentation repose sur le principe de l'exhaustivité territoriale puisqu'il s'agit d'embaucher dans l'EBE toutes les personnes durablement privées d'emploi, sur la base du volontariat. L'EBE, comme le souligne ATD Quart Monde, l'un des promoteurs de cette expérimentation, ne se veut pas le produit d'un nouveau dispositif d'insertion comme la France en a connu tant depuis les années 1980. Sa mission s'inscrit avant tout dans un projet de territoire défini par de nombreux acteurs locaux réunis au sein d'un comité local de l'emploi (CLE). Ainsi posé, l'EBE doit donc travailler à la mise en œuvre d'un projet dont la stratégie territoriale est définie par le CLE.

Une initiative portée par une pluralité d'acteurs

À l'origine de cette initiative, on trouve Patrick Valentin, un entrepreneur social, ancien directeur de structures d'insertion. L'idée initiale est de transformer les allocations dites « passives » en salaires, permettant aux personnes privées durablement d'emploi (PPDE) de passer d'une situation de pauvreté et d'isolement à un statut offrant la garantie du salaire minimum en CDI dans un cadre de travail collectif qui prendra en compte les spécificités des personnes embauchées, notamment en matière de santé. Cette approche est située par certains dans le courant de pensée de « l'État employeur en dernier ressort » (Béraud et Higelé, 2020), théorisé par Hyman Minsky dans les années 1960 et déjà incarné

dans l'histoire sociale par des initiatives telles que les ateliers nationaux en 1848, ou encore les chantiers de la Civil Works Administration lancés par Roosevelt.

Après une première tentative, au début des années 1990, qui s'est heurtée à l'absence de cadre juridique rendant possible les transferts financiers, Patrick Valentin rencontre en 2010 l'association ATD Quart Monde, pionnière dans les initiatives de lutte contre la pauvreté et de réinsertion par le travail depuis les années 1950. Ensemble, ils entament un travail de conviction auprès des parlementaires pour que le « droit à l'expérimentation territoriale », qui avait été inscrit dans la Constitution dans le cadre de la loi de 2003, se concrétise par la création d'entreprises à but d'emploi. Patrick Valentin et ATD Quart Monde poursuivent leur collaboration en produisant en 2015 une étude visant à mesurer le coût du chômage : cette étude a conduit à l'évaluation d'un coût se situant entre 15 000 et 19 000 euros par personne privée d'emploi. Cette étude a semble-t-il joué un rôle décisif : pour Denis Prost, auteur de l'étude, elle « a fait exister l'idée que le coût du chômage de longue durée était très important, à un niveau tel qu'on pourrait financer des emplois avec ça » (entretien du 10 mars 2023). En effet, le modèle économique reposant sur la réallocation de dépenses déjà existantes auquel s'ajoutera le chiffre d'affaires généré par les activités développées au sein de l'EBE conduit à imaginer une nouvelle forme d'entreprise dont le financement global serait sans impact sur les finances publiques, avec potentiellement un impact très positif sur les personnes et les territoires.

C'est à la même période que Laurent Grandguillaume, député socialiste, constitue un groupe de travail de parlementaires qui auditionnera plusieurs représentants syndicaux, patronaux et associatifs. La proposition de loi commence à prendre forme, soutenue par la ministre du travail de l'époque, Myriam El Khomri. Le Conseil d'État, saisi par Laurent Grandguillaume, valide le projet. Parallèlement à cette dynamique institutionnelle, des territoires se mobilisent et organisent avec ATD Quart Monde une marche sur l'Assemblée nationale pour soutenir le groupe de parlementaires en faveur du projet. C'est ainsi qu'est votée, à l'unanimité au parlement en février 2016, la loi qui va lancer la première vague d'expérimentation permettant la création de dix entreprises à but d'emploi à travers la France. Les premières équipes projets se mettent en place, à partir d'initiatives citoyennes ou, plus souvent, institutionnelles. Elles doivent alors faire face à une première

difficulté : de nombreuses personnes privées d'emploi ne répondant pas aux invitations des acteurs émanant du territoire, les équipes se mettent à faire du porte-à-porte, s'apercevant que la perte d'estime de soi et la représentation que les gens ont du travail font obstacle, pour nombre de personnes privées d'emploi, à leur adhésion au projet.

Malgré ces difficultés, les dix EBE se créent à partir de 2017, mettant en place des activités telles que la recyclerie, le maraîchage bio, l'élagage, le bûcheronnage, l'entretien des cours d'eau, la réparation de vélo et de petit matériel électroménager, le petit débaras... jusqu'à la reprise d'une activité de matelasserie. Des missions considérées comme utiles par les collectivités mais aussi par des entreprises pour lesquelles les EBE effectuent parfois des tâches de sous-traitance, voire de détachement de salariés. La plupart des EBE se construisent ainsi autour de plusieurs activités. La loi du 14 décembre 2020 étend l'expérimentation à cinquante nouveaux territoires.

L'EBE, une innovation institutionnelle au sein des zones grises de relation de travail et d'emploi ?

À plusieurs titres, cette expérimentation s'inscrit à contre-courant de nombre d'institutions et d'intermédiaires de l'emploi. Ainsi, la définition du chômage de longue durée ne repose pas sur les catégories administratives et statistiques préétablies (Pôle emploi, Insee). C'est en effet à chaque Comité local de l'emploi (CLE) qu'il revient d'en donner une définition territoriale en phase avec les réalités locales du marché du travail et avec la façon dont les personnes vivent leur chômage au quotidien. Cette définition revient à s'attaquer au halo du chômage, constitué de nombreuses situations interstitielles au regard de la discontinuité croissante de l'emploi. L'adhésion des personnes durablement privées d'emploi à l'expérimentation se fait donc sur une base déclarative, et non administrative, à partir d'une vision élargie et partagée du chômage de longue durée.

Cette expérimentation prend également le contrepied de l'analyse classique du marché du travail qui définit le niveau d'emploi optimal par les capacités d'embauche des entreprises (l'offre d'emploi). Pour les artisans de cette expérimentation, il n'y a pas de contraintes sur les capacités de production et d'embauche dès

lors que l'économie se fixe pour tâche de pourvoir aux besoins des personnes et des territoires. Enfin, TZCLD rompt radicalement avec les pratiques de sélection des entreprises. L'EBE, du reste, ne dispose d'aucun pouvoir en la matière puisqu'elle mobilise des personnes repérées par les membres du CLE, consécutivement à un entretien qui ne s'apparente en rien à une épreuve de sélection. Les personnes durablement privées d'emploi souhaitant intégrer l'EBE doivent uniquement répondre à trois questions préalables : « qu'avez-vous fait ? que savez-vous faire ? qu'avez-vous envie d'apprendre ? » Leur intégration dans l'EBE leur permet ensuite d'obtenir un statut de salarié, un contrat de travail à durée indéterminée sur la base d'un temps de travail choisi, à temps plein ou à temps partiel (→ Temps). Pour financer l'EBE, l'État et les départements versent à ces structures une « contribution au développement de l'emploi » justifiée, du point de vue des initiateurs de l'expérimentation, par la logique d'activation des dépenses passives.

De fait, la loi assigne à l'EBE une fonction première : produire des emplois supplémentaires manquants sur le territoire. L'idée d'« entreprise à but d'emploi » est donc incarnée par cette fonction qui n'est ni de générer du profit, ni même de créer des activités d'utilité sociale (au sens général du terme), mais bien de produire des emplois supplémentaires pour les habitants d'un territoire. En ce sens, c'est une forme de concrétisation de « l'employeur en dernier ressort » au niveau des territoires. En même temps, l'EBE perd ses prérogatives d'employeur puisque le recrutement se décide pour l'essentiel au sein du CLE, qu'il s'agisse du choix des personnes ou même de la co-construction de leur future fiche de poste. Dès lors, l'EBE prend place parmi les diverses figures de triangulation de la relation salariale qui ont été instituées à partir des années 1970 (intérim, groupements d'employeurs, etc.), dans lesquelles l'employeur légal ne coïncide pas avec l'organisateur du travail au quotidien. Cette triangulation a d'ailleurs été la source d'une première brèche dans l'édifice juridique du droit du travail.

En outre, la démarche expérimentale de TZCLD prévoit la participation des salariés à la définition des activités de l'EBE, la prise en compte de leurs compétences et de leurs aspirations, au même titre que l'identification des besoins locaux. Or, si chaque salarié définit – ou contribue à définir – sa propre activité, la notion de lien de subordination, qui reste au fondement des droits salariaux, ne va plus de soi (→ Subordination/Autonomie). Cette tension se manifeste dans l'organisation concrète du travail,

comme nous le verrons plus loin. Dans une certaine mesure, l'EBE s'inscrit donc aussi dans la perspective d'un « salariat au-delà du salariat » (Bureau & Corsani, 2012) qui garantirait les droits de la personne au travail sans les conditionner à l'existence objective d'un lien de subordination.

Dans *Le Travail en perspectives* (1998), Alain Supiot distinguait quatre frontières du travail, quatre couples d'opposition caractéristiques de la régulation fordiste : travail indépendant (→ Travail indépendant) et travail salarié ; travail à titre onéreux et travail à titre gratuit (→ Travail gratuit) ; public/privé ; travail et formation. Au regard de cette grille de lecture, nous pouvons voir l'EBE comme une innovation institutionnelle par rapport au régime de régulation fordiste, au sens où son modèle de fonctionnement transgresse manifestement les quatre frontières, tout en esquissant une configuration originale. Tout d'abord, l'EBE allie – ou tout au moins vise à allier – la reconnaissance des droits salariaux avec un objectif affirmé d'autonomie dans le travail : choix du temps de travail, possibilité pour les personnes recrutées de proposer de nouvelles activités et de participer à l'organisation collective du travail. En deuxième lieu, le travail gratuit ne s'oppose pas clairement au travail rémunéré : en effet, il préexiste à la naissance des EBE, dont il est même une condition indispensable, puisqu'il s'agit d'élaborer le projet et d'amorcer les activités avant d'obtenir la labellisation publique ; dans la plupart des cas, il persiste durablement sous forme d'engagement bénévole, que ce soit de la part de personnes intéressées par l'initiative ou de salariés qui, se sentant parties prenantes de l'aventure collective, ne souhaitent pas compter leurs heures. En troisième lieu, l'EBE bénéficie d'un financement public mais intervient comme acteur privé, partageant en cela la situation de la plupart des acteurs de l'économie sociale et solidaire. Enfin, dans la mesure où les salariés, sortant de longues périodes de chômage, sont presque tous en reconversion, l'apprentissage de nouvelles activités sur leur temps de travail ressort comme une donnée majeure du fonctionnement des EBE, les bénévoles intervenant d'ailleurs parfois pour les accompagner dans cet apprentissage. Le recrutement dans l'EBE peut être l'occasion pour ces travailleurs, souvent brisés par leurs années de travail antérieures, d'explorer d'autres possibles et d'acquérir de nouveaux savoir-faire.

Par son fonctionnement singulier, l'EBE expérimente ainsi une figure d'entreprise originale par rapport aux normes juridiques et sociales qui continuent à prévaloir en matière de travail et d'emploi. En ce sens, elle représente une innovation institutionnelle au sein

des zones grises des relations de travail et d'emploi. Comme toute expérimentation visant à faire évoluer les institutions, elle est traversée par un certain nombre de tensions, nées d'éventuelles limites dans la conception du projet, mais aussi du frottement avec les normes en vigueur, à commencer par les catégories de pensée qui structurent les pratiques.

Une évaluation révélatrice de tensions majeures

Les travaux d'évaluation conduits sous l'égide du conseil scientifique, installé dans la foulée de l'adoption de la loi de 2016, ont d'emblée pointé les difficultés à satisfaire l'ensemble des objectifs portés par ce projet : embaucher l'exhaustivité des personnes durablement privées d'emploi sans les sélectionner ; développer des activités utiles et rentables requérant des compétences adaptées au profil des personnes, le tout sous la condition de ne pas concurrencer les autres entreprises présentes sur le territoire. Sur un plan interne à l'EBE, ces objectifs doivent prendre place dans le cadre d'une organisation fondée sur une coordination horizontale des salariés et des activités, et sur l'absence d'encadrement intermédiaire.

Dans le rapport intermédiaire de 2019 (Conseil scientifique, 2019), les travaux qualitatifs menés sur quelques territoires ont souligné l'impact de ces objectifs, souvent vécus sur le terrain comme peu réalistes, sur le fonctionnement des EBE.

- « Le fait que certaines entreprises à but d'emploi (EBE) soient passées très vite à un effectif de plusieurs dizaines de salariés a conduit à l'émergence de problèmes d'organisation interne et de management, qui ont dans certains cas conduit à des conflits entre direction et salariés ou entre salariés eux-mêmes.
- Sur certains sites, la difficulté pour trouver rapidement les activités nécessaires pour occuper les salariés a conduit à des formes de découragement ou d'absentéisme. »

Ces constats ont conduit à nuancer la notion d'exhaustivité, le rapport invitant les territoires à adapter le rythme de recrutement aux capacités d'intégration des structures. Si l'objectif d'exhaustivité constitue toujours l'horizon de long terme, le rythme d'évolution des EBE et leur capacité à absorber l'ensemble des personnes

volontaires doivent également être en phase avec la capacité de développement et d'intégration de ces structures.

Conjointement aux travaux du conseil scientifique, l'évaluation conduite par l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) et l'IGF (Inspection générale des finances) en 2019, à la demande du ministère du travail, a principalement porté sur la capacité de cette expérimentation à tenir sa promesse d'un coût financier nul pour les finances publiques. Les conclusions nuancent fortement l'hypothèse de base de ce modèle fondé sur un autofinancement des emplois créés par une activation des dépenses passives. Plusieurs facteurs sont mis en avant pour expliquer ce constat : une sous-estimation du coût des emplois créés, une surestimation des gains socio-fiscaux liés à la reprise d'emploi et la génération d'un chiffre d'affaires insuffisant pour compenser le différentiel. Ce rapport, qui a rencontré un fort écho médiatique, a contribué à interroger le bien-fondé économique de cette expérimentation. Il a du reste été reçu avec difficulté par les têtes de réseau qui portent l'expérimentation au plan national. L'association Territoires zéro chômeur de longue durée a ainsi contesté dans son rapport d'analyse publié en 2019 (TZCLD, 2019) les conclusions du rapport des deux corps d'inspection, pointant « des erreurs manifestes dans les hypothèses retenues pour réaliser les calculs d'activation des dépenses passives ». De son côté, l'évaluation produite par Alexis Tabet (2022), avec le soutien de l'association TZCLD, tente de dépasser ce débat pour proposer une autre grille de lecture des enjeux portés par cette expérimentation. Il considère que cette focale sur l'activation des dépenses passives revient à enfermer l'expérimentation dans une logique de politique de l'emploi alors même que l'essentiel se jouerait dans la capacité de l'État à jouer son rôle social d'investisseur dans les territoires pour insuffler de nouvelles dynamiques favorables à l'emploi, à la transition écologique et au développement local.

Cette dimension territoriale ressort clairement du rapport d'évaluation finale remis par le conseil scientifique en 2021 pour en souligner l'essoufflement depuis 2018 (Dares, 2021). Sur certains territoires, on a pu constater un désengagement des CLE et des élus locaux. Garant de l'intérêt commun territorial, ce retrait du CLE a pu renforcer le rôle des EBE sur une dimension plus économique. Ainsi, des stratégies de recrutement plus sélectives ont pu être observées pour s'assurer de la motivation des salariés et la logique d'organisation horizontale a parfois laissé place

à l'installation d'un encadrement intermédiaire. Cet encadrement plus proche des entreprises classiques dispose toutefois d'une légitimité encore balbutiante auprès des salariés. Pour les rapporteur.e.s, ces inflexions par rapport au modèle original sont liées au double objectif des EBE, de stabiliser le collectif de travail et de pérenniser le modèle économique.

Mais ce rapport souligne aussi le bénéfice que les personnes privées d'emploi ont pu retirer d'une expérimentation qui a eu un impact positif sur leur trajectoire. L'analyse contrefactuelle réalisée auprès de territoires analogues mais non couverts par l'expérimentation a permis de constater que les salariés en EBE qui sont en CDI n'auraient été que 56 % à être en emploi, et à peine plus d'un tiers en CDI, en l'absence de l'expérimentation. Cette amélioration sensible de la situation des personnes s'apprécie également du point de vue de leur état de santé, de leur accès aux soins (→ Santé au travail), de leur participation à la vie locale et de leur capacité accrue à se projeter et à renouer du lien social au sein de l'EBE comme au niveau des territoires. La dimension locale reste toutefois le point d'achoppement de ces évaluations. Elles n'ont pu encore apprécier pleinement les effets de l'expérimentation TZCLD sur les territoires, leurs habitants, leurs entreprises, faute de temps et d'indicateurs pertinents pour intégrer cette dimension spatiale qui fait souvent défaut dans les processus d'évaluation.

Au niveau syndical, TZCLD divise. Si en 2021 les dirigeants de la CGT et de la CFDT, Philippe Martinez et Laurent Berger, manifestent ensemble leur intérêt pour l'expérimentation et appellent à doter les salariés des EBE d'une couverture collective adaptée, le Comité national CGT des travailleurs privés d'emploi et précaires (CNTPEP-CGT) dénonce de son côté la concurrence faite par les activités des EBE à la fonction publique territoriale et la dégradation des droits collectifs des travailleurs dont l'expérimentation serait porteuse.

Au-delà des enjeux d'évaluation politique, des chercheurs se sont intéressés aux tensions inhérentes aux innovations institutionnelles de TZCLD. La première concerne la fonction de l'employeur, diffractée de fait entre le Comité local pour l'emploi et la direction de l'EBE : « Le choix des salariés, donc la maîtrise du travail, revient à l'équipe projet du comité local garante de la non-sélection des proposant. Le choix des activités et des investissements, donc la maîtrise du capital, revient aussi au comité local qui valide les activités des EBE, et en son sein à la communauté de communes qui déploie, à

travers l'EBE, ses objectifs de développement local » (Béraud et Higelé, 2020). D'un côté, l'EBE dispose de son autonomie de gestion, de sa propre gouvernance, du choix de son organisation interne, de ses modes de management, mais de l'autre son équipe de direction doit composer avec des salarié.e.s qu'elle n'a pas choisi.e.s, à l'égard desquel.le.s il convient de restaurer la confiance, la capacité d'agir, l'envie d'apprendre, la participation à la vie collective.

D'après l'observation des premières expérimentations, cette situation a des conséquences pour les jeux d'acteurs : elle génère des conflits récurrents entre les tenants d'un « projet de territoire » et ceux qui se sentent principalement responsables du projet entrepreneurial. En termes de philosophie politique, Béraud et Higelé (2020) y voient même « deux lectures contradictoires du droit à l'emploi : l'une en termes de *droit au salaire* pour valoriser le travail défini par les travailleurs eux-mêmes, l'autre en termes de *droit à un employeur* chargé de mettre en œuvre le travail subordonné et le capital associé. »

Dans la pratique, la tension se résout – ou non – dans le fonctionnement concret de l'entreprise comme collectif de production. La persistance des repères institués du travail subordonné peut susciter une demande de « chef », faisant obstacle à l'émergence d'un collectif autonome. En d'autres termes, il ne suffit pas d'effacer l'employeur pour que les travailleurs se réapproprient le travail concret. Des écarts peuvent aussi se creuser entre des premiers salariés qui ont eu l'expérience d'un engagement bénévole et autonome, vécu parfois de façon très intense, avec des recrutés récents, pour certains plus désireux d'un travail rémunéré à proximité de chez eux que d'un engagement collectif exigeant.

Fondées sur une recherche-action auprès de quatre territoires d'expérimentation, les observations d'Alexei Tabet (2022) sont assez convergentes avec celles de Béraud et Higelé, tout en dessinant des pistes de dépassement des tensions observées. Ainsi, l'auteur remarque que les CLE peuvent se montrer capables d'outrepasser leur fonction de régulateur négatif (veiller au respect de la loi, valider le caractère non concurrentiel des activités) pour assurer celle de régulateur positif du projet : favoriser l'élaboration d'une vision commune sur les besoins locaux et les perspectives de développement du territoire, et en même temps asseoir la consolidation du projet entrepreneurial sur une dynamique plus ample, une synergie entre les acteurs du territoire. Dans cette

perspective, une telle régulation positive permettrait de concilier les deux objectifs distincts et *a priori* légitimes que sont le projet de territoire et la pérennité de l'EBE.

Trois années après le lancement de l'expérimentation, les principes d'auto-organisation (peu d'encadrement hiérarchique et grande liberté de fonctionnement), qui ont largement prévalu dans la phase initiale, rencontrent des difficultés à s'inscrire dans la durée. Ils se heurtent en effet, d'une part, à l'objectif d'exhaustivité qui exige un rythme soutenu d'arrivée de nouveaux entrants, d'autre part, aux enjeux de consolidation économique qui plaident pour une rationalisation de l'organisation. Deux points cristallisent particulièrement cette tension entre « organisation du travail » et « travail d'organisation » : la polyvalence et la place donnée au management intermédiaire. Inscrite dans les fiches de poste, la polyvalence est à double tranchant : moyen d'accroître les compétences individuelles et de faciliter l'organisation collective pour les uns, elle signifie perte d'autonomie voire de dignité professionnelle pour d'autres. Le sens concret à donner à la notion de polyvalence peut ainsi faire l'objet de vifs débats : dans quelle mesure les limitations physiques et les préférences individuelles sont-elles prises en considération dans la répartition des tâches ? Par ailleurs, le management intermédiaire oscille entre le souci d'accompagner individuellement des personnes confrontées à des difficultés de tous ordres et l'exigence d'un minimum d'efficacité collective dans la production, exigence dont les contours ne sont d'ailleurs pas toujours clairement définis.

Les évolutions concrètes des EBE, en particulier vers des modes d'organisation plus verticaux, reposent la question de leur rapport avec le champ de l'insertion par l'économie dont elles s'étaient initialement distinguées. Néanmoins, l'originalité de TZCLD repose aussi sur la mobilisation des acteurs du territoire autour d'un projet commun, au fondement du lien entre droit à l'emploi et démocratie économique (Lamine & Neven, 2021). Le dépassement des nombreuses tensions observées, armé par une vigilance individuelle et collective des différents partenaires et par une capacité à réaménager le projet au quotidien (Jany-Catrice, 2020), reste la seule issue pour éviter que les EBE ne deviennent un nouvel avatar des politiques publiques en matière d'insertion et d'emploi, et pour qu'elles puissent réaliser pleinement leur ambition : rendre effectif le droit à l'emploi tout en inventant de nouvelles manières de travailler en collectif et de répondre aux besoins des citoyens.

Bibliographie

- Béraud, M. & J.-P. Higelé (2020) 'Quelle place pour l'employeur dans le cadre d'un droit à l'emploi ? Réflexion sur l'effacement de l'employeur dans l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée », *Savoir/Agir*, 4 (54):49–56.
- Bureau, M.-C. & A. Corsani (2012) *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy: Presses universitaires de Nancy.
- Comité scientifique (2019) *Évaluation de l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée*, Rapport intermédiaire.
- Dares (2021) *Expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée*, Rapport final du comité scientifique.
- Hédon, C., D. Goubert & D. Le Guillou (2019) *Zéro chômeur, dix territoires relèvent le défi*, Ivry-sur-Seine: Éd. de l'Atelier, Éd. Quart Monde.
- IGAS/IGF (2019) *L'Évaluation économique de l'expérimentation visant à résorber le chômage de longue durée*, Rapport.
- Jany-Catrice, F. (2020) « Territoire zéro chômeur » : nouvel avatar ou dépassement des politiques néolibérales de l'emploi ?, *L'Esprit d'Archimède*, 3 :18–20.
- Lamine, A. & J.-F. Neven (2021) 'Droit au travail et démocratisation de l'économie. Le projet « Territoire zéro chômeur de longue durée »', *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2493 (8):5–52.
- Supiot, A. (ed) (1998) *Le Travail en perspectives*, Paris: Éd. LGDJ, coll. « Droit et société ».
- Tabet, A. (2022) 'Territoires zéro chômeur de longue durée : quelle création de valeur ?', Paris: La Fonda.
- TZCLD, (2019) 'Expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée', Rapport d'analyse.

Extension du domaine de la formation professionnelle

CAROLE TUCHSZIRER

Le début du XXI^e siècle marque en France une extension progressive du domaine de la formation professionnelle, à de nouveaux publics, de nouveaux acteurs, de nouveaux outils juridiques et pédagogiques. Ce phénomène a connu une accélération sensible depuis les années 2010 et s'explique par le choix, aujourd'hui contesté, du véhicule juridique adopté par la loi de 1971. C'est en effet sur le droit du travail que fut adossé le droit de la formation professionnelle. Ce choix revenait, dès lors, à lier l'acte de se former à l'entreprise et au contrat de travail, réduisant ainsi l'espace d'influence du système de formation professionnelle aux seuls salariés. Condorcet, dans son rapport sur l'organisation générale de l'instruction publique présenté devant l'Assemblée nationale le 21 avril 1792, avait pourtant tracé les contours d'une voie plus large, inscrivant la formation professionnelle dans une dynamique d'éducation permanente au nom d'une vision plus universelle des droits sociaux. « Nous avons observé, enfin, que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école ; qu'elle devait embrasser tous les âges ; qu'il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites » (Condorcet, 1792). Si le droit de la formation professionnelle avait été rattaché au champ de la protection sociale et au code de la sécurité sociale, il eût peut-être été possible de l'inscrire dans des bornes moins étroites que celles du salariat. Son arrimage au code du travail a conduit la plupart des observateurs à reconnaître que l'aspect « formation professionnelle » « l'a emporté au détriment de la dimension "éducation permanente" » (Batal, 2019). Au-delà de ce rendez-vous manqué avec l'histoire, le système français de formation est marqué par de multiples segmentations qui ont éloigné son référentiel de la perspective d'un régime universel. De nombreuses frontières viennent cisailer son paysage : frontière étanche entre éducation et formation, entre enseignement professionnel scolaire

et enseignement général, entre voie scolaire et alternance, entre enseignement supérieur et formation continue et barrière statutaire entre salarié et chômeur, chacun relevant de deux systèmes distincts de la formation professionnelle (Dayan, 2019). Les conséquences d'un tel émiettement ont été rendues visibles par la création de nombreuses situations de non-droit à la formation pour certaines franges de la population, celles situées aux marges du salariat ou à l'extérieur de celui-ci (Bureau & Tuchsirer, 2022). Ce sont celles-ci que nous désignons comme des « zones grises de l'emploi », au regard de la place longtemps subalterne qu'elles ont occupée dans l'appareil de formation professionnelle. Les découpages institutionnels successifs ont ainsi conduit ces catégories de personnes (chômeurs, saisonniers, indépendants, jeunes, femmes, etc.) à passer à travers les mailles de ce filet de l'État social. Le système de formation professionnelle cherche aujourd'hui, par de nombreux instruments, à infléchir sa trajectoire pour atteindre ces publics situés aux marges, et au-delà, de l'emploi.

Un système clivé, clivant, source d'inégalités

À y regarder de plus près, cette fragmentation s'insinue au cœur même du système de formation professionnelle (SFP) réservé aux salariés. L'obligation faite aux entreprises de consacrer un pourcentage de la masse salariale à l'effort de formation de leurs salariés s'est avérée, à l'usage, source de nombreuses inégalités. C'est la première critique adressée au système : la formation « a été à la formation », pour reprendre une formule répandue, car les entreprises et leurs intermédiaires, les OPCO, ont privilégié la formation de salariés déjà privilégiés par leur parcours de formation antérieure (Théry, 2003). Vincent Merle, l'inventeur de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) en France en 2002, ne dit pas autre chose, à propos de la loi de 1971 : « l'accès au plan de formation, qui concentre l'essentiel des moyens des entreprises, reste inégalitaire (→ Inégalités). Environ 80 % des salariés peu qualifiés n'ont pas accès à la formation. Les femmes, les salariés des petites entreprises accèdent difficilement à la formation. Les formations conduites dans le cadre du plan de formation débouchent rarement sur une certification reconnue » (Merle, 2004). En règle générale, les diplômes acquis dans le système scolaire conservent leur rôle de classement sur le marché du travail, les plus hauts diplômes permettent d'accéder aux meilleurs emplois et offrent un large accès

à la formation continue, réduisant ainsi la probabilité de connaître un épisode de chômage. À l'inverse, de plus faibles niveaux de diplômes acquis en formation initiale procurent de moins bons emplois. Leurs détenteurs, exposés aux risques de ruptures professionnelles, n'ont qu'un accès limité à la formation continue. Celle-ci a d'abord profité au noyau dur du salariat, aux salariés ayant une bonne formation, disposant d'un emploi à temps plein et en CDI, c'est-à-dire déjà bien insérés dans des entreprises de taille importante et dans des secteurs d'activité en développement.

Pour les salariés en CDD, les intérimaires, les personnes à temps partiel, celles faiblement qualifiées et employées dans de petites ou moyennes entreprises, l'accès à la formation est resté marginal, contribuant à nourrir les critiques d'un système de FPC qui, loin de réduire les inégalités salariales, tendrait à les perpétuer. La seconde critique adressée au système de formation professionnelle tient à la nature des formations dispensées par les entreprises. De courte durée, elles visent davantage à répondre aux nécessités de l'emploi occupé qu'à développer l'employabilité des salariés pour assurer leur mobilité professionnelle dans et hors de l'entreprise.

Si la référence à la formation tout au long de la vie, mise en avant dans les préambules des diverses réformes adoptées depuis 1971, a pu, à certains égards, rester lettre morte, c'est qu'elle n'a eu que peu d'incidence sur les trajectoires professionnelles des salariés en général, et des plus vulnérables d'entre eux en particulier. Pour ces derniers, les épisodes de chômage sont plus fréquents et faiblement contrebalancés par les programmes de formation professionnelle que les politiques publiques leur destinent selon l'état de la conjoncture économique et les priorités de la politique de l'emploi. Car le statut de chômeur, c'est-à-dire celui d'un actif privé d'emploi, prive souvent les personnes concernées de la protection que confère, depuis 1971, le code du travail en matière de formation professionnelle. Pendant plusieurs décennies, « à lire le code du travail, la formation professionnelle des demandeurs d'emploi était l'un des objectifs possibles, mais plutôt secondaires, du système mis en place (Beauvois, 2014). La faible place faite aux demandeurs d'emploi dans le code du travail a reporté sur l'État, puis les régions dans le cadre des diverses lois de décentralisation (Berthet, 2020), la conception de programmes de formation spécifiquement réservés aux seuls demandeurs d'emploi, jeunes et adultes.

Le système de formation, en donnant accès à des régimes différenciés de formation selon le statut des personnes, était donc peu enclin à s'attaquer aux zones grises de l'emploi, à ces emplois dits atypiques de plus en plus nombreux et aux situations interstitielles

qui font alterner des périodes d'emploi et de chômage. Ces trajectoires jalonnées de diverses transitions et bifurcations ont généré de nombreuses ruptures de formation du fait des changements de statut. Pour exemple, un salarié menacé par une restructuration qui entame une formation de reconversion sous ce statut doit, quand il devient chômeur, changer de dispositif, d'interlocuteurs, de financeurs. Ce parcours du combattant a découragé plus d'un demandeur d'emploi de poursuivre l'action de formation engagée. La formation, comme d'autres champs des politiques publiques, a donc été vivement critiquée pour son caractère illisible. La métaphore du millefeuille est venue illustrer la complexité du système de formation dans son ensemble et le faible engouement qu'il suscite auprès des publics en difficulté, ou mis en difficulté par les institutions.

Dépassement et reconstruction par les marges du salariat

Depuis plus d'une dizaine d'années, les acteurs de la formation professionnelle – l'État, les partenaires sociaux et les régions – tentent de repenser les règles et le fonctionnement du système à partir des marges de l'emploi, de ces zones grises qualifiées également d'angles morts ou de point aveugle des interventions publiques. Autant de dénominations pour traduire le désajustement croissant entre certaines catégories statistiques/administratives, institutions, instruments de la politique publique et certains publics qui « passeraient sous les radars », invisibilisés par les outils de l'État social. Sur le champ de la formation professionnelle, les réformes et programmes mis en place ont clairement cherché à rompre avec cette tendance en « allant vers » des publics jusque-là écartés de leurs interventions : les jeunes ni en emploi ni en formation (→ Jeunes), les chômeurs et les salariés faiblement qualifiés, les travailleurs saisonniers (→ Saisonniers agricoles), intérimaires, indépendants (→ Travail indépendant), les destinataires des minima sociaux, les réfugiés, les personnes en situation de handicap, etc. Ce changement, initié timidement par la réforme de 2003, a été par la suite largement amplifié. Plusieurs leviers ont été actionnés pour rapprocher la formation de ces zones grises de l'emploi :

- Un levier juridique consistant à faire migrer le droit de la formation professionnelle du code du travail vers des droits plus individualisés. Ce processus a débuté en 2003 avec la création

du droit individuel à la formation (DIF), confirmé par la loi de 2014 avec la création du compte personnel de formation, et amplifié en 2018 avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui autorise, via le CPF (compte personnel de formation) désormais monétisable, l'accès direct à la formation de tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, travailleurs indépendants) sans passer par la prescription obligatoire d'un opérateur du service public de l'emploi. Cette évolution juridique de la formation professionnelle vers des droits de tirage individuels, quel que soit le statut des personnes, s'inscrit également dans un cadre européen à travers la priorité donnée, au tournant du siècle dernier, aux personnes pour soutenir financièrement leur accès individuel à la formation (Dayan, 2019).

- Un levier financier pour réorienter les flux de la formation professionnelle de l'entreprise, libérée aujourd'hui de la plupart de ses obligations de formation, vers les marges de l'emploi (demandeurs d'emploi, jeunes, salariés des petites entreprises). C'est par la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels obtenue dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de vie » en 2009 que va s'opérer ce mouvement de bascule financier de l'entreprise vers des publics en difficulté. Parallèlement à cette loi, un programme public d'ampleur va se mettre en place pour ces mêmes publics. Tel est le sens du Plan d'investissement dans les compétences, le PIC, adopté en 2018 et doté de 15 milliards d'euros sur la durée du présent quinquennat. Son ambition vise à former un million de chômeurs en difficulté et un million de jeunes en situation d'exclusion à travers des programmes et expérimentations tournés vers l'innovation pédagogique et la transition numérique.
- Un levier pédagogique pour rendre attractifs les parcours de formation destinés à des publics peu enclins à se former par des voies marquées par le système scolaire. La loi de 2018 a elle-même contribué à ce desserrement en redéfinissant l'action de formation comme « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». En mettant l'accent sur le parcours et non sur la formation, celle-ci prend une dimension nouvelle qui déborde le strict cadre du stage de formation. Cette évolution va placer au cœur de ces parcours l'accompagnement – ou la formation accompagnée – qui viendra se loger au centre des processus d'apprentissage. L'idée est

aussi d'adapter les contenus et les pratiques pédagogiques aux attentes et moyens des personnes. C'est dans cet esprit que la loi de 2018 a reconnu l'activité de travail dans sa contribution au développement des connaissances et compétences des salariés.

L'attention portée aux catégories de personnes longtemps tenues à l'écart du système de formation va être l'occasion d'élargir le profil des professionnels de la formation à de nouveaux acteurs situés eux-mêmes aux marges du système productif. Ainsi, la réhabilitation de la formation par l'activité de travail et le « faire » voit des fablabs, des tiers-lieux et le mouvement maker dans son ensemble participer à des degrés divers à l'effort de formation (→ Hacker). Leur implication dans les programmes publics a permis d'ouvrir le monde de la formation à de nouveaux espaces, de nouvelles conceptions et pratiques qui transforment la vision même de ce que former veut dire. Cette nouvelle physionomie du paysage de la formation professionnelle ne va pas sans faire débat parmi les nombreux experts du champ. Pour certains, la multiplication des réformes s'inscrit dans un continuum sans véritable rupture : « plus qu'un big bang, la loi de 2018 marque une nouvelle étape dans un processus entamé en France avec beaucoup de continuité d'une réforme à l'autre, dès le tournant du siècle » (Dayan, 2019). Sans être en rupture radicale avec cette vision du changement, d'autres auteurs soulignent qu'au fil des réformes, on assisterait néanmoins à un changement de paradigme du système de formation professionnelle dont la recomposition s'opérerait à partir des publics qui s'en étaient tenus jusqu'à présent à bonne distance (Rey, Chabbert & Tuchsirer, 2022). Le débat reste ouvert.

Tournant libéral ou retour au « libérer et protéger »

C'est autour de ces deux pôles que peut s'analyser le débat sur les réformes du système de formation professionnelle. Pour la plupart des chercheurs, l'accent est mis sur le tournant libéral, social-libéral, néolibéral (Pinte, 2019) pris par l'appareil de formation depuis le début des années 2000. Quelle que soit la dénomination, la place accordée à l'individu, invité à devenir acteur de son propre parcours de formation, constitue le principal signal de cette inflexion libérale. Cette thèse s'appuie sur le constat que les acteurs collectifs, les entreprises et leurs organismes paritaires

collecteurs, les partenaires sociaux, se sont vus au fil du temps dessaisir de leurs prérogatives dans la régulation du système de formation au profit d'un seul face-à-face entre l'individu et l'État. « Au quadripartisme problématique qui prévalait depuis les années 2000 succède une configuration duale où les deux principaux acteurs sont désormais l'État régulateur [à travers l'instauration de France compétences en 2019] et les personnes porteuses de projets de formation » (Dayan, 2019). La mise en place d'un compte de formation professionnelle, totalement désintermédié par la loi de 2018 et à portée de main des individus qui souhaiteraient en faire usage, constitue l'acmé de ce processus d'individualisation ; un processus qui par ailleurs s'inscrirait, selon certains, dans un mouvement plus large de marchandisation de l'espace de la formation professionnelle. Des interrogations se font jour quant à la capacité réelle des individus à pouvoir se saisir de ce droit, opposant ainsi le droit formel auquel la loi donne un accès théorique au droit réel qui renvoie à l'usage effectif que les personnes peuvent en faire, en particulier pour celles situées sur les segments défavorisés de l'échelle sociale. En matière de formation, le pouvoir d'achat que donne le CPF à toutes et tous ne pourrait pour autant valoir pouvoir d'action pour tout le monde. Pour les opposants au CPF monétisé, le droit ainsi créé ne pourra que renforcer les critiques émises à l'encontre du système de formation où la formation va aux plus formés, aux mieux dotés et aux plus qualifiés, aux dépens des publics situés dans les marges de l'emploi et du salariat. L'égalité d'accès à la formation que veut encourager le CPF serait ainsi un leurre. « Bien que la dotation en capital soit plus élevée pour les travailleurs les moins qualifiés, il n'a jamais été établi empiriquement que ce type d'instrument permettrait de favoriser l'accès à la formation de ces travailleurs » (Perez, 2019). Une autre critique d'ordre plus structurel met l'accent sur le risque que le CPF pourrait faire peser sur le marché de la formation. L'alignement des cursus et parcours de formation à partir des dotations en capital disponibles sur les comptes individuels (limités à 5 000 ou 8 000 euros selon les publics) pourrait être synonyme d'un marché de la formation *low cost*, incitant les organismes de formation à rationaliser leurs activités par la digitalisation et la standardisation de leur offre. Pour les actifs, l'usage du CPF se heurterait alors à la difficulté de pouvoir financer des parcours qualifiants au coût bien plus élevé. Y parvenir supposerait de recourir aux abondements de Pôle emploi, des régions et des entreprises pour trouver les compléments de ressources nécessaires. Cet élément du débat conduit

ainsi à nuancer l'appel à la liberté de choisir que la réforme de 2018 promeut en soulignant la nécessité de conditionner l'exercice de ce droit à la réelle capacité d'agir des individus. Convertir le CPF en ressource pour l'action nécessiterait ainsi de concevoir des financements collectifs et surtout des formes d'accompagnement institutionnel qui permettent de concilier liberté de choix et sécurisation des parcours de formation (Zimmermann, 2020).

On retrouve derrière cette dialectique des droits individuels et des devoirs collectifs un élément du programme présidentiel d'Emmanuel Macron de 2017 visant à rechercher un équilibre entre ces deux impératifs, équilibre que la formule de campagne « libérer et protéger » voulait mettre en exergue. Pour la plupart des observateurs, la réforme de 2018 a davantage privilégié la liberté individuelle, la libéralisation du marché de la formation que la protection effective des personnes. Sur le volet « liberté de choix », la plupart d'entre eux s'accordent à douter de l'apport effectif du CPF dans l'accès à la formation des personnes les plus fragiles. Ce diagnostic semble toutefois faire passer au second plan le vaste programme de formation professionnelle introduit en 2018 avec le PIC. Ce plan dit d'investissement dans les compétences vise précisément à renforcer le volet « protection des personnes » par l'accès privilégié à la formation des « oubliés » de la formation. Ce programme quinquennal est exclusivement ciblé sur les populations situées dans les zones grises de l'emploi, en particulier les jeunes et les chômeurs faiblement qualifiés. Il repose sur un investissement massif dans l'accompagnement des personnes par le biais d'innovations diverses (implication de tiers-lieux, des fablabs, recours à la pédagogie inversée, aux technologies ludiques, etc.) L'expérimentation lancée dans le cadre du PIC et intitulée « 100 % inclusion, la fabrique de la mobilisation » illustre le fil rouge du programme. Sa cible se situe explicitement sur les zones grises de l'emploi visant les jeunes infra bac, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et plus généralement toute personne en grande difficulté (mères isolées, réfugiés, personnes en situation de pauvreté, de handicap). L'accompagnement est au cœur de la démarche initiée puisqu'il s'agit d'expérimenter des parcours intégrés allant du repérage des personnes à leur remobilisation et jusqu'à leur retour à l'emploi.

CPF et zones grises de l'emploi

Les premières évaluations issues de la mise en œuvre du CPF viennent quelque peu bousculer l'hypothèse selon laquelle les publics aux marges de l'emploi n'y accéderaient que peu, faute d'un accompagnement adéquat. Contre toute attente, l'autoprescription que le CPF autorise a en effet grandement profité aux personnes situées en lisière du marché du travail. En 2020, près d'un million d'actifs ont utilisé ce droit à la formation, et parmi eux, on compte près de 300 000 personnes aux profils situés précisément dans les marges ou les zones grises de l'emploi (Bismuth & Valéro, 2021). Le CPF a ainsi permis d'accroître le taux de recours à la formation des demandeurs d'emploi, des indépendants, des femmes (notamment celles à temps partiel), des jeunes, des seniors, des ouvriers et autres salariés faiblement qualifiés.

Que ce soit à travers le CPF ou le PIC, de nombreux moyens ont été déployés pour ouvrir la formation professionnelle à de nouveaux publics. Les chemins empruntés ne se prêtent guère à une lecture simpliste. La désintermédiation voulue par le CPF monétisé, loin de n'intéresser que des salariés déjà formés, a rencontré un vif succès auprès de nouveaux venus à la formation. Dans le même temps, le programme d'investissement dans les compétences, centré sur une intermédiation forte auprès des publics dits vulnérables, peine à les faire accéder massivement à la formation. Autour du CPF, une sorte de motion de synthèse pourrait émerger de ces débats pour transformer l'essai et ancrer ces premières démarches de formation, souvent de courte durée, dans un projet professionnel sécurisé par des tiers mais à l'initiative des personnes.

De réformes en programmes, le système traditionnel de formation professionnelle est bousculé par ses marges. Toutes les catégories qui, par le passé, s'étaient retrouvées marginalisées dans le système salarial de formation semblent aujourd'hui le déborder. S'il est trop tôt pour considérer que le système de formation professionnelle tente une refondation à partir des zones grises de l'emploi, son noyau dur historique – les étages nobles du salariat – devra à l'avenir composer avec ces nouveaux publics par des voies plurielles, mêlant liberté éclairée de choisir sa formation et protection par un accompagnement professionnel adapté.

Bibliographie

- Batal, C. (2019) 'Une libéralisation de la formation qui redistribue les responsabilités et soulève de multiples questions', *Savoirs*, 50 :9–19.
- Beauvois, C. (2014) 'La formation des demandeurs d'emploi : enjeu de la réforme de la formation professionnelle', *Droit social*, 12 :992–999.
- Berthet, T. (2020) 'Formation professionnelle' in R. Pasquier (ed) *Dictionnaire des politiques territoriales*, Paris: Presses de Sciences Po:255–259.
- Bismuth, J. & M. Valéro (2021) 'Le compte personnel de formation en 2020', *Dares Résultats*, 59.
- Bureau, M.-C. & C. Tuchsirer (2022) 'De nouveaux publics de la formation dans les zones grises de l'emploi ?', *Éducation Permanente*, 232:25–35.
- Condorcet (1792) *Rapport et projet de décret sur l'organisation générale de l'instruction publique*, 20 et 21 avril 1792, Assemblée nationale.
- Chabbert, E., F. Rey & C. Tuchsirer (2022) 'Éditorial : Du salariat aux marges de l'emploi : quel changement de paradigme pour le système de formation professionnelle ?', *Éducation Permanente*, 232 :5–14.
- Dayan, J. (2019) 'La réforme française de la formation professionnelle vue d'Europe : des progrès, mais peut mieux faire !', *Savoirs*, 50:21–36.
- Merle, V. (2004) 'De l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie', *Travail et emploi*, 100: 129–137.
- Perez, C. (2019) 'Avec le Compte Personnel de Formation : l'avènement d'une logique marchande et désintermédiée', *Savoirs*, 50:87-100.
- Pinte, G. (2019) 'De réformes en réformes de la formation continue : le tropisme de l'individualisation', *Savoirs*, 50:37–54.
- Théry, M. (2003) 'Prémices d'une petite révolution dans les relations entre travail et formation à propos du projet de refondation sociale' in N. Maggi-Germain & A. Pélage (eds) *Les Évolutions de la formation professionnelle : regards croisés*, Paris: Dares:60-67.
- Zimmermann, B. (2020) 'Pas de liberté professionnelle sans responsabilités sociales garantissant à chacun une égale capacité d'agir' », *Métis Europe*, 6 janvier.

F

Flexworker migrant

JOSE-ANGEL CALDERON, PABLO LÓPEZ-CALLE
ET ANTONIO RAMIREZ-MELGAREJO

Du *flexwork* au *flexworker*

Il n'est pas fait mention du *flexworker* dans la littérature scientifique ou managériale. Cette dernière mobilise plutôt le concept de *flexwork*, qui désigne l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail visant une flexibilisation des horaires et des espaces de travail : télétravail (→ Télétravail), horaires flexibles et individualisés, bureaux partagés (→ Lieux de travail), télécentres, management par objectifs, *knowledge management*, etc. Les nouveaux systèmes de travail qui en découlent sont, d'après la rhétorique managériale, censés favoriser une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle et un épanouissement au travail, qui seraient corrélés à une hausse de la productivité individuelle (Ajzen et al., 2015). Le *flexwork* contient donc une injonction à l'investissement de soi et à un usage rationnel des temps de la part des travailleurs et des organisations (→ Temps). La figure censée porter ce nouvel ordre organisationnel et productif n'est pourtant jamais nommée dans la littérature managériale, qui renvoie vaguement à l'idéal d'un travailleur *créatif* désireux de se libérer des géographies coercitives des organisations bureaucratiques, maître de son temps, productif et épanoui, travaillant « n'importe quand et n'importe où » (Liegl, 2014). Le *flexworker* migrant que dévoile une enquête ethnographique menée aux Pays-Bas avec des travailleurs migrants intracommunautaires (espagnols, roumains, polonais, bulgares, etc.) ne contient aucune des propriétés fantasmées par la rhétorique managériale (épanouissement, créativité, indépendance) (Colectivo Arosa Sun, 2020). Et pourtant c'est lui qui semble le mieux incarner l'idéal managérial du travailler « n'importe quand et n'importe où ».

Flexworker est le mot utilisé par les pages Internet qui captent les travailleurs dans leurs pays d'origine pour les mettre à disposition des entreprises de travail intérimaire qui fournissent de la main-d'œuvre aux grands entrepôts de la logistique mondialisée : « Viens travailler en Hollande avec un emploi et un logement ! Tiens-toi

prêt à travailler sept jours par semaine et à changer d'employeur ! » C'est aussi le mot imprimé sur les bleus de travail qui les distingue des autres catégories de travailleurs ; ainsi que sur les badges qui enregistrent les heures de travail qu'ils effectuent, et qu'ils ne connaissent jamais à l'avance ; et enfin sur les applications qui leur communiquent en temps réel, sur leur téléphone portable, les plannings de travail individuels, jamais stabilisés. Les *flexworkers* sont gérés par des entreprises de travail dites *flex* et sont logés par des compagnies de *housing* dans des logements collectifs non ordinaires dits *flexhouses*. Derrière le terme *flexworker* se cache en somme un nouveau régime de travail *flex* qui articule une mise en mobilité (→ Im/mobilité), une mise en « stock » et une mise au travail « au plus juste » des travailleurs migrants, au gré des besoins des grandes entreprises de la logistique (→ Travailleurs de la logistique). Pour caractériser cette figure, dans un premier temps, on décrira les principes de fonctionnement de ce système spécifique aux Pays-Bas, où le travailler « n'importe quand et n'importe où » s'apparente à un régime de vulnérabilité et de disponibilité. Ensuite, sera traitée, on abordera la mise en invisibilité et le régime de contraintes qui pèsent sur les *flexworkers*, à partir de la problématique des zones grises de l'emploi. En conclusion, les liens de continuité qui existent entre la diffusion du *flexwork* et l'apparition de la figure du *flexworker* seront interrogés à partir d'une analyse croisée des transformations en cours dans les mondes productifs et logistiques.

Comment fonctionne le système ?

Les *flexworkers* migrants sont des travailleurs originaires de pays de l'Est et du Sud de l'Europe employés dans le secteur de la logistique aux Pays-Bas. Il s'agit de travailleurs pris dans des migrations pendulaires, bien que non régulières, rendues possibles par l'évolution des législations européennes sur la libre circulation des travailleurs intra-UE (directive 2004/38/CE, règlement n°492/2011), par la flexibilité accrue ouverte par les législations néerlandaises en droit du travail et par l'essor du commerce électronique.

Les Pays-Bas ont constitué ces dernières années un véritable empire logistique grâce au port de Rotterdam, autour duquel se situent aujourd'hui des entrepôts gigantesques issus des nouveaux modes de circulation des marchandises et d'une division internationale du travail qui a entraîné une forte augmentation

des emplois logistiques en Europe. Les biens commercialisés sont fabriqués en Asie et les emplois concernés par le travail des *flexworkers* sont tournés vers l'infrastructure de commercialisation et de vente en ligne.

Les *flexworkers* sont captés individuellement dans leur pays d'origine par un vaste réseau d'entreprises de recrutement qui les met en *stock* dans des campings et autres formes de logement non ordinaire (casernes, hôpitaux, commerces, etc., réhabilités en logements collectifs), puis à disposition d'entreprises d'intérim qui travaillent pour les grandes multinationales de la distribution et du commerce électronique (→ Politiques des firmes multinationales). Leurs parcours migratoires sont ainsi suspendus à une offre d'emploi ajustée en temps réel, et qui plus est administrée par une intelligence artificielle gérant en temps réel les plannings et les contrats de travail au gré du volume d'activité. Quand ils ne travaillent pas, ils attendent l'appel qui les activera pour aller travailler.

L'enquête (Colectivo Arosa Sun, 2020) a révélé le fonctionnement de ce système : les entreprises d'intérim négocient avec les multinationales de la logistique, selon un calendrier annuel, un contingent de travail qu'elles vont capter directement dans les pays d'origine (Pologne, Espagne, Roumanie, etc.) Ce stock de travail est toujours surdimensionné par rapport aux prévisions réelles de travail dans les entrepôts de la logistique, de sorte qu'il y a toujours un reliquat de travail disponible. Prenons le cas de Bol.com, une sorte d'Amazon néerlandais, pour mieux comprendre le rôle que jouent les *flexworkers* dans les systèmes de travail et pour comprendre pourquoi il faut toujours disposer d'un stock de travailleurs sur place. Dans leur facette de macro-bazars virtuels – celle qui est la plus visible et connue –, ces entreprises sont des vitrines virtuelles de marchandises (un parapluie, une machine à coudre, une montre, une chaise longue, des chaussettes...) qui se trouvent déjà stockées dans les dizaines de milliers de rayons de ces centres d'entrepôt et de distribution. Ces entrepôts articulent deux flux de marchandises qui ont des temps et des rythmes différents : une phase d'arrivée programmée et régulière des stocks de biens de consommation, qui requiert d'une main-d'œuvre qualifiée et stabilisée – il s'agit pour ainsi dire, de la phase fordiste du procès de production –, et une phase de sortie des marchandises déjà vendues, qui s'organise selon le principe du juste-à-temps.

Le recours à des volumes très variables de main-d'œuvre n'est pas seulement l'effet de la nature incertaine de la demande liée

au commerce électronique et des délais nécessairement serrés de livraison, c'est aussi le produit des stratégies d'offre de ces grandes plateformes. Autrement dit, la flexibilité des relations de travail n'est pas tant un effet des fluctuations du marché de vente *online* de biens de consommation à des millions de consommateurs potentiels qu'une option de stratégie commerciale qui cherche à synchroniser le moment de l'investissement productif avec les situations de rentabilité maximale.

Ce que l'on appelle la *High Season* correspond au pic de production annuel : elle commence en novembre et s'étire jusqu'en janvier, mais l'augmentation du recrutement à la source démarre dès septembre, lorsque l'entreprise peut commencer à recevoir jusqu'à 200 nouvelles recrues par semaine, même si elle n'a pas d'heures de travail à leur proposer. L'entreprise de commerce électronique peut créer ses propres pics de demande grâce à des campagnes de marketing ou à des offres, par exemple de produits « sans TVA ». Enfin, les besoins en termes de main-d'œuvre ne sont pas non plus stables au cours d'une journée, parce que les commandes dites *Prime*, pour lesquelles le client paye un surcoût de rapidité, supposent un envoi de l'article dans les 24 heures, et requièrent l'appel à un renfort de main-d'œuvre. Ce sont en somme les *flexworkers* qui donnent au système l'agilité nécessaire, et c'est sur eux que repose la rentabilité du modèle.

Dès que l'activité dans les entrepôts connaît un reflux, les *flexworkers* sont licenciés, tandis que d'autres, qui ont déjà été prévus par l'algorithme, sont déjà arrivés. Dans ce système, le dernier arrivé chasse d'une certaine manière celui qui était déjà sur place, et qui doit rentrer au pays. Les travailleurs appellent les périodes de licenciement massif la « chasse aux sorcières ». Pour que le système fonctionne, il faut que les entreprises d'intérim gèrent elles-mêmes – ou sous-treatent à des entreprises de *housing* – la mise en logement et la mise en mobilité des *flexworkers*. C'est ainsi que se constituent des filières d'approvisionnement de main-d'œuvre en temps réel, dans lesquelles les entreprises gardent un contrôle total sur les mobilités des travailleurs : toutes les semaines, des milliers de nouveaux travailleurs arrivent dans le pays et remplacent ceux qui s'y trouvaient déjà. Ces filières d'approvisionnement configurent également une spécialisation des marchés de l'emploi hyper segmentés selon l'origine nationale : les travailleurs bulgares et roumains sont prioritairement recrutés dans l'agro-industrie et industrie de la viande, tandis que les travailleurs espagnols sont

recrutés dans les plateformes de commerce électronique et les plateformes de distribution de l'agro-industrie et du textile...

Les zones grises de l'emploi

Aux Pays-Bas, un flux de travailleurs qui se renouvelle sans cesse s'articule alors en temps réel à un flux permanent de marchandises. Quatre dimensions de ce système résonnent particulièrement bien avec la perspective des zones grises de l'emploi qui, dans ce cas précis, s'apparentent à des zones de non-droit.

La catégorie de travailleur non résident

L'apparition du *flexworker* migrant en Europe est le fruit de transformations productives autant que de décisions politiques. À propos de la libre circulation de travailleurs, tout d'abord, les études sociologiques donnent à voir la variété des formes juridiques et contractuelles qui ont été conçues pour étendre les marchés internes des pays européens (Rea, 2013). Les rhétoriques relatives au rétablissement des frontières coexistent avec la promotion d'une migration « de travail » itinérante, dont les possibilités de s'enraciner dans les pays de destination sont entravées par divers moyens (Potot, 2013). L'élargissement de l'UE, en 2004, a permis aux pays du Centre et du Nord de l'Europe de réorienter leurs recrutements vers une main-d'œuvre étrangère. Ensuite, la crise de 2008 a engendré un excédent de main-d'œuvre dans les pays du Sud, ce qui a alimenté des flux migratoires vers les pays du Nord.

Une figure en développement ces dernières années, et qui a même remplacé celle du travailleur détaché dans les entrepôts de logistique, est celle du « travailleur non résident », c'est-à-dire d'un travailleur qui, bien qu'ayant obtenu un numéro de sécurité sociale dans le pays d'accueil, indispensable pour pouvoir travailler, n'est pas reconnu comme résident légal – et est donc privé des droits sociaux et de citoyenneté. Aux Pays-Bas, 2,3 millions de travailleurs intracommunautaires se trouveraient dans ces conditions, d'après une enquête réalisée par Petra Vissers pour le journal néerlandais *Trouw* (2022). On ignore où vivent des centaines de milliers de travailleurs inscrits depuis 2014 au registre des non-résidents (Registratie niet-ingezetenen, RNI), procédure indispensable à l'obtention d'un numéro BSN (Burgerservicenummer,

« numéro de service aux citoyens »). Théoriquement, la loi oblige tout travailleur migrant installé pour plus de quatre mois à s'inscrire sur les registres de la commune d'accueil, mais la nature non ordinaire de leur logement les en empêche. Une travailleuse nous raconte ainsi qu'elle s'est déplacée dans la commune la plus proche d'un camping où elle a été logée pendant quelques semaines pour entamer une procédure d'inscription. « This is not a house », lui a répondu la fonctionnaire. Comme elle, des centaines de milliers de travailleurs étrangers se retrouvent à vivre et à travailler dans le pays, mais sans bénéficier de la protection sociale : l'inscription au registre municipal est en effet une condition nécessaire à l'obtention d'un grand nombre de droits sociaux (chômage, retraite...) et à l'accès à des prestations (liste de médecins conventionnés, aide au logement, etc.)

Le logement patronal, une zone de non-droit

Nous savons depuis les travaux de François Ascher (1994) que le logement patronal a été un facteur-clé du contrôle exercé par l'entreprise sur la main-d'œuvre, puisqu'il permet d'avoir un monopole sur elle, de la surveiller, voire d'en orienter les comportements. Être logé dans un logement patronal implique de ne pas pouvoir changer d'employeur, puisque chaque agence d'intérim travaille avec des entreprises de *housing* avec qui elles ont établi des liens contractuels. Par ailleurs, le logement et le transport domicile-travail sont un business très lucratif pour ces entreprises sous-traitantes des agences d'intérim. Dans un seul camping peuvent être logés jusqu'à 400 travailleurs étrangers, entassés dans les chambres des bungalows, qui accueillent chacun entre quatre et six travailleurs. Au total, les travailleurs doivent s'acquitter d'environ 700 euros par mois pour payer les frais de logement, de transport, etc., qui leur sont directement prélevés de leurs fiches de paie. Le phénomène des fiches de paie négatives se généralise, parce que beaucoup de travailleurs ne font pas assez d'heures.

Les travailleurs ne décident pas avec qui ils partagent leur chambre, et ils dépendent totalement des entreprises de *driving* pour se rendre sur les lieux de travail ou pour faire leurs courses (une fois par semaine). La surveillance est omniprésente et les pratiques de contrôle abusives. Les surveillants des campings se réservent le droit de pénétrer dans les espaces privés des travailleurs. Un travailleur peut être licencié, par exemple, si sa chambre n'est pas assez propre. Les changements de logement sont

très fréquents, une à deux fois par mois. La vulnérabilité engendre docilité et dépendance. C'est un principe disciplinaire classique. La fréquence des événements violents est très élevée, y compris les menaces et les violences sexuelles dénoncées par les femmes (Colectivo Arosa Sun, 2020).

La déréglementation du marché de l'emploi

Cet ensemble de dispositifs de vulnérabilisation est complété par des transformations étonnantes des législations de travail. D'après la sociologue Marie Wierink, les Pays-Bas sont devenus les champions de la déréglementation des marchés de l'emploi. Ainsi, l'emploi intérimaire s'est massivement développé (2,5 % en 1999, contre 8,1 % en 2018), en vertu de la loi sur la flexi-sécurité (1999) qui redessine l'organisation des relations professionnelles et autorise en même temps de nouveaux contrats de travail très favorables aux entrepreneurs, comme le contrat « zéro heure », véritable innovation juridique qui ne reconnaît pas *a priori* d'heures de travail aux salariés. La nouvelle loi Travail et Sécurité des Pays-Bas (2016) déréglemente les dispositions relatives à l'intérim et limite partiellement la liberté de négociation des partenaires sociaux en matière de dérogations. Ainsi, elle instaure un plafond de 78 semaines pendant lesquelles un intérimaire peut être envoyé en missions successives sans être rémunéré pendant les périodes de non-activité. En revanche, au-delà de 78 semaines, l'intérimaire est soumis à la réglementation des CDD. Comme les partenaires sociaux de la branche conservent toujours la possibilité de négocier des dérogations au nombre maximum de CDD et à la durée maximale de travail en CDD successifs, l'instabilité de l'emploi va perdurer. En effet, les dérogations conventionnelles aux règles de limitation des CDD que peuvent négocier les partenaires sociaux du secteur permettent toujours de pratiquer jusqu'à six CDD successifs, sur une période de quatre ans. Certes, l'intérimaire accède à une sécurité un peu plus grande, puisqu'il est recruté pour des CDD de durée préfixée, pendant lesquels il sera assuré d'être rémunéré, qu'il soit en mission ou non. Pour autant, c'est seulement au terme d'une période de cinq ans et demi au total (78 semaines + 4 ans) qu'il est censé accéder à l'emploi stable en CDI auprès de l'entreprise de travail temporaire. Grâce à ces innovations, des marchés secondaires de l'emploi ont pu se constituer pour les travailleurs migrants,

directement gérés par les marchés et peu soumis aux contrôles des autorités publiques et des syndicats.

Ces vulnérabilités juridiques et résidentielles parviennent à produire le type de *flexworker* pleinement disponible requis. Prenons le cas de Walter, un ouvrier espagnol : chaque jour, il attend l'appel de son employeur, lequel intervient par exemple à 22 heures, pour une prise de poste le lendemain à 7 heures du matin en tant que préparateur de commande. Cela suppose un lever à 5 heures du matin (le trajet de camping de Turnhout, où il est logé, jusqu'à Waalwijk, où se trouve l'entrepôt, dure environ une heure). Il lui faudra attendre le lendemain pour savoir combien d'heures durera son *shift*.

Une gestion de la vulnérabilité par les algorithmes

Dernière dimension qui participe à la production du *flexworker* migrant, la gestion des plannings de travail et la distribution des heures de travail disponibles s'effectue souvent à l'aide d'algorithmes (→ Plateforme). L'utilisation d'algorithmes dans la gestion des entreprises s'est répandue au cours de la décennie 2010, et la littérature critique dénonce les abus et discriminations qui résultent de ces processus de sélection de personnel et d'attribution d'heures de travail (Heeks, 2017). L'algorithme établit les plannings de travail à partir d'une mémoire de la rentabilité passée, qui croise les profils types des travailleurs avec leurs ratios de productivité, sans qu'il soit possible d'identifier quelles variables sont effectivement prises en compte. Dans tous les cas, les décisions prises seront toujours les plus rentables.

Dans certaines entreprises, la rationalité de l'algorithme peut s'expliquer car elle s'inscrit dans un paradigme tayloriste traditionnel d'incitations à la production, en utilisant des systèmes de standardisation qui permettent de mesurer et de comparer la production de chaque opérateur et qui cherchent logiquement à provoquer une augmentation de l'intensité du travail et une baisse des coûts salariaux : « Les livreurs travaillent plus, mais gagnent la même chose », titrait par exemple le journal *El País* le 21 décembre 2020. L'article concluait que, grâce à l'utilisation d'algorithmes, les entreprises de *delivering* (Uber Eats, Deliveroo, Glovo...) avaient réussi à maintenir stable la rémunération mensuelle des livreurs, tout en augmentant le nombre d'heures mensuelles travaillées individuellement (→ Livreurs et chauffeurs sur une plateforme numérique).

Mais dans certaines activités très pauvres en contenu, où la disponibilité du travailleur est plus importante pour l'entreprise que sa productivité, la relation entre le mérite et la rentabilité est inversée. Dans les systèmes de gestion que nous avons pu étudier, il peut arriver que l'algorithme n'attribue pas d'heures de travail aux *flexworkers* ayant les meilleurs ratios de productivité et qu'il préfère récompenser d'autres profils plus vulnérables : par exemple, attribuer des heures à des travailleurs qui sont logés par les entreprises d'intérim plutôt qu'à ceux qui sont logés sur le marché privé ; donner du travail aux *flexworkers* nouveaux arrivés plutôt qu'à ceux qui sont là depuis plusieurs semaines. Dans ces cas, l'algorithme semblerait agir de façon irrationnelle, et d'ailleurs les travailleurs interrogés (Colectivo Arosa Sun, 2020) ne parviennent jamais à comprendre pourquoi les plus méritants ou les plus productifs ne sont jamais récompensés. L'algorithme *semblerait* vouloir détruire la qualification et/ou la gestion par le mérite, dans la mesure où le mérite pourrait impliquer un plus haut degré de résistance et/ou une plus grande capacité de négociation des travailleurs, qui réduisent en somme leur degré de disponibilité et de docilité dans les entrepôts, qualités attendues qui se trouvent être au cœur de la « raison logistique » (Calderon et al., 2022).

Qu'est-ce qui fait la valeur du *flexworker* migrant ?

Le *flexworker* migrant n'a pas besoin d'être productif pour être rentable, il faut simplement qu'il ait été rendu assez disponible pour venir soutenir en temps réel un petit tronçon de la chaîne logistique de distribution, celle qui garantit l'acheminement du produit jusqu'au destinataire. Il effectue les tâches habituelles dans les secteurs du transport et de la logistique, mais ce qu'on attend de lui n'est pas tant sa rapidité d'exécution ou les compétences qu'il mobilise que le temps qu'il libère chez un consommateur qui réalise ses achats en ligne. C'est sur ce point précis que nous pouvons établir des connexions entre la diffusion du *flexwork*, dont nous parlions en introduction, et l'apparition de la figure du *flexworker*.

Les personnes qui achètent leurs biens en ligne sont aussi des travailleurs qui ont vu comment leur travail a été intensifié et leurs journées de travail, flexibilisées. L'introduction du travail en équipe et du télétravail ont transformé les paramètres de mesure du rendement. Le management par les résultats est souvent utilisé pour allonger et densifier les temps de travail, de sorte que le

temps libre est souvent mobilisé pour travailler. L'essor du commerce électronique, qui concerne aujourd'hui 15 % du commerce de détail en France (Fevad, 2023), peut être lié à cet allongement des journées de travail. D'après une enquête réalisée par un cabinet privé, 91 % des e-clients achètent en ligne pour gagner du temps, dont 21 % pour travailler davantage (Harris Interactive, 2023).

Ainsi, l'achat en ligne met en relation les temps respectifs de travail de deux figures de travailleurs, un consommateur-producteur qui dématérialise une partie de ses achats dans des plateformes en ligne et le *flexworker*. Ces deux figures sont inégalement dotées en capitaux, en ressources et en qualifications, et il se joue entre elles des transferts de temps disponible qui sont rendus possibles par la médiation des plateformes de commerce électronique. Nous appelons « raison logistique » tout un ensemble de rapports et de procédés techniques qui permettent de doter une marchandise de la capacité de libérer du temps de travail reproductif qui peut être utilisé de manière productive par le consommateur qui l'achète.

Les entrepôts de la logistique ne produisent pas seulement des colis, mais plus essentiellement du temps disponible. Et c'est autour d'enjeux temporels que les rapports entre les classes se redéplient aujourd'hui à une échelle européenne. En effet, les sociétés européennes se fragmentent entre, d'une part, des groupes sociaux plutôt stabilisés et qualifiés qui consomment le temps des autres et qui sont censés travailler ou consacrer leur propre temps à une accumulation de capital économique, social et culturel – c'est-à-dire à devenir plus productifs – et, d'autre part, une nouvelle classe de travailleurs, souvent migrants, dont la fonction première consiste à économiser le temps des premiers. La valeur de ces derniers ne tient donc pas tant à leur qualification qu'à leur disponibilité. Leur temps n'a de valeur que dans la mesure où d'autres peuvent en disposer. Ils deviennent ainsi une pièce maîtresse des stratégies d'intensification du travail des salariés productifs. Ils s'activent juste au moment où les consommateurs-producteurs ont besoin de se libérer du temps reproductif pour faire d'autres choses.

Bibliographie

- Ajzen, M., D. Céline & L. Taskin (2015) 'Kaléidoscope des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail : L'instrumentalisation stupide d'un idéal collaboratif et démocratique', *Management & Prospective*, 32 (3):125–147.

- Ascher, F. (1994) 'Les entreprises et le logement. Nouveaux rapports salariaux et métropolisation', *Les Annales de la recherche urbaine*, 64:103–108.
- Calderon, J., P. López & A. Ramírez (2022) 'La logistique, raison d'être du travail détaché aux abords du port de Rotterdam', *Migrations et société*, 190:47–64.
- Colectivo Arosa Sun (2020) *Bienvenidos al Norte. Explotacion de la nueva emigración española en el corazón logístico de Europa*, Madrid: Fundacion Primero de Mayo.
- Colectivo Arosa Sun (2020) 'Trabajadores migrantes en la logística holandesa. El papel de reclutadoras y agencias de trabajo temporal en la producción de vulnerabilidad', *Revista Arxius*, 43:37–59.
- Heeks, R. (2017) 'Decent Work and the Digital Gig economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc', *Development Informatics*, Manchester: Global Development Institute SEED, University of Manchester.
- Liegl, M. (2014) 'Nomadicity and the Care of Place – On the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative Work', *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 23 (2).
- Potot, S. (2013) 'Construction européenne et migrations de travail. Le renouvellement des modes de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère', *Revue européenne des sciences sociales*, 1:7–32.
- Rea, A. (2013) 'Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations', *Revue européenne des migrations internationales*, 29 (2):15–35.
- Wierink, M. (2016) 'Au bout de 20 ans de réformes du marché du travail : l'emploi trop flexible ?', *Chronique internationale de l'IRES*, 155:104–122.

Freelance

YANNICK FONDEUR

Interrogé le 20 février 2023, ChatGPT (alors en version 3.5) répondait ainsi à la question « qu'est-ce qu'un freelance ? » :

Un freelance est un travailleur indépendant qui propose des services professionnels à des clients pour des projets spécifiques. Les freelances travaillent généralement dans des domaines tels que le graphisme, la rédaction, la traduction, le développement web, la photographie, le conseil et la formation, mais il peut y avoir des freelances dans pratiquement tous les domaines professionnels. Les freelances peuvent travailler à distance ou sur site pour leurs clients, et ils sont généralement payés à l'heure, à la journée ou au projet. Les avantages pour les freelances sont la flexibilité, la variété des projets, la liberté de choisir leurs clients et leurs heures de travail, ainsi que le potentiel de gagner plus que dans un emploi salarié traditionnel. Cependant, les inconvénients incluent l'instabilité financière, la nécessité de trouver continuellement de nouveaux clients, la gestion de toutes les tâches administratives, comme la facturation et la comptabilité, et la responsabilité de gérer tous les aspects de leur entreprise.

Cette réponse est intéressante parce que, du fait du fonctionnement même de cette « intelligence artificielle », elle constitue une forme de synthèse de la manière dont les freelances étaient le plus communément décrits sur le Web jusqu'en septembre 2021. Un condensé des représentations dont ils ont fait l'objet ces dernières années, en quelque sorte. Pour autant, cette description est sans épaisseur sociologique, considérant la catégorie « freelance » comme allant de soi.

Or, ce n'est vraiment pas le cas. En effet, les freelances ne relèvent pas d'une catégorie savante, institutionnelle ou statistique. Cette dénomination est certes constamment mobilisée par les acteurs pour lesquels elle fait sens, et très régulièrement reprise par les médias, mais les sciences sociales n'en ont pas fait un groupe socioprofessionnel clairement défini. L'hétérogénéité des métiers pouvant être exercés en freelance est une première difficulté : « Les freelances travaillent généralement dans des domaines tels que le graphisme, la rédaction, la traduction, le développement web, la photographie, le conseil et la formation, mais il peut y

avoir des freelances dans pratiquement tous les domaines professionnels », indique ChatGPT (le cas de la traduction a fait l'objet d'une notice dans ce dictionnaire → Traductrices et traducteurs) Les freelances ne constituent pas non plus une catégorie d'action publique : aucun dispositif ne les identifie comme un public cible. Plus généralement, ils ne correspondent à aucune catégorie du droit, et à aucun *statut*. En France, on peut ainsi être « freelance » en tant qu'entrepreneur individuel – en bénéficiant ou non du régime fiscal et social de la micro-entreprise (fusionné depuis 2016 avec celui de l'auto-entreprise → Auto-entrepreneur.e.s), en créant une société unipersonnelle (EURL ou SASU) ou non (cas des freelances associés en SAS notamment), mais aussi sous statut salarié via une société de portage salarial ou une CAE (→ Entrepreneur-salarié), ou encore en cumulant plusieurs de ces statuts.

Plutôt qu'une catégorie stabilisée et univoque, il faut considérer les freelances comme une figure des zones grises des relations de travail et d'emploi, au travers de laquelle se manifeste l'effacement de nombreuses césures traditionnelles de l'activité productive : entre indépendants et salariés (→ Frontière et statuts de l'emploi), entre force de travail interne et externe (→ Hybridation), entre travail sur site et à distance, entre temps de travail et temps de loisir (→ Temps), entre prestation individuelle et travail collectif, etc.

Une figure identitaire renouvelée par les métiers du numérique...

L'étymologie du terme « freelance » est bien connue. L'expression « *Free Lances* » désignait au XIX^e siècle, dans la littérature de langue anglaise, les soldats du Moyen Âge sans attaches qui proposaient leurs « lances » aux seigneurs féodaux, contre rémunération. Bien qu'il soit possible de trouver des références antérieures, un passage du roman de l'écrivain écossais Walter Scott, *Ivanhoé* [*Ivanhoe*], paru en 1819, est quasi systématiquement cité dans les articles qui traitent des origines de l'expression : « I offered Richard the service of my *Free Lances*, and he refused them—I will lead them to Hull, seize on shipping, and embark for Flanders; thanks to the bustling times, a man of action will always find employment » (je souligne).

En anglais, l'orthographe initiale, « *free lance* », a régulièrement décliné depuis le milieu du XXe siècle et a pratiquement disparu aujourd'hui. Le terme n'a finalement guère rencontré de succès sous cette forme, dépassée dès les années 1920 par une forme dotée d'un tiret, qui marque notamment une extension de son sens : des mercenaires médiévaux, on passe à un sens proche d'électron libre ou de franc-tireur. On lit par exemple, p. 23 de *Disciplina*, manuel sur les techniques éducatives édité en 1926 par les Presses universitaires de Cambridge : « Although every teacher should have its ideals, and strive to realise them as far as in him lies, yet he must never forget that he is not a *free-lance* » (je souligne).

À partir des années 1960 se développe, en anglais puis en français, l'usage de l'adjectif « *freelance* », en un seul mot, accolé à certaines professions de l'image, de l'écrit et/ou de la culture, caractérisées par des formes d'emploi non salarié (par exemple un journaliste ou un photographe *freelance*). Autant d'activités socialement valorisées, par leur nature et la liberté qui leur est prêtée, mais aussi souvent associées à des situations d'emploi précarisées. On pense ainsi en France à la figure des « intellos précaires » (→ Intellos précaires). L'usage de la forme nominale, plus tardif, accompagne la montée en puissance d'une acception traversant des champs professionnels plus variés. Au cours des années 1990, le travail indépendant se développe dans les segments très qualifiés du secteur tertiaire, et particulièrement dans les services informatiques. Mais on parle alors plutôt de consultant indépendant que de « *freelance* ». Ce n'est finalement qu'à partir des années 2010 qu'explose en France l'usage de ce dernier terme, associé à un imaginaire profondément transformé.

Une analyse des photographies utilisées pour illustrer les articles en ligne consacrés au *freelancing* permet d'appréhender cette transformation. En France, comme aux États-Unis et dans la plupart des pays occidentaux, ces photographies sont d'une homogénéité frappante. On y découvre généralement un homme ou une femme de 25 à 30 ans à la tenue vestimentaire détendue, équipé d'un ordinateur portable (généralement un Mac) et d'un smartphone, travaillant avec le sourire, un mug de café à la main, souvent un casque sur les oreilles ou autour du cou, parfois les pieds sur la table, dans un lieu chaleureux (un café, un espace de *coworking* ou, plus rarement, à la maison) et sur une table en bois brut jonchée de signes d'effervescence créative (crayons de couleur, calepins, post-it, etc.) Est ainsi véhiculée l'image d'une nouvelle génération

exerçant dans le digital et dont le travail serait, grâce au *freelancing*, une expérience authentique, non seulement débarrassée des codes et du cadre gris de la vie de bureau, mais fondamentalement « fun » et « cool ».

Sur le plan symbolique, les freelances se distinguent fortement au sein de la catégorie générale des indépendants (→ Travail indépendant). Appartenant à la sous-catégorie des « solos » (au sens où ils ne sont pas employeurs, sans nécessairement travailler seuls, nous y reviendrons), ils n'appartiennent à aucun des groupes professionnels traditionnels de travailleurs indépendants : commerçants, artisans, agriculteurs, professions libérales réglementées. À rebours de ces catégories à l'image parfois veillotte, habitées par une population plus âgée que la moyenne des actifs, les freelances incarnent l'archétype de nouvel indépendant, jeune et moderne, naviguant avec aisance dans les métiers du numérique.

Au sein des nouvelles formes d'emploi indépendant, il se distingue également de la figure du travailleur « ubérisé », subordonné au management algorithmique des plateformes de travail (Lee et al, 2015 ; Rosenblat & Stark, 2016). Alors que ce dernier est payé à la tâche selon un tarif défini par la plateforme, le freelance, lui, est rémunéré selon un TJM (taux journalier moyen) directement négocié avec le client final. L'un subit la révolution numérique, l'autre en tire profit, voire y contribue directement. C'est notamment le cas des développeurs informatiques, incarnation iconique des nouveaux freelances. Plus généralement, les freelances sont présentés comme appartenant résolument à la catégorie des *knowledge workers* (→ Knowledge workers). Néanmoins, la réalité de certains d'entre eux n'est parfois pas si éloignée de celle de la figure repoussoir du travailleur « ubérisé ». C'est en particulier le cas de ceux dont le travail dépend de plateformes de *freelancing* mondialisées, qui leur proposent des missions courtes, assez simples et généralement rémunérées à l'heure (Fondeur, 2023a). Nécessitant peu d'interactions avec le client, ces missions sont majoritairement prises en charge, à distance, par des « *freelancers* » des pays du Sud (l'acceptation du terme anglais englobe ainsi une réalité bien plus diverse que le français « freelance »).

... et articulée à des discours sur l'artisanat et le « talent »

Les freelances appartenant à la frange la plus noble évoluent, eux, sur un segment du marché du travail où les tensions sont fortes,

ce qui leur confère un pouvoir de marché important. Ils sont ainsi fréquemment désignés comme les nouveaux « sublimes », ces ouvriers très qualifiés du XIXe siècle, imprimeurs ou mécaniciens, qui pouvaient, dans une configuration de marché qui leur était favorable, maîtriser leurs engagements et leur mobilité, concilier travail et projets personnels, et qu'un ouvrage de Bernard Gazier (2003) avait remis en lumière.

Les représentations qui leur sont associées ne font d'ailleurs pas table rase de la valorisation des savoir-faire ouvriers et de l'éthique du travail bien fait, réconciliant en quelque sorte économie du savoir et « éloge du carburateur » (Crawford, 2010). Preuve en est la référence récurrente à l'artisanat, particulièrement dans le développement logiciel. Le mouvement *software craftsmanship*, apparu en 2008 dans le sillage du développement des « méthodes agiles » et proche de l'esprit de l'*extreme programming*, prône ainsi une conception du développement logiciel comme un art porté par une communauté professionnelle soucieuse d'échanger autour de ses outils et de transmettre ses savoir-faire. Travailler au plus près du client, dans une logique de coproduction, et produire un « beau » code, c'est-à-dire aussi simple et aussi clair que possible (le code ayant vocation à être lu et utilisé par d'autres, sa « beauté » est intimement liée à sa nature d'objet collectif), sont les principaux piliers de cette éthique du travail. Au-delà du cas des développeurs, plusieurs experts et conférenciers proches des acteurs participant au développement du *freelancing* s'emploient à généraliser les représentations du freelance comme nouvel artisan (Laetitia Vitaud et Dennis Pennel, notamment).

Les discours contemporains sur les freelances empruntent également à la figure de l'artiste. Les deux termes ont longtemps été proches : la rupture sémantique s'est opérée au cours du XVIIIe siècle, l'artiste étant alors « celui qui travaille dans un art où le génie et la main doivent concourir » (Heinich, 1990, citée dans la notice → Artiste). Le « talent », apanage de l'artiste, est une référence systématique des acteurs du marché du *freelancing*, et particulièrement des plateformes qui y ont fleuri au cours de la dernière décennie. Pour autant, la mobilisation de la notion de « talent » n'est ni nouvelle dans le monde du travail ni propre aux freelances. C'est une mode managériale qui se déploie depuis les années 1990 et qui renvoie à l'idée d'une catégorie de main-d'œuvre stratégique aux compétences rares, pour laquelle il serait nécessaire d'adopter de nouvelles pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Pierre-Michel Menger, pour

qui l'artiste pourrait incarner un idéal possible du travailleur de demain (2003), la relie à la valorisation de la créativité « dans une ère d'innovations en cascade qui rendent considérablement plus profitables la capacité humaine d'inventivité et la complémentarité entre ces capacités inégalement distribuées et les technologies numériques » (2018 : 22). Le fait que cette sémantique soit reprise et décuplée par les acteurs du marché du *freelancing* est avant tout le signe qu'ils positionnent les freelances comme des prestataires de services aux entreprises et qu'ils cherchent pour cela à construire une représentation selon laquelle les « talents » dont elles ont besoin ne souhaitent pas être recrutés comme salariés.

Freelances, entreprises et intermédiaires

L'image du mercenaire colle souvent à la peau du freelance. Cela est sans doute en partie lié à l'étymologie qui, comme nous venons de le voir, le lie à la figure d'un soldat médiéval sans attache. Mais joue surtout le fait que les freelances proposent généralement leurs prestations de services aux entreprises. Or, dans l'univers de l'entreprise, où l'on s'attache généralement à développer un sentiment d'appartenance, l'intervention d'un travailleur indépendant a souvent tendance à se parer d'une telle coloration. Les entreprises qui font appel à eux portent une part de responsabilité dans cette situation : ce sont leurs services achats qui les gèrent, et non les ressources humaines.

Une autre problématique récurrente des prestataires de services aux entreprises est celle de la dépendance économique (→ Travailleurs économiquement dépendants). Dans l'informatique notamment, il n'est pas rare que des freelances travaillent à temps plein pendant plusieurs mois pour une même entreprise, dont dépend dès lors l'ensemble de leur activité. Mais le *freelancing* est également un monde peuplé d'agences et de sociétés de services dont l'activité consiste à mettre en relation entreprises clientes et prestataires indépendants. Ces derniers peuvent ainsi être également dépendants de ces intermédiaires pour trouver des missions. C'est particulièrement le cas pour accéder aux grandes entreprises, qui sont justement les principaux pourvoyeurs de missions longues à temps plein, souvent recherchées par les freelances pour la stabilité qu'elles leur apportent. Les services achats des grandes entreprises s'appuient en effet sur des procédures de référencement de leurs prestataires de services intellectuels, ce qui impose

aux freelances d'être portés par une société ayant été sélectionnée dans le cadre d'un appel d'offres par lot.

Les plateformes de *freelancing* intervenant sur les marchés régionaux et nationaux ont parfaitement intégré cette problématique. Souvent spécialisées dans les métiers du numérique, elles se positionnent de plus en plus comme alternatives aux sociétés de services qui portent traditionnellement les freelances auprès des entreprises imposant le référencement des prestataires, mettant en avant une intermédiation plus transparente, notamment en matière de commission. Elles permettent ainsi aux freelances d'accéder à un large éventail de clients : TPE, PME, start-ups et grandes entreprises. Ces nouveaux entremetteurs digitalisés ne sont néanmoins pas toujours appréciés des freelances, qui leur reprochent de les mettre en concurrence et de contribuer ainsi à tirer vers le bas leurs TJM. Surtout, ils sont conscients des risques de devenir également dépendants de ces structures.

Libres ensemble ?

Évoluant ordinairement sur des marchés très qualifiés où leurs compétences sont recherchées, les freelances disposent généralement des ressources leur permettant de maîtriser leur dépendance à l'égard des intermédiaires. S'ils considèrent souvent ces derniers comme un mal nécessaire pour amorcer leur activité ou pour accéder à certains types de missions, ils essaient d'articuler de manière stratégique leurs différentes sources de missions, cherchant en particulier à faire de leur réseau leur principal canal commercial. Ils mobilisent pour cela leurs pairs. On sait que dans de nombreux champs professionnels, une forte interdépendance lie les travailleurs indépendants. Léonie Hénaut et Hadrien Riffaut (2019) ont analysé ce phénomène dans la restauration d'œuvres, notant l'importance de construire et d'entretenir son réseau, de savoir gérer à la fois les relations de concurrence et de coopération. Dans le cas des freelances, cette dimension de l'activité apparaît particulièrement prégnante. Leur activité s'insère en effet souvent dans des cadres collectifs qui tranchent avec l'imagerie du mercenaire solitaire.

D'abord, le développement du *freelancing* dans les métiers du numérique a été concomitant avec celui du *coworking* (→ Coworkers/Coworking, abordé ici sous un angle très critique). Les freelances ont investi ces tiers-lieux de travail à la fois pour disposer

d'un espace de travail distinct de leur domicile ou des locaux de leurs clients et pour bénéficier d'interactions avec leurs pairs, ce qui va bien au-delà de la rupture de l'isolement inhérent au travail indépendant. La recherche ethnographique d'Alexandre Blein (2016) dans un établissement parisien emblématique du premier âge du *coworking* est très éclairante de ce point de vue. Il y montre que ce lieu n'est pas seulement un espace de travail flexible, mais qu'il permet également aux freelances d'accéder aux réseaux sociaux nécessaires à leur activité. Ainsi, cet espace, où les informations et les réputations circulent rapidement, sert selon lui d'intermédiaire dans les échanges entre *coworkers*, créant des conditions de confiance pour les transactions. Ces dernières peuvent être marchandes ou non ; dans ce second cas, elles s'inscrivent dans une logique de type don/contre-don. Et elles peuvent être directes ou mobiliser le réseau externe d'un *coworker*. Alexandre Blein croise ces deux dimensions pour construire une typologie distinguant quatre cas : *co-traitance directe*, quand les *coworkers* font équipe sur un projet commun donnant lieu à rémunération ; *participation directe*, quand un *coworker* en aide gratuitement un autre sur un projet ; *participation indirecte*, quand un *coworker* en recommande gratuitement un autre à son réseau, ou lui transmet une information relative à une opportunité (voire fait les deux simultanément) ; *co-traitance indirecte*, quand ce dernier type d'action n'est pas gratuit et donne lieu à commission (ce que l'on appelle communément « apport d'affaires »). La devise de l'espace de *coworking* étudié par Klein, « libres ensemble », résume finalement assez bien l'articulation entre individualisme et interdépendance bien comprise qui s'y exprime dans les relations entre freelances.

Ces interactions économiques peuvent aussi prendre place dans des organisations directement formées à cette fin par les freelances eux-mêmes. On observe en effet également depuis une dizaine d'années une multiplication de collectifs relevant de statuts extrêmement divers, souvent de « bricolages institutionnels » plus ou moins formalisés, mais ayant en commun la réalisation par les individus d'un idéal de travail libre, choisi et autonome (Fondeur, 2020 & 2021). Fondés sur la formation de communautés de travail électives et la mutualisation de ressources productives (comptable, assurance, documents commerciaux, conseil juridique, site web, communication, marque, process, etc.), ils permettent aux freelances de réduire leurs coûts d'activité et/ou de travailler sur des projets de plus grande ampleur. Ces organisations sont souvent territorialisées, mais non spatialisées. En d'autres termes,

elles tendent à rassembler des freelances d'une même ville ou d'une même région, mais généralement sans qu'un espace de travail dédié fasse partie des ressources mutualisées : les membres de ces collectifs sont amenés à partager ponctuellement des lieux de travail et de sociabilité, plutôt par petits groupes, selon les besoins et les envies. Leur gouvernance est généralement fondée sur la participation directe et la do-ocratie. De ce fait, elles sont la plupart du temps de petite taille. Il faut toutefois noter le cas très spécifique des CAE (→ Entrepreneur-salarié) qui permettent aux freelances de « hacker » le salariat de manière à concilier, comme le résume Danièle Demoustier (2006), « l'autonomie de l'entrepreneuriat individuel avec la dynamique et la protection collective du salariat ». Ces dernières peuvent attendre un effectif de plusieurs milliers de personnes, mais elles s'entremêlent, par le biais d'affiliations multiples, avec des collectifs de plus petite taille, eux directement dédiés à l'activité de travail.

Bien que de nature très différente, ces deux types de dispositifs collectifs ont en commun d'équiper les individus pour leur permettre de réaliser leur idéal de liberté de travail. Ils forment une alternative aux intermédiaires classiques (sociétés de services, plateformes, entreprises de portage salarial...) pour minimiser les risques et l'isolement associés aux activités indépendantes. D'une certaine manière, ils expriment un choix en faveur de la mutualisation et de l'interdépendance entre pairs, plutôt que de la dépendance à l'égard d'un tiers purement marchand.

Personnification du « *Future of Work* » ?

Le renouvellement de la figure du freelance s'est accompagné de la montée en puissance d'une nouvelle catégorie discursive, quasiment toujours formulée en anglais et abondamment mobilisée par les acteurs de l'écologie qui s'est formée autour de ces nouveaux travailleurs indépendants : le « *Future of Work* ». Cette rhétorique performative présente en effet l'avantage de leur permettre de s'adresser à leurs différents publics (freelances, entreprises, pouvoirs publics, médias, partenaires financiers) avec un discours global et cohérent faisant d'eux les vecteurs de la transformation des organisations productives et des relations de travail (Fondeur, 2023b). L'expression est ainsi constamment mobilisée dans la communication des plateformes de *freelancing*, à l'appui de l'idée d'une plateformes haut de gamme du travail. Elles

alimentent un récit, dédié aux entreprises potentiellement clientes, dont la thématique centrale est celle des « talents » nécessaires à la « transformation digitale » des organisations. Les concepts d'« *hybrid workforce* » et d'« entreprise étendue », associant salariés internes et « talents » externes, sont régulièrement convoqués pour dessiner une entreprise du futur dont les plateformes de *freelancing* seraient les acteurs pivots. Dans une variante extrême de ce discours, l'entreprise de demain pourrait même être totalement « distribuée », et s'appuyer sur un réseau déterritorialisé de freelances.

Les nouveaux freelances ont également souvent le sentiment que les modèles d'activité qu'ils construisent et expérimentent pour eux-mêmes contribuent à définir la direction vers l'avenir souhaitable des rapports au travail et à l'entreprise pour un large ensemble de métiers qualifiés. Nourris par les discours des intermédiaires qui gravitent autour d'eux, ils ont ainsi tendance à se représenter comme défricheurs de nouvelles normes, bien loin de la marginalité assumée comme contrepartie à la liberté, voire revendiquée, des précédentes générations de freelances. Acteurs de la construction de leur propre marché et conscients de l'importance de développer un marketing d'eux-mêmes (ce que les nombreux podcasts, webinaires et chaînes YouTube dédiés au *freelancing* les incitent à faire), ils savent également que ce récit sert leur cause. Leur appétence pour le travail à distance (*remote work*), notamment, y trouve écho, y compris dans sa version radicale (*full remote*). La figure, très médiatisée, du *digital nomad*, mêlant travail et voyage à l'autre bout du monde, leur apparaît ainsi une utopie à portée de main.

La crise sanitaire du Covid-19 a considérablement renforcé la portée des stratégies discursives mobilisant le « *Future of Work* ». On le sait, les mesures de distanciation auxquelles elle a donné lieu ont massivement et durablement débloqué le recours au télétravail et précipité la « digitalisation » de l'entreprise. Cette configuration a ainsi régulièrement été présentée comme un facteur d'accélération des transformations du travail. Les acteurs de l'écologie professionnelle du *freelancing* ont particulièrement mobilisé la thématique du « *new normal* » pour présenter le développement de leur marché comme une tendance maintenant solidement installée.

Bien avant la crise sanitaire, la construction du *freelancing* comme phénomène quantitativement important et en forte croissance a constitué un enjeu majeur pour les acteurs de ce marché. La statistique publique ne s'est jusqu'à maintenant pas saisie de cette

question, laissant les acteurs privés en situation de produire ces chiffres et de les présenter comme des quantifications objectives. Les plateformes de *freelancing*, en particulier, se sont employées à bricoler des estimations maximisant la population freelance et sa dynamique, de manière à donner à leur « *Future of Work* » une légitimation chiffrée (Fondeur, 2023b).

Comme Pierre-Michel Menger à propos de l'artiste, il peut être tentant de faire du freelance le précurseur des transformations du monde « ordinaire », « comme s'[il] exprimait à présent, avec toutes ses ambivalences, un idéal possible du travail qualifié à forte valeur ajoutée » (Menger, 2003). Tous les acteurs de ce marché nous y invitent. Je propose ici de le considérer plutôt comme une figure identitaire associée à un imaginaire et à des représentations qui se sont profondément renouvelés depuis une quinzaine d'années, en lien à la fois avec des transformations qu'expérimente une nouvelle génération de travailleurs indépendants et avec les constructions discursives mettant en scène ces transformations.

Bibliographie

- Blein, A. (2016) 'Le *coworking*, un espace pour les transactions hors marché? La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants', *Réseaux*, 196 (2):147.
- Crawford, M. B. (2010) *Shop Class as Soulcraft: An Inquiry into the Value of Work*, New York: Penguin Books.
- Demoustier, D. (2006) 'L'économie sociale et solidaire et le développement local' in J.-N. Chopart, G. Neyret & D. Rault (eds), *Les Dynamiques de l'économie sociale et solidaire*, Paris: La Découverte :115–32, <https://www.cairn.info/les-dynamiques-de-l-economie-sociale-et-solidaire-9782707150042-p-115.htm>.
- Fondeur, Y. (2020) 'À la recherche de nouveaux modèles de travail collectif dans les services numériques' in F. Rey et C. Vivès (eds) *Le Monde des collectifs. Enquête sur les recompositions du travail*, Buenos Aires: Teseo :177–96, <https://www.teseopress.com/lemondedescollectifs/chapter/a-la-recherche-de-nouveaux-modeles-de-travail-collectif-dans-les-services-numeriques/>.
- Fondeur, Y. (2021) 'Travailler et faire entreprise autrement: le cas d'un collectif de freelances du numérique', dans C. Edey Gamassou & A. Mias (eds), *Dé-libérer le travail*, Buenos Aires: Teseo :291–321, <https://www.teseopress.com/delibererletra>

- vail/chapter/travailler-et-faire-entreprise-autrement-le-cas-dun/.
- Fondeur, Y. (2023a) 'Quand la plateformesation du travail déroge aux schémas usuels. Le cas des prestataires de services numériques aux entreprises', *Travail et Emploi*, à paraître.
- Fondeur, Y. (2023b) 'Les entrepreneurs du "Future of Work" : l'avenir du travail performé par les plateformes de freelancing', *Les Mondes du Travail*, à paraître.
- Gazier, B. (2003) *Tous «Sublimes». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris: Flammarion.
- 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.
- Hénaut, L., & H. Riffaut (2019) 'Être collègues et concurrents: l'interdépendance des professionnels indépendants', *Regards croisés sur l'économie*, 25 (2):93.
- Lee, M. K., D. Kusbit, E. Metsky, & L. Dabbish (2015) 'Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers'. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, Seoul, Republic of Korea: ACM:1603–12, <https://dl.acm.org/doi/10.1145/2702123.2702548>
- Menger, P.-M. (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur: Métamorphoses du capitalisme*, Paris: Seuil.
- Rosenblat, A. & L. Stark. (2016) 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers', *International Journal of Communication*, 10:3758–84.

G

Genre

TANIA TOFFANIN

L'analyse de la relation entre le genre et les zones grises dans les relations de travail et d'emploi se prête à être abordée sous différentes perspectives. Le genre et les zones grises sont en effet le produit de relations, souvent de pouvoir : elles expriment des conflits, pas toujours manifestes, entre des sujets et des groupes dominants et d'autres sujets et groupes dominés, selon un parcours très variable et non linéaire. Elles sont le produit de la société tout en contribuant, à leur tour, à produire la société. Nous faisons ici référence, en particulier, aux relations de pouvoir qui structurent à la fois le genre et les zones grises des relations de travail et d'emploi. Pour le genre, il s'agit de processus qui dépendent de représentations culturelles fondées sur des stéréotypes devenus au fil du temps des lieux communs et du rapport à son propre corps. Dans le cas des zones grises, il s'agit des effets produits par la régulation sociale du travail, elle-même influencée par de multiples facteurs, tels que le cycle économique et les équilibres définis entre les syndicats et les associations d'employeurs, mais aussi par des cultures d'entreprise et de travail spécifiques. Dans cette contribution, nous nous concentrerons sur l'analyse de deux questions spécifiques de la relation entre le genre et les zones grises du travail salarié : les enjeux de l'imbrication entre genre et relation salariale et les dilemmes qui en découlent, et la question du travail à temps partiel. La perspective de genre permet d'observer la tension entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. En même temps, cette perspective permet de mettre en évidence les mêmes contradictions dans le travail rémunéré. Le travail à temps partiel offre un exemple révélateur de ces contradictions.

Le genre et la construction de la relation salariale

Par « genre », nous entendons la manière dont les individus gèrent leur comportement à la lumière de la normalisation des attitudes et des activités conformes, voire assignées, à leur sexe biologique. Selon West et Zimmerman (1987), le genre « est un dispositif

idéologique qui produit, reproduit et légitime les choix et les limites qui ont été assignés à la catégorie du sexe ». Lorber (1994) a enrichi cette définition en soulignant que le genre est à la fois une institution sociale et une condition individuelle. En tant que tel, il agit comme un processus qui crée des différences entre les hommes et les femmes, en ordonnant des hiérarchies et en délimitant les espaces d'action des individus.

La dimension du genre a longtemps été occultée dans l'espace public en général et dans l'espace scientifique en particulier. Ce n'est que depuis la seconde moitié du XXe siècle que cette forme spécifique de division sociale a commencé à être débattue. L'ouvrage de Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe* (1986), a constitué une contribution cruciale au démarrage des études de genre. Il thématise la construction sociale du masculin et du féminin et déconstruit la définition du masculin comme norme universelle. Ce sont ensuite les chercheuses de la deuxième vague féministe, dans le sillage de *The Feminine Mystique* (2013 [1963]), de Betty Friedan, qui mettent en lumière les paradoxes du genre à travers un dialogue étroit avec les mouvements féministes. Il s'agit notamment du Mouvement de libération des femmes (MLF) en France, de Lotta Femminista et de l'Unione donne italiane (UDI) en Italie, du British Women's Liberation Movement (BWLM) en Grande-Bretagne et de la National Organization for Women (NOW) aux États-Unis. En redonnant une voix à la condition des femmes, les actions des mouvements ont joué un rôle crucial tant dans la lutte pour l'égalité des sexes et l'élimination des discriminations que dans l'avancement des études féministes, des études sur les femmes et des études de genre. Toutefois, l'institutionnalisation des études dans ces domaines a été, et est encore à certains égards, un processus tortueux et fragile.

L'affirmation du genre comme catégorie d'analyse s'est accompagnée de l'étude de la division entre espace privé et espace public, qui s'est structurée au fil du temps. L'historicisation de la conception du sexe et de la différence sexuelle (Scott, 1986) et l'analyse des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1978) ont contribué à la compréhension de la genèse, de l'articulation et des conséquences de la démarcation entre travail et vie personnelle. C'est sur cette démarcation de plus en plus conflictuelle que le processus d'industrialisation s'est amorcé et étendu. Ce processus se formalise par la contractualisation de la relation de travail et la réglementation du temps de travail, caractérisant le développement économique des pays occidentaux tout au long du XXe siècle jusqu'à son apogée

avec le fordisme (Thompson, 1967). Cette démarcation entre vie et travail est également associée à la construction de l'image de la « bonne femme », mère et femme au foyer, active uniquement dans l'espace familial, dévouée à l'amour et à la consommation, et donc totalement dépendante du soutien de la famille. Une image qui s'est généralisée d'abord dans la classe bourgeoise, puis dans la classe ouvrière, et qui a joué un rôle fondamental dans la régulation sociale du travail (Mies, 1986), ainsi que dans les processus de division sexuelle du travail (→ Nouvelle division sexuelle du travail).

Dans les pays occidentaux, le développement du régime d'accumulation et de régulation fordiste a entraîné la contractualisation du travail et la normalisation des heures de travail, les salaires étant négociés par l'intermédiaire des syndicats et des associations d'employeurs. Ces conditions ont favorisé l'augmentation des niveaux d'emploi et des revenus des familles. Cependant, la participation au travail rémunéré a été caractérisée par des tendances assez différentes entre les hommes et les femmes. Deux facteurs principaux ont déterminé cette différenciation : la prégnance de la culture patriarcale et son incidence dans le contexte familial, en tant qu'élément de reproduction de stéréotypes concernant la relation entre le genre et le travail rémunéré ; et le rôle joué par l'État dans l'offre de services ou de transferts visant à réduire le travail du *care*. En Europe, l'ère fordiste a été marquée en effet par une profonde diversité des régimes de protection sociale, dont l'analyse doit intégrer la relation entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré.

La régulation sociale du travail dans le régime fordiste reposait sur l'hypothèse, même si elle n'était pas explicite, que la pleine participation au travail de l'« homme gagne-pain » correspondait à la pleine disposition des femmes à accepter un emploi à temps partiel, irrégulier ou même des situations d'inactivité. Les zones grises de l'emploi ont largement prospéré pendant le fordisme, générant des hiérarchies et des inégalités entre les sexes, socialement acceptées et perpétuées par la régulation sociale du travail, ainsi que par les représentations statistiques. La transition du régime fordiste au régime post-fordiste (→ Travailleur post-fordiste) a signifié une déréglementation progressive non seulement du travail mais aussi des droits sociaux. Cette déréglementation s'est accompagnée d'une remise en cause des services publics qui, à l'époque fordiste, avaient permis à de nombreuses femmes de participer, bien que de manière discontinue ou à temps partiel, au travail rémunéré.

La précarisation du travail et de l'emploi, d'une part, et le besoin de ressources accrues au sein des familles, d'autre part, ont ainsi redessiné les contours de la relation entre le genre et les zones grises du travail et de l'emploi. Les transformations sociales, économiques et politiques qui ont contribué au passage du fordisme au post-fordisme n'ont pas pour autant entraîné de réduction des déséquilibres entre les hommes et les femmes dans la sphère du travail. Aujourd'hui, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, ont des carrières plus discontinues par rapport au travail reproductif qu'elles effectuent, ont des emplois plus instables et souffrent davantage de discrimination (OIT, 2023).

La lecture genrée de la régulation sociale du travail met donc en évidence les continuités entre les différents systèmes de régulation plutôt que les discontinuités et souligne comment le rapport des femmes au travail rémunéré est en fait structurellement intermittent (Letablier & Nicole-Drancourt, 2007).

Les dilemmes entre le genre et les zones grises du travail et de l'emploi

La participation accrue des femmes au travail rémunéré observée depuis les années 1970, souvent évoquée pour souligner la présence de conditions formelles d'égalité des chances entre les hommes et les femmes au travail, n'est en fait pas un indicateur suffisant pour expliquer la dynamique factuelle de la relation entre la vie et le travail et la permanence structurelle de la discrimination fondée sur le sexe. Les transformations qui ont eu lieu depuis les années 1980 sur le plan économique ont été accompagnées de changements significatifs dans la sphère sociodémographique, à partir de la transition du *male breadwinner model* à la famille à deux revenus et, en relation avec l'augmentation de l'instabilité conjugale, jusqu'au phénomène de la famille à un seul revenu. Ces transformations ont eu un impact majeur sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier face au retrait de l'État dans la fourniture de services publics et aux processus de tertiarisation qui affectent l'État-providence. Ces transformations conditionnent non seulement l'existence de réelles opportunités de carrière, mais aussi la possibilité même pour de nombreuses femmes de choisir entre des options qui s'accordent avec leur besoin de reconnaissance matérielle et symbolique.

Plusieurs analyses des systèmes d'emploi qui ont mis l'accent sur la féminisation progressive du travail ont en fait accordé peu d'attention au rôle que les femmes ont historiquement joué dans la construction de la relation salariale et de ses frontières. En effet, une analyse de long terme montre que les femmes ont toujours travaillé, proportionnellement plus que les hommes, dans des rôles indispensables bien qu'invisibles, souvent de manière irrégulière ou non rémunérée. Les femmes combinent souvent des activités liées à l'économie domestique et des activités destinées au marché, ce qui a pour effet d'allonger la journée de travail *ad libitum*. C'est le cas des femmes employées dans les entreprises familiales (→ Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale) ou des ouvrières à domicile, pour ne citer que quelques types de travail rémunéré effectué par des femmes en milieu familial. Il existe une longue liste d'activités rémunérées qui, étant effectuées à la maison, sont nécessairement combinées à l'exécution de tâches domestiques et du *care*. Même si elles sont rémunérées, elles sont soumises au processus de naturalisation qui affecte normalement le travail reproductif. Bien qu'invisibilisées et non comptabilisées, ces activités sont souvent essentielles à la survie de la famille et à l'économie nationale. Il suffit de penser au rôle joué par les femmes dans la production d'articles de mode ou dans l'industrie des composants électriques et électroniques, des secteurs dont le fonctionnement repose sur l'imbrication entre les régimes de travail et de non-travail.

La séparation des sphères privée et publique, la naturalisation du travail du *care* et l'hégémonie de la valeur d'échange ont contribué à l'invisibilisation de toute production de valeur d'usage au sein du foyer – une production qui, sous ses différentes formes, a accompagné sans discontinuité toutes les étapes du développement capitaliste. Une réinterprétation de ces activités à la lumière de la notion de zone grise remet nécessairement en question non seulement le binarisme qui caractérise le droit du travail développé à l'ère fordiste, mais aussi les catégories mêmes de « travail » et d'« emploi ». Au sein du foyer, on travaille sans le contrôle de l'employeur ; la confusion entre l'espace consacré au travail rémunéré et l'espace consacré à la vie intime rend assez difficile, voire impossible, la délimitation entre le temps de travail et le temps de vie. Le travail à la maison appelle une refonte du droit du travail mais aussi de la représentation syndicale. Cette question a pris un relief particulier depuis la pandémie de Covid-19 et le confinement domestique qui s'est ensuivi, mettant en lumière des

éléments qui ont pourtant toujours caractérisé les formes historiquement déterminées du travail à la maison, en premier lieu le travail à domicile.

Les formes anciennes et nouvelles de travail salarié à la maison continuent d'interpeller les juristes et les partenaires sociaux sur des questions telles que : les critères de définition de la subordination, les spécificités du lieu de travail, y compris en matière de santé et de sécurité, la quantification du temps de travail, les paramètres de la rémunération, la possibilité d'activer des initiatives syndicales de revendication et de mobilisation, pour ne citer que les plus pertinentes, sans négliger les effets de la confusion de la sphère professionnelle avec la sphère intime sur la définition de l'identité professionnelle. Dans le cas du travail à domicile, par exemple, il s'agit dans la plupart des cas d'une forme d'emploi salarié, juridiquement subordonné, rémunéré à la pièce, qui ne bénéficie cependant pas des protections sociales accordées au travail en usine. Comme Marx l'avait déjà prédit au milieu du XIX^e siècle dans *Le Capital* (1971), cette forme de travail n'a pas disparu avec l'avènement du processus d'industrialisation ; c'est même exactement le contraire qui s'est produit. C'est précisément cet ensemble d'activités salariées exercées au sein du foyer qui incite à repenser ce que le sens commun, d'une part, et la régulation sociale du travail, d'autre part, ont défini comme le « travail standard ». Dans leur déroulement, ces formes de travail ont anticipé de nombreuses dynamiques qui caractérisent certains types de travail effectués par l'intermédiaire de plateformes ainsi que le débat contemporain sur la catégorisation de multiples formes de travail effectuées à distance, souvent à partir de la maison.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la quantité de travail domestique accompli par les individus a diminué, principalement en raison de la mécanisation progressive mais accélérée d'une partie de ce travail. Cette transformation a contribué à libérer les femmes, en particulier, du fardeau que représente l'exécution d'activités répétitives, souvent fatigantes, sans reconnaissance monétaire ou symbolique, tandis que le travail du *care* est inéliminable : il peut seulement être confié à des tiers, il ne peut être réduit ou supprimé. Dans les pays caractérisés par la présence limitée de services et de transferts monétaires destinés à soutenir le travail domestique et du *care* (→ Travailleur.se.s du *care*), et compte tenu de l'asymétrie entre les hommes et les femmes dans la répartition de ce travail, en l'absence d'un réseau parental sur lequel on peut compter pour s'occuper des membres dépendants de la

famille, pour de nombreuses femmes, la relation entre la famille et le travail s'avère conflictuelle. Le conflit famille-travail est souvent « résolu » en limitant la participation au travail rémunéré des individus qui, en couple ou célibataires, ont peu de perspectives de carrière et des salaires modérés, ou en s'installant, peut-être momentanément, dans l'inactivité. Les inégalités de genre sont donc à la fois cause et effet de la présence limitée ou discontinue des femmes dans le travail rémunéré, et souvent de leur sortie, en termes statistiques, du domaine d'activité considéré (Patriarca, 1998 ; Maruani & Meron, 2012).

Le travail à temps partiel : de l'opportunité à la contrainte

La convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail à temps partiel de 1994 (n° 175) définit le « travailleur à temps partiel » comme un employé dont les heures de travail normales sont inférieures à celles d'un travailleur à temps plein. En Europe, elle a été suivie par la directive n° 81 de 1997 du Conseil de l'Union européenne, assortie d'un accord-cadre signé par les représentants des syndicats et des associations d'employeurs et comportant deux engagements clairs : « [...] assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et [...] améliorer la qualité du travail à temps partiel ; [...] faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et [...] contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs ».

Dans de nombreux pays, la relation de travail à temps partiel était réglementée avant la convention de l'OIT (en France entre 1981 et 1984, en Italie en 1984, en Allemagne en 1985, en Espagne en 1993, aux Pays-Bas entre 1984 et 1993). À l'époque, l'objectif commun de la législation européenne sur le travail à temps partiel était d'introduire un instrument visant à atteindre trois objectifs : encourager l'augmentation de l'emploi, en particulier chez les femmes ; encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de réduire l'arbitrage entre le travail de reproduction sociale non rémunéré et le travail rémunéré ; accompagner la tertiarisation croissante des entreprises et le besoin connexe de rendre l'emploi plus flexible. Pour l'OIT, le travail à temps partiel est un travail de moins de 30 ou 35 heures par semaine, tandis que les États européens ont élaboré des définitions juridiques et

statistiques inégales, par exemple en fixant des durées maximales de travail différentes par semaine.

En Europe, l'emploi à temps partiel a doublé dans tous les pays depuis les années 1990, même s'il s'est stabilisé depuis 2015, et a même diminué dans certains cas. Cependant, une analyse des données d'Eurostat sur le travail à temps partiel montre que l'évolution de ce type de contrat présente des éléments critiques, notamment en ce qui concerne la dimension de genre. Un premier élément critique est lié à l'inégalité entre les sexes : le travail à temps partiel est fortement caractérisé par la prédominance des femmes. Deuxièmement, si l'on examine l'âge des travailleuses à temps partiel, on constate qu'il s'agit de jeunes femmes de moins de 24 ans et de femmes de plus de 55 ans. Les données nous indiquent donc que, d'outil destiné à accroître l'emploi des femmes, le travail à temps partiel devient dans de nombreux cas la seule option d'emploi pour les jeunes femmes qui entrent dans le monde du travail rémunéré pour la première fois et pour les femmes plus âgées qui perdent souvent leur emploi à temps plein avant de remplir les conditions requises pour prendre leur retraite. En revanche, selon les données d'Eurostat, les femmes de 25 à 54 ans sont moins intéressées par ce type de contrat. Le paradoxe est que la législation sur le temps partiel visait précisément les femmes de ce groupe d'âge. En effet, la charge accrue du travail du *care* limitait leur participation au travail rémunéré. La diffusion du travail à temps partiel touche davantage les secteurs des services à la personne : grande distribution, hôtellerie, cantines d'entreprise et scolaires, centres de beauté et activités liées au bien-être psychophysique. Il s'agit de secteurs à forte intensité de main-d'œuvre dans lesquels les conditions de travail, pour les niveaux de qualification inférieurs, sont pires en termes de revenus, de protection sociale et de santé que dans d'autres secteurs économiques.

La croissance du travail à temps partiel, surtout involontaire, confirme les contraintes et les limites de cette forme contractuelle. En 2022, selon les données d'Eurostat, le pourcentage de temps partiel involontaire sur l'emploi à temps partiel total, en considérant la moyenne entre les hommes et les femmes, atteint des proportions très élevées : 59,9 % en Roumanie, 57,9 % en Italie, 49,1 % en Grèce, 50,8 % en Espagne, 47,8 % en Bulgarie, 40,3 % au Portugal (la moyenne de l'UE 27 est de 20,8 %). Dans d'autres pays comme la France (25,9 %) et la Suède (21,0 %), le pourcentage de travail à temps partiel involontaire se situe juste au-dessus de la moyenne européenne. En Allemagne (6,1 %), au Danemark (6,3 %) et en Autriche (7,9 %), il est bien inférieur à la moyenne européenne. Aux Pays-Bas, en revanche, où le travail à temps partiel a explosé depuis la fin des années 1970, le travail à temps

partiel représente 42,6 % de l'emploi total (65 % sont des femmes), mais seulement 2,7 % est involontaire. Ce paradoxe apparent s'explique en fait par les protections élevées dont bénéficient les travailleuses à temps partiel, qui font de ce type de contrat une alternative efficace au temps plein et non pas un dispositif de réduction des salaires. Aux Pays-Bas, depuis les années 1970, les gouvernements et les partenaires sociaux ont promu ces protections étendues en réponse à la pénurie de structures de garde d'enfants ; jusqu'à récemment, le pays était un État-providence fortement basé sur le modèle du revenu masculin unique (Yerkes & Visser, 2006).

Si l'on examine les principales raisons pour lesquelles les personnes travaillent à temps partiel, outre l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein, la prise en charge de personnes dépendantes apparaît comme la principale motivation. Ce sont surtout les femmes qui indiquent cette dernière option. La féminisation du travail à temps partiel et son caractère involontaire témoignent du fait que, comme l'a déjà souligné Angeloff (2000), ce type de relation de travail se présente comme une alternative à la politique familiale, reportant sur les femmes le coût du recul de l'État en matière de services et de transferts pour réduire la charge des soins et de l'absence de remise en cause de l'organisation du travail par les entreprises.

Depuis son introduction initiale, le travail à temps partiel est passé d'un dispositif de flexibilité favorable aux travailleurs à un dispositif que les entreprises utilisent structurellement pour réduire les coûts de main-d'œuvre. De moyen potentiel de sortir de l'inactivité, en particulier pour les femmes, et de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le travail à temps partiel est devenu un instrument de précarisation du travail et de limitation des revenus, tant pour les hommes que pour les femmes. L'examen du travail à temps partiel, en particulier en ce qui concerne son évolution temporelle, nous donne une image significative de la relation entre la réglementation du travail, le genre et les zones grises du travail salarié. En particulier, il nous montre que la catégorisation binaire concernant le travail et l'emploi, qui était déjà fallacieuse à l'époque du fordisme, est totalement inadaptée pour rendre compte des transformations actuelles de la régulation sociale du travail. En même temps, l'examen diachronique de ce dispositif appelle à l'adoption d'une perspective structurellement genrée pour l'analyse des marchés du travail et des régimes de protection sociale, capable de reconnaître la relation étroite, souvent en termes de contreparties et de conflits, bien que dissimulés, entre la participation à un travail rémunéré et le travail du *care*.

Bibliographie

- Angeloff, T. (2000) *Le Temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris: Syros.
- Beauvoir, S. de (1986 [1949]) *Le Deuxième Sexe I. Les faits et les mythes*, Paris: Gallimard.
- Friedan, B. (2013 [1963]) *The Feminine Mystique*, New York: W. W. Norton & Company.
- International Labour Organization (ILO) (2023) *Achieving Gender Equality at Work. International Labour Conference 111th Session*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO) (1994) C175 – Part-Time Work Convention, n° 175.
- Journal officiel des Communautés européennes* (1997) Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997.
- Kergoat, D. (1978) 'Ouvriers = ouvrières', *Critiques de l'économie politique*, 5:65–97.
- Letablier, M.-T. & C. Nicole-Drancourt (2007) 'Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence' in F. Vatin (ed) *Le Salariat. Théorie, histoire et formes*, Paris: La Dispute:243–260.
- Lorber, J. (1994) *Paradoxes of Gender*, New Haven (CT): Yale University Press.
- Maruani, M. & M. Meron (2012) *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Paris: La Découverte.
- Marx, K. (1971 [1867]) *Le Capital, livre 1*, Paris: Éditions sociales.
- Mies, M. (1986) *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*, London: Zed Books.
- Patriarca, S. (1998) 'Gender Trouble: Women and the Making of Italy's 'Active Population', 1861-1936', *Journal of Modern Italian Studies*, 3 (2):144–163.
- Scott, J. W. (1986) 'Gender: A Useful Category of Historical Analysis', *The American Historical Review*, 91 (5):1053–1075.
- West, C. & D. H. Zimmerman (1987) 'Doing Gender', *Gender & Society*, 1 (2):125–151.
- Yerkes, M. & J. Visser (2006) 'Women's Preferences or Delineated Policies ? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the UK' in J. -Y. Boulin et al. (eds) *Decent Working Time : New Trends, New Issues*, Geneva: International Labour Organization (ILO):235–262.

I

Im/mobilité

FERRUCCIO RICCIARDI

Parmi les effets induits par la pandémie mondiale de 2020 sur le monde du travail, la réorganisation du travail et des relations de travail résultant du recours massif au télétravail occupe une place importante (→ Télétravail) La question de la mobilité des travailleurs, voire de sa limitation, a été posée à plusieurs reprises, à partir du constat que les travailleurs les plus dotés en ressources – les cadres et les professions supérieures – ont fait de l'immobilité (le confinement chez soi) une nouvelle marque de privilège, alors que les travailleurs « essentiels » ont dû se plier à une sorte de mobilité contrainte pour assurer les fonctions les plus vitales de la société.

Dans une perspective diachronique, les tensions engendrées par la question de la mobilité de la main-d'œuvre et, par là, de sa fixation, ont été soulignées par nombre d'historiens, sociologues, économistes et philosophes. Des vagabonds sans aucune activité aux esclaves en fuite, des « déserteurs » échappant aux corvées et prestations obligatoires dans les colonies aux travailleurs forcés et prisonniers de toute sorte, des travailleurs immigrés en contrat de servitude (lesdits coolies) aux marins et matelots engagés de force dans les navires transocéaniques, cette nébuleuse représente un véritable « continent de la fuite » qui a bousculé les relations de travail *avant* et *au-delà* de l'affirmation du régime salarial à l'occidentale, qui reste, quant à lui, une exception dans l'histoire mondiale du travail (Moulier Boutang, 1998). En même temps, les formes de bridage et de contrôle de la main-d'œuvre ont continué de se développer et de reconfigurer les relations de travail, passant de la surveillance et de la punition au contrôle des prix et des tarifs, de la sollicitation du consentement via le paternalisme aux techniques d'incitation au travail, et jusqu'au contrôle algorithmique plus récent de l'activité et de la mobilité de certaines catégories de travailleurs.

La question de l'im/mobilité traverse les dispositifs statutaires et contractuels, les normes légales, les politiques publiques et même les revendications des travailleurs et travailleuses, en contribuant à instituer les conditions de dépendance via l'exercice – variable

et sans cesse contesté – de la coercition. Le concept d'im/mobilité, de nature relationnelle, rend ici compte des assemblages spatio-temporels qui contraignent et délimitent simultanément le mouvement des travailleurs, tout en interrogeant le brouillage des frontières (économiques, juridiques, administratives, etc.) qui caractérise la « zone grise » du travail et de l'emploi au sens large, c'est-à-dire en tant qu'espace instituant de nouvelles règles du jeu dans les interstices du salariat (Bureau & Dieuaide, 2018).

Travail, migrations, mobilités

Depuis les années 1970, les études sur le fait migratoire en France et en Europe ont privilégié le phénomène des migrations du travail (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France). Cette approche a conduit, entre autres, à entériner une certaine confusion entre les catégories politico-administratives et les catégories des sciences sociales. Le lien consubstantiel entre migration et travail s'expliquerait par les politiques économiques et industrielles des pays du Nord et par leur capacité à organiser le déplacement d'une main-d'œuvre peu qualifiée et à bas coût, censée s'adapter aux besoins du système productif en tant qu'« armée de réserve ». La catégorie « immigré » a ainsi opéré une identification forte entre le statut professionnel de travailleur non qualifié et le statut juridique d'étranger, avant de se stabiliser comme outil de l'action publique et de la représentation statistique (Perdoncin, 2019). Dans cette perspective, de nombreux travaux se sont concentrés sur l'étude des conditions d'arrivée de ces travailleurs sans expliciter les articulations entre travail et mobilité, occultant ainsi les formes plurielles de ces mobilités (Sayad, 1999). Celles-ci, si l'on considère par exemple les anciens pays colonisés par la France, forment un tableau composite qui va des migrants illégaux aux déplacés forcés, des migrations féminines aux soldats et travailleurs mobilisés pendant les deux conflits mondiaux et restés dans la métropole, des commerçants et entrepreneurs opérant des deux côtés de la Méditerranée aux juifs maghrébins, etc.

Le courant d'histoire globale du travail a mis, quant à lui, l'accent sur la façon dont ces circulations transnationales ont participé à la fabrication d'une variété de régimes de travail qui ne sont en aucun cas réductibles au modèle salarial développé dans l'Occident industrialisé. Dans l'effort de « provincialiser » un récit excessivement eurocentrique, ces historiens ont souligné la

multiplication et la coexistence de ces régimes (par exemple entre travail libre et non libre), ainsi que leurs connexions, notamment dans les espaces impériaux, tout en valorisant le rôle-clé des circulations des hommes et des femmes ainsi que des normes, des dispositifs et des idées (van der Linden, 2008). En reliant l'histoire coloniale et l'histoire occidentale du travail, Alessandro Stanziani a ainsi montré les liens souvent méconnus, voire les affinités, qui unissaient une grande variété de travailleurs entre les XVIII^e et XIX^e siècles (par exemple serfs russes et *servants* anglais, esclaves affranchis et apprentis européens, domestiques français et travailleurs coloniaux), leur dénominateur commun étant la condition (variable) de dépendance qui s'exprimait avant tout par le contrôle de la mobilité (Stanziani, 2020) (→ Travail indigène / Travail colonial).

Dans un horizon pluridisciplinaire, les *mobility studies* ont élargi le spectre d'analyse aux dynamiques d'interaction entre individus, objets et idées, en faisant des migrations économiques l'une des composantes des mobilités globales. Tout en formulant une critique serrée des études migratoires, elles promeuvent une approche plus inclusive, susceptible d'englober des modalités de mouvement qui ont été historiquement sous-représentées. Il s'agit des mobilités du « Sud global », des mobilités postcoloniales façonnées ou tout simplement influencées par le poids de l'histoire, des mobilités produites par les subjectivités féminines, mais aussi de l'immobilité, au sens par exemple de la possibilité d'être affecté par la migration/mobilité sans forcément faire l'expérience du déplacement physique (c'est le cas des enfants dont les mères ont émigré dans un autre pays et qui font les frais dudit *care drain*). Les études sur la mobilité s'intéressent non seulement au mouvement physique, mais aussi au mouvement potentiel, au mouvement bloqué, voire à l'immobilisation (Adey et al., 2014 ; Bernardi, 2022).

Sur un autre versant, les spécialistes de la logistique (→ Travailleurs de la logistique) ont mis l'accent sur la production différentielle de la citoyenneté à travers l'étude de la flexibilisation du travail migrant, qui donne à voir les modalités d'articulation (et de désarticulation) entre mobilité, travail et droits : les nouvelles infrastructures de la mobilité qui se déploient dans le secteur de la logistique concourent en effet à faire du travail migrant une ressource mobilisable à tout prix (De Vito & Sacchi Landriani, 2020) (→ Flexworker migrant).

À l'heure de la mondialisation, ces études suggèrent de prendre acte de l'importance des mouvements multiples (migrations,

transports, flux d'informations et de produits, réseaux techniques et infrastructures, élargissement des systèmes de normes, etc.) qui structurent les pratiques et les représentations ordinaires à plusieurs échelles (Urry, 2000), tout en contribuant à remettre en question la notion de dépendance au travail.

La tension entre travail, mobilité et migrations est au cœur de l'étude pionnière de l'économiste Yann Moulier Boutang (1998), qui a fait de l'autonomie de la mobilité le point de départ d'une analyse des formes historiques du « salariat bridé », c'est-à-dire des modalités de bridage de la main-d'œuvre combinant différents dispositifs juridiques, économiques et politiques (servage, esclavage, systèmes de sanctions pénales, engagisme, endettement, etc.), et dont les logiques de fonctionnement permettraient de comprendre la condition du travail migrant d'aujourd'hui. Il s'agit, en d'autres termes, d'une pluralité de formes de travail « dépendant » allant de l'esclavage au travail informel, et dont la dépendance se définit par rapport à la mobilité. La mobilité constitue ici un champ de bataille sur lequel se fabriquent le contrôle et la coercition ainsi que le consentement. La difficile équation entre la nécessité pour le capitalisme de disposer d'une certaine dose de mobilité de la main-d'œuvre et l'absentéisme ou la défection que cette dernière tend à exercer même dans les situations les plus contraignantes se traduit par la production d'une panoplie d'instruments de discipline et de contrôle qui varient dans le temps et l'espace.

Le continent de la contrainte

En reliant l'étude du passé aux débats actuels sur les inégalités sociales (→ Inégalités), la flexibilisation et la précarisation du travail dans le monde entier, l'histoire globale du travail a revisité récemment le rôle de la contrainte dans les relations de travail (De Vito, Schiel & van Rossum, 2019). S'inspirant de la leçon de Foucault, de nombreux travaux se sont focalisés sur l'articulation entre les mutations technologiques de l'appareil productif, la division du travail et l'élaboration de la discipline, tout en explorant les multiples formes de coercition qui traversent, sans pour autant les opposer, le travail libre et non libre, le travail formel et informel, la dépendance et l'autonomie (→ Subordination/Autonomie). Elles cristallisent notamment les enjeux autour de la question de la mobilité et de son contrôle.

Les politiques d'identification ont été (et restent) toujours centrales afin de canaliser la mobilité des travailleurs. Elles se combinent souvent à des formes de ségrégation spatiale visant à mieux gouverner la circulation de la main-d'œuvre. C'est le cas, par exemple, de la « domiciliation », c'est-à-dire du statut défini par l'appartenance à une communauté de domicile correspondant au lieu de résidence. Utilisée en Europe occidentale et centrale à l'époque moderne, mais aussi dans la Chine et la Russie contemporaines, elle représente un instrument à la fois de territorialisation des droits et de gouvernement de la circulation des travailleurs qui, de fait, sont traités comme des « étrangers » à l'intérieur du périmètre national ou local lorsqu'ils deviennent mobiles, dans la mesure où ils sont privés des droits garantis par leur inscription communautaire (Komlosy, 2021). Le recours au livret ouvrier dans la France du XIXe siècle (ainsi que dans l'Empire) est un moyen à la fois d'identifier, de surveiller et de discipliner les travailleurs, dont la circulation géographique et professionnelle devient un objet de régulation. Il se couple avec d'autres dispositifs comme la taxation, la dette ou la lutte contre le vagabondage. Dans l'espace colonial, ces mesures redoublent d'intensité par l'application de sanctions pénales qui répondent finalement au souci de retenir la main-d'œuvre locale, par exemple les anciens esclaves affranchis dans les plantations ou les travailleurs « indigènes » sur les chantiers publics. Dans la métropole, il s'agit en revanche de maîtriser les flux de main-d'œuvre immigrée (européenne et coloniale) à l'aide d'une gestion différenciée de ces populations, notamment en ce qui concerne la liberté de circulation, dont la matrice raciale réside dans l'expérience de la Première Guerre mondiale, qui a ensuite contribué à façonner les politiques migratoires tout au long des Trente Glorieuses (Dornel, 2023).

Plus récemment, l'articulation entre le statut spécifique du travail migrant (en tant que titulaire de titre de séjour, demandeur d'asile ou travailleur détaché) et l'autorisation de travail témoigne de la tentative d'indexer le droit *au* travail au contrôle de la mobilité des travailleurs migrants, qui plus est dans un espace marchand et politique – comme l'espace européen – historiquement caractérisé par la hiérarchisation des statuts et des droits (Tazzioli, 2020). Ce sont notamment les migrants qui expérimentent aujourd'hui les nouvelles formes de contrainte au travail dans le cadre du capitalisme de plateforme : l'encadrement à distance via l'outil numérique permet d'associer la performance individuelle à la mobilité,

instituant ainsi un rapport de parasubordination qui accroît la dépendance (→ Plateforme).

Une autre façon de rendre compte de l'exercice de la contrainte pour contrôler la mobilité de la main-d'œuvre est de s'intéresser aux sites de production, en analysant les modalités selon lesquelles les travailleurs et travailleuses sont confinés de façon temporaire ou permanente dans des espaces spécifiques. Quel que soit le lieu pris en compte (usine, manufacture, plantation, chantier, prison, maison, etc.), depuis le XIXe siècle, la maîtrise de l'espace et du temps revient à l'employeur, qui l'exerce sous des formes diverses comme le recours aux règlements d'atelier ou à d'autres moyens de coercition (surveillance, sanctions, punitions, etc.) Le paternalisme industriel, qui s'exerce aussi dans les territoires coloniaux, mise sur la gestion consensuelle de l'espace du travail et de l'espace de vie afin de stabiliser la main-d'œuvre et de la rendre continuellement mobilisable (→ Lieux de travail). Et lorsque le lieu de travail coïncide avec le lieu de vie, comme dans le cas du travail à domicile, traditionnellement très féminisé, les frontières s'estompent souvent au profit de formes d'auto-ségrégation. Ces dernières répondent aux logiques de marché (le régime de sous-traitance) et aux logiques sociales (la division sexuée du travail au sein des familles) sans que s'exerce une contrainte directe sur la main-d'œuvre (Boris, 1994). Ainsi, les formes de dépendance relevant du paternalisme ou du patriarcat produisent des mécanismes de protection autant que d'assujettissement.

Le continent de la fuite

D'après le philosophe Sandro Mezzadra (2001), le phénomène des mobilités globales contemporaines révèle la présence de nouvelles subjectivités qui revendiquent des droits spécifiques à partir du « droit de fuite », c'est-à-dire la liberté (universelle) de mouvement. Cependant, le démantèlement progressif des obstacles à la libre circulation des biens et des capitaux coexiste avec la multiplication et le réaménagement des frontières à l'encontre des réfugiés et des migrants. Ces derniers sont confrontés à des injonctions à l'intégration qui entrent en tension avec les différentes formes d'appartenance qui définissent leur vie sociale et qui contribuent à briser les frontières de la citoyenneté.

Les effets contrastés de cette « mondialisation par le bas » ont été soulignés aussi par une partie de l'historiographie du travail,

dans le cadre de la réflexion sur les liens, parfois paradoxaux, entre mobilité et coercition. Cette dernière s'opère en effet aussi bien pour impulser la mobilité des travailleurs que leur immobilisation. D'une part, on a affaire par exemple à des situations de mobilité forcée qui visent à mettre au travail des populations vulnérables (esclaves, vagabonds ou prisonniers embarqués dans les navires, engagés ayant souscrit des contrats frauduleux, soldats et marins, etc.) D'autre part, ce sont des situations d'immobilité, c'est-à-dire entravant tout mouvement, qui caractérisent les relations de travail d'une part non négligeable de la main-d'œuvre (domestiques, journaliers agricoles, serfs et esclaves, apprentis, salariés, etc.) (Stanziani, 2020). De façon plus générale, la possibilité de contrôler la liberté de mouvement par la coercition, d'empêcher la fuite par une reterritorialisation forcée ou négociée, de réguler la mobilité en affectant les travailleurs à des tâches spécifiques ou en contrôlant les prix d'achat des produits agricoles sur des marchés segmentés sont autant d'opérations qui ont accompagné l'essor et la consolidation du capitalisme, y compris dans les territoires coloniaux.

Dans ce contexte, la figure du fugitif ou du déserteur, que ce soit pour des raisons liées au statut juridique (la condition d'esclave ou de serf), au contrat de travail (le contrat d'*indenture* ou d'engagement) ou à l'exécution d'une peine (fuir les crimes de vagabondage ou d'endettement), constitue un défi à la fois pour l'ordre économique et pour la stabilité sociale. Depuis l'Ancien Régime, et jusqu'à l'essor du contrat de travail *moderne* à la fin du XIXe siècle, parce que le travail est souvent défini comme un « service » à disposition de l'employeur, le fait de quitter son poste est systématiquement criminalisé et fait l'objet de sanctions aussi bien de la part des autorités privées que publiques. Au Royaume-Uni, par exemple, la contrainte est assurée par le *Master and Servant Act* – qui associe les salariés à des domestiques prestataires de services – et par la « loi sur les pauvres », alors qu'en France, elle s'exerce par les outils de contrôle de la mobilité comme le livret ouvrier ou la poursuite du vagabondage. Si le capitalisme a toujours visé une force de travail censée être à la fois mobile et contrainte, ces travailleurs en fuite aux profils très divers remettent en cause un ordre fondé sur une distribution inégale des ressources économiques et des droits sociaux, en faisant aussi de la fuite un moyen de négociation, de transformation ou de réaménagement des relations de travail (Rediker, Chakraborty & von Rossum, 2019). Loin de constituer uniquement une forme de résistance, l'acte de désertion, de retrait

ou tout simplement d'absentéisme s'apparente aussi à une stratégie pour modifier les conditions de travail en termes de salaires, de compensations non monétaires, de traitements ou d'autres formes d'incitation, ou pour influencer directement sur la forme de travail (van Rossum, 2018). Aujourd'hui, le phénomène de la « grande démission » (le départ volontaire de nombreux travailleurs), qui touche notamment les pays occidentaux, semble réactualiser certains mécanismes de la fuite, au croisement des logiques du marché du travail, des politiques de régulation du travail et des attentes individuelles et familiales.

Le contrôle de la « fuite », dans une acception très large (de la migration à la rupture du contrat de travail), représente finalement un élément majeur qui, dans une perspective de longue durée, préside à l'institution du droit du travail et des multiples formes d'embrigadement qui le précèdent ou l'accompagnent (règlements d'usine, livret ouvrier, instruments d'identification, paternalisme, conventions collectives, etc.) La construction – à la fois juridique et matérielle – du contrat de travail peut ainsi être relue comme la recherche laborieuse par les salariés de garanties contre la rupture de la relation de travail. Le contrat de travail dans les territoires coloniaux, voué à l'origine à la rationalisation des relations de travail dans un contexte d'exception, est par exemple perçu par les travailleurs moins comme un dispositif reposant sur la juste répartition des droits et des devoirs que comme une en application de la contrainte inhérente au processus de marchandisation du travail. Ces formes de défection révèlent les ambiguïtés, les incertitudes et surtout les tensions qui existent autour de la mobilité, et qui ont façonné l'institution du régime salarial dans le monde occidental et au-delà. Elles nous renseignent sur les enjeux contradictoires de la fabrication de la dépendance dans les relations de travail. Elles révèlent également les manières dont les travailleurs et les travailleuses s'accommodent de l'autorité patronale et/ou étatique et négocient avec elle, tout en revendiquant des espaces d'autodétermination à la frontière des statuts, des normes et des pratiques de travail.

Bibliographie

- Adey, P., D. Bissel, K. Hannam, P. Merriman & M. Sheller (eds) (2014) *The Routledge Handbook of Mobilities*, London-New York: Routledge.

- Bernardi, C. (2022) 'Taming the Mobility and Immobility Dilemma in Labour History: A Short Introduction', *Annals of the Fondazione Luigi Einaudi*, LVI:3–11.
- 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 Change and Transformations in Labour and Employment Standards: An Analysis of "Grey Zones"', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3):261–277.
- De Vito, C., J. Schiel & M. van Rossum (2019) 'From Bondage to Precariousness? New Perspectives on Labor and Social History', *Journal of Social History*, 54 (2):1–19.
- De Vito, C. & M. Sacchi Landriani (eds) (2020) 'Logistica delle migrazioni', *Scienza & Politica*, 11, numéro spécial.
- Dornel, L. (2023) *Indispensables et indésirables. Les travailleurs coloniaux de la Grande Guerre*, Mémoire inédit pour l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches en histoire contemporaine, Université de Pau et des Pays de l'Adour.
- Komlosy, A. (2021) 'Status versus contratto. Contemporaneità et entanglements nelle forme di lavoro' in C. Bernardi & F. Ricciardi (ed), *Le frontiere del contratto: status, mobilità e dipendenza (XIX-XX secolo)*, Palermo: New Digital Frontiers:3–26.
- Mezzadra, S. (2001) *Diritto di fuga. Migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*, Verone: ombre corte.
- Moulier Boutang, Y. (1998) *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris: Presses universitaires de France.
- Perdoncin, A. (2019) 'Travailleuses et travailleurs immigrés en France' in M.-C. Bureau et al. (ed), *Les Zones grises du travail et de l'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires: Teseo:649–663, <https://www.teseopress.com/dictionnaire/chapter/229/>.
- Rediker, M., T. Chakraborty & M. von Rossum (eds) (2019) *A Global History of Runaways: Workers, Mobility, and Capitalism 1500-1850*, Berkeley: University of California Press.
- Rossum, M. van (2018), 'Desertion' in K. Hoffmester & M. van der Linden (eds), *Handbook of Global History of Work*, Berlin: De Gruyter:505–520.
- Sayad, A. (2014) *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris: Seuil.

- Stanziani, A. (2020) *Les Métamorphoses du travail contraint. Une histoire globale XVIe-XIXe siècle*, Paris: Presses universitaires de Sciences Po.
- Tazzioli, M. (2020) *The Making of Migration: The Biopolitics of Mobility at Europe's Borders*, London: Sage.
- Urry, J. (2000) *Sociology Beyond Society: Mobilities for the Twenty-First-Century*, London-New York: Routledge.
- van der Linden, M. (2008) *Workers of the World: Essays toward a Global Labor History*, Amsterdam: Brill.

Informalités dans les Suds

ISABEL GEORGES

De caractère opérationnel, créé par des organisations internationales, le terme « informalité », ou plutôt celui des « informalités » contribue à reproduire la dissymétrie entre « les Nord(s) » et « les Sud(s) ». Cette terminologie recouvre principalement les expressions « secteur informel », « économie informelle », ou encore « travail informel ». Ces termes sont utilisés pour se référer au domaine du travail quant à sa relation avec les institutions étatiques, relations formelles ou informelles, mais aussi, plus globalement, rapport à l'économie. La notion d'informalité est ambiguë, variable, souvent complexe et mal définie. Les activités « informelles » sont aussi diverses que la vente à la sauvette, le bâtiment, la couture, l'emploi domestique, et des activités illégales, comme le commerce de stupéfiants. Ces activités se concentrent dans un nombre de secteurs d'activité relativement limité et sont le plus souvent destinées à assurer la reproduction de la force de travail, en absence de disponibilité suffisante d'emplois formels. Le plus souvent, les travailleurs sont « autonomes », ou travaillent à leur compte (→ Auto-entrepreneur.e.s).

En 1972, une mission du Bureau international du travail (BIT) sur l'emploi au Kenya analysa pour la première fois les activités économiques en dehors de l'économie formelle en utilisant le terme « secteur informel ». Ce terme a été inventé par l'anthropologue Keith Hart dans une étude précédente sur les activités économiques au Ghana. Dans cette étude qui porte sur les « opportunités de revenus » des populations rurales migrantes à Accra, l'auteur centre son attention sur l'analyse de l'unité du ménage et souligne la diversité du secteur (Hart, 1971). L'Organisation internationale du travail (l'OIT) retient de ses travaux la diversité des statuts et des conditions des emplois et activités exercées. Dans son rapport sur le « secteur informel » au Kenya (1972), l'OIT qualifie ce dernier comme « traditionnel », « [secteur] dans lequel l'entrée de nouvelles entreprises est relativement facile ; les entreprises de ce secteur dépendent de sources indigènes et sont familiales ; elles opèrent à petite échelle, sur des marchés non réglementés et concurrentiels, et utilisent des technologies à forte intensité de

main-d'œuvre et adaptées ; leurs travailleurs ont des compétences acquises en dehors du système scolaire formel. » Cette analyse d'un ensemble d'unités de production définit les caractéristiques du « secteur informel », résumées dans l'article de référence de Sethuraman (1976).

Par la suite, la notion a évolué, ainsi que ses usages. Elle est devenue une catégorie polysémique, en transformation selon les contextes historiques, socio-politiques et territoriaux, les acteurs et leurs arènes. Le sens de la catégorie de « l'informalité » est l'objet de tension, de discordances et de conflits. L'apport heuristique de l'analyse des relations entre le contexte d'émergence des concepts, de leur circulation et de leurs usages (politique, institutionnel, universitaire, populaire) est fondamental pour en saisir les nuances (Bouffartigue, Busso, 2009). Cette notice présente les principaux usages du terme « informalité », selon trois périodes.

La première est celle de l'émergence de la notion d'informalité, jusqu'au changement de son contenu (1970-1990). Pendant la deuxième période (1990-2010), la diversification des acteurs et des arènes de mobilisation aura finalement raison de son existence ; tandis que lors de la troisième période (2010-2020), face à la large diffusion du phénomène de « l'informalité », de l'éclatement des formes et des relations de travail et de leurs régulations, de nouvelles approches et catégories d'analyses voient le jour, plus à même de déceler les formes contemporaines de hiérarchisation sociale qui occupent la place de la relation capital-travail.

De l'émergence du concept au changement de contexte (1970-1990)

Dès son essor, la notion « d'informalité » est restée associée aux pays du Sud, et a été le fait d'une catégorie d'acteurs particulière, les experts, notamment, et des chercheurs au service des organisations internationales, porteurs d'un projet idéologique (Lautier, 1994). Pendant cette première période, quels ont été les principaux changements de contexte, et de sens de cette notion ? À l'origine, la catégorie s'est référée notamment à l'Afrique et un peu moins à l'Asie, reflétant ainsi les principaux publics-cible des institutions internationales des années 1970. En Afrique, la période des années 1970 s'est caractérisée, notamment, par l'urbanisation massive – comme en Amérique latine – et le faible développement

des emplois salariés. Dans cette région, la part du travail informel restera largement supérieure aux autres régions du monde, dépassant les 80%, en particulier en comparaison aux pays dits « émergents » (comme l'Inde, la Chine ou encore le Brésil et la Russie, pendant un temps). Cette particularité concerne notamment la déconnexion relative du secteur informel des autres secteurs de l'économie, en termes de financements, des modalités de la sous-traitance et de types d'emplois. En dépit de l'évolution du contexte et de la conjoncture, un certain type de production, et les activités dites « féminines » y garderont une place centrale.

L'usage du terme s'est généralisé dès les années 1980, surtout dans son acception centrée sur les unités de production, en raison de son adéquation aux fonctions de contrôle et de planification d'organes gouvernementaux ou internationaux. Parmi ceux-ci, l'on peut compter l'OIT, la Banque mondiale, mais aussi, en France, le Ministère des Affaires étrangères, l'actuel Institut de recherche pour le développement-IRD, ou encore l'actuelle Agence française de développement-AFD. En Amérique latine, notamment en Argentine, au Brésil, au Chili et au Mexique, « l'informalité » a développé une « existence propre ».

L'adoption du regard des institutions internationales, comme l'OIT et la Banque mondiale, sur « les Suds », nécessite une périodisation propre en fonction de leurs objectifs politiques et économiques. Jusqu'au milieu des années 1980, ces institutions préservent une perspective développementiste, motivée par l'horizon de la formalisation d'une partie des entreprises de taille modeste, à l'instar des pays industrialisés ou « modernes ». Le secteur informel est identifié à « la débrouille ». À partir de 1987, les activités informelles sont perçues non plus comme un problème, mais comme la solution pour faire face à la pauvreté dont le combat est devenu le nouveau paradigme depuis les années 1990.

Au moment de l'émergence même de la notion de « secteur informel » au sein de l'OIT, existe, en Amérique latine, un courant original d'études, dite de « la marginalité sociale », terme attribué au Péruvien Anibal Quijano (Quijano, 1966). Ce courant d'études s'intéresse aux différentes dimensions du phénomène de ladite marginalité, comme celle des conditions de vie et de travail d'une partie de la population qui vit au sens propre et figuré aux marges de la ville, et de la société. Le terme de « masse marginale » est mobilisé pour étudier le phénomène de l'exode rural et de l'urbanisation massive, dont le caractère développementiste a été renforcé dans les années 1970 par les analyses de la CEPAL (Commission

économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes des Nations Unies). Il désigne plus précisément la masse de travailleurs peu qualifiés, récemment arrivés en ville, qui vivent en situation de « marginalité sociale ». La critique marxiste du sociologue et économiste brésilien Francisco de Oliveira (1972) de cette approche déterministe, fondée sur l'idée de la résorption à terme du « secteur informel » par le « secteur formel », a permis de noter le caractère fonctionnel du maintien des inégalités régionales et sectorielles. En effet, son analyse relationnelle a notamment mis à jour le lien entre la persistance d'une agriculture traditionnelle dans les régions rurales et la création d'une masse de « surnuméraires » en ville afin de préserver un coût peu élevé de la main-d'œuvre. En absence de réforme agraire, les conditions de production de cette agriculture familiale étant telles qu'elles produisent, à leur tour, des flux migratoires vers les villes de personnes en quête d'une amélioration de leurs conditions de vie, qui y exercent une pression sur le marché du travail. Cette offre excédentaire provoque, à son tour, une réduction des salaires et conduit les travailleurs à les accepter. Cet arrangement productif configure une modalité particulière d'accumulation capitaliste « à la brésilienne », fondée sur le maintien des inégalités sociales et territoriales. Cet apport théorique a infléchi l'usage et le sens de la catégorie d'informalité en Amérique latine.

Les années 1980 et 1990, sont marquées, en Europe et en Amérique du Nord, par le tournant néolibéral de l'action publique et des politiques de privatisation, dont les pratiques se diffusent à partir des premières expérimentations dans les pays « des Nordes » (la Grande-Bretagne de Margaret Thatcher et les États-Unis sous la présidence de Ronald Reagan). En s'appuyant sur la crise de la dette, commencée au Mexique, et la cessation de paiements, des politiques d'austérité budgétaire sont mises en place en Amérique latine, les dits « plans d'ajustement structurel », dont la portée et la temporalité varient selon les pays.

C'est au cours de cette période que la catégorie de « l'informalité » change de contenu. Des chercheurs « des Suds » ont montré comment la « vieille » informalité, reconfigurée au sein des entreprises industrielles et dans leur halo, est devenue un facteur de compétitivité de celles-ci (Portes, 1997). À l'aune de la mondialisation des relations de production, l'informalité est devenue un facteur de compétitivité des entreprises comme des pays. Pour cette raison, l'informalité acquiert une nouvelle centralité et provoque la production d'un renouveau dans les recherches. D'autres

travaux Sud-américains ont révélé l'émergence, et ensuite la prévalence, d'une idéologie de l'« entrepreneuriat de soi-même », notamment depuis les années 1990, comme cadre de référence qui a supplanté celui du travail salarié (Machado da Silva, 2002). Cette référence au travail formel s'était imposée comme horizon des possibles dans certains cas, réalité cependant réservée à une fraction minoritaire de la force de travail, et limitée à certains secteurs plus « modernes », comme l'industrie automobile ou le secteur pétrochimique. En effet, si dans l'imaginaire collectif de la classe ouvrière dans les grands centres urbains latino-américains a prévalu jusque dans les années 1980 l'idée d'un travail salarié, notamment dans l'industrie, comme destinée professionnelle souhaitable, cette représentation du salariat a perdu sa place au cours des années 1990. Dans tous les cas de figure, la situation du travail formel, avec *registro em carteira* et l'accès à l'ensemble des droits des travailleurs définis par la *Consolidação das leis do trabalho*-CLT, est le plus souvent de courte durée, sur l'ensemble de la trajectoire des travailleurs. Statistiquement, la situation du travail formel ne concerne, en Amérique latine, que 30 à 50% du volume global du marché du travail.

Pendant cette période, l'imposition durable de la notion d'« informalité », et surtout de « secteur informel » dans diverses arènes, parmi les acteurs institutionnels, politiques et les chercheurs a été surprenante pour certains. Cet étonnement est dû à son caractère de « concept analytique faible » (Miras, 1991). Pour d'autres, ce flou analytique a été justement la raison de son succès. En nous inspirant de l'analyse d'Antônio Machado da Silva de la notion d'informalité (2002), la qualifiant de « concept-omnibus », capable de véhiculer sans heurts des significations différentes, nous nous interrogeons plutôt sur les raisons du maintien de ce lexique. Aussi bien son indéfinition relative, sa capacité d'adaptation permanente, que son pouvoir de création d'un *consensus* entre des acteurs aux points de vue divergents, contradictoires, voire en conflit, du fait de sa capacité de regrouper des attributions de sens divergents au sein de la même catégorie, contribuent à expliquer la résilience de ce lexique sur cette période.

Le paradigme de l'informalité s'était imposé sur la période d'une part comme outil pour faire accepter la dissymétrie entre les pays « des Nordes » et ceux « des Suds », par l'intermédiaire des organisations internationales. Celles-ci ont promu son usage en raison de sa capacité de simplification de réalités complexes, et de leur traduction en statistiques. En effet, « un nouveau lien entre

pouvoir et quantification » a été identifié et désigne l'activité statistique comme l'un des vecteurs centraux d'expression du pouvoir de ces dernières (Cussó, 2012). D'autre part, plus spécifiquement dans « les Suds », avec une focale sur l'Amérique latine, la notion s'est imposée pour des raisons différentes. Parmi celles-ci, on peut citer sa capacité de médiation entre acteurs et arènes diverses, comme celle d'intégrer des changements de contexte qui en reconfigurent le sens. Par ailleurs, il reste à souligner la particularité de la trajectoire du concept en Amérique latine, à la différence de l'Afrique, où son adoption s'explique davantage par le maintien relatif des caractéristiques et de la place de ce secteur.

De la diversification des arènes à de nouveaux usages (1990-2010)

Dans les années 1990 et 2000, la notion d'informalité, ou des informalités, se déplace vers de nouveaux espaces de mobilisation, pour finir par induire de nouveaux usages, notamment en Amérique latine. La diversification des sens de l'informalité qui s'en est suivie, comme l'émergence de nouvelles catégories d'analyse des mondes du travail, est liée aux transformations de la conjoncture politique (Georges, Giraud, 2022). En effet, en lien avec les différentes conjonctures politiques « progressistes » dans la région, diverses tentatives de « formalisation » du travail, visant à garantir des droits sociaux minimaux, ont vu le jour. Portant l'héritage de vingt ans de restructuration, ces initiatives se situent à l'interface de nouvelles formes d'organisation sociale et d'« activismes » et de leur prise en compte par les pouvoirs publics. Cette diversification des acteurs, mais aussi des arènes d'action politiques, sociales et économiques a produit de nouveaux usages, voire de nouvelles notions dans ce champ sous tension en recomposition.

L'économie sociale et solidaire, mouvement social multiforme, particulièrement présent en Argentine, comme au Brésil, où il a bénéficié temporairement d'un Secrétariat au sein du Ministère du travail, est l'une de ces nouvelles notions qui émergent dans le champ des luttes autour des conditions de vie et de travail. Dans les pays du Sud, s'opère une diversification des espaces de mobilisation et des objets de lutte, de plus en plus éloignés des formes du travail *strictu sensu* et de ses avatars, mais relevant davantage des conditions de vie et de questions « sociétales ». La démocratisation

du micro-crédit et des banques dites populaires, comme une législation spécifique concernant les micro-entrepreneurs individuels sont autant d'initiatives qui s'éloignent de la question de l'accès au travail et des droits associés. La notion de la citoyenneté sociale associée au travail se transforme et son sens s'oriente progressivement vers l'accès à la consommation, que ce soit par l'inclusion bancaire des pauvres ou par l'intronisation de la notion d'« auto-entrepreneur » dans le droit du travail.

S'y rajoutent, plus récemment, des mouvements comme l'agroécologie, et l'occupation des arènes politiques et militantes par des mouvements et activismes divers qui réservent une place de choix aux marqueurs sociaux comme le genre, « la race » ou encore leur appartenance aux peuples originaires. À titre d'exemple, dans la lutte autour de l'accès à l'habitat populaire, l'une des dimensions centrales des conditions de vie des travailleurs, l'objet des revendications est celui de la reconnaissance des droits des « femmes noires » et non pas celui d'un logement pour tous (Breda, 2023). Ces « appropriations identitaires » auront par ailleurs été renforcées par l'adversité à laquelle elles ont été exposées dans certains de ces contextes qui ont été le scénario de l'arrivée au pouvoir de gouvernements autoritaires (au Brésil, au Venezuela, au Pérou et dans des pays d'Amérique centrale, en particulier), notamment depuis la fin des années 2010. En parallèle, issue d'une série de traditions entrelacées, se font jour également des études portant sur « l'économie populaire », cherchant à attirer l'attention sur lesdites « alternatives populaires », au croisement d'une réflexion sur les « secteurs subalternes », de l'historiographie marxiste britannique ou encore des « études culturelles », et intéressées par les pratiques et les luttes populaires dans des régions aussi diverses que l'Amérique latine, l'Afrique du Nord et le Moyen Orient.

Au terme de cette période de diversification des acteurs et des arènes d'action, s'observe l'abandon de l'arène du travail comme l'enjeu des luttes des relations Nords-Suds. Cet enjeu se déplace de la lutte des classes vers les formes de la gouvernance. Plus généralement, à l'instar du Chili, l'état de la démocratie est devenu le nouvel enjeu des relations internationales. Tout se passe comme si ce déplacement du regard, des relations de travail, et de ses avatars, comme domaine d'intervention des politiques de développement, vers le domaine de la gouvernance, participait du remplacement de la politique par le « gouvernement moral des pauvres » (Destremau, Georges, 2017). Ainsi, notamment en Amérique latine, considérée comme un laboratoire d'une nouvelle génération de

politiques sociales depuis la fin des années 1980, combinant protection sociale et réduction de la pauvreté (Lautier, 2012), s'opère un nouvel alliage entre un investissement dans « le social », et un désinvestissement dans le domaine du travail. La fin de la guerre froide entre l'Ouest et l'Est, avec la chute du mur de Berlin, marque aussi la fin de l'étude des relations entre le capital et le travail. La focale sur la lutte des classes, intrinsèquement associée au travail – que ce soit sous l'une ou l'autre de ses deux visages, « travail formel » ou « travail informel » – laisse progressivement la place à une multitude de luttes, de revendications et de formes de mobilisation éclatées autour de questions sociétales, la plupart du temps.

Cette nouvelle modalité de gestion des inégalités (→ Inégalités) annonce l'arrivée d'une nouvelle étape du capitalisme mondialisé. Dans ce contexte, les enjeux de justice sociale se déplacent du domaine des inégalités – sous leur acceptation de rapport de classes – vers celui de l'équité de genre et/ou de race, notamment. Le pouvoir des détenteurs du capital à l'échelle internationale, et plus largement les rentiers, bénéficiaires de la financiarisation de l'économie mondialisée, repose sur la légitimité qu'ils acquièrent par leur positionnement moral. L'état apparent de la démocratie capture des questions sociétales et morales qui accompagne l'approfondissement des inégalités à l'échelle globale. On peut avancer l'hypothèse que les transformations des articulations entre formes de travail et protection sociale avec la dissociation du lien entre rétributions du travail et niveaux de vie ne soient pas étrangères aux changements des régimes de régulation, avec l'arrivée de ladite « économie de plateformes ». Celle-ci opère le découplage définitif entre travail et hors-travail, différents temps et espaces sociaux, comme entre travail salarié et droits sociaux, à l'échelle globale qui est à l'origine de l'émergence d'une multitude de « zones grises ».

De la banalisation de la notion à l'émergence de nouvelles approches (2010-2020)

La généralisation récente du « phénomène de l'informalisation », dans le contexte de la mondialisation et de ses avatars (Azaïs, 2015), et la banalisation qui s'en est suivie au-delà des frontières entre « les Nordes » et « les Suds », ont provoqué une (nouvelle) remise

en question du contenu de la catégorie de « l’informalité ». L’émergence de « l’économie de plateforme », ou encore ladite « ubérisation » du travail « aux Nords » comme « aux Suds » a provoqué à la fois une homogénéisation des contextes, comme leur hétérogénéisation, selon de nouveaux clivages. L’arrivée plus ou moins récente de ce phénomène a cependant produit un décalage d’approches entre les « Nords » et les « Suds », dont la confrontation récente mène à l’émergence de nouvelles catégories analytiques.

Dans les pays « des Nords », l’étude de ces phénomènes a été focalisée sur les formes de construction, et de déconstruction de la société salariale. Robert Castel a consacré son étude paradigmatique des « métamorphoses de la question sociale » (1995) à la manière dont la genèse de la société salariale dans « les Nords » a permis de substituer l’ancien système d’intégration communautaire, associant des formes de contrôle à celles d’intégration sociale. L’équilibre instable de ce « système d’inégalités gradué ou intégré » de la société salariale, fondée sur l’action de l’État, reposait cependant sur le non-dépassement d’un seuil critique de la proportion de ceux dépendant de l’aide sociale. Avec sa décomposition, les travaux sur l’effritement progressif de la société salariale se multiplient. Les études des phénomènes liés à la crise du travail dans les pays « du centre » du système capitaliste ont donné lieu à l’émergence d’un lexique propre, comme la notion de précarité ou de précarisation (→ Précarité), par exemple, et à une grande diversité d’approches.

Dans les pays « des Suds », avec une focale sur l’Amérique latine, certains auteurs reprennent le terme d’« hétérogénéité structurelle » pour désigner l’imbrication fondamentale entre la question d’« informalité du travail » et celle des inégalités, depuis les années 1970. Cette matrice des inégalités sociales est décrite comme un phénomène hétérogène et ayant des facettes multiples, qui se manifeste aussi bien par des inégalités socio-économiques et territoriales, de genre, d’âge ou encore concernant la condition « ethnico- raciale ».

Face à la banalisation du « phénomène de l’informalisation », de la montée des inégalités et l’hégémonie d’une classe dominante transnationale, de nouvelles notions émergent, comme celle de « zone grise », née dans l’espace académique et mobilisée initialement par des juristes du travail italiens (Supiot, 2000). En termes heuristiques, alors que la notion d’informalité a été créée afin de légitimer l’intervention technique, économique et sociale par la création d’un consensus, celle, plus largement de « zones grises »

cherche à révéler le dissensus, et à capter les zones de conflit. Lié à leurs contextes d'émergence respectifs, la fonctionnalité initiale des deux notions – celle de « l'informalité » et celle de « zone grise » -, est très différente. Alors que le terme de l'informel est issu d'un espace institutionnel, à connotation normative et avec une visée positiviste (celle de l'intégration du « secteur informel » dans le « secteur formel » de l'économie), celui de « zone grise » met l'accent sur l'indéfinition des processus en cours et l'usage (occulte) qui peut en être fait. Plus proche d'une grille de lecture, cette catégorie analytique à visée politique, cherche à montrer les processus qui mènent à la création des zones grises du travail et de l'emploi, mais pas seulement. Approche dynamique, de l'étude initiale des « zones grises du travail », elle a pu révéler comment la propre émergence de « zones grises » provoque la mise en place d'autres dispositifs de régulation qui occupent l'espace laissé par l'État, notamment. Plus concrètement, la suppression de mécanismes de régulation et/ou de fiscalisation par l'État est une autre façon dont ce dernier accueille de nouveaux acteurs prédateurs. Dans la même lignée, l'analyse de processus de gouvernance comme la gestion par les crises, l'État d'exception, les illégalismes, le marché politique comme religieux ou encore sécuritaire rencontrés dans une part croissante d'activités, associée à la prise en compte de la montée des extrémismes politiques et religieux, des autoritarismes, comme d'une gestion morale des questions sociétales sont autant de configurations qui peuvent manifester de nouvelles formes d'affiliation, distantes de l'univers du travail salarié comme la religion ou le « crime organisée ». Que ce soit dans les mondes du travail, ou plus largement des relations de pouvoir « aux Nordes » comme « aux Suds », l'approche par les zones grises peut permettre de saisir de nouvelles formes de gouvernance, de technologie sociale et les dynamiques sociales sous-jacentes. Dans ce sens, l'apport heuristique principal de l'approche par les « zones grises » est de chercher à capter les dynamiques en cours, et d'en saisir le sens, comme les espaces de transition, des catégories et figures émergentes, à la marge, dans les interstices, et des dynamiques de transformation dans un monde globalisé et pluricentriste, traversé par de nouvelles formes de hiérarchisation sociale, toujours en mouvement. En effet, il s'agit d'une notion qui vise à saisir la gouvernance par le brouillage des frontières, par l'indéfinition et par l'occultation des rapports de pouvoir enchevêtrés.

Au terme de ce voyage sur les traces de la notion « des informalités dans les Suds », il importe de constater à quel point l'existence même de catégories analytiques, ainsi que leurs changements de sens, voire leur disparition à terme, dépendent autant des transformations des phénomènes qu'elles sont supposées analyser que de leur circulation entre des contextes multiformes, des arènes de mobilisation et de leurs acteurs. Il a été montré le chemin parcouru par la notion, de son émergence au sein d'un contexte institutionnel spécifique, en passant par son appropriation par des acteurs divers, à sa disparition, non pas en raison de la disparition des phénomènes qu'elle recouvre, mais par leur banalisation.

Références

- Azaïs, Christian, « 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* [En ligne], 5 | 2015 ; <http://journals.openedition.org/ideas/872>
- Bit, *Employment, income and inequality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*, Geneves, OIT, 1972.
- Bouffartigue, Paul, Busso, Mariana, « Précarité, informalité : une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail », *Les mondes du travail*, printemps/été 2011, n° 9/10, pp. 27-39.
- Breda, Thalles Vichiato. The role of Black women in urban housing struggles in Brazil: From land occupations to the institutional policy. *Radical Housing Journal*, v. 5, n. 1, p. 53-73, jul. 2023. DOI: 10.54825/MAJR9896. Disponible em: https://radicalhousingjournal.org/wp-content/uploads/2023/07/RHJ_Issue-5.1_04_Long-Read_Breda_53-73-1.pdf. Acesso em: 04 out. 2023
- Castel, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995. CUSSÓ, Roser (2012) « L'activité statistique de l'Organisation économique et financière de la Société des Nations : un nouveau lien entre pouvoir et quantification », *Histoire & Mesure*, XXVII-2, 2012, pp. 109-138.
- Destremau, Blandine, Georges, Isabel (orgs.), *Le care, face morale morale du capitalisme. Assistance et police des familles en Amérique latine*. Bruxelles, Ed. Peter Lang, 2017.
- Georges, Isabel, Giraud, Olivier, "Les conjonctures au crible de l'hégémonie. La place du politique en Amérique latine, et

- ailleurs », Introduction au dossier « Produire les conjonctures en Amérique latine. Quelle place pour les politiques sociales ? », Dossier thématique *SociologieS*, mai 2022, <https://journals.openedition.org/sociologies/19335#>
- Hart, Keith, « Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana », *Journal of Modern African Studies*. 1971, 2, pp. 61-89.
- Lautier, Bruno, *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte, Repères, 2004 (1er éd. 1994).
- Lautier, Bruno, 2012, « La diversité des systèmes de protection sociale en Amérique latine : une proposition de méthode d'analyse des configurations de droits sociaux », *Revue de la régulation, Capitalisme, institutions, pouvoirs*, n° 11, Revue en ligne.
- Machado da Silva, Antônio, 2002, « Da informalidade à empregabilidade », *Caderno CRH*, Salvador, n° 37, pp. 81-109.
- Miras, Claude de, « L'informel, un mode d'emploi. », in : Bruno Lautier, Claude de Miras, Alain Morice (orgs.), *L'État et l'informel*, 1991, pp. 77-142.
- Portes, Alexandre, 1997, « Globalization from below », in : SMITH, W.P., KORCZENWICZ, R.P., *Latin America in the World Economy*, Westport, CN, Greenwood Press.
- Quijano, Anibal, « Notas sobre el concepto de « marginalidade social » », Divisíó de Assuntos Sociais, Santiago, Cepal, Mimeo, 1966.
- Sethuraman, S.V., 1976, « Le secteur urbain non structuré : concept, mesure, action », *Revue internationale du travail*, BIT, Genève, vol. 114, n° 1.
- Supiot, Alain, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, février 2000, p. 129-145.

J

Jeunes

LÉA LIMA

Dans leur mise en perspective historique du travail des jeunes, Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger soulignaient avec justesse que les jeunes n'ont jamais constitué le noyau dur du salariat (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Cette thèse appelle une analyse plus approfondie de la construction sociale d'une relation d'emploi et de travail âgisée, à savoir des manières dont les rapports d'âge institutionnalisés travaillent la relation d'emploi et de travail pour l'hybrider ou la brouiller.

On propose d'explorer la relation d'emploi et de travail au jeune âge au prisme de trois perspectives. Une première perspective, juridique et institutionnelle, examine les processus d'institutionnalisation de statuts d'emploi de jeunesse fondant des droits et des devoirs hors norme du salarié au motif de son jeune âge. Ces statuts d'emploi de jeunesse sont d'abord introduits au cœur du salariat dans les grilles de classification de branche, puis ils prendront la forme de statuts hybrides entre la formation et l'emploi au gré des politiques de lutte contre le chômage des jeunes. La seconde perspective, plus socio-économique, nous place du point de vue des situations d'emploi des jeunes dans leur parcours d'entrée dans la vie active. Insaisissable, cette situation d'emploi paraît alors marquée par une forte indétermination et une grande labilité. La dernière perspective, d'ordre subjectiviste, interroge le rapport au travail et à l'emploi des jeunes construit par ces expériences précaires précoces sur le marché du travail.

L'institutionnalisation de statuts d'âge dans l'emploi salarié

Le jeune âge est associé à plusieurs formes d'écarts institutionnalisés à la norme d'emploi, que ce soit sur la base de sa position dans l'ordre familial ou en raison de l'importance de la formation au début de la vie.

Dans le régime de l'économie domestique précapitaliste, la soumission de l'enfant à l'autorité paternelle va de pair avec l'exploitation de sa force de travail par le chef de famille. Jusque

dans les années 1970, une forte intrication des relations familiales de type patriarcal et des relations de travail a persisté dans de petites entreprises artisanales ou des exploitations agricoles familiales très consommatrices de main-d'œuvre juvénile, notamment lorsque le petit patron logeait le ou la jeune recrue. Le lien de subordination tendait à déborder sur d'autres sphères de la vie sociale et morale, réduisant d'autant l'autonomie individuelle, et ce même lorsque le « jeune » ne faisait pas partie de la famille (Faguer & Balazs, 1979).

Si le salariat procède de l'effort de désencastrement des relations sur le marché du travail par rapport à l'ordre familial, force est de constater que cet effort demeure inabouti (→ Division sexuelle du travail dans l'entreprise familiale). En témoigne le soutien par les syndicats de la métallurgie de la création de la catégorie des « jeunes ouvriers » de moins de 18 ans dans les premières conventions collectives de 1936, catégorie pour laquelle les organisations syndicales dérogent à une revendication fondatrice de l'ordre salarial : « à travail égal, salaire égal ». En effet, ces conventions collectives, confirmées et étendues à toutes les classifications ouvrières par les arrêtés Parodi-Croizat pris dans les années 1945-1946, inscrivent dans le droit la déqualification de fait des « jeunes ouvriers » entre 14 ans et 18 ans, si bien qu'ils subissaient entre 20 % et 50 % d'abattement de salaire par rapport à un ouvrier majeur du même niveau de qualification (Vigna, 2012). Comme pour les femmes, le paradigme du salaire d'appoint qui sous-tend ces compromis découle du lien de dépendance au père de famille. À ce premier registre de justification va s'ajouter avec le mouvement de massification scolaire voulu par l'État après la Seconde Guerre mondiale la volonté de ne pas inciter à l'abandon scolaire au-delà de l'âge légal par des taux de salaire qui seraient trop attractifs. Au travers des catégories de « jeune ouvrier » et de « jeune ouvrière » se joue alors la connexion entre une politique du travail et une politique éducative. Aujourd'hui, les seuils d'âge sont encore nombreux dans le salariat, à commencer par le smic horaire qui présente un abattement entre 16 et 18 ans ; mais en oubliant l'origine, on les a également naturalisés et ils demeurent très peu interrogés.

Le prisme scolaire apposé aux enjeux salariaux dans l'entreprise joue pourtant également sur la multiplication des modes d'emploi hybrides réservés aux jeunes, à la frontière entre formation et emploi.

L'emploi hybride de la jeunesse : de l'apprentissage salarié au travail de volontariat

L'apprentissage constitue peut-être la plus ancienne forme atypique d'emploi encore active. Les rapports entre un maître artisan et son élève pouvaient être formalisés contractuellement devant notaire dès la fin du Moyen Âge. Le contrat d'apprenti établissait alors les devoirs du maître de transmettre son savoir et souvent son engagement à nourrir, loger et blanchir le jeune apprenti en échange de la subordination pleine et entière de ce dernier. Toutefois, l'objet de l'échange était moins le travail de l'apprenti que le savoir du maître, pour la transmission duquel les familles payaient un « prix d'apprentissage » relativement élevé.

Au cours du XXe siècle, l'État a procédé à l'intégration du contrat d'apprenti dans le droit du travail au prix d'une scolarisation du contrat de travail. L'apprentissage salarié est relancé par la loi sur la formation professionnelle continue de 1971, tout en lui donnant un contenu scolaire plus affirmé par le biais de l'instauration d'un nombre d'heures de formation obligatoire en centre de formation des apprentis (CFA) et en l'adossant aux diplômes professionnels d'État (Moreau, 2008). La loi de 1971 sort la relation d'apprentissage de la sphère privée (celle-là même qui obligeait le maître d'apprentissage à se comporter en « bon père de famille ») pour l'inscrire dans la sphère publique de l'emploi d'insertion et de l'éducation. Cette loi instaure également une double échelle d'abattement, en fonction de l'ancienneté dans le contrat (et donc des années d'étude) mais aussi en fonction de l'âge, à l'image des grilles salariales ouvrières. Par la suite, tous les statuts comprenant une part de formation reproduiront une discrimination d'âge : qu'il s'agisse des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou du régime de rémunération de la formation professionnelle, le législateur a systématiquement introduit un système de rémunération progressif en fonction de l'âge entre 16 et 25 ans, avec comme justification principale la volonté de ne pas inciter à l'abandon de la formation initiale.

À partir de la seconde moitié des années 1970, la réhabilitation de l'apprentissage salarié sera totale, et la formation en alternance à des fins d'insertion sur le marché du travail ainsi que les politiques d'exonération à l'embauche d'apprentis (dès 1977) permettront un essor important du nombre d'alternants dans les entreprises, notamment les plus grandes d'entre elles. La

généralisation de l'apprentissage à tous les niveaux de diplôme de l'Éducation nationale et aux jeunes de plus de 25 ans, ainsi que le relèvement du nombre d'heures de formation, ancrent définitivement le contrat d'apprentissage dans une forme scolaire, tout en débridant son expansion.

Le développement des contrats en alternance va théoriquement de pair avec des attentes nouvelles à l'égard des entreprises : leur contribution à l'« effort de formation » de la jeunesse (→ Extension du domaine de la formation professionnelle). L'intégration dans le contrat de travail de l'obligation de formation se traduit très concrètement par le fait que des retards et des absences du jeune au CFA sur son temps de formation font l'objet d'une retenue sur son salaire par les entreprises qui l'emploient, ou d'heures de récupération. Les relations instaurées par le contrat sont clairement triangulaires entre le jeune apprenti, l'employeur et le CFA.

L'État et les partenaires sociaux ont contribué, par les politiques publiques de l'emploi âgisées qu'ils ont développées dès la fin des années 1970, à institutionnaliser un quasi-statut d'âge au travail, associé à des droits sociaux et à des obligations spécifiques (Lima, 2008). Afin de résoudre le problème du chômage des jeunes, le législateur a multiplié les innovations juridiques en matière de contrat de travail dans les années 1980. Après la création des contrats emploi-formation, les premières mises au travail dans le secteur non marchand sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (les Travaux d'Utilité Collective) ont été destinées aux jeunes en difficulté d'insertion, entraînant un brouillage des frontières du salariat. Tout au long des années 1980, le statut de stagiaire de la formation professionnelle a été privilégié comme support d'une véritable politique de l'emploi des jeunes, les jeunes stagiaires en TUC occupant de fait des emplois à mi-temps dans le milieu associatif et les collectivités locales, sur des périodes pouvant s'étaler sur plus de 12 mois. Bien que donnant lieu au versement d'une rémunération et inscrit dans un lien de subordination, l'adossement de cet emploi au statut de stagiaire de la formation professionnelle ne permettait pas à ces travailleurs de générer des droits associés à l'emploi, ni pour le chômage, ni pour la retraite. Ni véritable emploi, ni formation qualifiante, la protection sociale associée à ces statuts relève du bricolage. Aujourd'hui, c'est encore au nom d'une politique de la jeunesse et de son éducation civique que l'État aménage des situations grises, à la frontière entre bénévolat, obligation civique et emploi aidé, comme c'est le cas du

service civique, inscrit au code du service national et non au code du travail.

Les contrats aidés, qu'ils soient spécifiquement ciblés sur les jeunes ou ouverts à d'autres publics, sont une part structurelle de l'emploi des jeunes. L'expérience du travail des jeunes entre 15 et 24 ans se fait massivement sous ces statuts hybrides : depuis 2010, environ un jeune en emploi sur quatre l'est sous contrat aidé (comprenant l'apprentissage, les emplois aidés dans le secteur marchand et non marchand) et en 2022, près d'un jeune en emploi sur trois est en alternance ou en stage (Source : Insee) (→ Stagiaire-étudiant). Selon la Dares, les jeunes de moins de 26 ans représentent en 2021 60 % des entrées en contrat aidé et 94 % dans le secteur marchand.

Si l'on déplace le regard d'une approche juridique des statuts d'emploi âgés vers une perspective longitudinale des trajectoires individuelles, c'est une autre vision de l'emploi des jeunes qui se dessine, celle d'un moment du cycle de vie transitionnel marqué par l'indétermination et l'instabilité de la relation d'emploi, si bien que c'est toute une phase des parcours professionnels qui peut paraître grisée.

L'âge de la primo-insertion : une phase grisée

En effet, les travaux du Céreq montrent depuis les années 1980 une généralisation d'une phase spécifique des trajectoires professionnelles entre la sortie du système scolaire et la stabilisation en emploi, caractérisée par une forte intermittence de l'emploi, des allers-retours fréquents entre le chômage, l'emploi et la formation (→ Précarité). Cette turbulence des premiers pas dans la vie active a rapidement justifié d'étendre la période d'observation des trajectoires des sortants du système scolaire et de dépasser l'indicateur du taux de chômage par tranche d'âge pour qualifier la situation des différentes générations sur le marché du travail. Tous niveaux de diplôme confondus, la génération sortie du système scolaire en 1998, qui a profité d'une conjoncture économique plutôt favorable, n'en a pas moins mis deux à trois ans pour rejoindre le taux de chômage de la population générale. Dans la génération sortie du système scolaire en 2017, pourtant mieux lotie que celle sortie en 2010, seuls 30 % accèdent à un emploi à durée indéterminée immédiatement après la sortie, pour le garder ensuite jusqu'en 2020. 15 % connaissent un accès différé à l'emploi à durée

indéterminée (18 mois en moyenne). Pour un cinquième de cette génération, les trois premières années de la vie active sont dominées par l'enchaînement d'emplois précaires (Couppié, Gaubert & Personnaz, 2022).

La difficulté à interpréter un indicateur statique comme le taux de chômage appliqué à une période de la vie hautement dynamique, comme celle de la primo-insertion, se rencontre également lorsqu'on se penche sur la catégorie des NEET (*Neither in Employment, nor in Education nor in Training*) introduite par la Commission européenne en 2010 pour inciter les pays membres à élaborer des politiques publiques à destination d'une population de jeunes considérée comme éloignée du marché du travail. En effet, quelle que soit la génération de sortants entre 1992 et 2010, seul un quart des sortants n'a jamais connu de situation de NEET durant ses cinq premières années de vie active. Plus inquiétant est le cas des jeunes qui se trouvent dans une situation de NEET au bout de cinq ans (18 % de chaque génération), et qui ont été en moyenne une année entière dans cette situation directement à la sortie de l'école (contre cinq ou six mois pour les autres) (Danner, Guégnard & Joseph, 2020). Là encore, un examen plus approfondi de la population des NEET laisse apparaître une grande variété de situations. En 2018, la moitié des NEET sont des chômeurs (comme les autres), mais 30 % déclarent ne pas souhaiter travailler (soit 290 000 personnes entre 15 et 24 ans). Parmi ces dernières, 40 % avancent des raisons autres qu'un empêchement (garde d'enfants, problèmes de santé, formation qui va débiter et découragement). Faut-il voir chez ces quelque 110 000 jeunes de véritables récalcitrants au travail ? Les enquêtes ne permettent pas d'en savoir plus sur les raisons de ce retrait radical du marché du travail. Beaucoup des jeunes NEET appartiennent donc au halo du chômage et de l'inactivité, un jeune NEET inactif sur trois souhaitant travailler sans chercher d'emploi.

Ainsi, par l'intermittence de leur situations et l'entre-deux qui caractérise cet âge de la vie, les jeunes remettent en cause l'opposition binaire entre actif et inactif, entre actif occupé et actif inoccupé. La statistique publique s'est évertuée à sauver cette dichotomie en créant des catégories intermédiaires visant souvent exclusivement les jeunes (Thévenot, 1979). Ils ont été par exemple au cœur de la construction de la catégorie « Population active marginale » et de celle des actifs marginaux et « Population marginale disponible à la recherche d'un emploi », produites à partir des

réponses à l'enquête Emploi jusqu'en 1982. Cette dernière catégorie des chômeurs marginaux rassemblait toutes les personnes qui se disaient spontanément inactives (ménagère, étudiant, militaire du contingent, etc.) tout en déclarant rechercher un emploi sur intervention de l'enquêteur. Avant qu'Eurostat n'impose une mesure objective de l'activité et de la recherche d'emploi, les jeunes formaient alors la majorité des « résistants au classement » sur le marché du travail. Aujourd'hui, les jeunes de moins de 26 ans sont surreprésentés parmi les chômeurs mais aussi parmi les personnes appartenant au « halo du chômage », inactives au sens du Bureau international du travail (BIT), même si leur situation est proche du chômage : soit parce qu'elles sont sans emploi, en ont recherché un mais ne sont pas disponibles pour occuper un emploi ; soit parce qu'elles n'ont pas recherché d'emploi mais souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire ; soit enfin parce qu'elles souhaitent travailler tout en ne recherchant pas d'emploi et en n'étant pas disponibles pour occuper un emploi.

Le cas des étudiants salariés dont le nombre n'a fait qu'augmenter au cours des dernières décennies finit d'illustrer l'indétermination de la situation d'emploi des jeunes. En moyenne, de 2013 à 2015, d'après l'enquête Emploi de l'Insee, 23 % des étudiants sont actifs occupés au sens du BIT (24 % des étudiants et 22 % des étudiantes). Les étudiants qui occupent en parallèle un emploi représentent ainsi 13 % des jeunes actifs âgés de 18 à 29 ans.

La critique de la norme d'emploi : effet d'âge, de génération, ou illusion ?

Les catégories d'âge font l'objet de représentations stéréotypées qui circulent dans le monde du travail et chez ceux qui l'organisent. Ainsi, le discours des professionnels des ressources humaines tend-il à alimenter l'hypothèse d'un effet de génération sur le rapport au travail, les jeunes étant supposés être toujours plus individualistes, demandeurs de plus d'autonomie dans le travail, et développant finalement un rapport au travail et à l'emploi plus distant et instrumental.

L'Allergie au travail, de Jean Rousselet, paru en 1974, signe les débuts d'une analyse générationnelle et culturaliste des transformations du rapport au travail qui paraît se renouveler à chaque génération d'entrants sur le marché du travail. Dans cet ouvrage,

le médecin psychiatre décrit une « révolution éthique » prenant la forme d'une désaffection des jeunes vis-à-vis du contenu des activités professionnelles et où émerge un rapport essentiellement instrumental au travail.

Selon cet observateur de l'époque, la désacralisation du travail expliquait l'investissement par les jeunes des marges de l'emploi, qu'il s'agisse d'activités d'attente, de formes déguisées de prolongation des études ou de la formation, d'activités indépendantes et autonomes « refusant les types d'insertion classique et se voulant obéir à des désirs de liberté, d'art, etc. » (p. 31), mais aussi d'« activités délinquantes » pour les moins diplômés d'entre eux. Peu de travaux se sont attaqués à ce mythe mais les études comparant les opinions sur le travail des différentes classes d'âge nuancent fortement le discours d'un fossé entre les générations dans les entreprises. Ainsi Béatrice Delay démontre-t-elle que les écarts entre les catégories d'âge demeurent faibles (Delay 2008) . Plus qu'elles ne l'instituent, les jeunes générations *confirment* une évolution vers une conception polycentrique de l'existence (Méda & Vendramin, 2010), selon laquelle le travail n'est qu'un centre d'intérêt de l'existence parmi d'autres.

La construction d'un rapport réaliste à l'emploi discontinu, qui peut conduire à le valoriser, peut être recherché dans l'histoire scolaire et professionnelle des jeunes des quartiers populaires. Enfants de la démocratisation scolaire dans un système récemment unifié, les jeunes qui quittent l'école déçus et sans réelle qualification entre les mains peuvent trouver dans la forme institutionnalisée du travail intérimaire une version plus positive, car entretenant l'illusion d'être maîtrisée, de conditions de travail et d'emploi éprouvées dans le fatalisme par ailleurs (Pialoux, 1979) . On peut appliquer ce même raisonnement à certains usages contemporains de la microentreprise parmi les jeunes hommes issus de l'immigration, qui trouvent dans ce statut une manière d'échapper à des épreuves de sélection discriminantes sur le marché du travail ainsi qu'à des relations de travail marquées par des formes de domination racistes (→ Auto-entrepreneur.e.s).

Par ailleurs, la norme de l'emploi stable est loin d'être remise en cause par les jeunes générations. Une enquête réalisée en 2016 auprès des sortants du système scolaire en 2013 montre que la sécurité de l'emploi est plus fortement valorisée que le niveau de rémunération, 42 % des jeunes considérant qu'elle est très importante (Bene, 2019). Ce constat peut notamment s'expliquer par le fait que les jeunes ont intériorisé la précarisation de l'emploi

salarié et la montée en puissance des formes atypiques de l'emploi. L'emploi stable étant perçu comme un bien rare, il est d'autant plus désirable, et la sécurité de l'emploi est d'autant plus valorisée (Bonnet, Mazari & Verley, 2018). À ce titre, on notera que la plupart des jeunes (48 %) déclarent que leur priorité actuelle est de « trouver ou conserver un emploi stable ».

Des zones grises de l'emploi des jeunes au prisme du genre, de la classe et de la race

Alors que les politiques d'insertion professionnelle des jeunes affichent le plus souvent la plus grande neutralité par rapport à tout autre critère que celui de l'âge, on ne saurait isoler une lecture par les rapports d'âge des autres principes de structuration sociale : le genre, la classe et la race.

Tout d'abord, la construction institutionnelle et juridique des statuts d'emploi d'âge ne touche pas uniformément toutes les jeunesses (→ Inégalités). Le cas de l'âgisement des classifications ouvrières, qui ne trouve son pendant ni dans les qualifications de niveau cadre ni dans les qualifications de niveau intermédiaire, montre combien les rapports d'âge ne suffisent pas à comprendre la situation des jeunes dans l'emploi. De plus, la distribution des jeunes dans les différents types d'emplois aidés qui leur sont destinés, offrant des chances inégales de stabilisation, de carrière, ainsi que des niveaux de protection sociale très variables, ne peut être comprise qu'au prisme des effets de genre, mais aussi des effets d'assignation ethnique et raciale, moins objectivables en l'absence de statistiques ethniques mais étayés par des travaux plus qualitatifs. Par exemple, si le contrat d'apprentissage a eu tendance à se généraliser aux enfants de la classe moyenne, il reste très masculin, alors que le service civique est féminisé à 60 %. Des enquêtes montrent notamment qu'un emploi aidé dans le milieu associatif peut constituer un emploi fautive de mieux pour des jeunes filles dont l'accès aux emplois dans le service public est rendu impossible du fait du port du voile (Ihaddadene & Lopez Puyol, 2021).

Bibliographie

- Bene, J. (2019) 'Les jeunes face au travail: un regard ambivalent, reflet de disparités', *INJEP analyses et synthèses*, 24, consulté le 11 janvier 2023 (<https://injep.fr/publication/les-jeunes-face-au-travail-un-regard-ambivalent-reflet-de-disparites/>).
- Couppié, T., É. Gaubert & E. Personnaz (2022) 'Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... : Enquête 2020 auprès de la Génération 2017'.
- Danner, M., C. Guégnard & O. Joseph (2020) 'Les jeunes NEET: résistances et évolutions sur vingt ans', *Formation emploi*, 149:61–85.
- Delay, B. (2008) *Les Jeunes : un rapport au travail singulier? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*, Noisy-le-Grand: Centre d'études de l'emploi.
- Faguer, J.-P. & G. Balazs (1979), 'Jeunes à tout faire et petit patronat en déclin', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):49–55.
- Ihaddadene, F. & E. Lopez Puyol (2021) 'Le genre de l'intérêt général – Usages et (ré)appropriations différenciées du service civique', *Socio-économie du travail*, 1 (9):51–80.
- Lima, L. (2008) 'Le temps de la prime insertion professionnelle: un nouvel âge de la vie' in A.-M. Guillemard (ed) *Où va la protection sociale ? Le Lien social*, Paris: Presses Universitaires de France:49–67.
- Méda, D. & P. Vendramin (2010) 'Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?', *SociologieS*.
- Nicole-Drancourt, C. & L. Roulleau-Berger (2001) *Les Jeunes et le Travail : 1950-2000*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Pialoux, M. (1979) 'Jeunes sans avenir et travail intérimaire', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):19–47.
- Thévenot, L. (1979) 'Une jeunesse difficile : Les fonctions sociales du flou et de la rigueur dans les classements', *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26 (1):3–18.
- Vigna, X. (2012) *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Paris: Perrin.

L

Livreurs et chauffeurs sur une plateforme numérique

PIERRE GRILO

Cette notice vise à expliciter les spécificités des conditions de travail des travailleurs de la livraison comme des chauffeurs VTC, dont le travail est mobilisé par les plateformes numériques au sein d'une organisation du travail. Le modèle économique et commercial d'une plateforme (→ Plateformes) de travail est celui de l'intermédiation numérique, à savoir la mise en lien instantanée de prestataires indépendants de travail, de producteurs/distributeurs (restaurants, supermarchés) et de particuliers à l'aide d'applications numériques et de géolocalisation. Cette relation triangulaire entraîne une mise à distance des formes classiques de subordination au travail par le contournement du droit du travail (Adams-Prassl, 2021). Ce modèle de sous-traitance de la main-d'œuvre permet la mise en place par les plateformes d'une économie de rémunération à la tâche qui contourne les protections du salariat et installe une incertitude par la dépendance économique au sein d'un « service organisé ».

De ce point de vue, depuis le milieu des années 2010, les livreurs à domicile des plateformes numériques de livraison de repas/courses alimentaires, tout comme les chauffeurs VTC, font l'objet d'une attention médiatique importante. La littérature souligne majoritairement la forte précarité (→ Précarité) économique des livreurs, jusqu'aux dérives de la sous-traitance des « sans-papiers » (Kristanadjaja, 2020). Ces analyses, ainsi que des mobilisations sociales, ont permis de faire émerger la figure du chauffeur VTC et du livreur de repas en symbole des transformations du travail et de l'emploi et archétype du phénomène de l'« ubérisation ». La remise en cause du modèle salarial repose sur deux éléments : le statut de micro-entrepreneur et l'outil numérique. La première partie du propos est consacrée aux rapports de force concernant la mise en lumière juridique de la zone grise à travers la notion de subordination. Les deux autres évoquent les dimensions concrètes du travail dans une zone grise entre indépendance et salariat.

Enjeux autour du statut : entre la micro-entreprise et le salariat

La forte attention médiatique, la mobilisation politique et la forte visibilité des coursiers dans l'espace urbain ont révélé des conditions de travail pénibles, des rémunérations faibles et un accès réduit à la protection sociale résultant de cette mise en indépendance de l'emploi. Ainsi, les débats autour de cette nouvelle figure de travailleurs urbains se focalisent autour des dérives, déjà connues par le droit, du « salariat déguisé » en indépendant, c'est-à-dire de la non-reconnaissance par l'unique donneur d'ordre du caractère subordonné du travail donnant accès à des droits sociaux protecteurs (Dirringer, 2018).

À partir de 2017, les enquêtes de l'inspection du travail, de l'URSSAF et les mobilisations des collectifs de coursiers ont fait surgir la question de la subordination dans les tribunaux, menant à l'arrêt de la Cour de cassation à l'automne 2018 (arrêt *Take Eat Easy*), puis à des contentieux en requalification ou des propositions de loi sur la présomption de salariat et les négociations collectives (2022). Les contentieux, tant en matière civile (tribunal de commerce/prud'hommes) qu'en matière pénale (procès *Deliveroo* 2022) concernent l'existence de critères de subordination, masqués par le statut de micro-entrepreneur. Dès 2018, le juriste Alexandre Fabre identifie cette situation ambiguë entre salariat et indépendance lorsqu'il se demande si les livreurs/chauffeurs sont bien des indépendants au regard du droit. Selon lui, les ambiguïtés de la relation, identifiées dans les premiers procès, ont conduit à des « réponses frileuses » (Fabre, 2018), renvoyant les litiges au juge commercial. La suite des contentieux (arrêt *Uber* mars 2020) va dans le sens de l'existence de la subordination (→ Subordination/Autonomie) par une lecture classique de celle-ci (Dockès 2020) mais sans conduire à des requalifications massives. La décision de 2018 de l'arrêt *Take Eat Easy* va donner lieu, du côté des plateformes, à des changements de pratiques organisationnelles afin d'échapper aux requalifications. Il s'agit par exemple, de la libre connexion sans restriction de créneaux ou de la diminution du contrôle des coursiers par les bureaux, dans le but de faire apparaître une plus grande flexibilité, et surtout de renforcer l'apparence de choix des horaires.

Du côté des pouvoirs publics français, les régulations des années 2010 et 2020 tendent à affaiblir le salariat et à défendre les intérêts économiques des plateformes. Des enquêtes récentes

(« Uber Files ») ont même montré une vraie proximité entre les plateformes et le sommet de l'État. Des rapports rejetant le salariat (rapport Frouin, rapport Institut Montaigne) favorisent le maintien du modèle et cherchent à éviter la requalification massive des relations de travail. Dans cette continuité, la loi d'orientation des mobilités (LOM) de 2019 semble viser l'ancrage sur le long terme des plateformes sans salariat par des dispositifs de protection sociale de type privé, déjà en place depuis 2016, ou des chartes sociales de négociations collectives soutenues par les pouvoirs publics. La disposition de la loi LOM concernant les chartes sociales visait explicitement à contourner le poids du juge pour minimiser le risque de requalification (Jeammaud, 2020).

Le caractère subordonné ou non de l'intermédiation devient un enjeu politique majeur pour le couple pouvoir public/plateformes, qui souhaite rappeler l'obsolescence de la subordination associée à des droits salariaux. L'argument, produit par les responsables des plateformes, repose sur le désir de non-salariat des principaux intéressés, comme le soutient à la presse en 2021 la direction de Deliveroo : « Il n'y a pas de demande de salariat chez les livreurs », ajoutant qu'aujourd'hui, « 80 % des livreurs choisissent ce job-là parce qu'il offre la flexibilité » (*La Tribune*, 1er Juin 2021).

Une autre proposition liée au manque de protection des travailleurs face aux risques sociaux consiste à construire une alternative autour du tiers-statut. Parmi les propositions des rapports portés par des institutions diverses (Institut Montaigne, Conseil national du numérique), le rapport Frouin (2021) préconise, pour contourner la salarisation, la solution des coopératives d'activité et d'emploi (→ Entrepreneur-salarié) pour salarier les livreurs sans passer par les plateformes. De leur côté, les organisations syndicales et coopératives militent pour des droits salariaux dans la lignée des décisions judiciaires, en lien avec des élus nationaux et internationaux (directive européenne de présomption de salariat, 2019-2023). En outre, le projet coopératif CoopCycle tente de reprendre par l'alternative salariale, et en opposition au modèle des plateformes, « la maîtrise du contrôle de l'algorithme » (Bureau, Rey & Tuchsirer, 2020).

Cette activité judiciaire et législative montre le brouillage des frontières entre indépendance et salariat (→ Frontière et statuts de l'emploi) de manière statutaire à travers le droit. La défense de ces travailleurs est ainsi prise dans un dilemme de revendications entre le maintien du statut d'indépendant agréé de « pansements » de protection sociale privée ou le soutien au mouvement

de salarisation des livreurs face à la dynamique de déstabilisation (Julliard & Abdelnour, 2022). Pour documenter plus finement ce brouillage des frontières entre indépendance et salariat, il faut revenir, à partir des travaux de recherche existants et des données d'observation participante (Grilo, 2023, thèse en cours), sur les conditions de travail sur une plateforme numérique de livraison.

En parallèle des luttes politiques et juridiques, il convient de présenter les transformations et les conditions concrètes du travail de livraison dans les villes. Cette attention permet de dégager des points des dynamiques de la zone grise, entendue ici comme frontière floue entre l'indépendance et le salariat, dans la réalité concrète des pratiques de travail et de leur évolution.

Une prestation de services de livraison par intermédiation

Les plateformes numériques de livraison produisent un service qui génère des pratiques de travail qui ne sont pas effectuées derrière un écran. À la différence du micro-travail en ligne, leurs prestations se rapprochent du modèle de la plateforme Uber. Ce modèle crée une médiation entre restaurateurs et consommateurs par la réservation rapide d'un coursier « partenaire » disponible. La plateforme fournit une version de l'application et une tablette pour faire partir les commandes. Celles-ci sont réparties instantanément à l'aide d'un algorithme vers le coursier le plus proche, qui dispose d'une autre version de l'application. Ces travailleurs de la logistique (→ Travailleurs de la logistique) du « dernier kilomètre », exerçant sous statut de micro-entrepreneur, sont affiliés par un contrat de prestation de service à une plateforme. Dans ce cadre, la plateforme fixe les modalités de réalisation de la course et les règles de la rémunération à la course. En outre, le secteur des plateformes de livraison de repas a donné lieu à une importante concurrence dans le monde dit de la « FoodTech ». Ce dernier a connu depuis 2017 des recompositions entre les différentes plateformes de livraison. L'obligation de port des uniformes permettait de visibiliser cette concurrence et d'en constater les recompositions. En France, Uber Eats a émergé rapidement, Foodora a disparu en 2019, et Frichti s'est renforcé, tandis que Stuart et Deliveroo se sont maintenus.

L'un des enjeux de l'analyse de la zone grise est la tension entre la subordination existante et son invisibilisation par le recours à

la plateforme et à l'organisation, ce qui soulève des questions sur l'existence de poches d'autonomie.

Les dynamiques du processus de mobilisation de la force de travail sont analogues à l'expérience des chauffeurs VTC. Sophie Bernard détaille à travers la notion de « salariat déguisé » les ambiguïtés de la relation des chauffeurs à la plateforme en identifiant deux profils (Bernard, 2020). Le travail des chauffeurs se caractérise par une dépendance économique en termes de rémunération (→ Travailleurs économiquement dépendants) et par des conditions de travail marquées par l'emprise de la plateforme. Le premier profil étudié est celui des chauffeurs issus de la « grande remise », qui ont pu trouver des avantages dans les propositions d'Uber pour les inciter à s'inscrire. Malgré le statut indépendant, l'organisation reconstitue une domination au sens où la plateforme dicte les règles du « dispatch » des courses, la notation et les modalités de la rémunération. Bien qu'inscrits dans un système où la plateforme est en position de force, les chauffeurs trouvent néanmoins des marges de manœuvre et bénéficient de primes et rémunérations attractives par rapport à leur situation professionnelle antérieure, marquée par la subordination frontale du salariat dans les métiers d'exécution. C'est du côté du collectif de travail que l'on peut percevoir des degrés d'indépendance, grâce aux solidarités construites et au capital social et/ou économique antérieur permettant aux chauffeurs de se créer un petit portefeuille de clientèle. Ils peuvent compter sur l'absence de manager direct malgré les contraintes imposées par la plateforme à travers l'évaluation du client.

Le second profil apparaît à la suite de politiques de rémunération décidées unilatéralement (une baisse de 20 % en 2015). Faute de pouvoir construire des marges de manœuvre et de bénéficier des rémunérations attractives antérieures, ces « chauffeurs des applis » sont plus affectés par la précarité économique. Pour ce second profil, la frontière entre indépendance et salariat s'estompe, et bien qu'ils puissent se connecter librement, le lien de subordination semble plus fort. Par ailleurs, ces chauffeurs n'ont plus de possibilité de se construire une petite clientèle, du fait d'un manque de capital social. Les revenus sont bien plus faibles, et Sophie Bernard évoque un temps de travail de 60 heures par semaine pour 1 200 euros net mensuels. Toutefois, dans les deux cas, l'emprise de la plateforme est indéniable.

D'autres travaux analysent la résistance pratique à cette emprise. Fabien Brugière décrit une structure « unilatérale et

asymétrique » qui impose à distance son organisation du travail, réactivant, malgré le statut d'indépendant, des mécanismes de subordination (Brugière, 2020). Les critiques ne sont pas absentes et, bien qu'elles soient informelles, elles participent selon lui à « l'émergence de luttes syndicales ». Ces résistances sont variables selon les profils de chauffeurs et vont d'un désengagement au travail sans quitter l'activité à des contestations des modalités de tarification. Les résistances se jouent aussi sur la transgression à la norme de travail véhiculée par l'application : par exemple, en réduisant la qualité du service à la suite des diminutions tarifaires ou en recourant d'autres plateformes pour « se dégager des injonctions à l'exclusivité ».

Sur plusieurs points, les rapports entre les coursiers et les plateformes de livraison apparaissent similaires à ceux qui existent entre Uber et les chauffeurs.

Les plateformes de livraison sont elles aussi « unilatérales et asymétriques » dans la constitution de l'organisation du travail des « partenaires ». Elles ont la mainmise sur le « dispatch » des courses et la propriété des moyens de production de l'intermédiation, à savoir l'application et l'algorithme qui organisent le dispatch, prescrivent et évaluent le travail à travers la notation des clients. Les coursiers possèdent des outils de travail (téléphone, forfait, vélo/scooter) permettant l'activité réelle. Cette possession de l'outil de travail, qui serait l'apanage de l'indépendant, ne permet ni la réalisation de l'intermédiation ni la création de valeur économique, que seule l'application et l'algorithme permettent. Par ailleurs, les données issues d'une enquête de terrain révèlent l'imposition d'un temps imparti à l'acceptation d'une course, ersatz de chronomètre, passant soit par l'application, soit par le client, soit par des appels des « bureaux » lors des retards (Grilo, 2023, thèse en cours). Cette dissymétrie entre les parties implique des sanctions pour les coursiers, surtout dans la période antérieure à 2018. Elles s'effectuent par des déconnexions ou des suppressions du compte, analogues aux licenciements arbitraires et sans garanties.

L'exemple de Deliveroo est éclairant. Les mutations des formes organisationnelles et des pratiques en matière de rémunération rendent compte d'un processus de précarisation progressif. À une période de « captation » des livreurs attirés par la promesse de rémunérations relativement élevées (Bernasse et Schmidt, 2021) a succédé une politique de diminution des tarifs (Lemozy, 2019). L'organisation a subi au moins deux grandes mutations. D'abord, elle reposait sur une réservation d'une plage horaire avec un

minimum garanti à l'heure, puis ce minimum n'a plus été garanti, enfin l'organisation ne repose plus sur des réservations de plage horaire et se fait sur la base d'une connexion plus « libre » dans l'espace. À partir de là naît une organisation hybride où des indépendants « embauchent » des travailleurs immigrés, souvent « sans papiers » voire mineurs (Gomes & Isidro, 2020 ; Reme-Harnay, 2021). Ce changement d'organisation de la main-d'œuvre, avec la baisse des tarifs de la course, engendre une mutation des profils sociaux des livreurs. La première « génération » de coursiers était présente pour des raisons de flexibilité, « en attendant mieux » (Jan, 2018), rassemblant des étudiants, des salariés qui exerçaient en pluriactivité (Mias, 2018) (→ Pluriactivité), ou d'autres qui envisageaient de s'extraire du salariat dans l'espoir de mieux articuler leurs temps sociaux (→ Temps). À la suite des modifications tarifaires, s'opère progressivement un passage vers une deuxième génération de « livreurs des applis », la plupart sans alternative et doublement précarisés entre la plateforme et le loueur.

Contrairement à la promesse de liberté dans l'organisation de l'emploi du temps – ce qui serait le propre du travailleur indépendant –, le « choix » des créneaux n'est pas simultané pour tous les coursiers. Ces derniers se voient offrir la possibilité de choisir leurs horaires de travail en fonction de leur assiduité de connexion, de leur nombre de courses et de leur notation. Les « meilleurs » créneaux sont ainsi préemptés par ceux jugés les plus « performants », ce qui entretient la concurrence entre coursiers pour les emplois du temps.

De plus, La rémunération à la tâche est un important vecteur d'ambiguïté entre indépendance et salariat (→ Rémunération du travail). Prétendant activer une logique de prestation de services en payant le prestataire indépendant non pas à l'heure mais au service rendu, les plateformes se désinvestissent de toute contrepartie salariale, alors qu'elles commandent et contrôlent le travail. Ce mode de rémunération induit une forte dépendance économique, le prix de la course étant faible, entre deux et cinq euros, et établi en fonction de la distance, assorti de « bonus » et de « multiplicateurs de chiffres d'affaires ». De plus, ce travail payé à la course génère des pratiques de travail risquées dans la ville, contribuant à une auto-accélération et renforçant la dynamique d'atomisation et les dangers pour la santé (→ Santé au travail). S'appuyant sur la psychodynamique du travail, les sociologues Le Lay et Lemozy montrent que l'activité solitaire de livraison dans un collectif fragmenté génère des « atteintes à la santé » psychiques (peurs,

angoisses) et physiques (accidents, décès) en l'absence d'un collectif réel. Les auteurs identifient aussi des prises de risques de la part des coursiers qu'ils interprètent comme des stratégies de défense mais qui contribuent à accroître les dangers effectifs (Le Lay & Lemozy, 2021).

Pour faire face à ces contradictions, la plateforme tente de masquer le lien de subordination en rappelant continuellement le caractère de « partenaires », dans le vocabulaire managérial, et recourt, pour « capter » la main d'œuvre, à des primes aux nombres de courses, à des bonus intempéries ou à des « jeux concours », comme le révèle l'étude de la plateforme Stuart. Lors des « sessions d'embarquement » (recrutement), la formule « maximisation du chiffre d'affaires » remplace le terme de salaire et de nombreux messages évoquent « tes clients ». Ce voile jeté sur la subordination se retrouve aussi dans l'absence de transparence des algorithmes du dispatch. Cela génère une « opacité qui contribue à organiser l'encadrement et le contrôle de la force de travail » (Le Lay & Lemozy, 2021), accentuant l'incertitude et permettant la mise à distance de la fonction d'encadrement direct.

Les plateformes et la logistique urbaine

L'outil numérique et l'invisibilisation de la domination au travail réactivent, à la fois par le statut d'indépendant et par les modalités de l'organisation, d'anciennes formes de gestion de la main-d'œuvre, comme le louage d'ouvrage ou le marchandage, dans le sens où le donneur d'ordre devient « invisible ». Cette opacité se manifeste dans le cadre d'une activité qui prend place dans la ville, matérialisant des formes antérieures de mobilisation de la main-d'œuvre.

La présence visible des coursiers de plateforme dans les métropoles françaises et internationales révèle l'ancrage urbain de ces travailleurs, dont le propre de l'activité est d'être mobile. En articulant différents acteurs dans la ville par l'application numérique, non sans rapports hiérarchiques même avec les restaurateurs, les plateformes procèdent à une marchandisation de l'espace urbain, où le territoire est découpé en zones d'activité. Cette dimension spatiale inscrit ce service dans le socle du secteur de la logistique de la messagerie urbaine, rompant avec la logique de la « nouveauté » numérique. Cette continuité sectorielle se retrouve dans la formule du « marché du dernier kilomètre », dernier maillon de la

chaîne logistique dans laquelle s'insère l'économie du secteur des entrepôts, corollaire de l'émergence du commerce électronique. L'objectif est de permettre au consommateur l'accès à une grande gamme de produits facilement et rapidement, en développant un vaste réseau de stockage et d'approvisionnement urbain, ainsi qu'un réseau de coursiers au sein des plateformes. Cette logique territoriale se retrouve dans les conditions de travail urbaines des livreurs, où mobilités et accélération sont de mise (Aunis & Stevens, 2021), et recoupe l'héritage des logiques de sous-traitance et de dépendance économique du secteur de la messagerie.

Dans le cadre de l'enquête sur les dynamiques urbaines de l'organisation du travail de livraison (Grilo, 2023, thèse en cours), l'étude des plateformes Stuart et Frichti a permis d'éclairer l'armature urbaine de l'organisation. Par exemple, Stuart fournit l'accès de sa « flotte » de coursiers à une plateforme d'agrégation des commerçants de quartier, où le coursier est au centre d'un enchevêtrement d'intermédiaires. Dans une autre logique, Frichti organise un travail de déploiement urbain où les coursiers sont associés à un territoire centré autour d'un « hub » permettant le retrait des commandes et l'accès rapide au consommateur. Parallèlement à cette organisation territoriale du travail, l'attente des commandes est aussi au centre des conditions de travail et permet, comme en témoigne une observation réalisée sur un point d'attente de Nanterre, des pratiques urbaines d'appropriation : « Ce jour, sur le point d'attente, j'attends avec mon nouveau collègue, S., rencontré il y a deux jours. De l'autre côté du parking se trouvent deux jeunes livreurs [que je rencontre plus tard, âgés de 19 et 21 ans, et présents depuis deux ans dans la livraison] s'activant, téléphone et sac non loin, à tourner et à s'exercer en scooter, par virages et autres dérapages, sur la place, pour passer le temps, entrecoupé de discussions amicales » (28 avril 2021) (Grilo, 2023, thèse en cours). Cette attente dans la ville donne à voir aussi des poches d'autonomie dans la subordination. En effet, des marges de manœuvre dans l'activité peuvent se construire dans les moments qui se déroulent loin de la plateforme. C'est le cas notamment après 2018, lorsque les sanctions deviennent moins fortes, avec une liberté plus importante dans le choix des horaires, associée à la possibilité de se connecter à n'importe quel moment de la journée.

La dimension urbaine du travail montre des coursiers articulés à une chaîne de sous-traitance, dans une situation de dépendance économique voire de subordination juridique. Cette situation est certes établie par le droit mais l'activité solitaire de travail donne

parfois à voir des moments d'indépendance qui illustrent bien l'un des aspects-clés de la zone grise.

Bibliographie

- Adams-Prassl, J. (2021) *L'Ubérisation du travail : promesses et risques du travail dans l'économie des petits boulots*, Paris: Dalloz (Hors collection).
- Aunis, É. & H. Stevens (2021) 'Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand les coursiers occupent l'espace public', *Images du travail, travail des images* [En ligne], 11.
- Bernard, S. (2020) 'Des salariés déguisés? L'(in)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques', *Sociologie du travail* [En ligne], 62 (4).
- Bernasse, E. & A. Schmidt (2021) 'Fédérer les luttes' in P. Savoldelli (ed) *Ubérisation et après ?*, Bordeaux: Éd. du Détour.
- Brugière, F. (2020) 'Comment résister à l'emprise numérique des plateformes? Le cas des chauffeurs VTC', *Nouvelle revue de psychosociologie*, 29 (1):115–127.
- Bureau, M.-C., F. Rey & C. Tuchsirer (2020) 'Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux?', *La Revue de l'Ires*, 101 102 (2 3):49–72.
- Dirringer, J. (2018) 'L'avenir du droit de la protection sociale dans un monde ubérisé', *Revue française des affaires sociales*, (2):33–50.
- Dockès, E. (2019) 'Le salariat des plateformes – à propos de l'arrêt Take Eat Easy », *Le Droit Ouvrier*, 848:1–8.
- Fabre, A. (2018) 'Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?', *Droit social*, 06:547.
- Gomes, B. & L. Isidro (2020) 'Travailleurs des plateformes et sans-papiers', *Revue de droit du travail*, 12:728.
- Grilo, P. (2023), *Les Livreurs à vélo des plateformes numériques à l'épreuve de la ville : transformation du travail et dynamique urbaine*, Thèse en cours sous la direction de Valérie Broussard, IDHES, université Paris-Nanterre.
- Jan, A. (2018) 'Livrer à vélo... en attendant mieux', *La Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 13.
- Jeamaud A. (2020) 'Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite', *Le Droit Ouvrier*, 861:181–214.
- Julliard, E. & S. Abdelnour (2022) 'Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques : fin ou renouveau du salariat ?',

- in V.-A. Chappe & J.-P. Tonneau (eds), *Le Droit du travail en sociologue*, Paris: Presses des Mines:85–97.
- Kristanadjaja, G. (2020) 'Sans papiers, sans contrat... Bienvenue chez Frichti', *Libération*, 1er juin.
- Le Lay, S. & F. Lemozy (2021) 'Mieux comprendre le vécu des livreurs de plateformes de travail' in P. Savoldelli (ed) *Ubérisation et après ?*, Bordeaux: Éd. du Détour.
- Lemozy, F. (2019) 'La tête dans le guidon', *La Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 14.
- Mias, A. (2018) 'J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse', *La Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 13.
- Reme-Harnay, P. (2021) 'Évolution des stratégies de gestion de la main-d'œuvre du dernier kilomètre à l'ère des plateformes numériques: impact sur le marché du travail et la précarité', [Rapport de recherche], IFSTTAR – Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux.

M

Musiciens en Turquie

SELCAN PEKSAN

Les spécialistes de la protohistoire ont retrouvé des traces de pratique musicale dès l'âge paléolithique (Montagu, 2017). Son émergence en tant qu'activité distincte, spécifique et spécialisée remonte aux joueurs itinérants de la période médiévale dans les sociétés occidentales. Mais c'est avec le développement de la division du travail au tournant des temps modernes et de la période contemporaine que la fonction de musicien est devenue une catégorie professionnelle à part entière (Maturo, 2015).

Dans les sociétés précapitalistes, le rôle des musiciens était souvent lié à des systèmes d'échange de nourriture ou de logement, ou était défini dans le cadre de relations de patronage. Toutefois, l'émergence du capitalisme et les transformations des pratiques religieuses en Occident ont été des éléments contextuels importants dans l'évolution considérable de la relation d'emploi des musiciens de la fin de l'époque moderne jusqu'au XXe siècle. Comme l'a noté Peter J. Martin en se basant sur les observations de Max Weber, le développement du capitalisme moderne a entraîné la rationalisation de la musique et l'institutionnalisation du métier de musicien. La spécialisation croissante dans les processus de travail a renforcé la professionnalisation du métier de musicien. Ainsi, depuis le début du XIXe siècle, la musique est devenue une sphère autonome de l'activité sociale, valorisée en tant que telle (Martin, 1995). Le travail musical, comme les autres professions, s'est forgé sous l'influence du mode de production dominant, à savoir le capitalisme. Au fil de l'évolution historique du capitalisme, le métier de musicien a également connu des transformations en termes de relations d'emploi et de droits sociaux. Cependant, l'évolution des formes d'emploi a également conduit à de nouvelles conditions de précarité pour les musiciens. Ainsi, malgré les différences historiques et sociales, la précarité fait partie de la réalité du travail musical, même si la professionnalisation de cette activité en a transformé les aspects (Maturo, 2015).

Dans les pays où les systèmes de protection sociale sont développés, l'artiste musicien peut connaître une certaine sécurité professionnelle et un niveau de vie relativement élevé. Cependant,

y compris dans ces configurations, les musiciens, comme tous les artistes, jouissent de conditions sociales moins favorables que les autres professionnels disposant d'un niveau de formation équivalent (European Parliament). Dans des pays comme la Turquie, où le système de droits sociaux est peu développé, la situation est bien plus difficile. Les musiciens doivent faire face à un statut d'emploi incertain, à des rémunérations faibles et imprévisibles et à la précarité dans le cadre de relations de travail souvent informelles.

En dépit de l'incertitude qui caractérise les statuts professionnels des musiciens et la précarité de leurs conditions de vie, la Turquie possède une riche diversité de traditions musicales fortement enracinées dans ses régions et localités, comprenant un grand nombre de répertoires, d'instruments, de techniques d'exécution et de danses. L'histoire de la musique y est étroitement liée à celle de la République turque, ainsi qu'à la complexité des histoires de l'Empire ottoman et des empires antérieurs (Bates, 2010). Si ses origines culturelles sont diverses, la compréhension du rôle social de la musique a gagné en importance à la suite de l'établissement de la République turque en tant qu'État-nation laïc en 1923. Dans le cadre du mouvement d'occidentalisation et de modernisation en Turquie, les politiques artistiques et culturelles, notamment en musicale, ont exercé une influence cruciale dans la création d'une identité nationale (Tekelioğlu, 2005). Le rôle de la musique est en effet non seulement ancien dans l'histoire culturelle de la Turquie, mais il est aussi constitutif d'une identité nationale et d'un rapport à la modernisation. Néanmoins, la perception de la musique en tant qu'industrie, et du métier de musicien en tant que profession, est assez récente. Des dispositions légales ont été prises pour institutionnaliser les relations de travail et pour fournir la garantie constitutionnelle de la protection de l'art et de l'artiste. Malgré la relative densité des textes juridiques, les musiciens accèdent rarement et difficilement à la protection sociale.

La pandémie de Covid-19 a révélé de façon brutale la condition précaire des musiciens ainsi que le poids de l'informel dans cette profession. En mai 2021, il a été rapporté que 102 musiciens avaient choisi de mettre fin à leur vie au cours de la première année de la crise sanitaire. En raison des restrictions liées au virus, les musiciens ont en effet subitement connu une chute de leur activité. La plupart d'entre eux travaillant hors contrat, ils n'ont pas été éligibles aux aides gouvernementales.

Situations d'emploi informel et ambivalences des réglementations juridiques

D'après les données statistiques officielles, comparé à celui observé dans les pays membres de l'Union européenne et dans les pays candidats à l'accession, l'emploi culturel en Turquie est parmi les plus faibles. En effet, le pays ne compte que 592 000 personnes occupant un emploi culturel, soit seulement 2,2 % de l'emploi total en 2020 (Eurostat, 2022 ; Turkstat, 2022). Cependant, d'autres enquêtes permettent de réviser à la hausse ces données car elles prennent aussi en compte l'activité informelle. Ainsi, selon les estimations de l'Institut de la sécurité sociale, presque un tiers des travailleurs seraient employés de manière informelle en 2021 (TurkStat, 2022). Dans le secteur de la musique, le travail informel dépasserait 60 % (Dudu, Ogut, & Denizci, 2022). Une enquête menée en 2020 auprès de 410 travailleurs du secteur de la musique révèle des situations très précaires : 67 % occupent un emploi temporaire, rémunéré à la journée ; 32 % se déclarent pluriactifs ; 63 % ne sont pas enregistrés auprès de l'institution de sécurité sociale. Par ailleurs, les réponses aux questions ouvertes laissent entendre que le travail informel est important même chez les salariés, et que certains musiciens salariés paient eux-mêmes l'intégralité des cotisations sociales. Un autre résultat de l'étude est le faible niveau de revenu ; en 2019, 30 % gagnent moins que le salaire minimum ; et 80 % moins que le seuil de pauvreté pour une famille de quatre personnes. Cette situation s'est aggravée en raison de la pandémie. En 2020, 62 % des musiciens gagnent moins que le salaire minimum, et 94 % d'entre eux gagnent moins que le seuil de pauvreté (*ibidem*, 2022). Le faible niveau de rémunération rend très difficile le paiement des cotisations, ce qui constitue la raison principale pour laquelle les musiciens préfèrent travailler de manière informelle.

La situation des musiciens dépourvus de statut formel peut être mieux comprise en examinant le cadre juridique des relations de travail dans l'industrie musicale. Les musiciens employés dans le secteur public – essentiellement dans les orchestres nationaux et municipaux – bénéficient d'un statut légal particulièrement bien défini. Ils occupent la position la plus avantageuse en termes de sécurité de l'emploi et de revenu, mais ils ne constituent qu'une infime partie de l'emploi dans l'industrie musicale. Les musiciens indépendants, plus nombreux, exercent leur activité sous contrat commercial, dans le cadre de prestation de services. Enfin, le

troisième groupe de musiciens est constitué par les salariés qui sont des « personnes physiques travaillant sur la base d'un contrat de travail » (Loi sur le travail n° 4857, art. 2). Un contrat de travail est un contrat par lequel l'employé s'engage à travailler en étant subordonné (→ Subordination/Autonomie) à l'employeur, en contrepartie de quoi l'employeur s'engage à payer un salaire (art. 8). Or, la nature de l'activité de création et d'exécution de la musique exige que le musicien soit maître du processus et dispose de l'instrument de musique. Cependant, ni la créativité, ni la liberté dans l'exécution de la musique n'éliminent la réalité du lien de subordination tant que le musicien exerce son activité dans le cadre d'une organisation du travail sous la direction de l'employeur. En outre, dans la plupart des cas, et même dans celui des musiciens indépendants, la partie contractante (l'organisateur, le propriétaire de la salle, etc.) détermine le programme, le répertoire d'un concert ou d'un spectacle musical. Cela établit le lien d'autorité de l'organisateur. Il existe également un certain nombre de consignes du recruteur en matière de composition musicale, notamment dans le cadre de publicités ou de bandes sonores. Même lors de la production d'albums individuels ou collectifs de musiciens indépendants, les producteurs modifient et influencent les chansons en fonction des attentes du marché. Ainsi, le principe de liberté d'expression de son art, qui fait du musicien un sujet autonome et nécessairement indépendant, est contredit dans les faits, y compris dans le cas de ceux qui ont un statut d'indépendant. Le droit social français a résolu cette contradiction avec la présomption de salariat, qui fait que tout contrat établi entre un artiste du spectacle (→ Intermittent du spectacle) et un employeur du spectacle est présumé être un contrat de travail.

En Turquie, comme dans de nombreux autres pays, le statut de travailleur indépendant empêche les musiciens de bénéficier des droits et protections juridiques prévus par les dispositions du droit du travail, principalement en ce qui concerne les litiges relatifs aux créances salariales. Il en va de même pour ce qui concerne les dispositions protectrices fondamentales du droit du travail, telles que le droit à la sécurité de l'emploi, à l'égalité des salaires ou au préavis et à l'indemnité de licenciement à la fin de la relation de travail.

La situation des musiciens fonctionnaires et salariés n'est pourtant pas tout à fait claire non plus. Dans leur cas, le problème concerne une composante importante de la rémunération : les droits d'auteur. Selon la loi turque sur les œuvres intellectuelles et artistiques, « sauf disposition contraire dans une clause du contrat,

les droits sur les œuvres créées par les fonctionnaires, les agents et les salariés dans l'exercice de leur travail sont exploitées par l'employeur » (art. 18/2). Ainsi, si les musiciens ayant le statut de salarié ou de fonctionnaire bénéficient des droits sociaux, ils perdent les droits d'exploitation de leurs œuvres. La complexité des différents statuts professionnels des musiciens, ainsi que les ambiguïtés fondamentales qu'ils ne parviennent pas à trancher ou à réguler de façon prévisible, constituent une autre raison de la surabondance de musiciens professionnels qui restent aux prises avec l'informel.

Le droit d'organisation et la négociation collective dans l'industrie de la musique

Le problème du statut juridique et des multiples fragilités des musiciens en Turquie se reflète également dans les droits syndicaux. Les musiciens qui travaillent dans le secteur public ont droit à la négociation collective mais n'ont pas le droit de grève (comme c'est le cas pour tous les employés du secteur public). Les musiciens indépendants peuvent adhérer à un syndicat, mais leur droit à la négociation collective reste incertain. Les musiciens salariés ont le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Toutefois, étant donné que les syndicats sont structurés au niveau de l'industrie et non du métier, seuls les musiciens salariés qui se produisent dans le secteur « Commerce, administration, éducation et beaux-arts » peuvent pleinement exercer leurs droits collectifs.

Le syndicalisme dans le secteur de la musique a toujours manqué d'autonomie et de structure par rapport aux autres secteurs d'activité. Même s'il y a eu quelques tentatives pour créer des syndicats de musiciens et les encourager à mener des activités collectives, ces syndicats n'ont pas réussi à compter suffisamment de membres ni à mener une lutte et une politique efficaces. Muzik-Sen (Union des artistes de la musique et de la scène) est le seul syndicat spécifique aux musiciens, avec seulement 29 membres en juillet 2022. La structure de l'industrie musicale et le manque de coordination entre travailleurs et leurs différentes organisations professionnelles comptent parmi les plus grands obstacles à la syndicalisation des musiciens.

La faiblesse du syndicalisme fait que les problèmes du secteur de la musique ne sont pas résolus, et s'étendent même

progressivement. Dans l'industrie musicale turque, il existe deux associations de compositeurs (MESAM et MSG), une association de producteurs de musique (MÜYAP) et enfin une association de musiciens interprètes (MÜYORBİR). La MESAM compte 13 000 membres, la MSG 10 000, la MÜYORBİR 2 680, et la MÜYAP 201. Cependant, les principaux domaines d'activité de ces associations professionnelles sont liés aux droits d'auteur. Les questions concernant les relations de travail sont donc délaissées.

Dans le sillage de la crise pandémique, certains musiciens ont élevé la voix avec les hashtags #muzisyeniunutma (n'oubliez pas le musicien), #sahnenesahipçik (protégez votre scène), #muziksusmasin (ne laissez pas la musique s'arrêter) et #gozunuyumma (ne fermez pas les yeux). Ils ont d'ailleurs recueilli un soutien public important sur les réseaux sociaux. Les associations musicales ont contacté le ministère de la Culture et du Tourisme pour lui transmettre leurs demandes d'aide d'urgence en faveur des musiciens. Le ministère n'est pas resté indifférent aux demandes. Toutefois, l'absence d'informations officielles suffisantes sur la structure du marché du travail des musiciens s'est avérée être un obstacle majeur. Ni le ministère ni les associations musicales ne savaient combien de personnes vivaient de la musique en Turquie, leur niveau de revenu ou leur statut socio-économique. Les données manquantes sur le nombre de personnes de ce secteur hors protection sociale n'ont pas permis, notamment, de définir des méthodes permettant de caractériser et de catégoriser les musiciennes et musiciens professionnels et, par conséquent, de leur accorder des mesures de soutien. Après la première année de la pandémie, en janvier 2021, les musiciens inscrits auprès d'une association musicale ont commencé à bénéficier d'un soutien. Pour les autres, une solution originale a été déployée : les personnes concernées devaient prouver leur profession en envoyant une lettre sur leur carrière musicale et une vidéo les montrant en train de jouer de la musique. Les aides accordées aux professionnels de la musique se sont toutefois révélées largement insuffisantes pour compenser le manque à gagner de la plupart des personnes concernées. Plus encore, l'ampleur de la crise a révélé à un grand nombre de musiciens professionnels leur fragilité du point de vue des droits sociaux.

Au cours des deux dernières décennies, la polarisation de l'environnement culturel, accompagnée par le programme social et religieux conservateur du gouvernement, s'est étendue aux musiciens. Les tensions et incertitudes concernant les droits sociaux de ce groupe professionnel se sont accrues. La partie des musiciens

qui s'est trouvée stigmatisée par le pouvoir politique et les transformations socioculturelles a été confrontée à des obstacles tels que l'interdiction de concerts, la censure et l'exclusion des médias grand public (Way, 2018). En revanche, la partie favorisée par l'atmosphère idéologique dominante a pu bénéficier de divers soutiens gouvernementaux. Cette inégalité de traitement s'ajoute à l'absence d'unité du milieu professionnel de la musique et affaiblit encore les possibilités d'une action collective efficace.

La protection sociale

La protection sociale est un enjeu majeur. Le système de protection sociale repose sur des composantes contributives (assurance sociale) et non contributives (assistance sociale et services sociaux). La loi n° 5510 sur l'assurance sociale et l'assurance maladie universelle, adoptée en 2008, constitue la base juridique pour la mise en œuvre du système contributif. Le système d'assurance sociale est obligatoire et comprend quatre branches principales : l'assurance maladie générale ; l'assurance à court terme, qui comprend les accidents du travail, les maladies professionnelles, la maladie et la maternité ; l'assurance à long terme, qui comprend la vieillesse, l'invalidité et le décès ; et l'assurance-chômage. Élaborée dans le but d'élargir le champ de la protection sociale et de parvenir à des normes identiques pour les régimes d'assurance et leur mise en œuvre, la loi n° 5510 classe les assurés en trois catégories : 1/les personnes employées par un ou plusieurs employeurs dans le cadre d'un contrat de service ; 2/les personnes travaillant en leur nom et pour leur propre compte sans être liées par un contrat de service ; 3/ les personnes travaillant dans les administrations publiques. Si l'assurance maladie générale couvre l'ensemble de la population, les autres branches diffèrent selon le statut juridique de la relation de travail entre salariés, indépendants et fonctionnaires, ce qui crée des inégalités importantes. Les indépendants constituent le groupe le plus défavorisé car les branches de la protection sociale sont limitées et les conditions d'ouverture des droits sont plus strictes.

La question de l'inclusion dans le système d'assurance sociale est depuis de nombreuses années l'un des problèmes les plus critiques auxquels sont confrontés les artistes en Turquie. Le système ayant été conçu pour les emplois en CDI à temps plein, il est difficile pour les artistes, y compris les musiciens, d'en bénéficier,

en raison des pratiques d'emploi à durée déterminée qui dominent le secteur. Les premières réglementations concernant l'inclusion des artistes dans le champ de l'assurance obligatoire ont eu lieu pour les artistes du secteur public en 1950, pour les indépendants en 1971 et pour les salariés en 1978. Dans les années 1980 et 1990, quatre dispositions temporaires ont été prises pour élargir le champ de la protection sociale. Dans le contexte de la sécurité sociale des artistes, ces dispositions permettent aux professionnels du secteur de se constituer un droit à la retraite et de bénéficier d'une pension de vieillesse en payant des cotisations pour les jours non travaillés. Cependant, ce dispositif n'a pas rencontré le succès escompté, et la protection sociale est restée un problème non résolu pour les artistes.

Aujourd'hui, les musiciens sont inclus dans le système d'assurance sociale turc sous des conditions et des champs d'application différents, en tant que salariés, indépendants ou fonctionnaires. Cette triple distinction se traduit par une structure complexe dans laquelle les normes et standards d'assurance sociale des musiciens diffèrent. Si les artistes fonctionnaires occupent la position la plus avantageuse en matière d'assurance, les deux autres statuts comportent des désavantages différents. Pour les musiciens indépendants, l'un des inconvénients est que les cotisations sont volontaires et intégralement à la charge de la personne. En raison de leurs revenus faibles et irréguliers, ces musiciens ont du mal à payer leurs cotisations régulièrement. En outre, les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance sont plus strictes pour eux. Pour les musiciens salariés, le problème critique est que seul le temps consacré à la représentation est comptabilisé comme temps de travail, en négligeant le temps consacré à la préparation, de sorte qu'ils ne peuvent atteindre le nombre de jours requis pour obtenir le droit à la retraite, puisqu'ils ont le plus souvent des emplois à temps partiel et temporaires. L'assurance-chômage, quant à elle, ne couvre que les salariés, et non les fonctionnaires ou les indépendants. Pour avoir droit aux allocations de chômage, il faut avoir travaillé sans interruption pendant 120 jours avant la fin du contrat de travail et avoir payé des cotisations d'assurance-chômage pendant au moins 600 jours au cours des trois années précédentes. Compte tenu des pratiques d'emploi des musiciens, ces conditions sont presque impossibles à remplir.

L'incertitude et les débats sur le statut et la protection sociale des musiciens se poursuivent aujourd'hui. Afin de lever l'ambiguïté du statut et d'augmenter le nombre d'artistes bénéficiant des

assurances sociales, des dispositions supplémentaires ont été prises au cours des années 2010. Cependant, ces efforts non seulement n'ont pas réussi à résoudre les problèmes, mais ils ont également conduit à davantage de confusion et de différenciation entre les artistes. Par exemple, l'article 6 de la loi n° 6111 de 2011 détermine que si les jours travaillés par les artistes salariés sont inférieurs à dix jours par mois, ils seront comptabilisés intégralement pour le mois, mais à condition que les artistes paient leurs propres cotisations. Cet article a ajouté une distinction supplémentaire au triple statut des musiciens : les musiciens qui travaillent moins ou plus de dix jours. En outre, ceux qui travaillent moins de dix jours par mois sont exclus des branches d'assurance à court terme, à savoir les accidents du travail, les maladies professionnelles, la maladie et l'assurance maternelle ; des conditions supplémentaires ont été introduites pour bénéficier de l'assurance maladie générale ; l'assurance chômage devient facultative, et l'obligation de payer les cotisations salariales et patronales pour l'assurance-chômage incombe à l'artiste. Un article supplémentaire introduit en 2012 a déterminé que les artistes employés par des employeurs seraient considérés comme des salariés en ce qui concerne leur droit à la sécurité sociale, même s'ils ne travaillent pas dans le cadre d'un contrat de travail. Une circulaire publiée en 2013 a également fait une distinction dans l'activité artistique. Elle précisait que les compositeurs seraient considérés comme des indépendants si leur lieu et leur temps de travail échappaient aux ordres et aux instructions de la société productrice, même s'ils produisaient pour le compte d'une société productrice. La structure complexe du système d'assurance sociale et l'incapacité à fournir une norme unique génèrent des zones grises, tandis que les mesures prises pour résoudre ces problèmes entraînent de nouvelles pertes de droits.

L'incertitude des statuts d'emploi et du rapport à la protection sociale des musiciens fragilisent l'ensemble du secteur musical en Turquie. Même si les musiciens ont théoriquement accès aux droits sociaux, dans la pratique, un grand nombre d'entre eux exercent leur activité de manière informelle. Les professionnels de la musique qui bénéficient de statuts plus clairs – les fonctionnaires et les salariés – sont également en butte à une détérioration de leurs conditions salariales et d'emploi. Les employeurs ont la possibilité de se soustraire à leurs obligations, tandis que les musiciens acceptent de travailler de manière informelle en raison des bas salaires et des difficultés juridiques concernant leurs prestations d'assurance sociale. Cette situation a des fondements politiques,

culturels et sociaux, ainsi que des raisons juridiques et économiques. De nombreux musiciens exercent un ou plusieurs emplois supplémentaires afin de bénéficier d'une couverture sociale efficace. Le recours à une assurance maladie privée (facultative) ou à une assurance retraite privée apparaissent ici non pas comme un complément au régime public d'assurance sociale mais comme une alternative à celui-ci pour accéder à une protection minimale.

Aujourd'hui, à l'ère de la domination des politiques néolibérales et des mutations des organisations du travail, les droits sociaux sont en déclin partout dans le monde, y compris dans les pays où l'État social est très développé. Cependant, les musiciens ont toujours évolué dans une zone d'incertitude, en particulier dans des pays comme la Turquie, où les droits sociaux n'étaient pas suffisamment étendus pour couvrir la population et ne suffisaient pas à prévoir des dispositions particulières pour des catégories singulières.

En Turquie, outre les défis dans le domaine du droit social, les caractéristiques structurelles de l'industrie musicale ont conduit à une situation où le travail non déclaré est communément accepté comme la norme par tous les acteurs du secteur. En conséquence, les musiciens sont confinés dans les zones grises en ce qui concerne leur statut juridique, leur rémunération, leur accès à la protection sociale et les catégories de travail formelles/informelles. La précarité est ainsi une réalité dominante dans le monde professionnel de la musique. Au cœur de la vie culturelle turque, les musiciens restent en réalité en marge de la citoyenneté sociale, mais aussi de la dynamique économique qui profite aujourd'hui à un grand nombre de secteurs d'activité dans un pays dont l'économie est en forte croissance.

Bibliographie

- Bates, E. (2010) *Music in Turkey: Experiencing Music, Expressing Culture*, New York: Oxford University Press.
- Dudu, S., E. H. Ogut & O. C. Denizci (2022) *Türkiye'de Müzik Emeğinin Durumu Araştırma Raporu*, İstanbul: Sivil Düşün.
- European Parliament (2007) *The Social Status of Artists*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-6-2007-0236_EN.html.
- EuroStat (2022) Culture Statistics, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/culture/data>.

- Martin, P. J. (1995) *Sounds and Society: Themes in the Sociology of Music*, Manchester: Manchester University Press.
- Maturo, N. (2015) *Music as Immaterial Labour: SoundCloud and the Changing Working Conditions of Independent Musicians* (Master of Arts), McGill University Montreal.
- Montagu, J. (2017) 'How Music and Instruments Began: A Brief Overview of the Origin and Entire Development of Music, from Its Earliest Stages', *Frontiers in Sociology*, 2 (8).
- Tekelioğlu, O. (2005) 'An Inner History of "Turkish Music Revolution" – Demise of a Music Magazine', in A. Hammarlund, T. Olsson & E. Özdalga (eds), *Sufism, Music and Society in Turkey and The Middle East*, Taylor & Francis e-Library.
- TurkStat (2022) Cultural Economy and Cultural Employment Statistics 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kultur-Ekonomisi-ve-Kulturel-Istihdam-Istatistikleri-2020-37206>.
- TurkStat (2022) Labour Force Statistics 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=2>.
- Way, L. C. S. (2018) *Popular Music and Multimodal Critical Discourse Studies: Ideology, Control, and Resistance in Turkey Since 2002*, London: Bloomsbury Academic.

P

Plateforme

PATRICK CINGOLANI

Le mot plate-forme, il y a peu encore, désignait une « surface plane, horizontale, surélevée » ou bien encore le « sommet d'un bâtiment », éventuellement un « ensemble d'idées essentielles », telles les plates-formes des programmes politiques. Il relevait initialement du domaine militaire et architectural : ces « fortifications ceintes de murailles et comblées de terre, surtout pour dresser des batteries » (Lexilogos/CNRTL). Il s'est par la suite étendu par métonymie à divers autres domaines dont on peut recenser les plus courants : les dispositifs architecturaux des chemins de fer (quai), les véhicules et moyens de transports, (plate-forme d'un wagon ou d'un bus), la géologie (plate-forme continentale) les industries extractrices (plate-forme de forage), etc. Il s'est tout récemment répandu à la faveur du processus de numérisation de la vie économique et sociale. Le succès de ce nouvel usage remarquable depuis les années 2000 s'est accompagné, d'une anglicisation : le mot, emprunté au français par l'anglais au milieu du XVI^e siècle (*Oxford English Dictionary*), est revenu sous la graphie aujourd'hui hégémonique de « plateforme » et s'est substitué à notre *plate-forme*, dont néanmoins certains dictionnaires mettent encore en avant l'emploi (*Le Robert* 2023). Continuant, de fait, la signification traditionnelle du mot *plate-forme*, les *plateformes* numériques apparaissent comme *des infrastructures qui étayent la conception et l'usage d'applications particulières* (Gillespie, 2010).

Il y a dans la présence massive des plateformes en ce début de XXI^e siècle un élément définitionnel qui apparaît d'emblée, à savoir leur capacité *d'appariement (matching)* (Prassl, 2018). À mesure que le temps passe, elles sont chaque fois plus les intermédiaires de notre quotidien et occupent une place toujours plus importante dans nos échanges et nos transactions. Les plateformes permettent, en raison de la dématérialisation numérique, d'apparier une entreprise et ses clients, des usagers entre eux, des objets ou des articles quelconques (musiques, images, etc.) et des usagers. Mais plus spécifiquement encore, c'est ce dispositif d'appariement lui-même qui comme tel est désigné comme *plateforme*, que celui-ci se résume à un dispositif technique au sens strict, ou que ce

dispositif technique soit la propriété d'une entreprise qui opère comme intermédiaire de mise en relation sur un marché. C'est ainsi que préalablement à ce qu'elles apparaissent sur des marchés ou reconfigurent les rapports marchands dans la quotidienneté, les plateformes ont fonctionné au sein des organisations. A. Aneesh, dès 2009, a apporté un éclairage sur cette figure pour ainsi dire prototypique de la plateforme. Dans son analyse du mode de management algorithmique, il pointe l'usage qui est fait de celle-ci par les entreprises dans le cadre notamment d'une organisation du travail globale. Le dispositif *virtuel* de la plateforme a notamment pour finalité de pallier la perte de proximité spatio-temporelle en permettant à des équipes éloignées de travailler en parallèle, soit simultanément, soit consécutivement, sur un même projet. Toutefois, c'est lorsqu'elles sont sorties des organisations, pour devenir les intermédiaires que nous connaissons sur de multiples marchés, que la force d'appariement des plateformes a donné toute sa mesure, libérant de nouvelles interactions, de nouvelles intensités relationnelles ainsi que de nouveaux espaces et de nouvelles temporalités pour ces relations.

On tentera de clarifier brièvement ce paysage complexe et en constante transformation. Nick Srnicek (2017) distingue cinq types de plateformes. (1) Les *plateformes publicitaires* qui, derrière le service informationnel ou culturel rendu, sont d'abord des industries extractrices de données sur leurs usagers (Google ou Facebook). (2) Les *plateformes de produits*, qui permettent des téléchargements comme Spotify pour la musique ou Netflix pour le téléchargement de films. (3) Les *plateformes industrielles*, qui sont des *clouds* reliés à des organisations de manière à en assurer la maintenance ou à en diminuer les coûts de main-d'œuvre. La plateforme MindSphere de Siemens commercialise sa capacité de monitoring des systèmes de production afin d'en optimiser les performances. (4) Les *plateformes commerciales* tel le *cloud* d'Amazon, Amazon Web Services (AWS), qui héberge de nombreux clients et utilisateurs et fournit aussi des outils puissants de gestion de données contribuant au fonctionnement d'une entreprise. (5) Les *plateformes maigres* (*lean platforms*), enfin, qui ont l'originalité d'être sans actifs (« asset-less companies ») mais aussi de détenir à leurs fins propres les logiciels d'analyse de données et les algorithmes de gestion de celles-ci. Elles sont, insiste Srnicek, « sans propriété » et fonctionnent selon un modèle hyper externalisé. Elles opèrent comme intermédiaires entre clients et travailleurs indépendants (→ Travail indépendant)

qui ont à leur charge les conditions matérielles de leur activité. Elles contrôlent et monitorent ces derniers, collectent au passage les informations qu'ils émettent mais aussi éventuellement celles qu'émettent leurs clients. Uber et les diverses plateformes de livraison (Foodora, Glovo, etc.) mais aussi le Mechanical Turk d'Amazon (AMT), ainsi que les multiples manières de mise au travail de foules (*crowdworking*), relèvent de ce type de plateforme. Ces dernières posent, avec une plus grande acuité que les autres, l'enjeu de la zone grise dans le domaine du travail et de l'emploi, soit trois choses : (1) La reconfiguration de l'emploi et la complexification des rapports de travail en ce qu'arguant de leur intermédiation et de leurs mises en relation, la plupart des plateformes ont nivelé l'identité des contractants comme *usagers*. Les plateformes ont, de fait, massivement imposé le statut d'auto-entrepreneur (→ Auto-entrepreneur.e.s) pour le travailleur et compliqué sinon brouillé les conditions de la subordination. (2) La conquête de nouveaux territoires pour un travail individualisé ou fragmenté, que ce soit dans un cadre global ou dans un cadre local. En raison de la dématérialisation numérique et de leur puissance d'appariement, les plateformes ont permis d'internationaliser les services et ont multiplié toujours plus profondément le tâcheronnat digital et potentiellement donné un caractère d'ubiquité au travail. (3) L'extension du spectre d'influence du marché au-delà du périmètre dont il relevait jusque-là et, par conséquent, à des sphères à l'écart desquelles il était resté. À travers la dématérialisation, les plateformes ont aussi ouvert aux marchés des espaces relevant du vernaculaire dont elles se sont instituées les intermédiaires (vidéo, musique ou tâches artisanales) et pour lesquelles elles ont une nouvelle fois imposé le micro-entrepreneuriat – remodelant d'autant les frontières entre marchand et non marchand.

Reconfiguration de l'emploi et complexification des rapports de travail

C'est la mise en relation, comme effet spécifique de la plateforme, qui est génératrice de l'ambiguïté du rapport ainsi institué par celle-ci. La relation de *partage* semble s'imposer entre les contractants, voire entre les « partenaires ». L'un et l'autre sont des usagers de la plateforme, et il s'infère ainsi entre eux et celle-ci un rapport commercial qui semble dénier par définition un rapport

de subordination. C'est encore ce que déclarent aujourd'hui les avocats d'Uber lors des procès en requalification et dans l'éventuelle démonstration d'indices de subordination. Uber n'est pas une entreprise de transport, elle est une entreprise de technologie qui loue l'usage de son logiciel à des chauffeurs. Il y a, de fait, le déni d'une asymétrie économique et d'une soumission effective à l'employeur qui ont traversé toute l'histoire du salariat et du droit du travail. On sait que c'est ce dernier argument qui a été principalement retenu : « la soumission du travailleur à l'autorité de l'employeur constitue ainsi la caractéristique essentielle du contrat de travail » et par conséquent d'un rapport salarié (→ Subordination/Autonomie). Or dans le cadre des plateformes, l'absence de soumission peut faire l'objet d'une illusion. L'externalisation de la main-d'œuvre, qui renvoie apparemment à un dehors de l'entreprise, et la numérisation, avec son caractère « *wireless* », se prêtent plus particulièrement à cet artifice qui a pour sa défense des appuis patronaux autant que publics (→ Entreprise dématérialisée). Certes, l'artifice ne dure qu'un temps, cet « *au-dehors* » peut être parfois pire qu'un *au-dedans* à travers par exemple la présence de mouchards informatiques surveillant la productivité du travailleur (Alloa, 2021). Par ailleurs, la capacité d'intrusion des outils numériques se prête, en dépit de l'expérience immédiatement sensible, à une présence effective d'un contrôle algorithmique sur le travail dont il est facile de repérer les indices tels que les pénalités qui sont infligées en fonction du comportement du travailleur (désinscription tardive sur une plage horaire, « *no-show* », retards fréquents) ; les incitations, ou « coups de pouce » (*nudges*), qui peuvent encourager le travailleur à maintenir son activité en dépit de sa fatigue ou de sa lassitude ; les challenges qui sont proposés afin d'entretenir le dynamisme de ce dernier, etc. L'usage du GPS, qui ne se limite pas aux travailleurs de la logistique (→ Travailleurs de la logistique), du VTC, ou de la livraison à domicile, permet un contrôle vertical sur le travailleur, sans la présence physique d'un supérieur hiérarchique ou d'un observateur en surplomb. Une zone grise apparaît dans l'incertitude ouverte par le discours du partage et de l'intermédiation eu égard à l'asymétrie d'un rapport économique qui bouleverse l'encadrement législatif et social des travailleurs. Comment repenser la subordination à l'âge numérique alors que la présence physique du travailleur dans l'entreprise s'estompe, voire disparaît, et que les outils d'exercice du commandement de l'employeur ont d'autres caractérisations et d'autres puissances que ceux d'hier ?

La substitution d'un rapport commercial au rapport salarial, les avantages économiques de fait pour la plateforme et les conséquences néfastes en termes de protection sociale de l'usage du micro-entrepreneuriat ; la vulnérabilité d'une main-d'œuvre plus particulièrement exposée aux aléas du marché et ayant à charge l'entretien de ses moyens de travail (→ Précarité) ; le coût social de ce type de gestion externalisée de la main-d'œuvre dans un contexte où, par ailleurs, de nombreuses plateformes tentent d'échapper au paiement de l'impôt ; tous ces aspects concourent, eux aussi, à élargir le spectre de la zone grise provoquée par l'économie numérique.

Caractère intrusif des outils numériques et extension du cercle d'influence du marché

Le processus d'appariement des plateformes n'est pas seulement une reconfiguration du marché du travail, il est aussi une extension de ce même marché. Le niveau de pénétration des outils numériques, leur capacité à cribler des données et des informations que ne pouvaient pas prendre en compte les organisations bureaucratiques ouvrent de nouvelles opportunités pour la commercialisation des produits comme pour la mobilisation de la main-d'œuvre. C'est ce que Chris Anderson appelle « *the long tail* », *la longue traîne*, avançant l'idée de « marchés sans limites » (Anderson, 2012). L'activité ou le bien le plus infime, qui n'aurait jamais atteint un seuil de rentabilité dans les organisations traditionnelles, peut l'atteindre dans le contexte des plateformes numériques. L'un des aspects les plus étonnants de la plateforme tient au degré de granularité qu'elle peut atteindre au niveau global et au niveau local, élargissant d'autant les marchés. L'outil numérique a non seulement permis de nouvelles conditions de contrôle de l'*offshoring*, mais il a aussi poussé très loin le mouvement simultané de globalisation et d'individualisation. Des travailleurs qualifiés, dont l'activité est dématérialisable, peuvent faire l'objet d'un marché en ligne via la médiation de plateformes spécialisées : Freelancer ou Upwork. Celles-ci opèrent la mise en relation de designers, de web-designers, de secrétaires, d'architectes, d'ingénieurs, etc., avec des clients sur un marché mondial mettant éventuellement en concurrence des travailleurs aux conditions de rémunération extrêmement différentes (Kenya, Thaïlande, Philippines, États-Unis, etc.)

Les conséquences en sont bien évidemment équivoques quant aux marchés locaux du travail et de l'emploi. Mais ce sont aussi les activités les plus sommaires qui peuvent faire l'objet d'un marché comme dans le cas des micro-tâches des « *turkers* » de l'AMT. Dans ce cadre, le *crowdworking* réduit l'unité de production ou de service à l'individu insularisé mais, simultanément, divise le travail jusqu'à des tâches aux durées infiniment brèves relevant de quelques clics. Le mouvement historique d'externalisation se redéploie d'une manière originale. Le travail pénètre sous un angle nouveau une sphère qu'il n'avait pu qu'occasionnellement approcher : la sphère domestique. Si le travail à domicile a, à certains moments, constitué une activité fructueuse du capitalisme et de l'externalisation, notamment dans le secteur de la confection, celui-ci touche désormais un cercle beaucoup plus large de travailleurs et d'activités et à des degrés de granularité rarement connus jusque-là. Les tâches, en effet, peuvent consister à lire et transcrire un ticket de caisse froissé, à faire des micro-traductions, des micro-retranscriptions de messages vocaux, à classer des articles pour entraîner un moteur de recherche, etc. (Casilli, 2019). Nécessitant un savoir générique plutôt que spécifique, elles ont un caractère quelconque et peuvent être accomplies par des travailleurs quelconques – on pourrait dire, par extension, par *n'importe qui*. La zone grise du travail s'ouvre là encore sur un nouveau domaine à travers des lieux qui ne sont plus les lieux historiques du travail au sein de la société industrielle. Une nouvelle zone grise se découpe, distincte des précédentes. Il s'agit des limites mêmes du travail et de ce que travailler veut dire. Si depuis une vingtaine d'année nous voyons la remise en question des limites et des régulations instituées par le régime fordiste, le mouvant des plateformes leur donne un violent tour et de nouvelles possibilités. Les limites temporelles et spatiales entre loisir et travail, entre entreprise et domicile se brouillent – à moins que ce ne soit l'expérience même du travail et du loisir (Flichy, 2017). La polarité qui sépare un domicile et un lieu de travail s'estompe puisqu'il n'est pas de lieu qui ne puisse être lieu de travail : un café, un espace de coworking (→ Coworkers/Coworking), un siège dans un bus ou un métro, etc. Jusqu'où le statut de micro-entreprise peut-il légitimer une dérégulation des temps et des protections sociales et permettre l'infiltration toujours plus grande du marché dans le quotidien ?

Plateformes, créativité sociale et colonisation du vernaculaire

À travers la mobilisation de sphères relevant du domestique ou du quotidien, et en poussant au plus loin le degré de granularité dans la mobilisation de sphères jusque-là extérieures au travail, le capitalisme de plateforme rencontre le vernaculaire. Par vernaculaire, on entend « ce qui était élevé, tissé, cultivé, confectionné à la maison par opposition à ce que l'on se procure par l'échange » (Illich, 2005). Celui-ci renvoie donc à la fois aux formes de solidarité coopérative, mais aussi à la dimension de don et de contre-don des univers pré-marchands. Sa puissance de mobilisation des individus, au-delà de la dynamique des organisations, ouvre le capitalisme de plateforme sur cette sphère où se croisent les solidarités informelles et les pratiques amateurs. Les plateformes de bricolage débouchent ainsi sur un espace marchand qui, comme tel, mobilise des activités qui sinon seraient restées dans l'informalité de coups de main entre personnes du voisinage – coups de main éventuellement rémunérés mais le plus souvent inscrits dans des formes de solidarité coopérative tel ce *travail à côté* dont parlait Florence Weber (1989). En ce sens, le capitalisme de plateforme se greffe sur cette informalité et la modifie dans le sens d'un rapport commercial. En proposant aux usagers de « confier » leurs « petits travaux, rapidement, en toute sérénité », moyennant finance et moyennant le statut d'autoentrepreneur, les plateformes de bricolage étendent le marché et les interactions qui lui sont propres au vernaculaire et modifient d'autant le sens même du rapport à ce dernier. Le bricoleur dans ce contexte perd les traits du rapport coopératif et devient *entrepreneur de lui-même* en promouvant son image sur les sites en ligne et en négociant avec sa clientèle en fonction des conditions concurrentielles du marché (Dujarier, 2022). Au-delà de ce modeste détournement, les grands sites d'hébergement eux aussi se greffent sur des pratiques vernaculaires pour les mobiliser au sein d'un marché et convertir l'économie de ce qui est confectionné chez soi en économie marchande. Sur YouTube, de jeunes femmes et de jeunes hommes sont payés au pourboire (*tip*) pour leurs vidéos – mettant en scène des « déballages » de vêtements, des critiques culturelles, des récits historiques et scientifiques à caractère pédagogique, des bricolages et des conseils techniques. S'ils font suffisamment de vues, ces vidéastes amateurs peuvent attirer l'attention de publicitaires qui vont accompagner leurs créations de contenus publicitaires, voire les former

au marketing. Des conseillers marketing de marques, des agences en gestion de carrières (« *multi-channel networks* », MCN) coachent les nouveaux venus vers le succès et le gain. D'autres, sur Twitch, font l'objet du même type de rémunération et d'encouragement en fonction de leur virtuosité. Toutes et tous doivent avoir le statut d'autoentrepreneur. Certes, il y a là une créativité sociale nouvelle, et la révolution numérique a provoqué de nouveaux moyens d'expression, de communication et de socialisation. La plupart des vidéos mises en scène sur les sites d'hébergement ont pour ressort des pratiques autotéliques, associées à la reconnaissance et à la socialisation : s'exprimer, se montrer, raconter sa vie, manifester sa joie, son humour ou ses connaissances, démontrer sa virtuosité, etc. Elles appartiennent précisément à cette sphère d'activités dont le ressort souvent n'est pas directement économique et qui ne sont pas conséquemment subordonnées à l'*accountability* : comme norme et exigence à rendre des comptes (Jany-Catrice, 2012). Mais, au sein de la plateforme, elles se trouvent progressivement hybridées d'intérêts économiques et marchands, liés à l'activité publicitaire et aux gains qu'elle apporte. L'activité vernaculaire est détournée, convertie en travail suivant une progression parfois insensible et, tout en enrichissant certains youtubeurs, elle enrichit surtout les supports qui jouissent du ruissellement des gains publicitaires. Les formidables potentialités d'une créativité de masse que contiennent les outils numériques (Allard, 2019) sont constamment détournées par des logiques marchandes. Les burn-outs et les dépressions, auxquels sont sujets ceux qui ont le plus de succès et de gains, sont symptomatiques de cette captation marchande de la créativité sociale. Le rendement que s'imposent les vidéastes quant à la quantité de vidéos qu'ils produisent, leur souci de maximaliser le nombre d'abonnés, leur quête de visibilité et de monétisation des vues, leur dépendance à l'égard d'une passion qui est devenue leur principale source de revenu, illustrent comment l'autoentrepreneuriat et l'autonomie du travailleur deviennent le ressort de l'assujettissement à une logique comptable qui bouleverse la signification de l'activité en inversant le rapport moyen/fin.

La zone grise relève cette fois des paradoxes entre autonomie et hétéronomie et de la manière dont le capitalisme contemporain encercle l'autonomie de formes de captation et de détournement des énergies créatrices produites à d'autres fins que le profit, dont il absorbe finalement la richesse en tant que propriétaire des moyens de créations. Comme le remarque Wark, en une phrase

synthétique saisissante : « On a toute la culture ; ils obtiennent tous les revenus » (Wark, 2013), et ce capitalisme de « l'âge de l'accès » (Rifkin) confie les conditions de la créativité à ses usagers, à condition qu'ils produisent librement le maximum de profit via entre autres les revenus publicitaires. Cette zone grise interroge aussi sur ce moment historique d'extension de la monétisation et de la marchandisation du quotidien et du domestique. Le travail à domicile devient ici un travail de la maison multipliant un auto-entreprenariat individuel qui est aussi un entreprenariat de soi-même et celui-ci se massifie à mesure qu'il concerne des sphères sociales toujours plus larges. La notion de zone grise interroge enfin sur les asymétries opaques qui existent entre la plateforme et ses usagers créatifs, qui ignorent le plus souvent les critères et conditions dans lesquels ils sont gérés. Ces divers aspects mettent en tension, d'un côté, la lutte pour une meilleure rémunération et une plus grande transparence dans celle-ci, que commencent à soutenir par exemple les vidéastes de FairTube dans leur aspiration à l'équité entre eux (Daugareilh, 2019) et, de l'autre côté, l'idée que certains sites d'hébergement puissent être collectivisés en tant que propriété sociale relevant d'une gestion commune du média. L'aspiration à plus d'équité, notamment entre les plus modestes et les plus célèbres, qui ne jouissent pas des mêmes gains publicitaires, n'est-elle pas contradictoire avec l'idée que la création ne doit pas être dépendante du marché, surtout du marché publicitaire ? Si la lutte pour l'amélioration des rémunérations est légitime, est-ce en restant dépendant de pouvoirs financiers et du marché qu'il pourra être fait barrage au capitalisme de plateforme ? Ou sinon, est-ce à partir de l'idée d'un *bien commun numérique* qui permettrait de relativiser la puissance des marchés sur la créativité collective ? Si l'idée peut paraître utopique, elle n'en constitue pas moins une orientation et un défi vis-à-vis d'un capitalisme qui fait des plateformes le cheval de Troie d'un modèle d'assujettissement de la culture au marché.

Il y a, disait Tarde, « à partir de chaque invention des millions d'inventions qu'elle rend possibles ». Les multiples inventions qui se succèdent depuis celle du microprocesseur au début des années 1970 n'ont cessé de bouleverser nos rapports à la technique et nos relations sociales. Au sein de ces découvertes, le dispositif de la *lean platform* est à vrai dire sommaire, car il ne fait que réitérer les triangulations des rapports de travail qui ont traversé le monde industriel depuis le XIXe siècle, et notamment le schème du tâche-ronnat. Pourtant, il a fortement bouleversé une partie du monde

du travail en la déplaçant du salariat vers le marché. Les trois zones de friction, les trois zones grises que nous avons esquissées ici, sont, croit-on, encore lourdes d'avenir concernant ce déplacement si l'on ne pense pas désormais les moyens d'articuler l'extension de formes de vie multiples à des règles ou à des droits qui les défendraient des types d'exploitation originaux, subreptices que permettent les plateformes ; mais aussi si l'on ne soutient pas le caractère communautaire de ces plateformes, leurs possibilités d'usages collectifs ou leur caractère de propriété sociale face à leur confiscation par des monopoles privés entretenus par les marchés financiers.

Bibliographie

- Allard, L. (2019) 'Youtubeuse, Youtubeur, travailler à être soi-même à l'âge du talent numérique ?', *Études digitales*, 7.
- Alloa, E. (2021) 'Une si puissante fatigue', *Esprit*, 473.
- Anderson, C. (2012) *La Longue Traîne*, Paris: Flammarion.
- Aneesh, A. (2009) 'Global Labor: Algoric Modes of Organization', *Sociological Theory*, 27.
- Bullich, V. (2021) 'Plateforme, platformiser, platformisation : le péril des mots qui occultent ce qu'ils nomment', *Questions de communication*, 40.
- Casilli, A. (2019) *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Paris: Seuil.
- Cingolani, P. (2021) *La Colonisation du quotidien*, Paris: Éd. Amsterdam.
- Daugareilh, I. (2022) *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : Approche pluridisciplinaire et comparative*, [Rapport de recherche] CNRS, Université de Bordeaux.
- Dujarier, M.-A. (2022), 'Places de marché numériques : nouveaux travailleurs et continuité du capitalisme néolibéral. Le cas du bricolage en France' », in R. Carelli, P. Cingolani & D. Kesselman (eds) *Les Travailleurs de plateformes numériques : regards interdisciplinaires*, Buenos Aires: Teseo.
- Gillespie, T. (2010) 'The Politics of "Platforms"', *New Media & Society*, 3.
- Jany-Catrice, F. (2012) *La Performance totale : nouvel esprit du capitalisme*, Villeneuve-d'Ascq: Septentrion.
- Prassl, J. (2018) *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press.

- Srnicek, N. (2017) *Platform Capitalism – Technology after Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Wark, M. (2013) 'Considerations on a Hacker Manifesto' in T. Scholz (ed) *Digital Labor. The Internet as Playground and Factory*, London: Routledge.
- Weber, F. (1989) *Le travail à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, Paris : INRA-EHESS.

R

Rémunération du travail

ANTONELLA CORSANI

Dans les formations sociales capitalistes pour lesquelles le travail salarié constitue la forme dominante des relations de travail, la notion de rémunération du travail est assimilée à celle de salaire. L'origine étymologique du mot salaire remonte au terme latin *salarium*, dérivé de *sal* (sel), et dont la signification est « ration de sel (d'un soldat, d'un magistrat) ; solde pour acheter du sel ; solde ; émoluments, traitements, gages, salaire » (<https://www.cnrtl.fr/>). Le mot est donc ancien, mais son sens est changeant dans le temps et hétérogène dans l'espace. Dans l'Europe médiévale, le mot salaire était employé à côté d'une multiplicité d'autres termes pour dire la rémunération du travail, mais ce qu'il désignait apparaît imprécis et, d'ailleurs, il n'y a pas à l'époque d'association claire entre modalités d'embauche et formes de rémunération (à la journée, au forfait, etc.) En effet, comme le démontre la recherche historique, le mot salaire entendu dans un sens proche du sens moderne – rétribution régulière du travailleur par un employeur – n'apparaît qu'à partir du milieu du XVIII^e siècle. Le mot salariat apparaît encore plus tard, au milieu du XIX^e siècle (Beck, Bernardi & Feller, 2014). À cette époque, avec le développement du système d'usine, de la grande entreprise et de l'emploi d'une main-d'œuvre, malgré la résistance des ouvriers de métier, le travail « orienté par la tâche », payé à la pièce ou à la tâche, a cédé la place au travail « mesuré par l'horloge », payé au temps (Thompson, 1967). Considérée par certains comme l'expression d'une « défaite » du mouvement ouvrier (Cottureau, 2002), l'affirmation du travail « mesuré par l'horloge » et encadré par le droit du travail est saluée par d'autres comme un horizon d'émancipation du travail car le travail horaire sous contrat de travail marquerait la fin du marchandage et l'institutionnalisation du salariat (Didry, 2019). Il s'agit en effet de la forme de rémunération du travail dépendant qui est devenue dominante en Occident au XX^e siècle : la rémunération au temps, régulière, déterminée sur des bases collectives.

Cependant, pendant longtemps, le mot salaire a été utilisé pour signifier la seule rémunération des ouvriers de production. D'autres mots (émoluments, traitements, gages, etc.) étaient utilisés

pour dire la rémunération du travail des différentes catégories socio-professionnelles. Ainsi, par exemple, le terme *appointement* était utilisé pour indiquer de manière spécifique la rémunération des employés. En France, pour désigner la rémunération du travail des fonctionnaires, on parle encore aujourd'hui plutôt de *traitement*. Cependant, depuis les années 1970, l'usage du mot *salaires* s'est diffusé au point de signifier de manière plus générale toute rémunération du travail dépendant, bien que les règles de détermination de la rémunération des fonctionnaires et des salariés diffèrent dans leur substance : dans le premier cas, c'est essentiellement la qualification de la personne qui compte (rémunération selon le rang), dans le second, la qualification du poste.

La rémunération du travail indépendant (→ Travail indépendant) est différente, irréductible au salaire. Pour s'en rendre compte, il convient de rappeler la distinction que faisait le droit romain entre la *locatio operis* (louage d'ouvrage) et la *locatio operarum* (louage de service). Dans le premier cas, le contrat est un contrat d'entreprise, dans le deuxième, c'est le contrat de travail. En France, pendant la période où les ouvriers relevaient du louage d'ouvrage, l'objet de l'échange était le produit du travail. Les ouvriers pouvaient alors négocier l'organisation, la réalisation et les résultats du travail, ils bénéficiaient ainsi d'une certaine autonomie dans le travail. En revanche, le louage de service impliquait la subordination. Le lien de subordination juridique (→ Subordination/Autonomie) devient alors ce qui sépare le travail dépendant du travail indépendant. Cependant, le lien de subordination est parfois mal caractérisé. Selon certains juristes, la forme de la rémunération peut alors, en dernier ressort, permettre de trancher sur la nature de la relation de travail. Historiquement, la multiplicité des formes de rémunération du travail (à la pièce, au forfait, à la tâche, au temps...) et leur porosité ont fait que la distinction entre travail dépendant et travail indépendant n'était pas aisée. Par exemple, la rémunération de l'ouvrage inscrivait le travail salarié dans la continuité du travail indépendant (Saglio, 2003). La distinction est à nouveau difficile depuis les années 1980, car les formes de rémunération du travail dépendant s'éloignent de la forme salariale canonique qui était la forme dominante notamment dans les années 1950-1980 (le salaire au temps, étant donné la qualification de la personne et/ou du poste). D'une part, la part variable et individualisée de la rémunération basée sur les résultats atteints par le salarié ou ses performances professionnelles est devenue relativement plus importante, et cela rend plus floue la frontière entre

travail dépendant et travail indépendant. D'autre part, les dits périphériques de la rémunération (participation, intéressement, abondement du plan d'épargne d'entreprise) brouillent la frontière entre rémunération du travail et rémunération du capital. L'étude de la rémunération du travail et de ses transformations peut alors contribuer à une sociologie des zones grises.

La définition institutionnelle même du salaire est source de confusion. Le ministère français du travail, du plein-emploi et de l'insertion propose la définition suivante : « Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il comprend le salaire de base, les avantages en nature, les primes ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs. » En effet, suivant le code du travail, la rémunération du travail est constituée par « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier » (Code du travail, art. L. 3221-3). Les primes versées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement – composantes périphériques de la rémunération du travail – ne font pas partie du salaire et ne sont pas soumises aux cotisations de la Sécurité sociale. Par conséquent, la participation et l'intéressement n'entrent pas dans le calcul du salaire de référence afin de déterminer le montant du salaire socialisé (pensions de retraite et allocations-chômage), dont le financement repose sur la cotisation sociale. En revanche, la notion de salaire retenue par l'INSEE est inclusive car elle intègre à la fois les dits périphériques de la rémunération et la rémunération du travail des fonctionnaires : « Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires. Il comprend le salaire de base (ou traitement indiciaire dans la fonction publique) mais aussi les primes, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement), d'autres indemnités et rémunérations annexes (indemnité de résidence, supplément familial, etc.) et les avantages en nature » (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1211>).

Cette incohérence entre les différentes définitions institutionnelles du salaire tient en partie à la nature ambiguë des composantes périphériques de la rémunération du travail dont la théorie économique peut rendre compte.

La conception du salaire dans la pensée économique

Dans une perspective de science économique, la notion de salaire renvoie de manière générique à la rémunération du travail. Le salaire est un prix. Plus précisément, pour l'économiste néoclassique, le salaire est le prix du travail conçu comme un facteur de production. Suivant la théorie marginaliste de la répartition, il est déterminé en fonction de la productivité de la dernière unité de travail employée. La productivité marginale détermine également le prix normal du capital en situation de libre concurrence, et donc de libre circulation des facteurs de production. Dans cette perspective théorique, le travail et le capital sont considérés comme homogènes du point de vue de leur rémunération, en ce sens qu'un même critère permet de déterminer leurs prix respectifs. La répartition de la valeur entre salaires et profits serait donc juste (car le critère de détermination du prix est le même) et efficace : sous l'hypothèse de libre circulation, les facteurs de production capital et travail se déplaceront là où ils sont le mieux rémunérés, donc là où leur productivité est la plus élevée. Différente est la conception théorique du salaire de l'économie politique classique et de la critique marxienne de l'économie politique. Pour Marx, dans une économie de marché, et de surcroît capitaliste, le salaire est le prix d'une marchandise particulière, la seule à même de générer un surplus de valeur (économique). Cette marchandise est la force de travail. Chez les économistes classiques déjà, et notamment chez Ricardo, l'idée était présente que la répartition de la valeur entre salaires et profits est antagonique : si le profit augmente, le salaire baisse. Dans une perspective proche, dans ses écrits de jeunesse, Marx affirme que le salaire est déterminé par la lutte des ouvriers contre le capital. Il introduit une différence entre travail et force de travail. Le travail est conçu comme une fonction, une activité humaine qui, sous le capitalisme, est finalisée à la valorisation du capital plus qu'à la satisfaction des besoins. La force de travail, pour sa part, renvoie à la subjectivité du travailleur (→ Subjectivité) et doit être comprise comme une potentialité d'engagement physique et mental dans le travail. Ainsi, selon Marx, l'échange proprement capitaliste ne porte pas sur le produit du travail, comme c'était encore le cas à l'époque du système du travail à domicile, et comme c'est le cas encore aujourd'hui pour quelques travailleurs indépendants, tels par exemple les artisans. L'échange proprement capitaliste a comme objet la force de travail, donc

une capacité générique de travail mise à la disposition du capital pendant un certain temps. En d'autres termes, dans les formations sociales proprement capitalistes, le salaire est une fonction de la durée pendant laquelle cette force de travail est mise au service du capital, donc une fonction du temps de travail. Le salaire au temps est alors la forme spécifique de la rémunération de la force de travail, et c'est la forme proprement capitaliste de la rémunération du travail. Toujours dans la perspective de Marx, la valeur d'échange de cette marchandise pas comme les autres qu'est la force de travail est déterminée par le travail nécessaire à sa reproduction, les besoins de cette reproduction étant historiquement déterminés. La différence entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail est la plus-value qui est appropriée par les capitalistes sous forme de profit et/ou de rente. Si le capital accule le salaire vers le minimum de subsistance, le prix de la force de travail pourra s'en écarter positivement grâce à l'action syndicale : le salaire est fonction du rapport de forces. Cette conclusion inspire par certains aspects l'approche sociologique du salaire, notamment l'approche institutionnaliste, suivant laquelle le salaire doit être conçu comme le reflet du rapport de forces. Mais dans la perspective sociologique, le salaire n'est pas une question uniquement de valeur économique, il est l'expression de l'affrontement autour de valeurs sociales telles que la justice, l'équité et l'objectivité : « le "juste salaire" ne se calcule pas, il se négocie » (Saglio, 2012 : 663).

À partir des années 1980, la théorie économique néoclassique et marginaliste du salaire est revisitée par le nouveau keynésianisme. Elle prend en compte la conflictualité et le rapport de forces pour tenter d'expliquer un niveau des salaires supérieur à la productivité marginale. Plus intéressante encore, la théorie du salaire d'efficacité reverse les termes de la relation causale salaire-productivité : ce n'est plus la productivité qui détermine le salaire, c'est le salaire qui détermine la productivité. En d'autres termes, le salaire est conçu comme un dispositif d'incitation : la promesse d'un salaire plus élevé peut permettre à la fois de fixer les salariés et d'accroître la productivité du travail. Dans cette même perspective, l'individualisation des rémunérations, d'une part, et les formes de rémunération indexées sur les résultats de l'entreprise (intérêt, participation, etc.), d'autre part, peuvent être analysées comme des dispositifs d'incitation qui atténuent la conflictualité sur la répartition de la valeur.

Mutations du partage des risques et zones grises

L'échange lié au travail est un « échange marchand » (une somme d'argent en échange d'un travail) mais c'est aussi un « échange social » (Reynaud, 1997). Les règles interviennent pour répartir les risques inhérents à cet échange entre les cocontractants (Saglio, 2003). Ces règles changent dans le temps et diffèrent dans l'espace. Richard Biernacki (1995) distingue deux modèles. Le premier est celui de l'entreprise textile des XVIII^e et XIX^e siècles en Angleterre. La rémunération est une quote-part des ventes. Le risque de marché pèse sur le travailleur, car si le chiffre d'affaires n'est pas réalisé, le salaire n'est pas versé. Le deuxième est le modèle allemand. À l'opposé du modèle anglais, le travailleur est rémunéré pour sa force de travail. Le risque économique n'est pas assumé par le travailleur mais par l'entreprise. Dans chacun de ces modèles le marché du travail et le marché des produits s'agencent de manière singulière, et cela donne lieu à deux modalités différentes de partage des risques. Or, au cours du XX^e siècle, le modèle allemand semblait s'être affirmé dans la plupart des sociétés salariales capitalistes. Cependant, les règles ne sont jamais véritablement figées, elles changent dans le temps en fonction des rapports de forces et des politiques des entreprises visant à motiver et à fixer les salariés.

L'individualisation des augmentations salariales est une politique salariale initiée dès les années 1970, qui visait à accroître la motivation du salarié et ses performances. De 1985 à 2005, la Dares a conduit une enquête annuelle sur l'individualisation des hausses de salaires qui a permis d'observer une forte croissance, puis une relative stabilisation. Au milieu des années 2000, pour deux tiers des salariés ayant bénéficié d'une augmentation salariale, celle-ci était individualisée. Quinze ans plus tard, au début des années 2020, les données publiées par la Dares sur la rémunération du travail issues de l'enquête Acemo (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) confirment l'importance de la part variable de la rémunération du travail (autour de 20 %). Les primes constituent 13 % de la rémunération variable, et un tiers d'entre elles sont des primes individuelles. Elles sont devenues une composante structurelle de la rémunération du travail.

En ce qui concerne les périphériques de la rémunération, l'intéressement a été instauré en France dès 1959, puis le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) et la participation ont été instaurés en 1967. Cette dernière est devenue obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés depuis 1990. Mais l'idée de rémunérer le

travail en fonction des résultats, par le partage des bénéfices, n'est pas une nouveauté de l'histoire. Elle est consubstantielle à l'histoire du salariat. Un texte qui date de 1870 rend très bien compte du débat au XIXe siècle : les objectifs étaient clairs, il s'agissait de désamorcer le conflit ouvriers-capital en associant les intérêts du travail à ceux du capital et d'obtenir un maximum de l'ouvrier en termes aussi bien qualitatifs que quantitatifs au moyen d'incitations financières (Leroy-Beaulieu, 1870). Plus d'un siècle plus tard, la réorientation des politiques salariales a visé les mêmes objectifs : faire converger les intérêts du capital et du travail ; flexibiliser la rémunération du travail – avec l'attrait supplémentaire des allègements sociaux et fiscaux –, tout en impliquant les salariés dans l'atteinte des résultats (Floquet et al., 2014). D'après les données de la Dares sur la période 2006-2020, le nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs a augmenté en termes absolus pour atteindre neuf millions, mais reste pratiquement stable si on le rapporte au nombre total de salariés. Pendant cette même période, le montant moyen par bénéficiaire a progressé pour atteindre une valeur proche de 2 500 euros. Mais, en effet, ce montant est très sensible à la conjoncture : ainsi, à titre d'exemple, lors de la crise de 2007, il a baissé de 15 %. Puis lors de la crise sanitaire de 2020, il a baissé de 9 %.

La participation est constituée par une part des bénéfices réalisés par l'entreprise, alors que l'intéressement est déterminé en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise, appréciées par d'autres indicateurs. L'intéressement, et encore plus explicitement la participation, constituent en effet une partie de ce qui constitue la rémunération du capital – c'est-à-dire le profit – et qui est l'Autre de la rémunération du travail. En quelque sorte, ce devenir-profit de la rémunération des travailleurs produit une zone grise des relations de travail au sein même du travail salarié : le travail salarié n'est plus ce qu'il était au XXe siècle. Et il conviendrait alors de distinguer la rémunération du travail (le salaire à proprement parler) de la rémunération des travailleurs (qui comprend le salaire et une part du profit). Car cette dernière inclut la participation aux bénéfices, donc une partie de la rémunération du capital. Paradoxalement, à la limite, les salariés pourraient tirer profit d'une baisse de la rémunération du travail dès lors qu'une baisse de la masse salariale permet une hausse des bénéfices.

De nombreuses recherches en économie vérifient de manière solide l'existence d'une relation causale entre le développement des dispositifs d'intéressement et de participation et les niveaux

de productivité du travail. La relation causale serait encore plus significative lorsque les dispositifs d'intéressement et de participation se combinent avec l'actionnariat salarial et la participation des salariés à la prise de décision (Doucouliagos et al., 2020). Cependant, plus qu'un ajout au salaire, les périphériques de la rémunération s'y substituent, ils constituent en quelque sorte une compensation de la modération salariale (Delahaie, 2009). Ainsi, lorsque les résultats stagnent, et plus encore lorsqu'il y a des pertes, les salariés subissent une baisse de leur rémunération. Il s'agit donc d'un compromis capital-travail relativement avantageux pour les salariés en période de croissance mais très risqué en période de crise : le risque économique est en partie transféré des actionnaires aux salariés.

Les politiques salariales qui conjuguent individualisation du salaire et socialisation du profit conduisent à l'émergence d'une figure schizophrène, celle du salarié-capitaliste, voire du salarié-rentier (Corsani, 2013) – une figure dont rend compte la sociologie du travail. À partir d'une série d'enquêtes sociologiques de terrain, Sophie Bernard met en évidence que le salarié finit par s'identifier avec l'entreprise comme s'il en était le propriétaire. Cela le conduit à la fois à opérer un contrôle sur les autres salariés et à se surinvestir sans plus compter ses heures (Bernard, 2020). Les raisons du développement de ces formes de rémunération du travail semblent alors être similaires à celles que le sociologue Bernard Mottez identifiait pour expliquer le développement du travail au rendement : « ce n'est pas seulement parce qu'il permet au travailleur de gagner plus mais bien parce qu'il le fait participer aux mêmes valeurs que son patron entrepreneur » (Mottez, 1967 : 10).

Sophie Bernard souligne aussi que les composantes de la rémunération s'inscrivent dans des temporalités différentes : alors que le salaire de base est fixe et mensuel, l'intéressement est versé tous les trois mois, la participation une fois par an et l'épargne investie dans l'actionnariat salarié est bloquée pendant plusieurs années. La complexité temporelle de la rémunération requiert alors des calculs fins de la part du salarié et l'oblige à se comporter en « entrepreneur de soi ».

La figure du travailleur salarié se rapproche par certains aspects de celle du travailleur indépendant. La rémunération du travail indépendant est calculée comme différence entre les recettes issues de la vente d'un bien ou d'un service et les coûts de production. La possibilité d'accroître la rémunération du travail non salarié dépend alors de la capacité du travailleur (artisan,

profession libérale, auto-entrepreneur, etc.) à accroître ses productions et sa clientèle et à bien maîtriser les coûts. Le travailleur salarié est à présent assujéti à ces mêmes impératifs. Il convient de souligner aussi que la différence entre la valeur des ventes et les coûts de production correspond à la rémunération du travail du travailleur indépendant mais aussi du capital qu'il a engagé dans l'activité. Un cas tout à fait emblématique des zones grises est celui du portage salarial, et plus encore celui de l'entrepreneur-salarié-associé (ESA) (→ Entrepreneur-salarié). En tant qu'entrepreneur, l'ESA doit déterminer le prix des services ou des biens qu'il offre. Il va alors se rapporter aux tarifs du marché et se situer par rapport aux concurrents. Mais implicitement, il prendra aussi en compte le temps travaillé et donnera une valeur à son temps de travail. En tant que salarié, il doit s'affecter un salaire à partir du chiffre d'affaires réalisé par la vente des services ou des biens qu'il a vendus. Du chiffre d'affaires sont d'abord déduites les charges patronales, puis un pourcentage qui va à la coopérative d'activités et d'emploi pour financer les activités mutualisées (gestion des paies, fiscalité, salaires de l'équipe d'accompagnement des ESA). La différence ainsi obtenue donne lieu au salaire brut, qui doit être lissé dans le temps en fonction des besoins et des anticipations de l'ESA, sous contrainte du respect du smic horaire. Le rapport entre le salaire brut et le smic horaire permet de déterminer le volume de temps de travail, mais ce temps de travail (c'est-à-dire le temps de travail légal) n'a aucun rapport avec le temps au travail, c'est-à-dire le temps que la personne passe à travailler. Avec la loi 2014 qui a reconnu et inscrit dans le code du travail la coopérative d'activité et d'emploi, et qui assimile l'entrepreneur-salarié-associé au salariat, toute référence au temps de travail disparaît. L'ESA n'a plus qu'à se distribuer le salaire brut sur l'année. Chose qu'il fera de manière calculatoire, en pesant les coûts et les bénéfices du point de vue fiscal et de la protection sociale. La figure du travailleur non salarié est donc intégrée dans le salariat sous la forme d'un individu « entrepreneur de soi ». C'est ici que les zones grises des relations de travail trouvent l'une de leurs figures les plus singulières et ambivalentes : incarnation d'un salariat néolibéral ou figure utopique d'une société post-salariale.

Bibliographie

- Beck P., Ph. Bernardi & L. Feller (eds) (2014) *Rémunérer le travail au Moyen Âge. Pour une histoire sociale du salariat*, Paris: Picard.
- Bernard, S. (2020) *Le Nouvel Esprit du salariat*, Paris: PUF.
- Biernacki, R. (1995) *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley: University of California Press.
- Corsani, A. (2013) 'Rent and Subjectivity in Neoliberal Cognitive Capitalism', *Knowledge Cultures*, 4 (1):67–83.
- Cottureau, A. (2002) 'Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)', *Annales. Histoire, Sciences sociales*, 57 (6):1521–1557.
- Delahaie, N. (2009) 'Pourquoi les entreprises développent-elles l'épargne salariale ? Une illustration à partir du cas d'un groupe français de matériaux de construction', *La Revue de l'IREES*, 62 (3):71–97.
- Didry, C. (2019) 'Salaire à la pièce (XIX-XXe siècle) : du marchandage au salariat' in M. Margairaz & M. Pigenet (eds), *Le Prix du travail*, Paris: Éd. de la Sorbonne:15–24.
- Doucouliafos, H., P. Laroche, D. L. Kruse & T. D. Stanley (2020) 'Is Profit Sharing Productive ? A Meta-Regression Analysis', *British Journal of Industrial Relations*, 58 (2):364–395.
- Floquet, M., L. Guery, C. Guillot-Soulez, P. Laroche & A. Stevenot (2014) 'Les pratiques d'épargne salariale et leurs déterminants', *Revue de gestion des ressources humaines*, 92 (2):3–20.
- Leroy-Beaulieu, P. (1870) 'La question ouvrière au dix-neuvième siècle. III Le système de la participation aux bénéfices', *Revue des Deux Mondes (1829-1971). Seconde période*, 87 (2):405–434.
- Mottez, B. (1967), 'Formes de salaire et types d'action ouvrière', *Le Mouvement social*, 61, « Sociologie et Histoire »:5–12.
- Reynaud, J.-D. (1997) *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation*, Paris: Armand Colin.
- Saglio, J. (2003) 'Rémunérations et segmentations des marches du travail' in G. de Terssac (ed) *La Théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris: La Découverte/Recherches:169–178.
- Saglio, J. (2012) 'Rémunération' in A. Bevort et al. (ed) *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF:661–666.
- Thompson, E. P. (1967) 'Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism', *Past and Present*, 38 (1):56–97 (tr. fr. Isabelle Taudière : *Temps, discipline et capitalisme industriel*, Paris: La Fabrique, 2004).

Réseaux et accès à l'emploi

QUENTIN CHAPUS ET NATHALIE CHAUVAC

Ni totalement dans l'ombre, ni totalement dans la lumière, l'action des réseaux sociaux sur le marché de l'emploi a longtemps été mal comprise, souvent réduite – dans le sens commun – à l'image négativement connotée du « piston », c'est-à-dire à la préférence active et à la recommandation directe. Les travaux académiques, en sociologie économique notamment, se sont attachés à déconstruire cette image et à mieux comprendre les réseaux et leurs effets, d'abord en les définissant, ensuite en identifiant les modalités par lesquelles ils interviennent sur les processus de recrutement et sur les mobilités dans l'emploi.

Rappelons pour commencer que la notion d'emploi est utilisée soit pour caractériser des phénomènes macroéconomiques en termes de stocks et de flux, soit comme une manière de définir cette zone intermédiaire entre une situation d'intégration professionnelle correspondant à la norme dans nos sociétés modernes et une situation hors de ce monde, avec ce que cela suppose de conséquences sociales. Des économistes et des sociologues se sont alors penchés sur cette intersection en s'interrogeant notamment sur l'accès à l'emploi, et par là au statut idéal-typique de salarié intégré.

A. Rees (1966), futur conseiller du président Ford, explique que, s'il y a bien un marché du travail, il ne fonctionne pas comme un marché aux grains, où tous les individus seraient interchangeables et dont les fluctuations s'expliqueraient par des variations de valeurs liées à la plus ou moins grande rareté de la ressource, ici les travailleurs. Il préfère la métaphore du marché de la voiture d'occasion, les employeurs privilégiant selon lui des embauches passant par des relations sociales – y compris professionnelles – avec des représentants d'agences de placement, pour s'assurer une bonne compréhension de leurs besoins et les aider à trouver les bons candidats au moment où ils en ont besoin. Il s'agit non seulement de savoir comment trouver les bons candidats, mais aussi de les trouver quand les employeurs en ont besoin. C'est le problème très complexe de l'impossible modélisation des chaînes de vacances de poste tentée par Harrison White (1970). Déjà dans

les années 1960, des auteurs avaient imaginé un recensement intégral des postes et des compétences pour tenter un appariement optimal au moment crucial, mais sans succès.

Un marché encastré dans les relations sociales

La question est finalement de comprendre comment les embauches, échanges marchands entre des travailleurs et des employeurs, sont encastrées dans une structure sociale qui va conditionner les choix des uns et des autres, et par là, l'équilibre de l'ensemble. Dans la définition initiale qu'en donne Karl Polanyi dans son célèbre ouvrage, *La Grande Transformation*, l'encastrement renvoie à la dépendance entre les différents ordres sociaux, en particulier le marché et la société. En parlant de désencastrement du marché – dynamique qui aurait caractérisé la fin du XIXe siècle et le début du XXe en Europe et aux États-Unis –, Polanyi soutient que les échanges marchands se découplent de l'ordre social pour s'exprimer de manière autonome. Un autre sens de la notion d'encastrement – dont la paternité revient à Mark Granovetter (1995) – s'est davantage imposé dans l'analyse plus spécifique du marché de l'emploi. Granovetter mobilise la notion d'encastrement pour caractériser le fait que les dynamiques de marché s'inscrivent dans des réseaux d'acteurs. C'est ce que Ronan Le Velly (2007) désigne par la notion d'*encastrement-étayage* – pour signifier que l'action économique s'appuie toujours sur des relations sociales, qui agissent de plusieurs façons sur les mécanismes d'ajustement offre-demande.

Dans *Getting a Job*, étude désormais classique, Granovetter (1995) s'intéresse ainsi aux modes d'accès à l'emploi d'hommes, cadres, nouveaux arrivés dans une ville de la banlieue de Boston dans les années 1970 et montre qu'une majorité d'entre eux (56 %) ont obtenu leur dernier emploi grâce à des relations personnelles, ou dit autrement, grâce à leur réseau. Granovetter précise que dans ces cas, ce sont beaucoup plus souvent des « liens faibles », c'est-à-dire des personnes avec lesquelles la relation entretenue est peu intime et peu régulière, qui jouent un rôle important, plutôt que les « liens forts » (famille ou amis). Contrairement à ce qui est souvent affirmé, Granovetter expliquera dans sa postface en 1995 qu'il n'a jamais dit que les liens faibles donnent en moyenne accès à des emplois de meilleure qualité et mieux rémunérés, ce qui lui paraît impossible à mesurer sans mieux connaître les emplois

finaux. Mais ces liens faibles étant structurellement plus susceptibles d'apporter de l'aide, cela expliquerait que les personnes y aient plus souvent recours. La formule « la force des liens faibles » va contribuer à la diffusion de cette idée. La raison de cette force des liens faibles est à chercher, selon Granovetter, dans la circulation de l'information et dans sa qualité. Dans la mesure où ils donnent accès à des mondes sociaux diversifiés – contrairement aux liens forts, qui ont tendance à être très transitifs, c'est-à-dire fortement connectés entre eux –, les liens faibles fournissent des informations nouvelles et non redondantes.

Les travaux de Granovetter, en mettant la focale sur le réseau, complètent les approches plus traditionnelles des inégalités sur le marché du travail (→ Inégalités). En effet, la capacité à mobiliser des liens faibles variés ne se distribue pas aléatoirement dans le monde social, mais est étroitement liée aux attributs sociologiques classiques, comme la classe sociale d'origine, le niveau de formation, le sexe ou encore le statut dans l'emploi. Il s'agit dès lors de s'intéresser aux effets cumulatifs et à la manière dont l'« effet réseau » renforce ou alimente d'autres discriminations. L'étude de Yannick Fondeur et Claude Minni (2020) montre par exemple que les chômeurs sont doublement sanctionnés dans les processus de recrutement : non seulement leur situation de chômage envoie un « signal » généralement négatif aux recruteurs par rapport aux candidats déjà dans l'emploi, mais ils sont aussi plus susceptibles d'être éloignés des réseaux d'interconnaissance, et donc de disposer de moins d'informations et de recommandations, ce qui conduit à des formes de « sur-exclusion ».

Les travaux ultérieurs ont confirmé l'importance des relations dans l'accès à l'emploi, mais ont aussi relativisé pour partie la thèse de la « force des liens faibles », par exemple pour les personnes en début de carrière. L'engagement des proches, qui peuvent constituer une forme de caution personnelle, est en effet parfois nécessaire à la circulation de l'information, ce qui expliquerait que les liens forts soient plus souvent mobilisés par les jeunes actifs (Chauvac 2013). Michel Forsé (1997), à partir des enquêtes INSEE, a également montré que pour les classes les plus populaires, les liens forts sont plus utiles que les liens faibles pour obtenir un emploi. Mais, d'une part, cette importance apparaît souvent « faute de mieux », et, d'autre part, ne garantit pas l'accès à un « bon » emploi (en termes de rémunération).

Les travaux de Bian (1994) dans le contexte chinois constituent une critique plus fondamentale de la thèse de Granovetter,

qui s'appliquerait davantage dans les sociétés industrialisées du Nord que dans les sociétés plus traditionnelles du Sud. Alors qu'en Chine les réseaux sociaux reposent principalement sur des bases familiales étendues, ce sont bien les liens forts qui sont les plus utiles pour trouver un emploi, la recommandation ayant une valeur centrale dans son obtention. La pratique du Guanxi, don/contre-don très formalisé, ritualise les échanges d'informations sur les postes vacants, comme cela a été étudié à propos de l'accès à l'emploi d'étudiants chinois (Liu, Chauvac & Carnine 2019).

D'une manière générale, les marchés de l'emploi dans les pays du Sud ont souvent été analysés sous le prisme des réseaux, ces derniers, compte tenu de la faible institutionnalisation et centralisation de l'offre et de la demande, jouant un rôle particulièrement marqué. On peut dès lors s'interroger, avec B. Lautier (2013), sur la pertinence même du concept de marché pour définir les ajustements dans l'emploi dans certains contextes, lorsque les logiques relationnelles ne sont plus dans les zones grises du marché de l'emploi mais deviennent le mode de fonctionnement dominant, et que les représentations sont totalement étrangères au référentiel marchand. Ainsi, quand le marchand sénégalais décrit par Lautier (2013) embauche quelqu'un de sa confrérie, il ne cherche pas à réduire une asymétrie d'information ou à minimiser un risque, mais il le fait au nom d'un principe social indépendant de la logique de marché. Ici, la définition de Granovetter rejoint celle de Polanyi : les relations sociales sont d'autant plus importantes dans les processus de recrutement que l'économie est *encastrée* dans le social, c'est-à-dire qu'elle n'a pas d'autonomie propre.

Les réseaux du point de vue des employeurs

L'importance des réseaux dans les processus de recrutement a également été étudiée du point de vue des entreprises, et plus globalement des recruteurs. Après A. Rees, de nombreux autres chercheurs ont essayé de comprendre comment les employeurs pouvaient réduire l'incertitude en la matière. La première édition de l'enquête Ofer conduite en France en 2005 par la Dares auprès de 4 050 entreprises ayant recruté récemment a fourni la matière à plusieurs publications, dont celle de Christian Bessy et Emmanuelle Marchal (2009), qui montrait que les entreprises recrutent souvent en sollicitant des recommandations de leurs employés. Bessy et Marchal établissent que cette méthode de recrutement permet

de réduire le nombre de candidatures examinées et le nombre d'examens réalisés pour chaque recrutement, ce qui se concrétise par une durée plus faible du processus et un recrutement considéré comme plus « facile ». Parmi les hypothèses sous-jacentes, les économistes pourraient évoquer la réduction de deux types d'asymétrie d'information, à savoir l'antisélection – c'est-à-dire la sélection de profils qui ne correspondent pas au poste – ainsi que l'aléa moral – ou l'incertitude sur le comportement de la personne recrutée une fois en poste. En effet, les réseaux de relations permettraient aux employeurs d'accéder, en amont des recrutements, à davantage d'informations sur les potentiels recrutés et sur leur niveau réel de compétences. En aval du processus, le recrutement par le réseau assurerait un « bon » comportement de la personne recrutée (Montgomery, 1991).

Cela explique en partie les résultats d'une recherche menée sur la création d'entreprises innovantes qui a montré que les réseaux mobilisés pour recruter sont essentiellement professionnels, les créateurs s'adressant, surtout au démarrage, à d'anciens collègues ou à des personnes avec lesquelles ils avaient déjà travaillé sur des projets, mettant ainsi en œuvre une forme d'évaluation des capacités à travailler ensemble, des langages et références communs (Bessy, Chauvac & Grossetti 2014). Ce recrutement par le réseau concerne surtout les PME, mais ne disparaît jamais totalement, même pour les grandes multinationales qui disposent pourtant de services de ressources humaines, dont certains très fortement dotés, comme cela avait été constaté dans l'analyse des embauches réalisées dans une grande banque de détail (Fernandez & Weinberg, 1997). Les réseaux personnels sont d'ailleurs, chez ces dernières, souvent utilisés en parallèle d'autres méthodes de recrutement (candidatures spontanées, cabinets de recrutement, etc.) (Bessy & Marchal, 2009).

Ces éléments illustrent l'incapacité des marchés, et en particulier du marché de l'emploi, à fonctionner de manière autonome, c'est-à-dire découplé des relations sociales – au sens de l'*encastrement-étayage*. Quelles que soient les manières dont elles sont conceptualisées, les relations fluidifient l'accès à l'information, créent des obligations via des échanges de type don/contre-don et participent globalement à l'allocation des ressources.

Les relations contre les institutions ?

Les relations sociales résistent aussi à la progression des intermédiations institutionnalisées et aux bureaucraties imposantes qui cherchent à construire et à réguler le marché de l'emploi. Quand ce ne sont pas les relations qui permettent de franchir la frontière vers l'emploi, ce peuvent être des organismes, institutions, agences qui vont faire le pont, mais, paradoxalement, en utilisant les relations des chômeurs. En France, déjà dans les années 1990, l'ANPE, ancêtre de Pôle emploi, proposait des ateliers pour chercher un emploi par son réseau, et c'est toujours le cas en 2023 sur le site de cette institution qui, indiquant que « réseauter devient incontournable », en faisant référence aux travaux de Granovetter cités plus haut, transforme ses conclusions en recommandations (« ciblez les bons contacts », « être en mode proactif », etc.) Le réseau de relations, dont le rôle a été objectivé, devient l'objet de la politique publique d'intermédiation, ce qui participe aussi d'un mouvement général qui vise à renforcer la responsabilisation individuelle (→ Conseillers à l'emploi). Dans les contextes politiques plus autoritaires, la prégnance des relations sociales sur le marché de l'emploi ne s'amenuise pas forcément à mesure que progressent les intermédiations publiques. Bian (1994) montre ainsi que continuer à solliciter les relations est une manière de se soustraire aux contrôles des emplois par le gouvernement chinois et constitue une forme de résistance ou d'opposition.

Les évolutions actuelles confirment cette prévalence des relations sociales dans les processus d'ajustement sur le marché de l'emploi. Tout d'abord, comme le soulignent Fondeur et Minni (2020), « la circulation des opportunités d'emploi en ligne se fait parfois sans que le recruteur en ait conscience », et cela complexifie l'analyse des modes d'accès à l'emploi. De plus, les plateformes numériques comme LinkedIn, dont l'une des fonctions est de garantir une information de qualité sur les candidat.es et les employeurs, ne suppriment pas l'intervention des réseaux (réels). À l'instar de Pôle emploi, elles tentent même d'en tirer le plein potentiel, en rendant visibles les relations interindividuelles et ce faisant en les objectivant, ou encore en suscitant les recommandations par le mécanisme des « avis » que peuvent laisser les anciens employeurs sur les pages personnelles. Ces plateformes numériques cherchent ainsi à systématiser et à automatiser un réseau de relations dont l'utilité, dans le processus d'adéquation offre-demande, est reconnu (→ Plateforme). Ces plateformes ne sauraient

toutefois se réduire à elles-mêmes. L'afflux d'informations qu'elles génèrent renforce sur un autre aspect la nécessité de recourir aux relations réelles : non plus pour accéder à l'information, mais pour la trier et l'interpréter. Pralong (2020) montre ainsi que le coût de traitement de l'information sur des plateformes comme LinkedIn, devenue très abondante, est trop important pour un individu isolé. Avoir accès aux informations n'indique en rien la qualité de ces dernières, et les relations sociales jouent alors un nouveau rôle, celui de tri et de conseil de l'information numérique.

Les dispositifs d'intermédiation sur le marché de l'emploi, qu'ils soient publics et centralisés, ou privés et plus décentralisés, tendent ainsi à empiéter sur le rôle des réseaux. Ils cherchent souvent à tirer profit de leur action mais aussi parfois à les contourner voire à les remplacer, au moins partiellement. Toutefois, et malgré des mutations de fond (numérisation, etc.), les réseaux de relations ne disparaissent jamais totalement du jeu et participent à de multiples ajustements. Ces zones grises gagnent à être étudiées en profondeur, car si le marché de l'emploi reste encadré dans des logiques réticulaires, le rôle des réseaux est souvent mal compris car leur action est généralement peu visible, ou à l'inverse trop rapidement réduite à ses formes les plus visibles et négativement connotées, comme le piston. Saisir la fonction des réseaux, leur modalité d'action et d'intervention demeure une tâche difficile, fortement dépendante des situations et des contextes sociaux, institutionnels et politiques. Un des enjeux pour la recherche se situe alors dans la méthode, car rendre compte de l'action des relations sociales suppose de sortir des enquêtes quantitatives classiques. De nombreuses innovations ont vu le jour dans ce champ spécifique, parmi lesquelles des méthodes mixtes qui visent à la fois à quantifier et à comprendre qualitativement des processus complexes : quand et comment une relation intervient, selon quelles logiques sociales de réciprocité, etc. Nous pouvons citer parmi ces méthodes les narrations quantifiées (Grossetti, Barthe & Chauvac, 2011), qui ont fait l'objet depuis leur création d'un corpus stabilisé. Les recherches actuelles qui les mobilisent permettront de continuer à faire progresser notre compréhension de l'emploi et de l'accès au marché du travail.

Bibliographie

- Akermann, G., L. Cloutier & F. Dubois (2015) 'Entrepreneurs pluriactifs' in P.-M. Chauvin et al. (eds) *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris: Presses de Sciences Po:259–74.
- Bessy, C., N. Chauvac & M. Grossetti (2014) 'Les premiers recrutements des "jeunes entreprises innovantes" : les variations de l'encastrement', *Économies et sociétés*, XLVIII (9):1377–1404.
- Bessy, C. & E. Marchal (2009) 'Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements', *Revue française de socio-économie*, 1 (3):121–46.
- Bian, J. (1994) 'Guanxi and the Allocation of Urban Jobs in China', *The China Quarterly*, 140:971–99.
- Fernandez, R. M. & N. Weinberg (1997) 'Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank', *American Sociological Review*, 62 (6):883–902.
- Fondeur, Y. & C. Minni (2020) 'Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l'enquête OFER 2016', Document de travail n° 203, CNAM-CEET.
- Forsé, M. (1997) 'Capital social et emploi', *L'Année sociologique*, 47 (1):143–81.
- Granovetter, M. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago: University of Chicago Press, 2ème édition.
- Grossetti, M., J.-F. Barthe & N. Chauvac (2011) 'Studying Relational Chains from Narrative Material', *BMS – Bulletin de méthodologie sociologique*, 111:11–25.
- Le Velly, R. (2007) 'Le problème du désencastrement', *Revue du MAUSS*, 29:241–256.
- Liu, X., N. Chauvac & J. Carnine (2019) 'L'insertion professionnelle des diplômés chinois: une analyse par les chaînes relationnelles', *Sciences de la société*, 104.
- Lautier, B. (2013) 'Point de vue et perspective dans la représentation du marché du travail', *Revue Tiers Monde*, 214:129–50.
- Montgomery, J. (1991) 'Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis', *American Economic Review*, 81 (5):1408–18.
- Pralong, J. (2020) 'Trop d'informations favorise la discrimination', *Harvard Business Review France*, 8 novembre [en ligne].
- Rees, A. (1966) 'Information Networks in Labor Markets', *The American Economic Review*, 56 (1/2):559–66.
- White, H. C. (1970) *Chains of Opportunity: System Models of Mobility in Organizations*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

S

Santé au travail

MARC LORIOU

La santé est généralement définie comme « un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (charte de l'Organisation mondiale de la santé). Elle ne se réduit pas à un fonctionnement harmonieux du corps et de l'esprit. La perception du bien-être dépend en effet de normes et d'attentes sociales qui varient d'un contexte à l'autre. De plus, la reconnaissance des atteintes à la santé par le travail est l'objet de conflits et de rapports de force entre employeurs et salariés.

L'histoire de la santé au travail a d'abord concerné la santé physique. En France, la première maladie professionnelle reconnue est l'intoxication au plomb en 1919, suivie en 1921 de celle au mercure. Mais seul un petit nombre de pathologies et de professions sont prises en compte. De plus, pour celles qui le sont, très peu de cas sont déclarés et encore moins sont reconnus (cinq pour le mercure en 1925, par exemple). Il faut attendre 1945 pour que la silicose des mineurs fasse l'objet d'un tableau et 1999 pour que certains troubles musculosquelettiques (TMS) puissent être indemnisés. Avec cette dernière catégorie, le champ officiel de la santé au travail s'élargit pour intégrer des approches plurifactorielles, psychosociales et organisationnelles.

La santé mentale n'a encore donné lieu à aucun tableau de maladie professionnelle, même si, depuis la fin des années 1990, d'abord autour du stress et du harcèlement moral, puis des risques psychosociaux (RPS), la souffrance morale est de plus en plus étudiée et prise en charge. Si les approches dominantes tendent à médicaliser, psychologiser et individualiser le mal-être au travail, en en faisant une question de personnalité et de compétences (émotionnelles, relationnelles, organisationnelles, etc.), des approches plus récentes comme la psychodynamique du travail, la clinique de l'activité ou la construction sociale de la santé permettent une lecture collective et plus sensible aux différents contextes économiques et sociaux.

Ces limites du système actuel de protection de la santé au travail sont encore plus saillantes dans les zones grises de l'emploi

et du travail qui exposent particulièrement les travailleurs à des risques accrus et entravent trop souvent la construction de la santé. Par « zones grises », j'entends toutes les formes liminaires et intermédiaires du travail et de l'emploi : entre salariat et indépendance, emploi stable et emploi précaire (le « précaire qui dure », selon l'expression de Robert Castel, 1995), lieu de travail et lien de subordination (comme dans l'intérim ou la sous-traitance), lieu de travail et lieu de vie (→ Lieux de travail), travail et loisir (par exemple quand l'activité est à la fois un emploi salarié et une passion personnelle), etc.

Les risques physiques

L'intérim, l'emploi précaire (→ Précarité), la sous-traitance ou le travail de plateforme ont d'abord pour effet de réduire les formes de protection sociale acquises dans la société salariale (Castel, 1995). La réparation et plus encore la prévention des risques sont moindres ou reportées sur le travailleur lui-même. L'organisateur ou le destinataire du travail est alors exempté de toute responsabilité en la matière. Le rôle incitatif par bonus-malus pour les employeurs du système accident du travail/maladies professionnelles (AT/MP) ne s'applique plus.

Les zones grises favorisent en outre l'invisibilité dans les statistiques (et donc dans le calcul assurantiel et économique) des risques. Par exemple, les accidents du travail des intérimaires sont comptabilisés au sein des entreprises d'intérim et non là où ils se produisent (Daubas-Letourneux, 2021). À partir des seules statistiques officielles, il est donc difficile de mesurer exactement le surrisque lié à l'intérim ou à la sous-traitance, ces catégories étant rarement distinguées et renseignées en tant que telles. L'Assurance-maladie publie chaque année un rapport sur la « Santé et sécurité au travail ». On n'y trouve aucun chiffre sur les salariés sous-traitants, et les données sur l'intérim ne sont détaillées que certaines années. Mais elles sont édifiantes. En 2014, alors que le nombre moyen d'accidents avec un arrêt de travail supérieur à un jour au cours d'une période de 12 mois par million d'heures travaillées est de 22,9 pour les salariés en CDI, il grimpe à 34,9 pour le travail temporaire. Dans certains secteurs, comme celui de la métallurgie, le taux de fréquence est plus de deux fois plus élevé dans l'intérim (42,8 contre 20,1). En 2019, le nombre moyen d'accidents du travail pour 100 salariés est de 5,3 pour le secteur

« Intérim et action sociale », 5,1 pour le BTP et 2,8 pour la métallurgie (sans les intérimaires) !

Si les statistiques nationales manquent, de nombreuses études de cas ou des reconstructions rétrospectives de parcours professionnels de malades mettent bien en évidence les problèmes posés par la sous-traitance ou l'intérim. Le fait que les salariés sous-traitants ou les intérimaires soient surexposés aux risques professionnels est la résultante de différents facteurs. Tout d'abord, beaucoup de grands groupes dans le BTP, la métallurgie, la chimie ou le nucléaire utilisent l'intérim ou la sous-traitance pour externaliser et invisibiliser les risques (Thébaud-Mony, 2008). Dans le nucléaire par exemple, les risques liés aux radiations ne sont pas gérés par la réduction des expositions, mais par la succession de travailleurs précaires, ce qui est appelé en interne la « gestion par la dose », voire plus crûment le recours à de la « viande à rem » [unité de mesure de la radioactivité]. Quand un intérimaire a atteint la limite maximale autorisée, il n'a plus de mission. Les effets nocifs à long terme de ces expositions temporaires et de la précarité professionnelle et géographique qui en découlent ne sont pas renseignés.

Le fait d'être précaire, en CDD, peu formé aux règles locales et mal intégré au sein du collectif peut générer des situations qui conduisent ces travailleurs, souvent jeunes, à prendre des risques et à se blesser au travail (Daubas-Letourneux, 2021). Il est en effet plus difficile de refuser, en situation de précarité, un ordre dangereux. D'autant que les savoir-faire de prudence propres à chaque métier, mais aussi les risques ou les réglementations liés à une entreprise ou un atelier spécifique, sont rarement transmis aux travailleurs qui ne sont que de passage. Il en est de même pour l'information sur un danger ponctuel et exceptionnel qui ne parvient pas toujours aux salariés sous-traitants. D'après l'enquête européenne sur les conditions de travail (EECT, données fournies gracieusement par UK Data Service) menée en 2015 auprès de 42 000 travailleurs de 35 pays, 21 % des intérimaires se sentent mal informés sur les risques pour leur santé, contre 8 % des salariés en CDI.

Plusieurs accidents graves lors d'interventions sur des réseaux ferrés ou électriques, par exemple, sont survenus parce que les intervenants externes n'avaient pas été prévenus de la reprise du trafic ou de la remise sous tension ! L'obligation de tenir les délais sous peine de pénalité et les problèmes d'organisation ou de coordination entre les donneurs d'ordre et un ou plusieurs intervenants

extérieurs empêchent un respect des règles de sécurité. En 1984, la plus grosse catastrophe de l'histoire industrielle mondiale, celle d'Union Carbide en Inde (entre 4 000 et 400 000 morts, suivant les estimations) a été provoquée par un manque de formation et d'information d'ouvriers d'entretien sous-traités.

De plus, pour emporter les appels d'offre, l'entreprise prestataire est souvent poussée à allouer des temps insuffisants pour réaliser le travail attendu, comme dans l'entretien et le nettoyage des bureaux ou des chambres d'hôtel (→ Travailleurs du nettoyage). Les salariés sont alors contraints de se dépêcher en permanence et de faire des heures supplémentaires non payées, au détriment de leur santé (TMS, accidents). En Belgique, les syndicats représentant les personnels d'entretien sous-traités ont tenté de nouer des liens avec les représentants des salariés des entreprises clientes des services de nettoyage pour qu'ils limitent la recherche des contrats les moins chers, mais généralement sans succès.

La mise en concurrence entre salariés permanents et temporaires, l'absence, le plus souvent, de temps suffisants de formation pour les nouveaux arrivants, font que les travailleurs précaires, souvent jeunes, auront un risque accru d'accident, ne seront pas autant encadrés et protégés par les anciens qui connaissent les dangers. Mais la responsabilité est souvent rejetée vers les jeunes travailleurs eux-mêmes, accusés d'être des « casse-cou », de ne pas être solidaires, de ne pas être attachés à l'entreprise.

La santé des travailleurs de plateformes est elle aussi menacée (→ Plateforme). C'est notamment le cas des « plateformes allégées » (Srniczek, 2017), qui tentent de se présenter comme de simples intermédiaires entre le client et le fournisseur afin de limiter à la fois l'immobilisation de capital fixe et les responsabilités sociales ou légales. D'après une étude auprès de 517 livreurs à vélo (Dablanc, Aguiléra, Krier, Adoue & Louvet, 2021), 25 % avaient déjà subi un accident. Les livreurs autoentrepreneurs sont les plus insatisfaits de leurs conditions de travail. 85,5 % d'entre eux estiment que leur travail les expose à un « risque élevé d'accident » contre 31,5 % des livreurs salariés. Pour garantir un certain niveau de revenu et ne pas prendre de retard (ce qui pourrait entraîner de mauvaises notes et l'exclusion de la plateforme), ces « indépendants » sont dans l'obligation d'aller vite, voire de ne pas respecter le code de la route. Les plateformes jouent à la fois sur la passion du sport et de la compétition et sur la mise en concurrence avec des prestataires de plus en plus précaires, comme des sans-papiers. La seule protection sociale proposée est privée et volontaire. Souvent

jeunes, avec de faibles ressources, beaucoup de livreurs ne peuvent y souscrire et doivent assumer seuls les conséquences des accidents (soins médicaux, arrêt de travail, perte du vélo).

La santé mentale

Le modèle de Karasek (1990) pose que les atteintes à la santé mentale résultent d'un déséquilibre entre demandes (charge de travail élevée, rythmes de travail rapides et morcelés, activités complexes, etc.), marges de manœuvre (liberté sur l'organisation du travail, mobilisation possible des compétences, épanouissement, etc.) et soutien social (aide et réconfort des collègues et supérieurs). Siegrist (1996) propose un modèle complémentaire, plus adapté aux services, en mettant en balance efforts au travail (rythme, charge, interruption, heures supplémentaires, efforts physiques) et retours (respect et soutien des collègues et des supérieurs, justice, perspective de carrière, sécurité de l'emploi, salaire, etc.)

Les travailleurs des zones grises sont souvent dans des situations de fausse indépendance ou de fausse autonomie, avec des marges de manœuvre ou latitudes d'action finalement réduites (→ Subordination/Autonomie). D'après l'EECT de 2015, les intérimaires se sentent moins impliqués que leurs collègues en CDI dans l'organisation du travail (30 % contre 47 %), peuvent moins influencer sur les décisions importantes (28 % contre 44 %), sont moins consultés sur leurs objectifs (34 % contre 48 %).

Pour conserver leur emploi et leurs revenus, les travailleurs des plateformes ne peuvent organiser leur temps et leur travail comme ils le souhaitent, car ils sont soumis à des algorithmes qui rendent leurs possibilités de choix très théoriques (→ Temps). En 2021, Le tribunal de Bologne a condamné *Deliveroo* pour avoir utilisé un système de notation automatique qui excluait des meilleurs créneaux horaires les livreurs qui avaient des retards ou des absences liés à la maladie ou à des faits de grève. En France, un tel système est toujours de mise.

Voir son travail régi par des algorithmes et des objectifs gestionnaires extérieurs à l'activité peut conduire à la démotivation. Une plateforme de livraison de repas, installée aux Pays-Bas, emploie des francophones pour gérer à distance les relations avec les livreurs salariés français. Pour respecter les objectifs financiers sur le « marché France », le système d'algorithmes est changé afin d'accélérer les courses et d'accroître le nombre de livreurs gérés

par chaque gestionnaire. Le travail devient plus dense et il n'est plus possible de passer des arrangements avec les livreurs pour réduire leur pénibilité et entretenir le lien avec la plateforme. Les gestionnaires ont une évaluation annuelle. À partir de 4/5, ils sont automatiquement augmentés. Comme le « budget France » doit être réduit, le système bloque toutes les notations à 3/5. Dégoûtées, les gestionnaires les plus performantes démissionnent, ce qui rend la charge de travail intenable pour les autres. Plusieurs salariés, dont le responsable, se mettent alors en burn-out ; les retards et les problèmes s'accumulent, et la plateforme décide de fermer les deux tiers du « marché France ».

De même, la reconnaissance et le soutien social sont plus problématiques pour les intérimaires et les salariés d'entreprises sous-traitantes, d'une part parce que les destinataires du travail ne sont pas leurs supérieurs hiérarchiques, que les liens avec les collègues permanents sont plus fragiles et, d'autre part, parce que l'attachement à l'entreprise et le sens du travail ont moins le temps de se construire, la transmission du métier et de ses valeurs se fait moins. D'après l'EECT de 2015, les intérimaires estiment moins souvent que les salariés en CDI que leur travail est apprécié (66 % contre 74 %), ont moins le sentiment de bien faire leur travail (60 % contre 83 %) et ont moins le soutien de leurs collègues (13 % contre 28 %) ou de leur chef (57 % contre 65 %).

La psychodynamique du travail, développée en France par Christophe Dejours (1980), pose que le travail est source de construction de soi dans la confrontation au réel et aux autres, mais aussi de souffrance, car l'activité productive implique des efforts, une prise de risque, un renoncement au plaisir immédiat pour un résultat qui ne sera jamais estimé à sa juste valeur. Le beau travail, en effet, ne peut être apprécié que par les pairs qui en connaissent la difficulté et l'intérêt de l'intérieur. La hiérarchie, si elle évalue l'activité selon des critères extérieurs sans connaître les contraintes réelles, peut obliger le travailleur à tricher, comme le livreur qui doit enfreindre le code de la route pour tenir les délais. Cela entraîne des angoisses. Mais les individus et les équipes mettent en place des mécanismes de défense. Ces mécanismes peuvent être individuels, comme pour celui qui prend de l'alcool ou des médicaments pour oublier sa souffrance. Mais ils sont plus souvent collectifs. C'est le cas, par exemple, quand un groupe de livreurs à vélo transforme la course en défi sportif, sacralise l'exploit, la prise de risque, développe une éthique de l'effort physique ou de la livraison écologique (Jan, 2018). Cependant, si la plateforme ne

valorise pas ces aspects et, au contraire, ne met en avant que les rendements ou la satisfaction du client, si elle organise une mise en concurrence avec des livreurs de plus en plus précaires pour faire baisser les tarifs, elle rend plus délicats le maintien et l'entretien de ce récit collectif avec de nouveaux arrivants plus préoccupés de survie économique que de construction de sens (→ Livreurs et chauffeurs sur une plateforme numérique).

La clinique de l'activité (Yves Clot, 2006) porte l'analyse sur ce qui entrave le « pouvoir d'agir », l'actualisation et la réalisation du genre (collectif) et du style (individuel) professionnels. Si cette démarche évoque les notions de contrôle ou de latitude, elle va plus loin en posant que la « bonne façon de faire », un agir professionnel reconnu et gratifiant, ne peut naître que du débat et des controverses collectives autour du travail et de sa qualité, car chaque situation est spécifique. Les controverses sur le travail (et non les conflits interpersonnels ou de pouvoir) sont la condition d'une meilleure prise en compte par l'intelligence collective du réel de l'activité et d'un arbitrage plus légitime et acceptable entre les moyens et les fins.

Les zones grises de l'emploi et du travail ne favorisent pas le développement de collectifs stables où le travail et ses problèmes peuvent être discutés en toute confiance. Hajar Jerdioui (2020) donne l'exemple des ingénieurs informatiques de deux SSII marocaines qui doivent travailler avec des sous-traitants indiens pour des clients européens, parfois à distance, en étant sous les ordres de supérieurs hiérarchiques soumis à des impératifs de délais et de rentabilité. Leur lieu de travail est changeant, à la fois physique et virtuel (→ Entreprise dématérialisée). À chaque mission correspondent des problèmes techniques, des langages informatiques, des normes et des règles sociales différents qu'il faut réapprendre. Le travail ne peut être ni discuté ni valorisé avec les collègues.

Le débat sur le travail est également plus délicat dans les zones grises entre activité professionnelle et passion personnelle, du fait d'un fort investissement subjectif et de pressions sociales à la réussite. C'est le cas, par exemple, des salariés des scènes de musiques actuelles (SMAC), des lieux labellisés par le ministère de la culture et dédiés à la promotion et à la diffusion de concerts de musiques du monde, de rock, de hip-hop... Ceux qui y travaillent sont des passionnés de musique et ont souvent travaillé bénévolement dans le secteur (tourneur, organisateur de festival). Être payés pour faire ce qu'ils aiment les pousse à vouloir toujours en faire plus. Les objectifs valorisants sont en effet innombrables : faire connaître les

créations musicales les plus innovantes, diffuser la culture auprès d'un large public, accompagner les groupes amateurs locaux, associer jeunes professionnels et musiciens confirmés, etc. Les poursuivre tous à la fois est impossible. Dans l'une des SMAC observées, pourtant, de peur de mettre au jour des désaccords, aucune priorité n'est définie, et les salariés s'épuisent et voient leur vie privée se réduire de plus en plus (Loriol, 2017).

Le télétravail, qui a vu sa place exploser avec l'épidémie de Covid-19, brouille également les frontières entre travail et vie privée (→ Télétravail). Il isole les salariés en limitant les communications face à face et non verbales. L'effet sur la santé et le bien-être est ambivalent. D'un côté, il limite la fatigue et les risques (accidents, contagion) liés aux déplacements, donne plus de marges de manœuvre dans la gestion des temps, mais il présente aussi d'autres dangers. Les études (par exemple la *Global Survey of Working Arrangements*, National Bureau of Economic Research, 2022) ont montré que les personnes en télétravail abattaient une charge de travail plus importante. Une partie de la hiérarchie, de peur de la flânerie et de la perte de contrôle, peut imposer des objectifs plus nombreux et impératifs. Les salariés, moins assurés que leur investissement est bien reconnu et moins pris dans les échanges informels avec leurs collègues, sont amenés à travailler plus. La discussion sur le travail au sein des collectifs, les stratégies collectives de défense, tout comme la transmission du métier et de ses valeurs se font moins bien. C'est notamment le cas pour les jeunes qui n'ont pas encore construit leurs réseaux professionnels ni consolidé leur expérience et leur savoir-faire. Malgré leur appétence supposée pour les outils numériques, ils ont moins apprécié que leurs aînés le passage au travail à distance du fait de la situation sanitaire (→ Jeunes).

La construction de la société salariale s'est faite en accordant petit à petit des droits et des protections à ceux qui vivaient de leur travail (Castel, 1995). Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont pu être partiellement indemnisés et des politiques de prévention ont été mises en place. La concentration dans un même lieu de travailleurs dont le métier et les qualifications étaient officiellement reconnus a favorisé la constitution de collectifs de travail et de formes de représentations collectives, ce qui a permis de mieux lutter contre les mauvaises conditions de travail et d'emploi, de développer des stratégies collectives de défense, de débattre de l'activité réelle et d'augmenter le pouvoir d'agir. Avec retard et dans une moindre mesure, les travailleurs indépendants

et libéraux ont pu obtenir une meilleure protection sociale, développer une défense de leurs intérêts collectifs et des formes de soutien mutuel (→ Travail indépendant).

Mais la fragilisation de la société salariale depuis la fin des années 1970, l'intensification du travail depuis la fin des années 1980, les nouvelles formes de gouvernance des entreprises et de gestion de la main-d'œuvre ont progressivement remis en cause les protections sanitaires et sociales, fragilisé les collectifs de travail et conduit à développer une fausse autonomie. Les indépendants traditionnels, qui avaient su construire des ressources collectives et individuelles pour faire face, sont en recul, tandis que de nouveaux indépendants (sans traditions d'indépendance) et surtout de faux indépendants (contraints de choisir ce statut, souvent pour un donneur d'ordre unique) voient leurs effectifs augmenter (→ Travailleurs économiquement dépendants). D'après l'EECT de 2015, les indépendants qui ont pris ce statut de façon contrainte pour conserver un revenu sont plus nombreux que ceux qui l'ont fait par choix à penser que le travail influe négativement sur leur santé (35 % contre 23 %). De plus, nombre de salariés, face à une organisation qui leur laisse trop peu de marges de manœuvre et de sources de reconnaissance, cultivent le rêve de créer un jour une activité à leurs yeux plus libre et riche de sens. Mais le passage du rêve à la réalité se fait souvent à l'occasion d'une crise (licenciement, conflit avec un supérieur, burn-out), c'est-à-dire à un moment où la personne est fragilisée, alors qu'il faut au contraire avoir pu préparer son projet et avoir accumulé des ressources (familiales, relationnelles, cognitives, financières, etc.) pour réussir au mieux la reconversion et l'autonomisation.

Les « zones grises » explorées dans cette notice, au-delà de leur hétérogénéité, ont en commun de rendre les régulations formelles ou informelles des risques ainsi que la construction et la protection de la santé particulièrement délicates. Il est plus difficile de stabiliser des collectifs de travail, de mener des actions syndicales pour faire valoir des droits et lutter pour améliorer les conditions de travail et d'emploi (→ Conflits du travail), de produire du sens, de faire reconnaître les efforts pour affronter le réel de l'activité, la qualité du travail réalisé ou son utilité sociale (Loriol, 2023). Bref, ces « zones grises », auxquelles d'autres auraient pu être ajoutées (placardisation, situations entre l'emploi et l'aide sociale, comme pour les établissements et services d'aide par le travail ou l'insertion par l'économique, etc.) participent des « troubles dans le travail » (Dujarier, 2021), générateurs de troubles de santé.

Au sein des zones grises de l'emploi, des tentatives de pallier l'isolement, la perte du pouvoir d'agir et du collectif et un rapport de force défavorable par rapport aux donneurs d'ordre peuvent être observées (Corsani, 2020) : espaces de *coworking*, plateformes coopératives, collectifs d'indépendants, etc. Mais celles-ci restent peu nombreuses et fragiles face à la concurrence inégale avec les plateformes à but lucratif, les agences d'intérim, les firmes multinationales... Par exemple, les espaces de *coworking*, pour garantir leur rentabilité, doivent souvent privilégier l'adhésion des indépendants les plus dotés en ressources ainsi que des partenariats avec de grandes entreprises, les liens qui se constituent sont plus souvent temporaires et excluent ceux qui en auraient le plus besoin (→ Coworkers/Coworking).

Des formes d'étayage et de défense collective pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs des zones grises de façon comparable à ce que la société salariale avait pu mettre en place au cours du temps restent encore à inventer et à développer.

Bibliographie

- Castel, R. (1995) *Les Métamorphoses question sociale*, Paris: Fayard.
- Clot, Y. (2006) 'Clinique du travail et clinique de l'activité', *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1 (1) :165–177.
- Corsani, A. (2020) *Chemins de la liberté. Le travail entre hétéronomie et autonomie*, Éd. du Croquant.
- Dablanc, L., A. Aguiléra, C. Krier, F. Adoue & N. Louvet (2021) *Étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée du quart nord-est de Paris*. Rapport, Université Gustave Eiffel.
- Daubas-Letourneux, V. (2021). *Accidents du travail. Des morts et des blessés invisibles*, Paris: Bayard.
- Dujarier, M.-A. (2021) *Trouble dans le travail*, Paris: PUF.
- Jan, A. (2018) 'Livrer à vélo... en attendant mieux', *La Nouvelle Revue du Travail* (en ligne), 13.
- Jerdioui, H. (2020) *La Construction sociale des risques psychosociaux au travail dans le contexte socioéconomique marocain*, thèse en cotutelle, Universités Hassan et Paris-I-Panthéon-Sorbonne.
- Lemozy, F. & S. Le Lay (2021) 'Le rapport subjectif au travail dirigé par les algorithmes', *Mouvements*, 2 (106):99–107.
- Loriol, M. (2017) 'The collective regulation of SMAC workers' passion and involvement', *Sociologia del Lavoro*, 145:168–183.
- Loriol, M. (2023) *L'Addiction au travail*, Paris: Éd. Le Manuscrit.

- Siegrist, J. (1996) 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions', *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1):27–41.
- Thébaud-Mony, A. (2008) *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris: La Découverte.
- Srnicek, N. (2018). *Le Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal: Lux.

Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC)

ARMELLE RIPART

La coopérative consiste, selon l'Alliance coopérative internationale (ACI), en un groupement d'individus réunis volontairement au sein d'une entreprise détenue collectivement et régie par des principes démocratiques dans le but de satisfaire leurs besoins (Alliance coopérative internationale, s.d.). Cette entreprise respecte les sept principes coopératifs déterminés par l'ACI : la libre adhésion au sociétariat ; le contrôle démocratique ; la participation économique des membres ; l'autonomie vis-à-vis de structures extérieures, y compris des pouvoirs publics ; l'information, l'éducation et la formation de ses membres ; l'intercoopération entre coopératives ; et enfin l'engagement en faveur de la communauté (Alliance coopérative internationale, s.d.). En adhérant au sociétariat de la coopérative (principe de libre adhésion), les membres d'une coopérative souscrivent des parts du capital (principe de participation économique). Ils disposent dès lors d'une voix en assemblée générale, indépendamment du capital détenu (principe d'égalité dans le contrôle démocratique). Enfin, très important, le principe de la double qualité des membres est consubstantiel au mouvement coopératif : les membres d'une coopérative sont à la fois bénéficiaires de l'activité économique de l'entreprise et sociétaires de la coopérative, accédant de cette manière au pouvoir politique (Draper et al., 2008).

Si toutes appliquent ces principes, le mouvement coopératif regroupe en France une diversité de coopératives dont la nature varie selon leur sociétariat. On compte notamment les coopératives de production, comme les sociétés coopératives et participatives (SCOP), détenues par les travailleur·ses. Le choix de la SCOP permet de pérenniser l'outil de production et de sauvegarder les emplois mais ne garantit pas nécessairement une distanciation par rapport à l'approche productiviste.

Les coopératives d'entreprises, telles que les coopératives agricoles, forment une autre catégorie de coopératives. Elles permettent à un groupe d'entrepreneur·ses de mutualiser leurs investissements en achetant collectivement leurs outils de production ou de distribution. Cette mutualisation a pour but de réaliser des

économies d'échelle à travers la réduction des coûts logistiques. De grands groupes de la consommation de masse se structurent sous la forme de coopératives de commerce associées, comme par exemple E.Leclerc. Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma) constituent une forme de coopérative agricole et désignent un groupement d'agriculteurs et d'agricultrices dont le but est de mutualiser leurs outils de production. En France, trois agriculteurs sur quatre sont membres d'au moins une coopérative (Coop FR, s.d.).

Les coopératives d'utilisatrices, les plus connues étant les coopératives de consommatrices, permettent quant à elles aux usagers et usagères de se regrouper pour faciliter leur accès à des biens ou services spécifiques à un prix préférentiel. De nombreuses épiceries se créent aujourd'hui en format coopératif, réservant leurs produits à leurs client-es-sociétaires ou leur garantissant des rabais. Enfin, les coopératives englobent également les coopératives bancaires. Ces dernières, tout comme les coopératives d'utilisatrices, cherchent à augmenter les souscriptions à leur sociétariat en rendant attractif le statut de client-es-sociétaires.

Les coopératives sont présentes partout en France et dans tous les secteurs de l'économie. En 2020, on dénombre 22 600 entreprises coopératives, 1,3 million de salarié-es et 30 millions de sociétaires (essentiellement client-es de banques coopératives), représentant plus de 329 milliards d'euros de chiffre d'affaires (Coop FR, s.d.). Derrière cet ensemble hétéroclite, les coopératives se fondent sur une histoire commune (Quijoux, 2022).

Depuis 2001, une nouvelle forme juridique complète ce monde coopératif : la société coopérative d'intérêt collectif (SCIC). L'objectif poursuivi avec l'institution de la SCIC était de favoriser le développement d'entreprises coopératives qui répondent à des besoins collectifs ou d'utilité sociale (comme par exemple favoriser le développement de l'emploi local ou préserver l'environnement). L'autre objectif est de promouvoir un modèle économique basé sur la coopération, la démocratie et la participation des parties prenantes. Ce nouveau statut questionne plusieurs spécificités coopératives, notamment l'homogénéité du sociétariat. En effet, contrairement à d'autres types de sociétés coopératives, la SCIC implique différentes catégories de sociétaires, regroupant plusieurs parties prenantes, telles que les salarié-es, les usagers, les bénévoles, et parfois les collectivités territoriales. Les sociétaires, quelle que soit leur catégorie d'appartenance, détiennent des parts sociales et ont une voix dans la gouvernance de la coopérative. Cela favorise ainsi

la participation et la prise de décision collective. À l'intersection entre monde public, monde privé et économie sociale et solidaire (ESS), le rapport à l'emploi public et l'emploi privé dans la SCIC questionne. En cela, la SCIC est une illustration pertinente du concept de zone grise des relations de travail et d'emploi, au sens où elle semble brouiller la séparation binaire entre ces deux formes d'emploi.

Un statut à la création controversée

La création du statut SCIC s'inscrit dans le contexte de l'émergence de l'économie solidaire. Cette dernière, d'abord en rivalité avec l'économie sociale, se construit autour des réflexions sur les services de proximité (Eme & Laville, 1988), actualisant à la fois l'enjeu de la participation citoyenne et du développement local, mais aussi de l'hybridation des ressources marchandes et non marchandes. Les débats entre l'économie sociale et l'économie solidaire, portés par le monde de la recherche (Draperi, 200 ; Laville, 2001), entraînent avec eux les acteurs du terrain, notamment les mouvements coopératif et associatif (Duverger, 2016). Lors de son congrès de Lille de 1997, et dans une volonté de se moderniser, la Confédération générale des SCOP de France (CG SCOP) adopte une charte pour l'action, afin de contribuer à la réflexion sur l'émergence de nouvelles formes coopératives. La SCIC incarne alors la convergence entre ces deux approches dans ce qui est aujourd'hui nommé l'ESS. En effet, son statut de coopérative de production renoue avec l'économie sociale tout en mobilisant les principes fondamentaux de l'économie solidaire à travers son caractère d'utilité sociale, l'hybridation de ses ressources et la possible participation citoyenne.

Pour autant, une méfiance émerge autour de la création du statut (Duverger, 2016). L'introduction par ce dernier du multisociétariat fut perçue par le mouvement de la coopération de production (très minoritaire au sein du mouvement coopératif) comme un risque de dilution du pouvoir des salarié-es, perdant le contrôle de leurs moyens de production.

L'élaboration de ce qui deviendra la SCIC se nourrit également de l'émergence d'autres formes coopératives à travers le monde occidental, telles que les coopératives sociales italiennes et les coopératives de solidarité au Québec, qui ouvrent la voie des coopératives à but social. En 1998, la ministre de l'emploi et

de la solidarité Martine Aubry confie au député européen Alain Lipietz une mission d'étude aboutissant à un rapport, publié en 2000, sur l'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale (Lipietz, 1998). Ces débats forment le fondement de la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 instaurant le statut SCIC.

S'il est difficile de comptabiliser avec exactitude l'ensemble des SCIC créées depuis 2001, elles représentent fin 2022 *a minima* plus de 1 300 structures, 14 000 salarié-es et près de 100 000 sociétaires, toutes catégories confondues (CG SCOP et SCIC, s.d.). Ce statut est compatible avec tous les secteurs d'activité. Cependant, le secteur tertiaire regroupe 80 % des structures en 2020, essentiellement dans les services aux entreprises et à la personne, ainsi que dans le commerce (Branchu et al., 2021). Au début des années 2020, les SCIC prennent de l'ampleur au sein du mouvement coopératif, les créations de nouvelles SCIC augmentant plus vite que celles des SCOP (CG SCOP et SCIC, s.d.).

Le multi-sociétariat – un enjeu pour les frontières du travail

Les SCIC sont des entreprises commerciales encadrées par des statuts qui imposent des critères particuliers de gestion et de gouvernance. Comme déjà souligné, elles diffèrent des autres coopératives du fait du multisociétariat. Ainsi, contrairement aux autres formes coopératives, elles réunissent plusieurs catégories de sociétaires : les travailleur-ses, les bénéficiaires et une troisième catégorie de sociétaires, comme par exemple les collectivités territoriales ou autres groupements tiers concernés par le projet porté. S'inspirant des coopératives d'utilisateurices, plusieurs épiceries se montent en SCIC en comptant dans leur sociétariat non seulement leurs client-es-sociétaires mais également leurs producteurs, fournisseurs et salarié-es. Enercoop, fournisseur d'électricité alternatif, la plus grande SCIC de France au début des années 2020, compte dans son sociétariat, outre ses client-es-sociétaires, son réseau local de coopératives, ses producteurs d'énergie, ses salarié-es et ses partenaires.

La SCIC peut déroger à la règle d'« une personne égale une voix ». Il est en effet possible de prévoir dans les statuts la création de collèges pour l'assemblée générale (collège de salarié-es, collège de bénéficiaires, etc.) dont les voix sont pondérées. Au sein du collège, la règle « une personne égale une voix » s'applique donc. Cependant, une fois l'assemblée générale prise dans sa totalité, elle

n'est plus respectée, les voix individuelles étant ensuite pondérées en fonction du poids du collègue d'appartenance.

Comparées aux autres formes de coopératives de production, les SCIC interrogent la notion de double qualité (bénéficiaire et sociétaire) au sein du projet coopératif. Selon que l'on soit salarié-e, partenaire extérieur (par exemple les pouvoirs publics), personne soutien ou encore client-e, la nature du sociétariat traduit un rapport différencié à la valeur produite par la SCIC. Ce rapport est régi contractuellement, à la fois pour les salarié-es mais aussi pour les fournisseurs et distributeurs du produit de la SCIC. Il est moins évident pour les autres sociétaires. Client-es ou bénéficiaires peuvent s'investir en tant que bénévoles au sein de la structure. Les institutions publiques, dont la participation au sociétariat déroge aux dispositions du code général des collectivités territoriales, composent avec une réalité encore peu connue de participation au sein d'une entreprise privée. Le multisociétariat pose alors nécessairement l'épineuse question de l'imbrication des différentes catégories de sociétaires. En ce sens, on pourra parler de zone grise.

Sans sociétariat uni, se pose la question de la nature des contributions des sociétaires en fonction de leur statut. Au-delà de la nature des tâches accomplies, cette complexité s'applique également à l'organisation de la structure coopérative : comment assurer les interactions et relations entre sociétaires aux statuts différents ? Dépassant les enjeux binaires des catégories classiques d'un espace de travail, elles illustrent en cela de nouvelles zones grises des relations de travail et d'emploi, spécifiques au cadre coopératif. Elles touchent également aux interactions externes, à travers les interlocuteurs privés ou publics de la SCIC : qui la représente et comment ?

Au cœur de la notion de double qualité réside l'enjeu de la participation à la vie coopérative. À la fois bénéficiaires de l'activité économique et sociétaires, donc détenant le pouvoir politique dans la structure, les membres de la coopérative ont une obligation morale de participation. La part sociale entraîne en effet une implication dépassant le soutien financier. Or, participer aux temps forts de la vie démocratique de la SCIC ou prendre part à la croissance de l'entreprise nécessite du temps, de l'effort et des compétences.

L'engagement des client-es-sociétaires peut prendre différentes formes. Une possibilité est celle de contribuer à des tâches spécifiques nécessitant des compétences professionnelles. En cela,

la SCIC, pensée dès sa genèse comme un statut entre l'association et la coopérative (Lipietz, 1998), se confronte à des enjeux déjà amplement étudiés par la sociologie des associations (Cottin-Marx, 2019). Lorsque ces contributions empiètent sur les tâches créatrices de valeur et généralement réalisées par les salarié-es, elles peuvent engendrer des dérives, voire se heurter au droit du travail, dès lors qu'elles risquent de basculer du travail bénévole vers le travail gratuit (→ Travail gratuit).

D'avantage encore, la SCIC doit, comme toute autre coopérative, mobiliser afin de faire vivre son projet coopératif. Cette participation est même attendue : le projet coopératif étant présenté comme un projet sociétal, il apparaît évident que les premières personnes concernées s'engagent et s'investissent. Pour cela, chaque sociétaire doit contribuer au projet coopératif, malgré une implication différenciée entre catégories de sociétaires. Ainsi, de nombreuses SCIC sont confrontées à la participation encore timide (voire inexistante) des pouvoirs publics sociétaires dans la vie de la coopérative. Un autre enjeu concerne les client-es-sociétaires, souvent numériquement majoritaires, et dont la mobilisation est énergivore pour l'équipe opérationnelle. Faire vivre le projet coopératif capte ainsi une partie de leur activité.

De cette situation découle une dernière difficulté. Inévitablement, ces interactions viennent interroger le rapport entre les différentes catégories de sociétaires. Le multisociétariat présente un risque de tensions entre celles-ci. Lorsque l'absence de dialogue dans les sphères de vie coopérative entraîne des incompréhensions, celles-ci peuvent se transformer en injonctions à la participation d'un côté, aux résultats de l'autre. Débat connu au sein des associations, c'est notamment le lien entre bénévoles et salarié-es qui questionne. Alors qu'en association, le pouvoir décisionnaire réside dans les mains des bénévoles, qui attendent un investissement majeur de la part des salarié-es en raison de leur rémunération (Cottin-Marx, 2020), la situation semble inversée en SCIC. L'absence d'implication des sociétaires bénéficiaires frustre les équipes salariées, qui y voient une dénaturation du projet coopératif et de son idéal de multisociétariat.

Entre emploi public et emploi coopératif, quelle place pour le salariat en SCIC ?

La SCIC, entreprise à but social dont la lucrativité est limitée – principe par lequel la majorité des bénéfices réalisés doit être réinvestie dans l'entreprise –, floute également les lignes entre salariat et fonctionnariat. Cette tension a déjà été soulignée par les sociologues du monde associatif. Comme démontré par Matthieu Hély, si le terme d'« intérêt général » a traditionnellement été consacré à la puissance publique (alors que le monde associatif se voyait plutôt chargé d'un travail d'« utilité sociale »), cette nuance sémantique souligne une volonté politique de désétatisation de cet intérêt général (Hély, 2009). Cela amène ainsi à s'interroger sur la nature de ces salarié-es du monde associatif : leur activité ne se rapproche-t-elle pas de celle des fonctionnaires, la protection du statut en moins (Hély, 2009) ?

Au sein des SCIC, l'intérêt collectif, central dans le nom même du statut, n'est pas compris comme la somme des intérêts individuels de ses membres. S'il s'agit bien d'une orientation de son activité avant tout en direction de son sociétariat, l'intérêt collectif s'adresse à un commun réuni derrière l'entreprise, qui comprend ses membres, son public concerné et son territoire. S'adressant à un public plus large que son sociétariat, il diffère ainsi de l'exclusivisme coopératif. Malgré cela, intérêt collectif ne signifie pas intérêt général. La SCIC *a priori* se restreint dans son champ d'application. Or, de nombreuses SCIC s'interrogent sur cette notion et assument une démarche qu'elles appellent volontairement d'intérêt général. Celles-ci cherchent ainsi à répondre à des besoins dont les marchés sont dominés par les sociétés de capitaux. Leur but est alors d'apporter des alternatives au sein de ces marchés afin de proposer un choix de consommation en phase avec la volonté du collectif et des concerné-es, puisque le bien ou service qu'elles produisent est codéterminé par ces derniers.

D'autres SCIC se positionnent quant à elles sur des marchés anciennement sous monopole public et récemment ouverts à la concurrence. Elles soulignent alors la nécessité de leur existence par leur capacité à promouvoir la participation citoyenne. Dans ces cas précis, les salarié-es perçoivent l'existence de leur coopérative comme un palliatif au retrait étatique, tout en évitant d'abandonner entièrement leur activité à des acteurs privés à but lucratif, comme cela a déjà été souligné dans certaines associations (Cottin-Marx, 2019). Ainsi, ces salarié-es réaliseraient des tâches

considérées d'intérêt public et autrefois assumées par des fonctionnaires par nécessité. Les SCIC seraient alors le dernier contre-pouvoir aux entreprises capitalistes sur ces nouveaux marchés. De plus, la participation des bénéficiaires, obligation du statut SCIC, est présentée comme un élément de légitimation supplémentaire à la pertinence de la structure. Le multisociétariat de la SCIC rendrait d'ailleurs cette dernière davantage démocratique, et donc légitime à répondre aux besoins de ses bénéficiaires. Elle devient alors l'acteur le plus pertinent pour satisfaire les besoins identifiés, à la fois par rapport aux entreprises privées classiques, mais aussi par rapport aux pouvoirs publics, perçus comme trop descendants (Draperi, 2001).

Cependant, c'est justement sur l'emploi que le multisociétariat complexifie les échanges. En effet, en SCIC, les bénéfices ne sont pas redistribués entre salarié·es, contrairement aux SCOP à travers la part travail. De plus, même si ces dernières ne sont pas synonymes d'autogestion et peuvent mettre en place des plans de licenciement, la prise de décision est diluée en SCIC entre les différentes parties prenantes, dont les intérêts divergent. Afin d'assurer la pérennité financière de l'entreprise, les sociétaires non salarié·es pourraient notamment enjoindre à la direction de contrôler les recrutements et les salaires. En cela, le multisociétariat pousserait au second rang la protection de l'emploi, fer de lance des SCOP. L'emploi en SCIC se retrouve ainsi dans une ambivalence entre la prise en charge d'activités autrefois réalisées par des fonctionnaires, sans pour autant bénéficier de la protection du fonctionnariat, ni même de l'assurance d'une défense absolue de leur emploi par un sociétariat uni derrière cette cause. Cette complexité n'est pas sans rappeler le cas historique en Grande-Bretagne des Équitables Pionniers de Rochdale du XIXe siècle. Cette coopérative de tisserands, emblématique de l'histoire coopérative, a été le lieu, quelques années après sa fondation, d'une opposition au cœur de son sociétariat sur la question de la répartition de l'excédent, entre consommateurs et producteurs salariés (Draperi et al., 2008).

Travailler en SCIC : La préférence pour une autre conception de l'emploi

Malgré l'ambivalence de la protection apportée par l'emploi en SCIC, ce dernier possède pour ses salarié·es des attraits non

négligeables. Il vient répondre à une autre conception de l'organisation du travail, compensant pour des salaires moindres et s'expliquant à la fois par un rejet de l'emploi public et de l'emploi privé lucratif, mais aussi par une recherche de sens dans l'activité. Ces aspirations professionnelles sont favorisées par des conditions socio-économiques spécifiques.

La lucrativité limitée des SCIC, combinée à leur inscription sur des marchés concurrentiels, oblige ces dernières à limiter leurs coûts, y compris sur la masse salariale. Beaucoup affichent une volonté de réduire les écarts de salaires en interne (une obligation légale pour celles agrémentées Entreprises solidaires d'utilité sociale – ESUS). Cela a pour conséquence une disparité importante à poste égal entre les salaires pratiqués en SCIC et ceux du reste du marché de l'emploi. En effet, certains postes sont mieux rémunérés en SCIC que dans d'autres structures, comme c'est par exemple le cas des conseillers·ères service client (→ Rémunération du travail). Pour des métiers nécessitant une main-d'œuvre très diplômée et très demandée sur le marché de l'emploi, les salaires proposés sont moins compétitifs en SCIC. Ces constats rejoignent des travaux déjà établis dans le cas des SCOP (Magne, 2016). Ainsi, la captation des salarié·es se construit autour d'autres arguments, dépassant la question du salaire. Les SCIC mettent alors en avant les avantages de l'inclusion dans la gouvernance et leur organisation du travail voulue plus horizontale.

Le choix de travailler en SCIC, s'il peut régulièrement apparaître comme une bifurcation professionnelle, prend son sens à travers la socialisation antérieure d'une main-d'œuvre hautement diplômée, rejoignant les études sur les reconversions professionnelles d'ancien·nes cadres (Le Gros, 2020). Ainsi, le coût matériel et symbolique dû à la baisse de leur rémunération ou de la protection de leur emploi est compensé pour les salarié·es par leurs conditions socio-économiques favorables, amortissant les risques entrepris. La recherche d'une activité professionnelle avec du sens n'est pas sans rappeler des constats déjà réalisés au sein des SCOP de services, dont la main-d'œuvre est plus féminine et diplômée que celle du mouvement ouvrier des SCOP historiques (Wagner, 2022). L'emploi en SCIC présente alors une autre conception de ce que l'on recherche dans son emploi, notamment pour des travailleur·ses aux profils socioéconomiques permettant la prise en compte des aspirations de finalités politiques dans le choix de la structure employeuse.

En conclusion, la SCIC apporte une complexité supplémentaire à un univers des coopératives déjà hétéroclite. En dérogeant à plusieurs principes coopératifs fondamentaux, et spécifiquement en instaurant le multisociétariat, elle refonde l'identité coopérative construite jusqu'à présent autour d'une homogénéité du statut des membres. Elle amène à repenser l'organisation et les interactions en son sein, notamment entre catégories de sociétaires, et illustre ainsi de nouvelles zones grises des relations du travail et de l'emploi. En cela, ce statut juridique, mais surtout les initiatives en place depuis sa création, réactualisent une utopie coopérative, décloisonnant à la fois son sociétariat et sa portée sociale au-delà des portes de la coopérative. Cette multiplicité des acteurs coopératifs met à jour les travaux de la sociologie des associations. Plus encore, la nature de l'emploi en SCIC s'inscrit aux interstices de la protection du fonctionariat, de l'emploi privé lucratif et d'un sociétariat uni et congloméré autour de l'emploi, tel qu'il prend forme en SCOP. Depuis sa création en 2001, la SCIC apporte une autre illustration des enjeux de participation citoyenne à travers une recomposition des relations de travail en son sein. Prenant peu à peu de l'ampleur, il convient de dessiner les contours de cet objet complexe afin de mieux saisir sa portée pour l'emploi et le travail au sein de l'économie sociale et solidaire.

Bibliographie

- Alliance coopérative internationale (s.d.) International Cooperative Alliance, consulté 19 mai 2023, <https://www.ica.coop/fr/alliance-cooperative-internationale>
- Branchu, C., A. Muscatelli, H. Pelosse & L. de Cervoise (2021) *Les Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE)*, Inspection générale des finances et Inspection générale des affaires sociales, <https://www.igas.gouv.fr/Les-societes-cooperatives-d-interet-collectif-SCIC-et-les-cooperatives-d.html>
- CG SCOP et SCIC. (s.d.) *Les Scic*, CG SCOP et SCIC, consulté 29 janvier 2023, <https://www.les-scic.coop/>
- Coop FR. (s.d.) consulté 19 mai 2023, <https://www.entreprises.coop/>
- Cottin-Marx, S. (2019) *Sociologie du monde associatif*, Paris: La Découverte.
- Cottin-Marx, S. (2020) 'Les relations de travail dans les entreprises associatives. Salariés et employeurs bénévoles face à l'ambivalence de

- leurs rôles', *La Revue de l'Ires*, 101-102(2-3):29-48, <https://doi.org/10.3917/rkli.101.0029>
- Draperi, J.-F. (2001) 'L'économie sociale et solidaire face aux nouvelles attentes de la société', *RECMA*, 281(3):5-14, <https://doi.org/10.7202/1024017ar>
- Draperi, J.-F., M.-F. Rachédi & M.-L. Astruc (2008) 'L'économie sociale en pleine mutation', *Animation & Education*, 205-206:32-35.
- Duverger, T. (2016) *L'Économie sociale et solidaire. Une histoire de la société civile en France et en Europe, de 1968 à nos jours*, Bordeaux: Éd. Le Bord de l'Eau.
- Eme, B., & J.-L. Laville (1988) *Les Petits Boulots en question*, Paris : Éd. Syros, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k48013803>
- Hély, M. (2009) 'Travail d'utilité sociale et utilité sociale du travail. Le salariat dans les services sociaux et de santé d'intérêt général', *Les Notes de l'Institut Européen du Salariat*, 3, avril, https://www.revue-salariat.fr/index.php/2009/04/01/notes_ies3/
- Laville, J.-L. (2001) 'Vers une économie sociale et solidaire ?', *RECMA*, 281(3):39-53, <https://doi.org/10.7202/1024020ar>
- Le Gros, L. (2020) 'La reconversion radicale après une grande école de management : entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées', *Formation emploi*, 152 : 119-138.
- Lipietz, A. (1998) *Rapport final sur l'entreprise à but social et le tiers-secteur*, <http://lipietz.net/Rapport-final-sur-l-entreprise-a-but-social-et-le-tiers-secteur>
- Magne, N. (2016) *Quelle égalité dans les SCOP?: Analyse quantitative et qualitative de la distribution des salaires et de la flexibilité de l'emploi*, Thèse de doctorat, Lyon, <https://www.theses.fr/2016LYSE2150>
- Quijoux, M. (2022) 'Coopératives' in G. Petit, L. Blondiaux, I. Casillo, J.-M. Fourniau, G. Gourgues, S. Hayat, R. Lefebvre, S. Rui, S. Wojcik, & J. Zetlaoui-Léger *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la Participation, DicoPart* (2ème édition), Paris: GIS Démocratie et participation, <https://www.dicopart.fr/cooperatives-2022>
- Wagner, A.-C. (2022) *Coopérer: Les Scop et la fabrique de l'intérêt collectif*, Paris: CNRS Éditions.

Syndicalisme des travailleurs des plateformes

JEAN-MICHEL DENIS

Pourquoi s'intéresser aujourd'hui aux possibilités du syndicalisme dans les zones grises ? Car sa mise à l'épreuve par le développement des nouvelles formes d'emploi n'est pas récente. Les interrogations à ce sujet remontent à plus d'une trentaine d'années (Pernot, 2005), qui attestent de l'éloignement des salariés les moins stables vis-à-vis de ce dernier. Pour ne prendre que les données les plus récentes : alors que 11,8 % de salariés titulaires ou détenteurs d'un CDI sont syndiqués, ce taux tombe à 2,3 % pour les salariés en CDD (Pignoni, 2023). Mais le développement récent des zones grises introduit une différence de taille avec la situation qui prévalait dans les années 1990 et 2000 : alors que l'emploi atypique restait assez largement un emploi salarié, cela n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui, les plateformes introduisant des formes de relations de travail non salariées ou aux statuts indécis (→ Plateforme). Ceci permet donc de comprendre l'actualité de ce débat. De la même façon que le syndicalisme d'industrie s'est construit à l'aune de l'entreprise intégrée, les droits obtenus par les travailleurs l'ont été dans le cadre du salariat. Aujourd'hui encore, en France, les droits des travailleurs sont largement consubstantiels à leur subordination (→ Subordination/Autonomie). D'où le problème posé en la matière par ceux des zones grises. Ces derniers sont doublement éloignés du syndicalisme. Ils le sont au plan juridique : leur détachement du droit social les prive d'une partie des droits indispensables à leur participation collective à la détermination de leurs conditions de travail. Et au plan sociologique : leur profil, leur rapport à l'emploi et au travail, leur inscription dans le marché du même nom, leur atomisation sont autant d'éléments qui les décentrent objectivement de l'activité syndicale. De fait, revenir sur les raisons qui expliquent pourquoi les zones grises ne le sont pas uniquement pour l'emploi, mais également pour l'action syndicale (Siino & Ahmed Soussi, 2017), requiert de prendre en compte trois dimensions. Tout d'abord, compte tenu de la place du droit dans la structuration des relations professionnelles en France, il

semble nécessaire de dresser un état des droits dont disposent les travailleurs concernés. Ensuite, afin de ne pas essentialiser le rapport passé par ces derniers avec l'action syndicale, celui-ci doit être mis en perspective avec leurs trajectoires sociales ainsi qu'avec leur rapport au travail et à l'emploi. Enfin, il convient de rappeler que ce rapport au syndicalisme est un rapport réciproque, et qu'il dépend au moins autant de l'intérêt et des moyens engagés par ce dernier pour couvrir ces zones d'emploi spécifiques.

Incertitude des statuts, confusion des droits

Dans le cadre de leur emploi, les salariés bénéficient de deux types de protections : des droits individuels (protection sociale) et des droits collectifs (action, représentation et négociation collective). Dans le cas présent, s'arrêter sur cette seconde forme de droits est indispensable. Car « le cadre juridique de l'action collective applicable au travail des plateformes détermine [en large partie] la manière dont les collectifs de travailleurs sont en mesure ou non de mener des actions collectives » (Nizzoli & Dirringer, 2022:5). Deux remarques préalables à ce focus sur les droits collectifs : l'État joue un rôle déterminant dans l'attribution et la reconnaissance des moyens (légaux) utilisés par les travailleurs pour défendre leurs droits. Et ces droits collectifs sont des droits nationaux, avec des différences selon les pays, même si certains peuvent bénéficier d'un socle supranational. Il en va par exemple ainsi de la liberté syndicale ou du droit de grève, qui sont, en France, des droits individuels.

Les droits sociaux dont bénéficient les travailleurs restent fortement attachés au salariat et à la figure du travailleur subordonné. Si une partie de ces droits est progressivement sortie du seul cadre salarial pour s'universaliser et s'attacher aux personnes, cela n'est pas le cas de tous, en particulier des droits collectifs, et cela ne signifie pas « uniformité et égalité des droits » entre tous les travailleurs (Dirringer, 2022:15). Cet attachement des droits collectifs au caractère subordonné de la relation d'emploi permet de comprendre l'enjeu qu'il y a, à l'échelle des tribunaux français mais aussi de l'Union européenne, à montrer que l'indépendance de fait de nombreux travailleurs des plateformes est bien une dépendance de droit (→ Travail indépendant). C'est à dire « une soumission à un pouvoir d'organisation et une nécessité vitale », les conduisant à mettre à disposition d'autres personnes leur force de travail

(Dirringer, 2022:15). Dans ces cas de figure, la recherche de la « présomption de salariat » vise à leur conférer une protection sociale dont les prive leur statut d'indépendant, mais également à leur donner les moyens légaux de s'organiser durablement et de défendre collectivement leurs conditions d'emploi et de travail.

Ces moyens légaux se matérialisent dans trois types de droit : le droit syndical, le droit de grève et le droit de la négociation collective. Les luttes à l'encontre de plusieurs plateformes, menées dans l'arène judiciaire ou à l'extérieur, mais aussi la prise de conscience, au niveau européen, de la « qualification erronée » attribuée au statut d'une partie de ces travailleurs, faussement indépendants (CE, 2021:2), ont conduit à la reconnaissance de ces droits. Néanmoins, certains observateurs y voient une victoire en trompe-l'œil. Pour quelles raisons ? Tout d'abord, parce qu'elle ne modifie pas le cadre dans lequel prend place la régulation des relations de travail au sein des plateformes, qui reste celui de l'ordre marchand et non celui du droit social. Ainsi, la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 ne remet pas en cause le modèle économique des plateformes (Dirringer, 2022:16). On peut également le constater à la lecture de la directive européenne de 2021, qui indique qu'une majorité des travailleurs des plateformes est « réellement autonome dans [son] travail » et que « cette forme de travail véritablement indépendant contribue positivement à la création d'emplois, au développement des entreprises, à l'innovation, à l'accessibilité des services et à la numérisation au sein de l'Union » (CE, 2021:2). Ensuite, parce que la confusion existante à propos des statuts d'emploi des travailleurs des plateformes semble y compris imprégner ces droits censément acquis. Il en va ainsi, par exemple, pour celui qui concerne la liberté syndicale, qui est désormais reconnu à ces derniers mais ne s'accompagne d'aucune précision quant à son exercice. Cela signifie que ces travailleurs ont le droit de se syndiquer mais sans que rien soit véritablement prévu quant au cadre représentatif dans lequel ils peuvent être amenés à exercer une activité syndicale. Il en va de même pour le droit de grève, qui n'est même pas nommé, puisque le code du travail évoque un droit à l'action collective, sans plus de véritable précision. D'où la question de savoir si les travailleurs des plateformes bénéficient de la même protection que les salariés en cas de grève, celle-ci étant un droit constitutionnel. (Dirringer, 2022:20–22). Enfin, la même confusion semble régner à propos du droit à la négociation collective qui leur est octroyé, tout en ne l'étant pas tout à fait. Leur statut d'indépendants les prive en effet du droit de

consultation et d'information, pourtant nécessaire à l'exercice du dialogue social, réservé aux seuls travailleurs subordonnés.

Au final, la construction des modalités de représentation et de négociation collective évoquée ci-dessus apparaît baroque à plusieurs titres. Alors que ces modalités étaient censées concerner les travailleurs indépendants (article 48 de la loi LOM), le champ d'application s'est restreint selon un double mouvement, pour ne concerner en premier lieu que ceux travaillant pour les plateformes, avant de se restreindre, dans un deuxième temps, à ceux des plateformes de livraison et de VTC. En découle une autre étrangeté : alors que le législateur appuie depuis plusieurs décennies la décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise, elle n'est envisagée ici qu'au niveau sectoriel. Celui-ci a-t-il jugé cette centralisation nécessaire compte tenu du fait qu'en raison de leur dispersion, les travailleurs des plateformes ne constituaient pas une « communauté de travail » (Dirringer, 2022:24–26) ? Troisième particularité : alors que les organisations syndicales ont le monopole de la représentation des salariés pour l'ensemble du système des relations professionnelles, elles doivent ici partager la place avec des associations de loi 1901 « lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords qui leur sont applicables entrent dans leur objet social » (article L7343-2 du code du travail). Cela, selon des critères de représentativité en partie modifiés afin de permettre cette situation en partie inédite. Pour ce faire, les pouvoirs publics créeront l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), le 21 avril 2021. Sa charge : « réguler le dialogue social entre les plateformes de mise en relation et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial » (Travail, 2023). Lors des premières élections professionnelles organisées pour ces deux secteurs les 9 et 16 mai 2022, plusieurs de ces associations obtiendront leur représentativité (fixée à 5 % pour ce premier cycle d'élections) aux côtés des organisations syndicales (FO, CFTC, UNSA pour le secteur des VTC ; CGT, SUD-Commerces et services pour celui de la livraison). Cela sera le cas pour l'Association des VTC de France (AVF), Union-Indépendants, l'Association des chauffeurs indépendants lyonnais. À regarder de plus près, cette partition semble néanmoins quelque peu artificielle et prolonge la confusion signalée dès le départ à propos de la construction des droits des travailleurs des plateformes. Car certaines de ces associations qui regroupent ces indépendants ne le semblent guère, comme l'Union-Indépendants, proche de la CFDT, ou la Fédération

nationale des auto-entrepreneurs et micro-entrepreneurs (FNAE), membre de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME). Néanmoins, le résultat essentiel de ces élections ne réside pas là, ni dans les scores obtenus (AVF arrivera largement en tête dans le secteur des VTC ; la FNAE, la CGT et Union-Indépendants étant dans le trio de tête dans celui des livraisons), mais dans le maigre taux de participation, avec seulement 3,91 % des chauffeurs VTC et 1,83 % des livreurs exprimés. Ce qui indique, si l'on ne s'en doutait, que la représentation n'est pas qu'une affaire de droit.

Le prisme des travailleurs des plateformes

Examiner le rapport entre les travailleurs de plateforme, l'action collective et le syndicalisme repose sur trois conditions : prendre en compte le profil et la trajectoire sociale desdits travailleurs et leur rapport au travail ; considérer le niveau et l'évolution de la précarisation du travail et de l'emploi ; et placer l'analyse au plus près de la situation de travail et du groupe corporatif considérés (Nizzoli, 2022:42–43). Convergents, ces rappels montrent la difficulté de toute montée en généralité dans ce cadre. D'autant qu'il est commode, comme nous le faisons nous-même, de réduire le champ des travailleurs des zones grises à celui des seuls travailleurs des plateformes, et de considérer leurs conditions d'emploi et de travail à l'aune des seuls processus d'uberisation et de plateformes de la main-d'œuvre. Or, les travailleurs des zones grises ne constituent pas un groupe social clairement identifié, marqué par le même type de lien à l'emploi, le même rapport de subordination, et animé par des intérêts et des desseins communs. Ils constituent des *figures* diversifiées, le principe de cette diversification échappant désormais en large partie aux modèles classificatoires en usage dans le cadre du rapport salarial, mais obéissant à de nouveaux critères, locaux et contingents, caractéristiques d'une « régulation privée et contractuelle de la relation d'emploi » (Dieuaide, 2017:7). Dans cette configuration, l'atomisation des travailleurs, qui constitue, on le sait, l'un des obstacles majeurs à leur organisation collective, n'est donc plus uniquement d'ordre géographique (comme dans certains secteurs de la sous-traitance, par exemple : nettoyage, sécurité, etc.), ou liée au fait que leur activité se mène désormais dans des espaces multiples (télétravail) (→ Télétravail) et indéfinis (plateformes numériques). Elle est ancrée au sein même de la relation d'emploi. Par ailleurs, elle ne distingue

plus uniquement les travailleurs d'une entreprise à l'autre mais peut être intra-organisationnelle. Les effectifs d'une même entreprise peuvent ainsi se composer de salariés, de prestataires et de travailleurs indépendants aux statuts eux-mêmes variés. Inutile de préciser qu'un tel éclatement complexifie nécessairement l'activité syndicale et qu'il n'est pas propice à la constitution d'une communauté de travail, et encore moins d'une communauté pertinente de l'action collective (Segrestin, 1980). Sans que ses travaux se rapportent aux zones grises, C. Dupuy a ainsi montré que l'un des enjeux qui se pose désormais fréquemment aux syndicalistes dans le cadre de la négociation collective est de définir le périmètre du collectif qu'ils vont représenter, qui peut se montrer plus ou moins inclusif des multiples statuts qui composent l'entreprise (2022).

Aborder le rapport des travailleurs des zones grises à l'action collective et au syndicalisme en prenant principalement pour exemple les travailleurs des plateformes, et plus spécifiquement ceux des deux secteurs évoqués ci-dessus, ne tient néanmoins pas du hasard. En effet, ces derniers ont été le cadre de mobilisations collectives répétées, en France comme à l'étranger, qui ont conduit de jeunes acteurs, souvent novices en matière d'action collective, à adapter leur répertoire d'actions à leurs conditions d'emploi (Abdelnour & Bernard, 2020). Ces mobilisations, menées y compris au sein de l'arène judiciaire, ont permis de faire de leur cause un problème public (Jan, 2022:65) et de renforcer le rapprochement avec une partie du mouvement syndical.

Sans nécessairement établir un lien de corrélation strict, ce rapprochement s'est effectué à un moment où le profil d'une partie de ces travailleurs, celui des livreurs à deux roues notamment, s'est modifié. En effet, au fur et à mesure de la dégradation des niveaux de rémunération et des conditions de travail attachés à cette activité, les étudiants et jeunes actifs à la recherche d'un complément de rémunération vont être progressivement remplacés par « des travailleurs racisés [...] et souvent des immigrés sans papiers » (Dirringer & Nizzoli, 2022:8) (→ Travailleurs sans-papiers). Sans modifier en profondeur les conditions de l'implantation syndicale dans le secteur, on peut néanmoins estimer que ce *turn-over*, a priori peu favorable à l'action syndicale, a plutôt eu un effet facilitant, à plusieurs titres. Il a contribué à modifier l'image de l'activité, moins job étudiant que nouvelle forme d'emploi et de travail, qu'il convient d'autant plus de défendre qu'elle menace les fondements du droit du travail. Il a rendu plus aisé le rapprochement avec des travailleurs moins engagés dans le combat pour

leur indépendance que dans celui de leurs conditions de travail et de rémunération – même si les deux ne sont pas antinomiques. Ce souci d'indépendance statutaire se conjuguant souvent avec un souci d'autonomie organisationnel, il a permis de s'adresser à des travailleurs moins tentés par les collectifs autoorganisés – même si ces derniers sont et restent une réalité structurante de la représentation dans le secteur et si des coopérations ont été nouées dès le départ entre ces collectifs et les organisations syndicales. Enfin, il a facilité également le travail d'équipes syndicales, habituées à organiser et à mener des actions en faveur de travailleurs précaires (sous-traitance) et racisés (sans-papiers).

Quelle action syndicale pour les travailleurs non salariés ?

Dans la littérature, la rencontre entre les travailleurs qui échappent au cadre salarial classique et le mouvement syndical est souvent présentée comme une obligation réciproque pour les deux parties. Pour les premiers, l'organisation et la représentation collectives constitueraient l'un des moyens les plus assurés d'acquérir les droits dont ils sont privés, y compris en matière de protection sociale, et d'améliorer leur travail et leur rémunération. Pour les organisations syndicales, confrontées de longue date à l'effondrement de leurs effectifs en raison – entre autres facteurs – du développement des nouvelles formes d'emploi et de la montée du travail indépendant, investir ces nouveaux champs de syndicalisation constituerait un défi nécessaire, du fait de la manne représentée par le nombre croissant de travailleurs indépendants (plus de quatre millions en 2022, selon le dernier bilan de l'URSSAF).

Logique, cette équation n'a pourtant rien d'évident du côté syndical. Tout d'abord, pour attaqué qu'il soit, le modèle salarial reste très largement dominant en France comme dans la plupart des pays de l'OCDE. Avec un taux de syndicalisation inférieur à 11 % en France, tous secteurs confondus, il est légitime de penser que la marge de progression pour améliorer les effectifs syndicaux est plutôt à trouver du côté des travailleurs stables, compte tenu de la probabilité plus forte qu'ils ont de se syndiquer. Ensuite, les organisations syndicales sont aujourd'hui à l'étiage de leurs forces militantes. Or, toute aide apportée à de nouvelles catégories de travailleurs et, plus encore, toute démarche d'implantation dans de nouveaux secteurs requièrent un investissement important et des choix stratégiques en matière de priorité. D'autant plus lorsque

les travailleurs en question sont considérés comme éloignés du syndicalisme, que les gains d'une telle démarche sont hautement hypothétiques et que les collectifs autoorganisés adoptent des stratégies concurrentes et des modalités d'action parfois éloignées de celles des syndicats. Enfin, pour ces derniers, le coût n'est pas que militant ; il est également doctrinal et idéologique. La faible place accordée par ces travailleurs à la question de la protection sociale dans leurs mobilisations au profit de celle de la rémunération, et surtout l'ambivalence montrée par une partie d'entre eux vis-à-vis du retour dans le salariat, ont ainsi conduit à une sévère révision doctrinale au sein de la CGT (Jan, 2022).

Alors que les organisations syndicales sont souvent critiquées pour leur inertie, cette révision a été entamée par un certain nombre d'entre elles, tant du point de vue organisationnel qu'idéologique. A. Jan en décrit précisément les différentes étapes au sein de la CGT, depuis qu'elle s'est interrogée, à partir du milieu des années 2010, sur les réponses à apporter au surgissement de ces nouvelles formes d'emploi. Il souligne le rôle essentiel joué par le service juridique de la confédération pour faire prendre conscience en interne du danger représenté par le développement de ces emplois non salariés pour le code du travail, et pour décider de « faire du contentieux » en soutenant les plaintes engagées pour voir requalifier ces emplois. Mais la principale étape, pour la CGT comme pour la CFDT, est l'ouverture à une conception plus vaste de la subordination que la subordination juridique, inscrite dans le contrat de travail, puisqu'elles la considèrent désormais à l'aune de la dépendance économique qu'elle engendre pour le travailleur. Ce retour de la « figure du travailleur » (Jan, 2022:68) permet une double avancée au sein des organisations syndicales : sur le plan revendicatif (construction d'un argumentaire en direction de ces travailleurs qui ne se fonde pas sur une vision enfermante de leurs statuts) et sur le plan organisationnel (création de structures internes, dans ou à côté des structures traditionnelles de l'organisation, afin d'accueillir ces travailleurs, mais également de mener un travail militant dans les secteurs qui les emploient).

L'ouverture syndicale à l'endroit des travailleurs non salariés est donc aujourd'hui patente. Cependant, le matériau empirique issu des recherches sur le sujet pointe un certain nombre de fragilités dans la tentative d'organiser et de représenter ces travailleurs. La première est qu'elles mènent ce combat en ordre dispersé. À l'identique de ce que l'on observe dans certains secteurs de la sous-traitance, comme la propreté, les actions menées en faveur

de ces travailleurs, sous toutes leurs formes, sont rarement inter-syndicales. On peut y voir un signe de division, amplifié par la concurrence qui les oppose pour l'obtention de la représentativité, et exacerbé par la loi de 2008. Mais on peut également y voir des conceptions différentes de l'indépendance de ces travailleurs et des stratégies à adopter à leur égard : « si la CGT s'intéresse aux travailleurs des plateformes parce qu'elle considère qu'ils ne sont pas de vrais indépendants, c'est justement parce qu'elle estime qu'ils sont indépendants que la CFDT s'adresse à eux » (Jan, 2022:74). Cette différence conduira dans un premier temps les deux organisations syndicales à cibler des profils distincts de travailleurs, la centrale cégétiste visant plutôt les freelances et les « solos » alors que la CGT mènera plutôt campagne en direction des travailleurs précaires. Conséquemment, les structures de rattachement de ces travailleurs ne sont pas identiques d'une organisation à l'autre : fédération des services pour la CFDT ; Commerce, Distribution et Services du côté de la CGT, mais également Services à la personne et Comité chômeurs et précaires (Jan, 2022:74).

La deuxième fragilité tient aux relations de coopération/concurrence qu'elles peuvent avoir avec les collectifs autoorganisés. Sans parler des associations avec lesquelles elles partagent la représentation institutionnelle, le rôle joué par ces collectifs, en France comme à l'étranger, dans l'organisation et la mobilisation des travailleurs des plateformes, pour reprendre cette catégorie de travailleurs, n'est plus à démontrer (Dufresne & Leterme, 2021). Les frontières entre syndicats et associations sont à la fois poreuses, puisque l'on trouve des syndicalistes engagés dans ces collectifs, et fermes, compte tenu de la distance revendiquée d'une partie de leurs membres à l'égard du mouvement syndical. Dans ces collectifs, indépendance et autonomie forment ainsi un couple de figures partiellement homologues, qui se nourrit en outre du procès en représentativité à l'endroit des syndicalistes, rarement issus des secteurs représentés. Comme ce qui a pu déjà être observé dans de précédents mouvements sociaux, les coopérations établies par ces collectifs avec les organisations syndicales peuvent prendre deux formes, non irréductibles : militantes et utilitaires. Celles-ci sont néanmoins fragiles et facilement résiliables en cas de divergences stratégiques ou idéologiques, voire en cas de renouvellement des effectifs qui font vivre le collectif. Elles sont en outre suspendues au rôle joué par ces collectifs au sein de l'économie de plateforme. La réorientation stratégique et programmatique de certains d'entre eux vers le projet de « coopératisme de plateforme » modifie

non seulement la nature des enjeux – « des plateformes autogérées comme alternative au capitalisme de plateforme » (Compain, 2019) –, mais tend aussi à remiser l'engagement commun avec les organisations syndicales.

Le troisième élément de fragilité a déjà été évoqué plus haut : l'action syndicale s'inscrit nécessairement dans un cadre institutionnel, ce qu'il est convenu d'appeler le système des relations professionnelles. Or, la plupart des observateurs s'accordent pour noter « l'affaiblissement de [sa] mainmise » (Lallement, 2019:54) sur les régulations de travail dans le cadre des zones grises. Là encore, rien de surprenant, si l'on considère leur développement comme une tentative de contournement, voire d'affranchissement des formes instituées de la régulation sociale, et si l'on perçoit l'action des gouvernements à leur égard comme un accompagnement, ou tout du moins une tolérance des stratégies des firmes. Ce qui nous ramène au problème initial de la possibilité de l'action syndicale dès lors que l'espace de régulation est confié à l'ordre marchand, en dehors de celle de peser sur l'État afin qu'il ouvre le droit. C'est d'ailleurs ainsi que l'on peut interpréter l'offensive contentieuse menée par les organisations syndicales. Elle vise moins, dans un premier temps, à faire des adhésions qu'à faire du droit. Le problème est que cette stratégie place ces dernières dans une situation d'attente, ce que décrit par exemple J. Dirringer en ce qui concerne la négociation collective, qui n'est toujours pas une réalité dans l'économie de plateforme (2022:28). Une telle situation peut conduire à interroger la pertinence de la stratégie menée. D'autant que les organisations syndicales sont de surcroît empêtrées dans un attermoisement compréhensible : celui de l'attitude à avoir devant ce processus de fragmentation de l'emploi, comme elles l'ont déjà vécu antérieurement devant son externalisation. Car quand bien même elles récupéreraient les instruments indispensables à leur action (du droit de participation au droit de grève), leur efficacité resterait toute relative dans un espace de régulation surdéterminé par le changement d'échelle imposé par la globalisation, qui modifie les relations de pouvoir entre les acteurs et affaiblit le pouvoir des acteurs locaux, y compris du côté employeur. Au point de complexifier le jeu des interactions entre syndicats, employeurs et gouvernements, et de faire du système des relations professionnelles une zone grise à part entière. Ces éléments ne doivent pas nécessairement amener à conclure à l'impossibilité de l'action syndicale dans les zones grises ou face à elles ni à l'inefficacité de l'action collective. Un autre point d'accord chez les

observateurs est plutôt de constater un déplacement des conflits et une modification des lignes de front entre les acteurs (Dieuaide, 2017). Ce déplacement est aussi un redéploiement des modalités d'action, au local comme à l'international, mais qui semble encore assez largement expérimental et, de ce fait, insuffisant pour modifier le rapport de forces en faveur des travailleurs des zones grises.

Bibliographie

- Abdelnour, S. & S. Bernard (2018) 'Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations', *La Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 13.
- Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (2023) <https://www.arpe.gouv.fr/>
- Compain, G. (2019) *Des plateformes autogérées comme alternatives au capitalisme de plateformes : le cas des Plateformes en Communs*, Working paper, IRISSO.
- Commission Européenne (2021) *Directive du parlement européen et du conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*, décembre.
- Dieuaide, P. (2017) 'De quelle régulation la notion de « zone grise d'emploi » est-elle le nom ?', *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58.
- Dirringer, J. & C. Nizzoli (2022) 'Des droits collectifs en trompe-l'œil pour les travailleurs de plateforme', *La Revue de l'IRES*, 106:13–40.
- Dirringer, J. (2022) 'Action collective et syndicalisme à l'épreuve du travail de plateforme en France et en Italie', *La Revue de l'IRES*, 106:3–12.
- Dupuy, C. (2022) *Le Travail face au capital. Représentations et mobilisations collectives de travailleurs subordonnés*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines.
- Dufresne, A. & C. Leterme (2021) *Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*, GRESEA, avril.
- Jan, A. (2022) 'Des salariés comme les autres ? La CGT au défi de la syndicalisation des autoentrepreneurs des plateformes de livraison de repas', *La Revue de l'IRES*, 106:63–94.
- Lallement, M. (2019) 'Quarante ans d'institution de l'emploi', *Travail et Emploi*, 158:43–67.

- Nizzoli, C. (2022) 'Rapport au travail et stratégies syndicales dans l'économie des plateformes : enquête auprès de livreurs à deux-roues en Italie', *La Revue de l'IRES*, 106:41–62.
- Pernot, J.-M. (2005) *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris: Gallimard, coll. 'Folio Actuel'.
- Pignoni, M.-T. (2023) 'Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019', *DARES Analyses*, 6.
- Segrestin, D. (1980) 'Les communautés pertinentes de l'action collective', *Revue française de sociologie*, 2:171–202.
- Siino, C. & S. Ahmed Soussi (2017) 'Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales ?', *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58.

T

Télétravail à domicile

PATRICK CINGOLANI ET ANTONELLA CORSANI

Définitions et cartographie des sens

D'après le code du travail français, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (Article L1222-9).

La notion de télétravail est donc consubstantielle à celle de technologie numérique, elle est circonscrite aux métiers, fonctions et tâches qui n'exigent pas la présence physique sur le lieu de travail de l'employeur, et elle est limitée au travail salarié. De même, dans l'univers anglo-saxon, la notion de « *telecommuting* » désigne un travail salarié réalisé en étant à distance du lieu de travail de l'employeur et en communiquant avec l'entreprise par Internet (→ Lieux de travail). Il faudrait alors parler plutôt de « télé-salariat numérique » pour rendre compte des nouvelles formes d'organisation du travail salarié à l'époque des technologies numériques (→ Travail numérique). Ces nouvelles formes d'organisation du travail conjuguent distance physique – songeons à la notion de « travail à distance » (*remote work*) – et proximité virtuelle.

Déterritorialisé depuis l'entreprise, le télétravail se reterritorialise le plus souvent dans le « chez soi » du salarié. La notion de télétravail pourrait se confondre alors avec celle, bien plus ancienne, de « travail à domicile », notion qui évoque le système domestique. Une forme d'organisation du travail observée dans la phase historique préindustrielle qualifiée par Marx de sub-somption formelle. Marx entendait ainsi signifier que dans cette forme d'organisation du travail et de la production, le capital n'a pas la maîtrise du procès de travail, il le contrôle de l'extérieur. Cependant, d'une part, le télétravail n'est pas comparable, comme on le verra plus loin, au travail à domicile d'antan ; d'autre part, le développement de tiers-lieux, tels que les espaces de *coworking*, accompagne la diffusion de ces formes nouvelles, atomisées, d'organisation d'un travail qui devient « nomade » (→ Coworkers/

Coworking). En droit, la notion de « travail nomade » est limitée aux missions qui exigent des déplacements multiples et fréquents. La notion de travail nomade ne doit donc pas être confondue avec celle de télétravail, et elle est associée, le plus souvent, à la figure du cadre d'entreprise.

Le télétravail, le travail à domicile, le travail nomade et le *coworking* se combineraient dans le « travail chez soi ». Cette dernière catégorie est une catégorie sociologique par laquelle on entend signifier « tout le travail que nous importons dans nos façons d'habiter, au sein de notre habitat, incorporant les lieux fixes (un bureau dédié) et nomades (le salon, la cuisine, la chambre, etc.), qu'il concerne directement une activité qui s'y exerce totalement ou partiellement ; dans un cadre légal et contractualisé ou sous une forme diffuse sans plus de normativité voire hors du cadre légal. Il est aussi potentiellement « multisitué » car, grâce entre autres à la généralisation des ordinateurs portables, des smartphones, des tablettes et à la « nomadisation » du poste de travail, la matérialité de l'espace de travail devient moins une affaire de lieu que de connectivité » (Dufournet et al., 2021 : 81).

Relativement plus récente, la notion de « *smart working* » désigne, quant à elle, une forme agile et flexible de télétravail, mais en exaltant les aspects présumés libérateurs : le salarié est censé pouvoir gérer ses temps, n'étant plus soumis aux temps de travail dictés par l'employeur. Ainsi, le télétravail, entendu comme « *smart working* », semble révolutionner l'ordre spatio-temporel du travail salarié et rapproche le travailleur salarié – historiquement assujéti à son employeur, qui a le pouvoir d'imposer les lieux et le temps de travail – et le travailleur non salarié, ce dernier étant supposé bénéficier d'une grande autonomie dans la détermination de ses lieux et de ses temps de travail (→ Subordination/Autonomie).

Ainsi, en première approximation, on pourrait dire que le télétravail « libère » le travailleur salarié en même temps qu'il contribue à brouiller la frontière entre travail salarié et travail non salarié. Il configure en quelque sorte une zone grise : le travail salarié deviendrait plus autonome et indépendant, tout comme est censé l'être le travail non salarié, et comme l'était le travail à domicile à l'époque du système domestique.

Le système domestique et le télétravail

Ce système a caractérisé un type de capitalisme commercial et s'est déployé avec des évolutions et des spécificités diverses du XVI^e siècle jusqu'au XIX^e siècle, mais a souvent été ancré dans son fonctionnement avec la polyactivité des agriculteurs artisans (→ Pluriactivité). Ceux-ci, parallèlement à leurs activités agricoles, achetaient de la laine à un marchand, et, dans leurs propres maisons, avec leurs propres métiers, aidés de leurs femmes et de leurs enfants, la faisaient passer par les différents états de la fabrication jusqu'à celui de drap. Ce système relevait donc d'une domestication du travail, incomparable au processus d'externalisation initié dans les années 1970 et qui a marqué la crise de la grande entreprise intégrée. L'asymétrie était principalement structurée autour du fait que le producteur était incapable d'écouler lui-même ses marchandises et dépendait par conséquent du commerçant pour les diffuser, soit sur le marché national soit à l'étranger. C'est donc non à partir du contrôle express sur un procès de travail (le concept marxien de subsumption réelle) à caractère artisanal que s'accomplit l'assujettissement et le rapport d'exploitation, mais à partir du rapport de l'agriculteur artisan au marché, et c'est dans ces conditions que le capitaliste pouvait extraire un surtravail. De ce point de vue, c'est à la périphérie même du travail, dans la raréfaction de la terre (enclosure) ou dans la raréfaction des possibilités d'écoulement des produits, que le capitalisme trouvait les moyens de pression sur ce type de travailleur. Dans *la formation de la classe ouvrière anglaise*, l'historien Edward P. Thompson a décrit la grandeur et la décadence de la figure laborieuse qui occupait le centre du *domestic system*. Il a d'abord commencé par décrire les conditions de vie insérées localement, et largement multiactives, de ces agriculteurs artisans avant le processus d'enfermement et de réglementation qui gagnera progressivement l'Europe entière, mais aussi dans cette période de transition pendant laquelle le travail industriel vient rencontrer les sphères et les temporalités vernaculaires. Autour de l'idée d'un temps « orienté par la tâche », il décrit un temps vernaculaire, certes confronté à des contraintes temporelles et climatiques (moisson, agnelage, etc.), mais ayant ses rythmes propres – que Thompson désigne comme « naturels ». Dans *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, il circonscrit ces rythmes « naturels ». Les tâches collectives, familiales du tissage s'inscrivaient dans une temporalité non asservie au compte ou à une fragmentation rationalisée, et relevaient en cela d'une

sphère autonome, à distance de la domination capitaliste comme telle. La relation au marché était le moyen d'accéder à une monnaie permettant à l'agriculteur artisan l'achat de denrées qui n'entraient pas dans l'économie vernaculaire. Dans *La Formation de la classe ouvrière anglaise*, Thompson explique aussi comment cette forme de vie indépendante associée à un certain sens de l'égalité et de la dignité a fait l'objet dans les années 1830 d'une terrible dégradation, prise en tenaille par la concurrence des industries mécaniques urbaines, qui embauchaient à bas prix les femmes et les enfants, et par la destruction des coutumes, des communaux et des protections syndicales. Dans le système domestique, le rapport d'exploitation s'instaure principalement *du dehors* à travers le marché et la confrontation à une force de travail moins chère, qui tire les prix vers le bas et conduit l'artisan à la paupérisation. Antérieurement, ce travailleur indépendant était souvent autonome et relativement libre dans l'organisation de ses tâches multiples et complémentaires économiquement mais aussi émotionnellement, comme a pu l'être encore la multiactivité ouvrière autour du lopin de terre. Ce type d'expérience historique, dont on peut effectivement trouver des échos parmi les ouvriers avec leur « travail à côté » ou bien avec les travailleurs des industries culturelles, tant d'ailleurs au niveau des formes de vie qu'au niveau des formes d'exploitation, ne correspond qu'à demi, si l'on peut dire, à ce qui, à partir des nouvelles technologies, s'affirme au XXI^e siècle. Même si une pluriactivité se perpétue encore à côté, parallèlement au travail en plate-forme, comme le montre la part d'amateurs, de créateurs et de poly-actifs au sein ce secteur, l'expérience du travail passe par des formes de monitoring et de contrôle qui surmontent l'effet spécifique de la distance. C'est sur ce point précis que le télétravail se spécifie en se distinguant du *domestic system*. D'une part, l'autonomie du salarié à son domicile reste principalement circonscrite aux temporalités en dehors du temps de travail. Le fait n'est pas négligeable : la gestion de ce temps, notamment à la semaine, et les possibilités d'organisation concernant le choix des journées au domicile et en entreprise sont perçues comme un atout (→ Temps). D'autre part, le temps de travail reste un temps largement hétérodéterminé par les dispositifs numériques, entre autres, et soumis aux contraintes de compte et de rendement caractéristiques d'une temporalité subordonnée. Le sentiment d'alternance récréative qui pouvait caractériser la multiactivité des formes autonomes de travail à domicile est dès lors fortement mitigé par la pression du temps subordonné sur le temps domestique, donnant parfois une tonalité

fiévreuse à la réalisation des tâches quotidiennes. Les enquêtes sur la situation des mères (Lambert et al., 2021) témoignent de ces pressions, et ce d'autant plus qu'elles s'inscrivent dans un contexte de répartition inégalitaire des tâches au sein du foyer et de naturalisation de ces tâches dans la quotidienneté. Tandis que le *domestic system* faisait de la *distance* le moyen d'une *séparation* comme condition d'une autonomie artisanale ancrée dans la pluriactivité populaire ; la distance du télétravail n'entraîne qu'une *séparation toute relative*, surmontée par les technologies de la communication. L'entreprise n'est pas au-dehors de la sphère privé et domestique, elle est passé au-dedans, et le domicile n'est peut-être plus, sous l'angle du travail, que l'appendice de l'entreprise. En reprenant la catégorie marxienne de subsomption réelle, on pourrait dire que le capital organise et contrôle directement, de l'intérieur, le procès de travail. Mais cet intérieur se définit dans un espace qui englobe l'espace de l'*oikos*, et c'est la conception même de l'entreprise qui doit être repensée à l'époque de sa dématérialisation.

De l'invention aux développements

Historiquement, les conditions technologiques d'apparition du télétravail sont liées à l'évolution de l'informatique et des technologies numériques. C'est Jack Nilles, un ancien ingénieur de la NASA, qui développe, au début des années 1970, l'idée d'une alternative aux déplacements domicile-travail au quotidien : le *telecommuting*. Dans le contexte du premier choc pétrolier, de l'engorgement des centres urbains par les embouteillages et de leurs conséquences sur le comportement de la main-d'œuvre et sur les coûts de l'immobilier, l'idée de Nilles est « de rapprocher les travailleurs du travail » en substituant la télécommunication aux transports.

Dans les années 1980, aux États-Unis, le télétravail fait l'objet de nombreuses études et recherches qui en annoncent un développement futur important, notamment pour les cols blancs, du fait d'un compromis possible entre les intérêts (et les craintes) des employeurs et ceux des salariés (Pratt, 1984). Et effectivement, le télétravail à domicile a connu aux États-Unis, comme dans les pays nord-européens, un développement certain, bien qu'il soit difficile d'en apprécier avec précision la dimension et d'effectuer des comparaisons car il n'y a pas de critères partagés d'observation statistique de cette pratique de travail. Quelle unité de mesure, quels critères retenir ? Tantôt on retient un nombre d'heures de

télétravail par mois, mais ce nombre est variable entre sources et pays ; tantôt on considère le nombre d'heures en télétravail par semaine, tout aussi variable d'une source et d'un pays à l'autre.

En France, dans les rapports des années 1990, le télétravail reste une promesse, une projection futuriste plus qu'une réalité massive, malgré les efforts des gouvernements qui se sont succédé à l'époque. Thierry Breton, qui signe en 1994 un rapport pour le gouvernement sur *Le Télétravail en France*, donne une définition de ce dernier, apporte des arguments managériaux favorables et des développements juridiques pour l'encadrer, mais l'ouvrage, en dépit des opportunités qu'il voit dans le télétravail, est d'abord fondé, comme l'indique le sous-titre, sur des perspectives. Or, ce qui se déploie dans le dernier quart du XXe et dans le premier quart du XXIe siècle, ce n'est pas le télétravail en tant que tel. C'est, à la faveur des avancées dans le secteur des NTIC et du souci récurrent de flexibilité, un vaste mouvement d'externalisation, que ce soit à travers la diversification des contrats dans l'entreprise (intérim, travail à temps partiel, CDD) ou à travers la sous-traitance et l'*offshoring* dans le monde. Se met en place non un télétravail mais des formes externalisées, décentralisées, de travail ou bien encore un *travail à distance*, dans l'interaction d'une entreprise et d'une constellation d'*autoentrepreneurs* (→ Auto-entrepreneur.e.s). Le fait économique et social des plates-formes (→ Plateforme), qui donne un essor imprévu à la dématérialisation des échanges (→ Entreprise dématérialisée), et plus particulièrement aux formes distancielles de travail, n'a pas modifié cette tendance – au contraire ; le travail à distance géré par les algorithmes et assisté par les technologies numériques de l'information (smartphones et tablettes) reste essentiellement associé au statut d'indépendant et de micro-entrepreneur, et non au travail salarié. Dans l'univers du travail salarié, le télétravail concerne essentiellement les cadres au forfait. Avant la crise sanitaire, d'après l'enquête Sumer, le télétravail était une pratique inexistante chez les ouvriers et les employés, faiblement diffuse chez les professions intermédiaires, et elle concernait 10 % des cadres. Mais parmi ces 10 %, seuls 3 % travaillaient en télétravail trois jours par semaine ou plus.

En effet, avant la crise sanitaire du Covid-19, on constatait un grand décalage entre les discours et la réalité très limitée du télétravail, dont les avantages, y compris environnementaux, ne sont pas certains : le télétravail en France serait un objet sans désir (Aguilera, 2016). Cette donne interroge d'autant plus que les obstacles au développement ont été progressivement franchis, notamment

le coût de la communication, aujourd'hui très faible, voire nul. Dans un ouvrage daté de 1990, Michel Lallement analysait ces obstacles. En particulier, il soulignait les enjeux de l'informatique en tant que puissant dispositif technique de contrôle social. Il faisait alors référence au système informatique français dénommé CESAR (Collecte efficace et sûre de l'activité réalisée). « Grâce à de tels systèmes, écrivait-il, il est aisé de concevoir comment le télétravail pourrait devenir un instrument de pouvoir des plus prégnants. Outil de contrôle performant, il autorise la surveillance de la main-d'œuvre jusqu'à son domicile. Il permet, en effet, de mesurer et d'enregistrer en permanence le rythme du travail, les arrêts et déplacements du personnel » (Lallement, 1990 : 228).

Trente ans plus tard, on peut lire dans le quotidien *The Guardian* que la société Teleperformance a informé ses employés que des webcams seront installées pour surveiller les « infractions » liées au travail à domicile. Les caméras seront connectées à un système d'intelligence artificielle qui recherchera de manière aléatoire les infractions aux règles de travail d'un poste. L'une d'entre elles sera-t-elle détectée ? Une photo sera envoyée à un responsable et conservée pendant vingt jours. Lorsque le travailleur s'absente, par exemple pour boire un verre, il doit cliquer sur le « mode pause », expliquer pourquoi, sous peine d'être signalé pour une infraction. Si le système ne détecte aucune frappe au clavier et aucun clic de souris, il indiquera que le travailleur est inactif et le communiquera au superviseur (Walker, 2021).

En fait, on peut avancer l'hypothèse que, jusque-là, c'est précisément la contradiction entre rapport salarial et distance qui a suscité une certaine désaffection de la part des employeurs. L'option pour le télétravail de la part d'un travailleur, et surtout d'une travailleuse, a toujours nourri un soupçon venant du management : à savoir qu'il suppose un intérêt et un investissement moindres pour le travail et le collectif de travail, au profit de l'activité non professionnelle comme le soin des enfants ou quelque autre type de préoccupation parallèle. Même au niveau informationnel et communicationnel, l'absence physique du bureau du salarié et sa séparation vis-à-vis de ses échanges informels le mettent dans une situation d'isolement voire d'ignorance qui nuit à son efficacité et à sa réactivité dans sa relation avec les autres salariées et l'entreprise. Les technologies de contrôle à distance permettent donc de dépasser ce qui faisait obstacle au développement du télétravail du point de vue de l'employeur mais laissent apparaître de nouveaux risques pour les salariés : la destruction de la sphère privée.

En effet, avec ces technologies, la dystopie d'un « capitalisme de surveillance » – pour reprendre les termes et la thématique de Shoshana Zuboff –, et plus précisément d'un « capitalisme de surveillance à domicile », est une possibilité.

Une pratique de travail ambivalente, une zone grise singulière

Avant la crise sanitaire, selon les données présentées dans un rapport pour la Commission européenne (Sostero et al., 2020), en Europe (EU 27), seul un salarié sur dix travaillait à son domicile. Parmi les salariés en télétravail, la plupart ne l'étaient que de manière occasionnelle. Plus nombreux, les non-salariés étaient trois sur dix à travailler chez eux. Si on se limite au télétravail, donc au travail salarié, on constate que dans tous les pays, il s'agit d'une pratique de travail qui concerne surtout le travail intellectuel dans les activités de services. Le télétravail est enfin une pratique propre aux milieux urbains, et concerne surtout les personnes qualifiées et bien rémunérées.

La gestion de la crise sanitaire du Covid-19 a permis une diffusion et même pourrait-on dire une « démocratisation » du télétravail. Néanmoins, suivant les données issues de l'enquête emploi de l'INSEE (Dares, 2022), même pendant la crise sanitaire de 2020-2021, seulement moins de 10 % des salariés en télétravail le sont à 100 %, et le télétravail reste essentiellement le fait des cadres, bien que la pratique ait pu se diffuser aussi chez les employés. En effet, le télétravail demeure relativement plus développé chez les salariés des grandes entreprises employés en CDI et chez les fonctionnaires. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de personnes travaillant à temps complet. Si un frémissement est apparu depuis quelques années, c'est bien en raison de la pandémie et des contraintes que celle-ci a imposées, ainsi qu'à la faveur d'un rééquilibrage du rapport avantages/inconvénients de la part des entreprises, notamment sous l'angle du coût immobilier de la présence sur site des travailleurs. La mise en place du télétravail a pour ainsi dire tiré parti de l'expérience du travail à distance et des technologies qui ont été éprouvées en dehors du salariat.

Le bilan serait néanmoins incomplet si on ne prenait pas en compte deux autres conséquences de la gestion de la pandémie sur les pratiques de télétravail à domicile. D'une part, s'il est vrai que

le nombre de personnes concernées n'a progressé que de manière peu significative, la durée et la fréquence du télétravail augmentent. D'autre part, cette pratique est de plus en plus et mieux observée par le système statistique et questionnée par les chercheurs et dans la société.

Les questions portent notamment sur la fragmentation du collectif de travail et l'isolement social ainsi que sur la porosité de la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

La question de la fragmentation sociale et de l'isolement est systématiquement évoquée par les salariés et les syndicats. Fanny Lederlin parle à ce sujet du télétravail comme d'une mise à distance du monde (Lederlin, 2020). Elle mobilise les concepts de solitude, d'isolement et de désolation, tels que Hannah Arendt les définit et les distingue dans *Les Origines du totalitarisme*. La solitude est l'expérience affirmative de soi : être avec soi-même. C'est une expérience qui n'est pas faite en étant à distance du monde ; au contraire, elle n'est possible qu'en étant dans le monde, en étant en lien avec les autres. À l'opposé, l'isolement entraîne la coupure des liens sociaux, la suspension de la vie politique. Isolé, l'être humain peut basculer dans la désolation : la perte de soi. L'analyse de Fanny Lederlin est certainement en partie influencée par l'expérience du télétravail en période de confinement. Sa critique peut donc apparaître en partie biaisée par le caractère exceptionnel de l'expérience. Néanmoins, elle peut rendre compte de la souffrance psychique qui a suivi l'expérience du confinement et d'un rejet du télétravail par certains salariés, alors que d'autres demandent son extension afin de pouvoir quitter le milieu urbain et aller vers la campagne et d'autres formes de vie. C'est certainement le fait que le télétravail se soit imposé soudainement dans un contexte de crise sanitaire et de crise écologique qui fait que son développement a soulevé chez tout un chacun des questions plus profondes sur le sens même du travail et sur la vie que l'on veut vivre.

L'autre question, celle de la porosité de la frontière, est posée à partir d'une approche critique de la connexion permanente permise et induite par les nouvelles technologies, le fait de pouvoir être (et de se sentir obligé d'être) connecté partout et à tout moment. En l'absence de régulation de la séparation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, le télétravail engendre des risques de santé (Diard, 2020). En effet, la pratique du télétravail est ambiguë, elle présente des ambivalences pour la vie au travail et pour la vie familiale, déjà bien analysées dans le monde anglo-saxon par Yehuda Baruch à la fin du siècle dernier (Baruch, 2000). Vingt ans

plus tard, le constat en France est tout à fait similaire : l'incidence du télétravail sur la vie familiale, sur les conditions de travail et sur le rapport subjectif au travail est toujours ambivalente (Vayre, 2019) (→ Subjectivité). L'analyse coûts-bénéfices ne permet pas de trancher, d'autant plus que les inégalités selon les classes sociales et les catégories socio-professionnelles sont très grandes, ainsi que l'expérience subjective du télétravail à domicile (→ Inégalités).

D'une part, cette pratique rend possible une meilleure maîtrise et un meilleur agencement des temps sociaux. Ce constat plus ou moins partagé permet de comprendre qu'elle soit désirable et désirée par les salariés. D'autre part, elle expose le salarié, tout comme le non-salarié, au risque d'une colonisation du quotidien par le travail (Cingolani, 2021), car « le "Travail chez Soi" peut venir perturber l'identité domestique de toutes celles et ceux qui le vivent et/ou le subissent dans l'habiter. L'écoulement d'une quotidienneté dans un processus répétitif empêche de penser les tensions et les séparations nécessaires à introduire entre temps de travail, temps de travail reproductif et temps de non-travail » (Dufournet et al., 2022:89–90).

Finalement, le télétravail à domicile peut être pensé comme une zone grise singulière, où se joue la tension entre l'aspiration à l'autonomie et le risque de disparition de la sphère privée.

Bibliographie

- Aguilera, A., V. Lethiais, A. Rallet & L. Proulhac (2016), 'Le télétravail, un objet sans désir ?', *Revue d'économie régionale & urbaine*, 1:245–266.
- Baruch, Y. (2000) 'Teleworking : benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers', *New Technology, Work and Employment*, 15 (1):34–49.
- Breton, T. (1994) *Le Télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*, Paris: La Documentation française (Collection des rapports officiels).
- Cingolani, P. (2021) *La Colonisation du quotidien*, Paris: Éd. Amsterdam
- DARES Analyses (2022) 'Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?', 9, février.
- Diard, C. (2020) 'Accords d'entreprise et protection des droits des télétravailleurs', *Question(s) de management*, 28 (2):107–116.

- Dufournet, T., P. Rozenblatt & D. Sehili (2021) 'L'essor du travail chez soi : aliénation au travail dans l'habitat', *Socioscapes. International Journal of Societies, Politics and Cultures*, 2 (2):77– 101.
- Lallement, M. (1990) *Des PME en chambre. Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris: L'Harmattan.
- Lambert, A., V. Girard, E. Guéraud, G. Le Roux & C. Bonvalet (2021) 'L'enfermement domestique des mères. Conditions de logement et espace à soi en confinement', *Revue des politiques sociales et familiales*, 141 (4):11–30.
- Lederlin, F. (2020) 'Télétravail : un travail à distance du monde', *Études*, 11:35–45.
- Pratt, J. H. (1984) 'Home teleworking : A study of its pioneers', *Technological Forecasting and Social Change*, 25 (1):1–14.
- Sostero, M. et al. (2020) 'Labour Market Change. Teleworkability and the COVID-19 crisis : a new digital divide ?', Working paper, Eurofound.
- Vayre, E. (2019), 'Les incidences du télétravail sur les travailleurs dans les domaines professionnel, familial, social', *Le Travail humain*, 82:1–39.
- Walker, P. (2021), 'Call centre staff to be monitored via webcam for home-working "infractions"', *The Guardian*, 26 mars.

Travail décent

CATHERINE SPIESER

Mises en visibilité par des événements tragiques au retentissement global, les conditions de travail des ouvrières et des ouvriers situés à l'extrémité productive des chaînes d'approvisionnement posent la question d'un travail décent à l'échelle mondiale. En 2013, l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza, qui abritait des ateliers de confection fournissant des grandes marques nord-américaines et européennes au Bangladesh a fait plus d'un millier de morts et deux fois plus de blessés. L'événement a mis en évidence non seulement les conditions de travail déplorables mais aussi l'absence de prévention et de prise en charge des accidents du travail. Il s'en est suivi un ensemble de mobilisations, à la fois des donneurs d'ordre et des défenseurs des travailleurs sur le plan local et global, notamment des fédérations syndicales transnationales et des ONG, visant à dénoncer ces situations de travail « indignes » (→ Conflits du travail). Une demande de régulation a pris de l'ampleur et des programmes de prévention et de mise en conformité ont vu le jour, d'abord au Bangladesh et dans les pays du Sud-Est asiatique, puis dans d'autres régions.

Les réseaux mondiaux de production et d'approvisionnement de biens et de services impliquent une grande diversité de travailleurs, de situations de travail et de conditions d'emploi dans une multiplicité d'activités productives et de services mais aussi d'espaces géographiques. La mondialisation a entraîné un changement d'échelle des relations entre les travailleurs et leur encadrement local, les managers et décideurs stratégiques dans les groupes d'envergure mondiale et les chaînes globales d'approvisionnement. Les travailleurs économiquement dépendants d'un groupe, employés par une filiale, ou une entreprise indépendante sous-traitante ou un fournisseur, sont de plus en plus distants à la fois du siège où se décident les stratégies d'entreprise et des acheteurs qui choisissent les fournisseurs, tant géographiquement qu'en termes de législation et de droit du travail applicable. Les « chaînes mondiales de valeur » dessinent « une configuration de la production mondialisée, fragmentée sur le plan fonctionnel et géographique, qui est coordonnée et contrôlée par des sociétés

transnationales » mettant en œuvre « un commerce des tâches » (Phillips, 2018:247).

L'échange subordination contre protection, caractéristique des relations de travail et d'emploi depuis l'ère industrielle en Europe (→ Prolegomènes de la « zone grise »), y est remis en question dans de nombreuses zones grises. Les responsabilités de l'employeur y sont de moins en moins évidentes, voire absentes. Face aux accidents, les entreprises donneuses d'ordre refusent d'admettre une véritable responsabilité pour les conditions de travail, renvoyant celle-ci aux acteurs locaux (Barraud de Lagerie, 2011a). La pandémie de Covid-19 a montré la fragilité des liens entre travailleurs de production et firmes donneuses d'ordre : les annulations de commandes des marques ont entraîné le non-paiement des salaires dans les ateliers. Le rapport à l'état de droit et la manière dont les autorités étatiques garantissent des droits sociaux sont variables. Lorsque les autorités étatiques locales sont défaillantes pour réguler les activités productives et assurer des droits et une protection minimale aux travailleurs, qui assume cette responsabilité ? C'est en réponse à cette question que se sont développées différentes formes de régulation pour promouvoir le travail décent.

L'émergence d'une norme du travail décent et ses multiples échelles de régulation

Les revendications d'un travail décent pour tous et les mobilisations pour éradiquer le travail indigne ont un caractère universel. Elles s'observent dans des secteurs très divers : activités extractives et minières, culture du coton ou du cacao, travailleurs des plateformes, travailleurs du *care*, chaînes d'assemblage des produits électroniques, ateliers de confection textile, activités de la logistique, travailleurs domestiques...

C'est par les actions de consommateurs comme le boycott des produits Nike à la fin des années 1990 et les campagnes appelant à une consommation plus éthique que la dénonciation des *sweatshops* liés à des marques occidentales a pris de l'ampleur. Sous la pression des associations de consommateurs et des ONG de défense des travailleurs (Barraud de Lagerie, 2019), mais aussi du journalisme d'investigation et des organisations internationales, les condamnations du travail indigne et les manquements des entreprises donneuses d'ordre ont gagné en visibilité ces deux dernières décennies.

Le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage moderne sont régulièrement dénoncés sur les scènes locales, nationales et internationale. L'éradication de ces pires formes d'exploitation fait aujourd'hui consensus dans les pays du Nord et la plupart des pays du Sud, les réseaux d'entreprises et les organisations multilatérales et régionales. Il est plus difficile cependant de s'accorder sur une définition universelle du travail décent allant au-delà, sur les moyens à mettre en œuvre pour le promouvoir et encore plus de s'assurer de pratiques convergeant dans cette direction.

La référence au travail décent, comme norme sociale mais non juridique, apparaît à cette époque à l'Organisation internationale du travail (OIT). Rompant avec une conception précédente qui liait droits et protection sociale à l'atteinte d'un certain niveau de développement économique et faisait de la formalisation des relations de travail et des activités productives un prérequis, l'approche par la *soft law* (→ *Soft law*) marque un tournant en posant des principes à vocation universelle valant objectifs à atteindre pour tous les pays. En 1998, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a ainsi posé quatre éléments de définition du travail décent : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En 2022, une révision y a ajouté : un milieu de travail sûr et salubre.

L'agenda du « travail décent » lancé par le directeur général de l'OIT, Juan Somavia, en 1999, a remis à l'agenda une régulation plus juste de la mondialisation en donnant pour objectif « que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité et de dignité ». Qu'ils évoquent le travail décent ou le travail digne, les discours renvoient à l'idée d'un travail créateur de droits sociaux et de libertés (d'association, de négociation collective, syndicale), émancipateur par le revenu qu'il procure et respectueux des femmes et des hommes dans leur dignité humaine et leur diversité. Au terme d'une décennie consacrée à l'élaboration d'indicateurs du travail décent, les statisticiens du Bureau international du travail (BIT) ne sont toutefois pas parvenus à établir des indicateurs précis et universels, et soulignent plutôt la multi-dimensionalité du concept. Cet agenda du travail décent s'est décliné au prisme d'une mondialisation juste, de la lutte contre les situations abusives liées au

secteur informel et dans les chaînes mondiales de valeur. Les fédérations syndicales internationales s'en sont saisies à leur tour.

Les mobilisations en faveur du travail décent dans les chaînes mondiales de valeur et les différentes régions du monde renvoient à un enjeu global qui transcende les frontières des États : la régulation de la mondialisation. Le régime émergent de régulation du travail décent peut être étudié sous l'angle d'un embryon de politique publique internationale, porté par des organisations internationales et des acteurs transnationaux, qui reste inachevé et lacunaire (Spieser & Giraud, 2018). La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE), qui a connu un essor considérable depuis la fin des années 1990, se décline à différentes échelles et tend à se concentrer sur le respect des droits humains. Elle a été très investie par la recherche en droit, sous un angle normatif et en questionnant l'effectivité de la *soft law*, et par les sciences de gestion, dans une conception élargie de la performance des entreprises ou sous forme de promotion de bonnes pratiques managériales.

Un double mouvement de régulation s'observe ces deux dernières décennies. Il mobilise des registres moraux, de justice sociale et de performance, et s'appuie sur le levier de la réputation. La responsabilisation non seulement de l'ensemble des gouvernements étatiques mais aussi des entreprises multinationales est devenue un champ d'activité de plusieurs organisations internationales (OIT, OCDE, ONU) à travers la fixation d'objectifs, de règles, de principes directeurs et de mécanismes permettant de surveiller sinon leur respect, du moins l'engagement des entreprises et des États à œuvrer en ce sens (*ibid.*). Des formes de « régulation privée » au moyen de standards sociaux volontaires définis par des coalitions d'acteurs du secteur privé (réseaux d'entreprises, organismes de normalisation, parfois en lien avec des ONG) et de procédures d'audit se sont multipliées (Locke, 2013 ; Bartley, 2018 ; Barraud de Lagerie, 2019). L'interdiction du recours au travail forcé reste cependant complexe à mettre en œuvre, tant elle est invérifiable (LeBaron, 2018).

La régulation des conditions de travail dans les chaînes mondiales de valeur pose des questions fondamentales découlant des relations de pouvoir entre acteurs économiques et politiques et de l'inégale autorité des États et des acteurs syndicaux en matière de régulation sociale dans les différentes régions du monde. Comment pallier les défaillances des États qui n'assurent pas la protection

basique des travailleurs et ne permettent pas leur représentation par des organisations syndicales libres ? Quelles mobilisations naissent de ces inégalités à l'échelle globale ? Si diverses formes de régulation privée et publique coexistent, quelles interactions y a-t-il entre la régulation par des mécanismes de marché et par des institutions publiques, voire par le dialogue social transnational ?

Un problème public global appelant une régulation multilatérale

Le travail décent s'est construit comme un problème public global, engendrant une demande de gouvernance de la mondialisation et une revitalisation des organisations internationales. Scènes de mise sur agenda, elles deviennent des arènes d'action publique internationale où se négocient des formes de régulation dépassant le cadre stato-national, où s'élaborent des programmes et des instruments. Les conflits illustrant d'introuvables compromis y sont rendus visibles. On observe à la fois une certaine spécialisation et une division du travail entre organisations, mais aussi des logiques de concurrence et de coopération.

Trois organisations, multilatérales ou limitées au monde occidental, ont mis la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre et les droits des travailleurs dans les pays producteurs et les entreprises sous-traitantes à leur agenda : l'ONU et l'OCDE, des arènes de coopération intergouvernementale, et l'OIT, à la fois arène tripartite et agence productrice de normes. Elles mettent en jeu des communautés épistémiques différentes, dominées par les réformistes sociaux à l'OIT et les économistes néolibéraux à l'OCDE, des professionnels de l'international et des relations de pouvoir entre les représentants d'États ou de parties prenantes aux intérêts divergents.

L'OIT a pour mission d'œuvrer en faveur de la justice sociale, en partant de l'idée que « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays » (préambule de sa Constitution). Avec une gouvernance tripartite rassemblant des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, elle produit des normes en matière de conditions de travail et de protection sociale. L'OIT a ainsi contribué à affirmer des droits sociaux, applicables

dans les pays ayant ratifié les conventions et à bâtir des systèmes de protection sociale dans les pays qui en étaient dépourvus. Le contrôle de l'application des normes permet une plainte contre un État dans cette enceinte. En 2015, le Qatar a été ainsi condamné, malgré son intense lobbying, pour avoir privé de tous droits les migrants travaillant sur ses chantiers. Mais la sanction s'est limitée à une demande de réformes légales et une coopération accrue avec l'OIT, qui n'ont pas mis fin aux abus. Si certains acteurs syndicaux voient l'OIT comme un tribunal social international, ces condamnations restent rares et ne touchent jamais les entreprises impliquées. Le projet d'une convention régulant les chaînes mondiales de valeur a été mis en échec en 2016.

L'OIT cherche depuis les années 2000 à s'adresser plus directement aux entreprises avec une nouvelle approche et de nouveaux instruments, dans le prolongement de la Déclaration sur les droits fondamentaux de 1998, pour les domaines que les conventions internationales peinent à régler (Spieser & Giraud, 2018). Il s'agit de mieux prendre en compte le caractère transnational des activités économiques et leurs acteurs inévitables, les entreprises multinationales. En 2017, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a été révisée pour intégrer la chaîne de valeur ; elle sert de support pour diffuser normes et orientations. L'OIT abrite par ailleurs des réseaux d'entreprises spécialisées dans la lutte contre le travail des enfants ou le socle de protection sociale, et des programmes de coopération (Better Work) dans certains secteurs et pays (textile et confection en Asie du Sud-Est ou culture du cacao, par exemple). Enfin, l'OIT participe à la production de données et de recherches (Delautre et al., 2021).

L'ONU a fixé des objectifs de développement durable devenus une référence, au rang desquels « un emploi décent pour tous » figure en bonne place depuis 2015. Elle dispose d'une institution *ad hoc* consacrée à la responsabilité sociale des entreprises, le bureau du Pacte mondial, pour impliquer les multinationales dans la réalisation des objectifs de développement durable. En 2011, le Conseil des droits de l'homme a adopté des « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ». Des négociations sur un traité contraignant les multinationales à respecter les droits humains et l'environnement sont en cours depuis 2014 au sein d'un groupe de travail intergouvernemental, mais peinent à aboutir.

L'OCDE, qui promeut la coopération économique, contribue à la diffusion de modèles de régulation et de politiques publiques dans de nombreux domaines, avec une orientation néolibérale centrée sur la croissance économique. Elle édicte depuis 1976 des principes de bonne conduite à destination des entreprises multinationales assortis d'une possibilité de recours dans le cadre d'un réseau de points de contact nationaux. Les syndicats jouent un rôle consultatif via le Trade Union Advisory Committee (TUAC). La révision de ces principes en 2011 a introduit une responsabilité explicite pour la chaîne de valeur.

Si les objectifs généraux convergent, témoignant d'une circulation des cadres cognitifs, le champ couvert par ces instruments n'est pas superposable et leurs modalités de mise en œuvre diffèrent. L'OIT affirme les droits des travailleurs et rappelle les entreprises à leurs responsabilités ; l'OCDE les invite à maîtriser des risques. Les activités des trois organisations s'inscrivent dans des registres différents : la promotion des droits à l'OIT et à l'ONU – les droits des travailleurs à l'OIT, les droits humains à l'ONU –, la maîtrise des risques à l'OCDE.

La régulation privée, insuffisant remède à la défaillance de la régulation étatique

Des formes de régulation transnationale privée ont assis leur légitimité sur leur supposée plus grande efficacité face aux défaillances de la régulation étatique dans certaines régions du monde. Elles impliquent une surveillance par des acteurs non étatiques, qu'il s'agisse d'entreprises, d'organisations sans but lucratif ou d'une combinaison des deux, qui adoptent et imposent des règles à d'autres organisations, positionnées comme fournisseurs ou clients (Bartley, 2018:7).

Depuis les années 1990, les standards volontaires, labels dits « éthiques » et « responsables », codes de conduite, audits et normes d'origines diverses se sont multipliés, tant dans le domaine de l'environnement que dans le domaine social (Hassel, 2008 ; Locke, 2013). Les mobilisations de consommateurs ont joué un rôle majeur dans l'essor des labels dans le textile, la confection et l'agro-alimentaire. Leur efficacité attendue repose sur deux pré-supposés : les firmes en tirent des bénéfices sous forme d'externalités, et celles qui se comportent de manière vertueuse ont intérêt

à imposer ces normes aux autres (Hassel, 2008). Les marques tirent de l'adhésion volontaire à ces normes une réputation de vertu et une présomption de bonne conduite qu'elles mettent en avant (Bartley, 2007), sans que les conditions de travail effectives soient nécessairement évaluées ou améliorées. Si ces normes sociales prennent l'apparence formelle de standards industriels et de normes techniques, elles n'en ont pas l'effet contraignant et se limitent souvent à des codes de bonne conduite, des chartes ou des guides pratiques. La certification et la normalisation conduisent à privilégier la forme et les procédures sur le fond (Locke, 2013 ; Bartley, 2018 ; Barraud de Lagerie, 2019). C'est la complémentarité entre régulation privée et régulation publique qui semble la plus à même de protéger les travailleurs (Locke, 2013 ; Bartley, 2018).

L'élaboration des normes privées fait intervenir un ensemble élargi d'acteurs du secteur privé, non gouvernementaux, représentant les acteurs économiques et les mondes professionnels, parfois les consommateurs. Mais elle se heurte à une représentation inévitabile des intérêts des entreprises et des travailleurs et aux jeux d'influence, que ce soit sur la RSE ou la santé et sécurité au travail (Barraud de Lagerie, 2011b ; Gasnier, 2017). Ainsi, la norme ISO 26000 sur la RSE est restée très vague en matière de standards du travail, de négociations collectives et de libertés syndicales, alors même que le Pacte mondial de l'ONU, l'OIT ou encore la Confédération syndicale internationale ont été associés à son élaboration. La conviction que la norme deviendrait une institution a suscité l'adhésion des acteurs, mais parce qu'ils en anticipaient l'efficacité, ils ont entravé son élaboration (Barraud de Lagerie, *ibid.*). Ce gouvernement par les instruments conduit par ailleurs à une dépolitisation des problèmes.

La régulation du travail décent par les règles de la RSE sur les scènes nationales

On assiste à un double retour de l'État et de la régulation publique. Dans les pays des entreprises donneuses d'ordre, les règles de reddition des comptes sont établies pour les mettre en responsabilité tout au long de leur chaîne d'approvisionnement à l'étranger, sur le même modèle que celles qui s'appliquent à la responsabilité sociale dans l'espace national. Dans les pays de production, ce sont

des demandes de droits et de règles qui invitent à replacer l'État au centre de la régulation du travail (Bartley, 2018).

Les législations sur la RSE et le devoir de vigilance mettent en place des instruments juridiques et contraignants, ou plus fortement incitatifs, ainsi qu'une exigence de performance sociale mesurée au moyen d'indicateurs objectifs. Ces lois aux effets extraterritoriaux visent à inciter, voire à obliger, les entreprises à rendre des comptes sur leurs pratiques, mais aussi sur celles de leurs sous-traitants et fournisseurs. Le risque de se voir sanctionner par les marchés boursiers fournit une incitation supplémentaire.

Au cours de la dernière décennie, de telles lois ont été adoptées dans les États européens (Royaume-Uni, France, Pays-Bas, Suisse, Allemagne), en Amérique du Nord (Californie) et dans certains pays du Sud pour inciter ou obliger les entreprises à rendre des comptes sur l'impact social et environnemental de leurs activités hors de leur pays d'origine, dans leurs filiales et leurs chaînes d'approvisionnement. Le contenu de la responsabilité sociale des entreprises a fait l'objet de débats sur les scènes nationales et de l'UE. Les obligations de reddition des comptes en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises sont plus ou moins étendues suivant les pays. Une première directive de l'UE a établi une obligation de publication d'informations non financières en 2014, mais détaillait peu l'impact social et environnemental. La refonte de cette directive, proposée par la Commission européenne début 2022, s'est donné pour objectif d'aboutir à la formulation d'un devoir de vigilance à l'échelle de l'Union européenne.

La France, avec la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre de mars 2017, a fait figure de précurseur pour obliger les entreprises à agir. L'instrument est inédit : les entreprises cotées en bourse doivent non seulement rendre des comptes en publiant leurs informations, mais aussi établir des plans de vigilance des risques et faire état des moyens de les contrôler. La possibilité de sanctions financières un temps envisagée a toutefois été abandonnée. La loi s'intègre dans les pratiques managériales comme une nouvelle norme de gestion, son efficacité reposant sur la jurisprudence (Barraud de Lagerie et al., 2020).

Deux conceptions s'opposent dans ces lois : certaines relèvent de la « due diligence » (terme anglais issu de la finance, approximativement traduit par « diligence raisonnable »), d'autres mettent l'accent sur un « devoir de vigilance » avec davantage d'obligations.

On peut émettre l'hypothèse que l'importance accordée aux droits humains, à l'emploi, aux conditions de travail, au dialogue social et à la protection des salariés chez les sous-traitants et fournisseurs est d'autant plus grande que ces thèmes sont saillants sur la scène nationale. Les groupes d'intérêt socio-économiques (organisations d'employeurs, associations d'entreprises, syndicats de travailleurs) cherchent à influencer les formulations au niveau national, européen ou multilatéral.

L'action syndicale et les zones grises du commerce mondial des tâches

La demande d'un travail décent est aussi portée par des représentants des travailleurs et l'action syndicale, avec des inégalités importantes. Les syndicats libres sont souvent absents des pays autoritaires où se concentrent les activités productives les moins respectueuses des droits et de la dignité des travailleurs. Les organisations syndicales transnationales et des pays donneurs d'ordre se sont saisis des enjeux de régulation sur le travail décent à la fois dans les instances de l'OIT et dans leurs propres espaces transnationaux. Une combinaison hybride a vu le jour au Bangladesh après le drame de 2013 : l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments, instrument contraignant avec une gouvernance regroupant syndicats de travailleurs (via les fédérations internationales), ONG de défense des droits et marques occidentales acheteuses a permis d'assurer une protection minimale aux travailleurs (Donaghey et al., 2018).

La Confédération syndicale internationale et les fédérations internationales sectorielles IndustriALL (industrie) et UNI Global Union (services) ont contribué à structurer un espace transnational de mobilisation. Elles mènent des campagnes de mobilisation transnationales, par exemple pour un salaire de subsistance (*living wage*) en Asie. La négociation d'accords-cadres internationaux et leur suivi occupent une part croissante de leur activité. Signés entre une fédération syndicale internationale sectorielle et la direction de l'entreprise, ces accords donnent un cadre aux relations professionnelles dans une centaine de groupes industriels ou de services, majoritairement d'origine européenne. Leur contenu intègre souvent les droits fondamentaux des travailleurs issus de

la déclaration de l'OIT de 1998. Ils abordent parfois la protection sociale et, de plus en plus souvent, les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement (Bourguignon & Mias, 2017).

Les comités de groupe mondiaux constituent d'autres espaces transnationaux de dialogue social. Institués par des entreprises multinationales, à l'origine surtout françaises, souvent en lien avec des accords-cadres internationaux, ils rassemblent des représentants de l'ensemble des filiales d'un groupe. Cependant, dans ces espaces transnationaux d'information et de consultation, la représentation des salariés des entreprises et pays « donneurs d'ordre » peine souvent à s'articuler avec celle des travailleurs des pays « producteurs », *a fortiori* quand ils sont externes au groupe et employés par des sous-traitants et des fournisseurs. Les conditions d'émergence de formes de solidarité transnationale et de mobilisations en faveur de la régulation du travail décent et de la représentation des travailleurs localisés en bout de chaîne de valeur ne vont pas de soi.

Les représentants syndicaux, confrontés à différentes pratiques managériales, s'approprient ces cadres et espaces de manière inégale et variable, et leurs usages restent à documenter. La participation des syndicats à la mise en œuvre du devoir de vigilance dans les pays donneurs d'ordre semble une condition nécessaire pour peser sur les conditions de travail dans les chaînes mondiales de valeur. Dans les pays de production, les syndicats de travailleurs peuvent utiliser les engagements au titre de la RSE comme un levier pour obtenir des améliorations.

Bibliographie

- Barraud de Lagerie, P. (2011a) 'L'affaire Spectrum. La « responsabilité sociale des entreprises » à l'épreuve d'un drame', *Revue française de sociologie*, 52 (2):245–275.
- Barraud de Lagerie, P. (2011b) 'Quand l'efficacité anticipée d'une institution entrave sa pleine genèse. La construction de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale' in P. François (ed) *Vie et mort des institutions marchandes*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Barraud de Lagerie, P. (2019) *Les Patrons de la vertu. De la responsabilité sociale des entreprises au devoir de vigilance*, Rennes: Presses universitaires de Rennes.

- Barraud de Lagerie et al. (2020) 'La mise en œuvre du devoir de vigilance : une managérialisation de la loi ?', *Droit et société*, 106 (3):699–714.
- Bartley, T. (2007) 'Institutional Emergence in an Era of Globalization : The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions', *American Journal of Sociology*, 113 (2):297–351.
- Bartley, T. (2018) *Rules without Rights. Land, Labor and Private Authority in the Global Economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Bourguignon, R. & A. Mias (2017) *Les Accords-cadres internationaux : étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, Rapport pour le bureau de l'OIT en France.
- Delautre, G., E. Echeverría Manrique & C. Fenwick (2021) *Le Travail décent dans une économie mondialisée : quelques leçons des initiatives publiques et privées*, Genève: Bureau international du travail.
- Donaghey, J & J. Reinecke (2018) 'When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility – A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster', *British Journal of Industrial Relations*, 56 (1):14–42.
- Gasnier, C. (2017) 'Élaboration d'une norme internationale de management de la santé des travailleurs : privatisation ou nouvelle forme de gouvernement transnational des conditions de travail ?', *Cahiers internationaux de sociologie de la gestion*, 16:11–37.
- Hassel, A. (2008) 'The evolution of a global labor governance regime', *Governance*, 21 (2):231–51.
- LeBaron, G. (ed) (2018) *Researching Forced Labour in the Global Economy. Methodological Challenges and Advances*, Oxford: Oxford University Press.
- Locke, R. (2013) *The Promise and Limits of Private Power. Promoting Labor Standards in a Global Economy*, Cambridge: Cambridge University Press
- Philips, N. (2018) 'Global Value Chains' in C. Hay & A. Smith (eds) *Dictionnaire d'économie politique*, Paris: Presses de Sciences Po:247–250.
- Spieser, C. & O. Giraud (2018) *La Construction des normes sociales internationales*, Rapport de recherche pour la CFDT et l'Agence d'objectifs de l'IRES.

Travail détaché

CATHERINE SPIESER

Le travail détaché se situe à la croisée des logiques de la libre circulation des travailleurs et des services et de la portabilité de la protection sociale, dans une Europe sociale qui reste inachevée et incomplète (Crespy, 2019). Ce statut couvre des mouvements de travailleurs mais n'implique véritablement ni migration au sens de changement de lieu de résidence, ni franchissement de frontières étatiques au sens strict, celles-ci étant en partie abolies dans l'espace économique européen (→ Frontière). Le travail détaché se situe ainsi à l'intersection des espaces de régulation étatiques et européens, dans l'espace du marché unique constitué au fil de l'histoire de la construction de l'Union européenne. Il n'implique pas d'emploi direct dans le pays de travail, l'employeur étant nécessairement situé dans un autre pays de l'UE.

S'il s'agit d'une « mobilité qui bénéficie d'une légitimité sociale et juridique, garantissant en principe les droits minima aux salariés » (Thoemmes, 2014:40), on peut cependant aussi voir le travail détaché comme un statut dégradé de travail migrant (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France) et un cadre légal fragile, dont il est difficile de contrôler la bonne application. Cela en fait un réservoir potentiel de main-d'œuvre peu revendicative et bon marché, à laquelle les entreprises ont volontiers recours, notamment dans les secteurs qui connaissent des tensions de recrutement ou dominés par la recherche du moindre coût. Les controverses autour du travail détaché reflètent à la fois la complexité de la régulation des relations de travail transnationales et ses failles inéluctables dans un espace de libre circulation marqué par de profondes inégalités entre pays (→ Inégalités).

Le travail détaché en droit européen : une prestation de services entre mobilité, migration et travail temporaire

Les travailleurs détachés effectuent des mobilités temporaires entre des pays soumis à des réglementations différentes en matière de droit du travail et de la protection sociale. Dans le droit de l'UE, un

travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire. Ce statut juridique a vu le jour dans le contexte de la liberté de circulation des travailleurs et de la libre prestation de services au sein du marché unique européen, pour essayer de concilier ces deux principes fondamentaux de la construction européenne.

La question de la conciliation entre liberté de prestation de services, liberté de circulation des travailleurs et protection de leurs droits a fait l'objet d'un recours en interprétation des traités dès 1990 à propos d'une société portugaise du BTP faisant travailler ses salariés portugais sur des chantiers français peu après l'adhésion du pays à la CEE (arrêt CJCE *Rush Portuguesa*). Par ailleurs, l'Accord général sur le commerce des services signé dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce en 1994 prévoyait une modalité de détachement dans le cadre d'une mission de prestation de services internationale (Potot, 2013). Le statut des travailleurs détachés a été formalisé par le droit européen au milieu des années 1990. Il s'applique aux mobilités de court terme au sein de l'UE et de l'Association européenne de libre-échange (AELE), qui intègre la Suisse, la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.

Le travail détaché est défini et réglementé par la directive européenne du 16 décembre 1996 concernant « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », dont le flou sur certains points de détail a laissé la porte ouverte à des pratiques assimilables à du dumping social. Une directive d'application la complète *a minima* en 2014, en améliorant à la marge le contrôle de la régularité du détachement grâce à une meilleure coordination, pour tenter d'éliminer les sociétés « boîtes aux lettres ». Une nouvelle directive européenne sur le travail détaché réforme le statut en 2018 après des négociations ardues avec les pays d'Europe centrale et orientale, soutenues par une campagne syndicale pan-européenne, en donnant plus de place à la protection des droits. Cette dernière a été transposée en droit français par une ordonnance entrée en vigueur à l'été 2020.

Les textes prévoient aujourd'hui explicitement trois modalités de travail détaché : un contrat de prestation de services, le détachement intragroupe et le travail intérimaire. Ainsi, un prestataire peut, par exemple, remporter un contrat pour la prestation de services dans un autre pays de l'UE et envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place. Il devra cependant leur offrir des conditions de travail et de rémunération respectant celles en vigueur dans le pays où se déroule la prestation.

La logique inspirant ces règles à l'origine renvoie par certains aspects à l'idée d'un service de la main-d'œuvre où les travailleurs n'ont pas vocation à entrer sur le marché du travail d'un autre pays, et encore moins à intégrer son système de protection sociale : organiser des mobilités plutôt que des migrations (Thoemmes, 2022). Cependant, cela se fait dans un espace de libre circulation où les migrations sont libres pour les citoyens de l'UE, ou le deviennent à l'issue d'une brève période transitoire après l'adhésion de nouveaux pays. Les travailleurs indépendants, de même, circulent librement.

La directive de 1996 encadre certains aspects de la relation de travail de manière à éviter la mise en concurrence des salariés locaux et détachés sur les salaires et les conditions de travail. Ainsi, lorsqu'une entreprise envoie temporairement ses salariés dans un autre État membre, le « noyau dur » de droits est garanti : ce sont les règles de l'État d'accueil qui s'appliquent en matière de salaire minimum, de temps de repos et de congés et de santé, de sécurité et d'hygiène au travail (Crespy, 2019:79). Cependant, la jurisprudence de la Cour de justice européenne a affirmé la primauté des libertés économiques sur les droits sociaux dans une série de décisions en 2008 (arrêts *Viking*, *Laval*, *Luxembourg* et *Ruffert*). Celles-ci rendent visible un biais d'interprétation significatif selon lequel le salaire minimum à prendre en compte est le salaire minimum légal, et non le salaire négocié dans les conventions collectives, dont les grilles intègrent l'expérience et les qualifications (Picard & Pochet, 2018). La directive adoptée en 2018 rompt avec cette évolution et constitue un revirement : tout en continuant de se fonder sur les règles du marché intérieur, elle a pour objectif plus explicite la protection des travailleurs (et non plus seulement de la libre prestation de services). Elle établit plus précisément les éléments du droit du travail applicables, notamment en matière de rémunération et de prise en charge des frais de déplacement. L'évolution du droit européen témoigne ainsi d'une recherche du juste équilibre entre libre prestation de services, concurrence équitable et respect des droits sociaux des travailleurs mobiles (Décosse et al., 2022a:18).

Cependant, le statut de travailleur détaché déroge au principe de coordination des systèmes de sécurité sociale de l'UE, selon lequel le droit applicable en matière de sécurité sociale est d'ordinaire celui de l'État où le salarié réalise son travail. « Dans le cadre de la Sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur, salarié ou non salarié, qui va, durant un

temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays », indique le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale. L'organisme publie un guide à l'usage des entreprises et des travailleurs qui fait une distinction nette entre droit du travail et droit de la sécurité sociale (Cleiss, 2020). Le travailleur détaché qui exerce dans un autre État reste affilié au régime de sécurité sociale de son État d'origine et couvert par ses règles pour une période maximale de 24 mois ; il peut cependant, en vertu de la législation européenne, bénéficier de la prise en charge des soins de santé reçus dans le pays où il travaille.

Le travail détaché induit ainsi une forme de découplage, de dissociation, entre travail et droits à la protection sociale. Les travailleurs détachés bénéficient des règles du pays d'accueil en termes de rémunération, de repos, d'horaires et de congés notamment, mais continuent d'être affiliés au régime de leur pays d'origine et soumis aux cotisations afférentes.

Mesure, indicateurs et quantification

La montée en charge du travail détaché après les élargissements de l'UE, d'abord au sud puis surtout, en 2004, aux pays d'Europe centrale et orientale, s'est nourrie des inégalités de revenus et de niveau de vie entre les pays européens. Ces différences socio-économiques ouvrent la voie aussi bien à la recherche de main-d'œuvre à moindre coût par les entreprises qu'à la recherche de meilleurs salaires par les travailleurs au sein de l'espace de libre circulation.

L'étendue précise du travail détaché en Europe est longtemps restée difficile à apprécier. Les mobilités intra-UE ne sont plus comptabilisées comme des mouvements inter-étatiques à l'image des migrations de pays tiers, et ne peuvent donc être quantifiées par les indicateurs statistiques conventionnels. Elles ne font pas l'objet de procédures d'autorisation particulières comme les mobilités de travailleurs arrivant de pays tiers dans le cadre d'accords bilatéraux, ou avec des visas individuels.

Au cours des années 2000, le travail détaché s'est développé tout en restant sous-déclaré, sous-estimé et peu contrôlé. Il est devenu un problème politique saillant sur la scène politique européenne et dans certains États, notamment la France, l'Allemagne, l'Autriche et la Belgique, lorsqu'il a connu une forte expansion

(+63 % entre 2010 et 2016), jusqu'à atteindre 2 millions de travailleurs détachés dans l'UE en 2015 et près d'1,5 % de l'emploi total (Picard & Pochet, 2018), mais aussi pour des raisons propres aux scènes politiques nationales.

Des réglementations et des méthodologies affinées permettent aujourd'hui de mieux saisir son étendue. Les demandes de formulaires A1, le document portable émis pour tout travailleur détaché attestant de ses droits à la sécurité sociale et de son pays d'affiliation, permettent de quantifier les détachements sortants dans tous les pays de l'UE. En vertu du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale, ce formulaire doit être demandé dans le pays de l'employeur d'origine pour chaque détachement, ainsi que par les travailleurs indépendants qui souhaitent exercer dans un autre pays de l'UE. Les formulaires A1 peuvent être contrôlés par les administrations nationales. L'envoi d'un travailleur détaché en France fait par ailleurs l'objet d'une déclaration préalable à l'inspection du travail, qui incombe à l'employeur établi hors de France. La mise en œuvre de la nouvelle directive de 2018 a donné lieu à la mise en place d'outils de suivi plus systématiques des flux de travailleurs (De Wispelaere et al., 2021 & 2022).

Néanmoins, le nombre de formulaires de détachement ne donne pas véritablement le nombre d'emplois correspondant. Un rapport de l'administration française explique ainsi : « sur l'ensemble de l'année 2021, 615 000 détachements de salariés sont dénombrés, correspondant à 200 100 salariés distincts ; en moyenne sur l'année, l'emploi de salariés détachés s'élève à 57 500 » (DARES, 2022:4). Des salariés peuvent être détachés sur des périodes successives, renouvelées, ce qui peut nécessiter de demander plusieurs formulaires ; des salariés peuvent être détachés pour des missions très brèves, largement inférieures à une année. C'est donc un indicateur imparfait mais qui présente l'avantage d'être disponible dans tous les pays de l'UE.

Après une période d'expansion significative entre 2010 et 2019, le travail détaché a connu un recul avec les mesures de restriction liées à la pandémie de Covid-19. En 2020, d'après les données administratives, des formulaires A1 avaient été émis pour 1,5 % de la population en emploi de l'UE en moyenne, avec des différences importantes entre pays. Les principaux États émetteurs étaient la Slovaquie (15 % de la population en emploi) et le Luxembourg (14,3 %), des pays baltes et d'Europe centrale (Lituanie pour 6,9 % de la population en emploi ; Slovaquie 4,5 %, Croatie 4,4 %, Pologne 3,8 %), mais aussi des anciens pays membres

comme l'Allemagne (3,1 %), la Belgique (2,5 %) et l'Autriche (2,3 %) (De Wispelaere et al., 2021)

Pour mieux saisir la proportion de travailleurs concernés dans les pays qui accueillent un effectif significatif, il faut rapporter ce chiffre au nombre total de personnes en emploi, ou encore à l'estimation de son équivalent en travailleurs à temps plein (ETP). Cette dernière statistique n'est pas toujours disponible. Ainsi, on peut établir qu'en 2020, les travailleurs détachés représentaient plus de 9 % des travailleurs exerçant leur activité au Luxembourg (2,3 % en ETP), 8,8 % en Autriche (10,1 % ETP), 4,7 % en Belgique (2,6 % ETP), 1,8 % en Allemagne, 1 % en Finlande et 0,7 % en France (0,4 % ETP) (De Wispelaere et al., 2022:32). En France, en 2021, les travailleurs détachés sont à 95 % des hommes, pour les trois-quarts nés dans un pays de l'UE ; ils sont détachés pour une période moyenne de 100 jours (DARES, 2022).

Les enjeux du travail détaché au prisme des usages et pratiques au concret

Les implications du travail détaché et les problématiques qu'il soulève peuvent être abordées sous différents angles. En premier lieu, ce statut dérogatoire donne à voir la négociation et le développement des règles européennes et les débats autour de leurs réformes, qui sont à l'origine de controverses dans le champ politique national et européen (Picard & Pochet, 2018 ; Crespy, 2019). En second lieu, dans une perspective de sociologie économique, c'est un mode de mobilisation de la main-d'œuvre migratoire (Potot, 2013) : à la fois un mode d'externalisation de la main-d'œuvre et une forme de migration de travail de court terme (Décosse et al., 2022a ; Thoemmes, 2014). Enfin, en croisant les sociologies du droit et du travail, on peut l'examiner sous l'angle des usages qu'en font les employeurs au prisme de leurs pratiques au concret dans différents secteurs d'activité, et de leurs implications socio-économiques (Thoemmes, 2014, 2022 ; Wagner, 2015, 2018 ; Casella et al., 2022, Décosse et al., 2022b).

Le statut juridique de travailleur détaché connaît des usages très variés, et le détachement de travailleur renvoie à des réalités et des expériences très différentes en fonction des secteurs d'activité, des modalités d'emploi, des qualifications et du type de migration (intra et/ou extra-UE) qu'il implique (Décosse et al., 2022a:20).

Les études de cas sont rares en raison de la difficulté à enquêter auprès de ces travailleurs : ils sont difficilement accessibles pour des raisons linguistiques et ils vivent en vase clos au plus près des sites d'activité, souvent loin des centres urbains ; ils sont aussi généralement réticents à parler de leurs conditions d'emploi.

Plusieurs recherches empiriques en sociologie menées au cours des dix dernières années en France et en Allemagne donnent à voir les usages du travail détaché dans différents métiers et secteurs d'activité marqués par la pénurie de main-d'œuvre (construction, agriculture), une généralisation de la sous-traitance (chantiers navals), ou une forte saisonnalité (agriculture) (→ Saisonniers agricoles). Elles permettent de mieux comprendre les contextes de recours aux travailleurs détachés et leurs conditions de travail (Casella et al., 2022 ; Décosse et al., 2022b ; Thoemmes, 2014, 2022 ; Wagner, 2015, 2018). Il faut noter que ces enquêtes réalisées pour l'essentiel avant l'entrée en vigueur de la nouvelle directive travail détaché de 2018 ne prennent pas en compte ses effets.

Ces travaux récents montrent que les travailleurs détachés venus de l'est et du sud de l'Europe, voire de pays tiers, par l'intermédiaire de sociétés établies dans d'autres pays de l'UE, remplissent un rôle similaire à d'autres formes de migrations et de sous-traitance. Ils constituent pour les entreprises utilisatrices, qui n'en sont pas les employeurs directs, une main-d'œuvre moins onéreuse, plus flexible et peu revendicative, car peu au fait de ses droits et non syndiquée, attirée principalement par des salaires plus élevés que dans le pays d'origine.

En premier lieu, de longue date, le travail détaché apparaît comme une source de main-d'œuvre à moindre coût, peu revendicative et qualifiée dans le bâtiment et la construction. La présence des travailleurs détachés portugais sur les chantiers de travaux publics français dès le début des années 1990 est à l'origine même de la formalisation de ce statut dérogatoire dans le droit de l'UE : il s'agissait déjà de cela dans l'arrêt CJCE *Rush Portuguesa* du 27 mars 1990, qui a inspiré la directive de 1996. En France, en 2021, 45 % de l'emploi de travailleurs détachés se situe dans la construction au sens large, englobant construction de bâtiment, génie civil et travaux de construction spécialisés (DARES, 2022).

Ces travailleurs apparaissent souvent isolés des salariés locaux (ils forment des équipes à part, hébergées et transportées sur le chantier par l'employeur) et travaillent assez systématiquement plus longtemps que les salariés employés en France, mais tendent à ignorer cette différence lorsqu'ils comparent leurs salaires

(Thoemmes, 2014:44-45). En outre, des différences entre personnes ayant les mêmes compétences et faisant les mêmes tâches s'observent au sein même des groupes des travailleurs détachés chez un même employeur en France, et les conditions de logement sont très variables, parfois précaires (*ibid.*:46-47). Cela conforte l'idée d'une informalité importante, au détriment des droits des salariés en quête de salaires plus élevés à l'étranger que dans leur pays d'origine.

Un second type de recours au travail détaché relève d'un modèle productif reposant sur une main-d'œuvre étrangère dans des activités à forte sous-traitance. Ainsi, à la fin des années 1990, un tournant stratégique a conduit les chantiers navals de Saint-Nazaire à resserrer leurs activités propres sur le cœur de métier (conception et travail métallique de la coque) et à sous-traiter toutes les autres activités. Ce recours à la sous-traitance à plusieurs niveaux, délibérément initié par l'entreprise principale donneuse d'ordre, a connu une internationalisation croissante, visant à la fois à diminuer les coûts et à externaliser les risques (Casella et al., 2022). Des procédures plus ou moins formalisées d'achat de prestations ont stabilisé les relations entre les sous-traitants et leurs propres prestataires mobilisant largement des travailleurs détachés. Ceux qui interviennent sur les chantiers (85 % d'ouvriers et 10 % de techniciens) proviennent majoritairement de Roumanie, de Lituanie (15 % chacun), d'Italie, d'Ukraine et de Pologne (environ 10 % chacun), mais aussi de Bulgarie, du Portugal et de Grèce (*ibid.*) On observe une esquisse de division du travail selon des spécialisations nationales (soudeurs venus d'Ukraine via des sociétés situées dans les pays baltes, calorifugeurs très majoritairement lituaniens, employés de nettoyage bulgares et grecs, etc.)

Enfin, la prestation de services internationale permet d'amener de la main-d'œuvre de pays tiers pour les besoins saisonniers de l'agriculture en passant par le statut de travailleur détaché. La prestation de services internationale est donc aussi un moyen d'amener des travailleurs de pays tiers comme migrants temporaires sans avoir à régulariser leur situation en France, comme l'illustre une monographie sur une entreprise de travail temporaire espagnole présente dans le secteur agricole en France et en Italie (Décosse et al., 2022b).

La région Provence concentre 40 % de l'emploi détaché agricole en France, et 7,7 % des travailleurs de l'agriculture provençale sont des travailleurs détachés (DARES, 2022). Une relation triangulaire

entre agences d'intérim, entreprises utilisatrices et salariés détachés s'y est développée (Décosse et al., *ibid.*). On observe un recours important aux travailleurs détachés dès 2010, au départ avec des intérimaires issus de pays tiers employés d'abord en Espagne – initialement surtout des travailleurs du Maroc ou d'Amérique Latine, puis surtout des personnes d'Afrique de l'Ouest, recrutées pour être envoyées directement en France. La prestation de services internationale articule ici trois logiques à la fois distinctes et complémentaires : une logique de stock (maintenir une main-d'œuvre détachée en attente, disponible, susceptible d'être affectée rapidement en fonction des besoins, grâce à une infrastructure de transport et d'hébergement) ; une logique de flux reposant sur des intérimaires mobiles et disciplinés, susceptibles d'être déplacés d'un chantier à un autre en fonction des demandes des entreprises utilisatrices ; et enfin une logique de fidélisation cherchant à retenir et à accumuler le temps de travail des meilleurs éléments issus de trajectoires migratoires extracommunautaires (*ibid.*).

Une zone grise des relations de travail et d'emploi institutionnalisée

Ces situations illustrent une zone grise de l'emploi, du travail et de la protection sociale dans laquelle les relations de subordination (→ Subordination/Autonomie) et la responsabilité pour les conditions de travail et la protection sociale se diluent et se complexifient. Les travailleurs détachés sont fréquemment recrutés dans leur pays d'origine par des agences d'intérim transfrontalières. Ils se retrouvent ainsi dans une forme de triangulation de la relation d'emploi typique de l'économie internationalisée : les entreprises utilisatrices font appel à une agence d'intérim pour mettre à disposition des travailleurs provenant de pays où le coût du travail est moindre. Si le salaire (→ Rémunération du travail) doit respecter les minima du pays d'activité, il est rarement négocié, et les cotisations sociales du pays d'origine sont souvent moindres. Sur certains terrains, l'informalité semble si répandue qu'elle s'apparente à un processus de régulation sociale à part entière (Thoemmes, 2022).

Ces travailleurs échappent largement au contrôle de l'inspection du travail et à la syndicalisation (Wagner, 2018 ; Veron, 2019). Des réponses syndicales tentant de les syndiquer dans

des organisations spécifiques, comme un syndicat des travailleurs migrants européens dans la construction en Allemagne, se sont révélées infructueuses et ont été abandonnées (Wagner, 2018:700). Les mobilisations de travailleurs détachés pour défendre leurs droits restent rares malgré quelques témoignages d'actions collectives (Thoemmes, 2014).

Dans certains secteurs et métiers en tension, un véritable marché du travail européen transnational prend forme sans que les institutions du travail et les organisations syndicales parviennent à se structurer à ce niveau, car elles restent encastrées dans les frontières nationales (Wagner, 2015). La complexité des montages, impliquant parfois plusieurs intermédiaires entre travailleurs et entreprises utilisatrices dans une sous-traitance en cascade, génère une opacité et une dilution des responsabilités qui rendent les contrôles difficiles, sauf à disposer de moyens exceptionnels (Veron, 2019).

Ainsi, dans des situations de détachement légal, il est fréquent de voir apparaître différents types de sous-déclarations ou de déclarations incomplètes des heures travaillées, qui minorisent la rémunération ou les droits à congés, ou contournent la durée maximale du travail (Thoemmes, 2014 ; Wagner, 2015 ; Veron, 2019). Une autre pratique observée consiste à employer des travailleurs qualifiés en les payant au smic comme des travailleurs non qualifiés, en dépit des dispositions des conventions collectives de branche. Cela peut conduire à appréhender le travail détaché comme un système autonome de régulation sociale producteur de ses propres règles, en opposition à celles écrites issues de la négociation collective ou de la loi (Thoemmes, 2022), plutôt que comme un ensemble de règles qui s'imposent aux acteurs. On peut objecter que la réforme de 2018 formalise davantage différents aspects du travail détaché ; elle renforce le poids des règles à l'échelle européenne et nationale et permet en principe à un gouvernement d'imposer le respect des conventions collectives qui ont une portée générale. Au final, le dumping social souvent dénoncé résulte moins du statut du travail détaché en lui-même, qui garantit des droits, que de l'exploitation des inégalités de revenus entre pays et du contournement des règles. Dans des montages complexes impliquant de multiples intermédiaires, celui-ci reste difficile à déceler du fait de l'insuffisance des moyens de contrôle, mais aussi d'une informalité particulièrement étendue face à des travailleurs peu à même de demander le respect des règles.

Bibliographie

- Casella, S. et al. (2022) 'Le détachement comme planche de salut ? Le recours à la main-d'œuvre étrangère dans la construction navale', *Migrations Société*, 190 (4):29–46.
- Cleiss (2020) *Guide juridique de la mobilité des travailleurs en Europe*, https://www.cleiss.fr/pdf/guide_mobilite_travailleurs_europe.pdf (accès le 14/09/23).
- Crespy, A. (2019) *L'Europe sociale. Acteurs, politiques, débats*, Bruxelles: Éditions de l'Université libre de Bruxelles.
- DARES (2022) 'L'emploi de salariés détachés en 2021. En baisse par rapport à l'avant-crise sanitaire', *DARES Résultats*, 50.
- De Wispelaere, F., L. De Smedt & J. Pacolet (2021) *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2020*, Report for the European Commission.
- De Wispelaere, F., L. De Smedt & J. Pacolet (2022) *Posting of workers. Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2020*, Report for the European Commission.
- Décosse, F., E. Hellio et B. Mésini (2022a) 'Le travail détaché : 25 ans après son instauration, état des lieux et perspectives', *Migrations Société*, 190 (4):15–27.
- Décosse, F., E. Hellio & B. Mésini (2022b) 'Le détachement dans le secteur agricole : monographie d'une agence d'intérim international', *Migrations Société* 190 (4):105–124.
- Picard, S. & P. Pochet (2018) 'La saga du détachement des travailleurs : un concentré d'enjeux de l'Europe sociale', *ETUI Policy Brief*, 6.
- Potot, S. (2013) 'Construction européenne et migrations de travail', *Revue européenne des sciences sociales*, 51 (1):7–32.
- Thoemmes, J. (2014) 'Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France', *Les Mondes du Travail*, 14:39–55.
- Thoemmes, J. (2022) 'Le travail détaché : un système autonome', *Revue européenne des migrations internationales*, 38:261–284.
- Veron, D. (2019) 'Le travail détaché en France : usages, fraudes et difficultés à faire valoir le droit', *Connaissance de l'emploi*, 151.
- Wagner, I. (2015) 'Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector', *British Journal of Industrial Relations*, 53 (4):692–710.
- Wagner, I. (2018) *Workers without Borders: Posted Work and Precarity in the EU*, Ithaca: Cornell University Press.

Travail monétarisé des proches aidantes et aidants

OLIVIER GIRAUD

Les proches aidantes et aidants sont des personnes qui soutiennent le plus souvent des membres de leur famille dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne – se lever, se laver, se vêtir, se nourrir, etc. –, ou encore leur apportent un bien-être, à travers une animation, de l'affection, leur simple présence. Dans certaines situations, les proches aidants peuvent être monétarisés (rémunérés ou indemnisés) pour cette aide. Dans un grand nombre de pays post-industriels, le travail de *care* a fait l'objet depuis une vingtaine d'années d'une réorganisation structurelle qui a conduit à remplacer la prestation directe de services publics ou parapublics d'aide et de soins à domicile ou en institution par des budgets, allocations monétaires, versés aux individus. Ce tournant, dit du *cash-for-care* (Ungerson, 2004), a non seulement favorisé une privatisation et une réorganisation des services d'aide et de soins, mais elle a également permis, dans certaines conditions, de rémunérer ou de dédommager des proches aidantes ou aidants. L'introduction de la monétarisation dans les relations de soins a entraîné, dans bien des cas, une redéfinition des logiques d'implication des proches aidantes et aidants de personnes vulnérables, dans le contexte familial ou privé, ainsi qu'une transformation de leur rapport à l'activité d'aide, en lien avec leur situation sur le marché du travail. L'évolution de la catégorisation de l'activité d'aide réalisée par les proches au travers de l'action publique est cependant marquée par une série d'hésitations et d'incertitudes entre reconnaissance pleine et entière de la contribution des aidantes et aidants à l'accompagnement à l'autonomie des plus vulnérables, préservation des liens familiaux qui suppose d'épargner aux membres de la famille les tâches d'aide les plus ardues et enfin soutien de la situation des aidants par la mise à disposition de congés ou de relais ou encore de formations leur permettant de mieux réaliser leurs tâches et de mieux épargner leur propre santé. La situation de zone grise dans laquelle se trouve le travail des aidants relève ainsi des ambivalences qui tiennent à sa reconnaissance, d'une part

comme un travail comme les autres, assimilable au salariat, plutôt que comme une activité traditionnelle qui relève du devoir des familles, d'autre part comme une activité socialement pertinente, potentiellement épuisante pour les aidants, que l'action publique doit encourager et soutenir.

Le travail de *care* renvoie aux soins à la fois matériels, affectifs, d'assistance administrative, mais aussi de responsabilité quant aux divers aspects relevant de la protection des personnes vulnérables (Tronto, 1993) (→ Travailleur.ses du *care*). Cette activité est apportée aux enfants en bas âge, aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux personnes âgées en perte d'autonomie. L'implication dans l'aide à la vie quotidienne des personnes vulnérables est une fonction anthropologique, au sens où elle renvoie aux pratiques de protection des personnes les plus vulnérables dans un groupe humain. Cette activité a donné lieu à une abondante littérature. En premier lieu, les aspects genrés du travail de *care* ont posé la question d'une spécificité des qualités ou rôles sociaux féminins, ou encore ont pointé l'inégale répartition des tâches de *care* entre hommes et femmes (Tronto, 2013 ; → Nouvelle division sexuelle du travail). Ensuite, des travaux ont bien montré les difficultés à catégoriser, reconnaître, rémunérer de façon juste ce travail issu de la sphère domestique, associé aux fonctions naturalisées revenant aux femmes, ce qui pouvait dispenser de faire l'objet de formations spécifiques, par exemple.

« Crise du *care* » et tournant domiciliaire

Cependant, la « crise du *care* » a débouché sur une institutionnalisation forte de cette activité depuis plusieurs décennies maintenant (Hochschild, 2003). Cette crise renvoie à la forte progression des besoins due au vieillissement de la population en regard d'une disponibilité en berne du *care* familial, liée en partie à la fragilisation des familles (monoparentalité, divorces, familles recomposées) ou à la transformation du marché de l'emploi (progression des taux d'emploi féminins, montée des précarités ou des migrations de travail), mais aussi à l'insuffisante disponibilité de professionnel.les du *care*. Cette évolution a des effets sur l'aide apportée dans le contexte privé, le plus souvent des familles, et sur la catégorisation de cette aide comme un travail, voire comme un emploi. Par ailleurs, la critique socioculturelle des lieux de prise en charge collective et la préférence pour l'autodétermination individuelle ont

entraîné dans la plupart des pays un large consensus apparent en faveur d'un maintien à domicile aussi bien des personnes en situation de handicap que des personnes âgées en perte d'autonomie.

Ce « tournant domiciliaire » dans les politiques du *care* ne prend cependant pas en compte deux faits importants. En premier lieu, il néglige le fait que les domiciles ne sont souvent pas des coquilles vides. La mobilisation d'un logement pour le maintien à domicile d'une personne âgée en perte d'autonomie ou d'une personne en situation de handicap implique souvent au premier chef les membres cohabitants du foyer, mais aussi non cohabitants. Le tournant domiciliaire s'inscrit ainsi certes dans un mouvement historique de mise en capacité des personnes de choisir leur lieu de vie, mais il renvoie de fait à une familialisation ou refamilialisation du *care*. En second lieu, l'organisation à domicile des soins aux personnes vulnérables néglige l'importance des tâches précisément d'organisation et/ou de coordination des interventions des professionnels de santé (infirmières, kinésithérapeutes, médecins, etc.), mais aussi du champ médico-social (animation, rééducation, formation, repas...) Non seulement les différentes interventions doivent être coordonnées, mais elles doivent également être sollicitées, sélectionnées, financées, encadrées... Cette charge renvoie à la responsabilité identifiée par Joan Tronto (1993) comme une des composantes importantes du *care*, mais elle est aussi assimilable à la charge mentale aujourd'hui reconnue comme une composante non négligeable du soin à une personne vulnérable.

Ce contexte du tournant domiciliaire dans les politiques du *long-term care*, selon la terminologie internationale, et les politiques de l'autonomie en France a entraîné une transformation, sans doute inachevée, du rôle des aidantes et aidants dans le cadre de ces politiques, mais aussi dans les systèmes de soins existants (Giraud & Le Bihan, 2022). Les années 2000 consacrent en France une rupture car une série de textes officiels ont amélioré la reconnaissance des aidants.

Ambivalences des régulations publiques

La loi de 2001 qui instaure l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) correspond à une amélioration du soutien public à l'accompagnement à la perte d'autonomie des personnes âgées. Cette loi solvabilise les besoins en aide et services d'accompagnement à domicile, en fonction des niveaux de dépendance,

de quelques centaines d'euros par mois à environ deux mille. Elle reconnaît le rôle des proches aidants dans les systèmes d'aide et ouvre la possibilité de leur rémunération dans des conditions qui sont celles du salariat. Les proches recrutés, y compris les membres de la famille, à l'exclusion des époux qui se doivent assistance et secours au titre du Code civil, sont payés aux conditions de l'emploi dans l'aide à domicile, perçoivent des salaires au niveau du smic, tout en bénéficiant de droits sociaux complets. Les différents plans nationaux de santé des années 2000 (cancer, Alzheimer, autisme, etc.) ou des années 2010 (maladies neurodégénératives) ont tous reconnu une place aux proches aidants, aujourd'hui définis avant tout par la réalité et la régularité de leur activité d'aide (loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement de 2015). En pratique, cependant, des enquêtes qualitatives approfondies récentes montrent (Giraud et al., 2019) que les plans d'aide ne reconnaissent que rarement la réalité des heures de travail effectuées par les aidantes et les aidants et que les conditions d'emploi classiques, notamment celles qui concernent les vacances, les répités ou encore les congés maladie, ne sont presque jamais respectées.

Dans le champ du handicap, la loi de 2005 sur le handicap a déployé des moyens financiers en croissance notable pour la « compensation du handicap », référentiel central de ce texte législatif. Les aidants familiaux sont, dans le cas du handicap, fréquemment les parents d'enfants avec handicap. La monétarisation prévue par la prestation de compensation du handicap (PCH), qui supporte les frais d'aide et soins à domicile, permet également aux proches aidants d'être rémunérés, mais seulement au titre d'un dédommagement. Les personnes – il s'agit le plus souvent de parents, et plus précisément des mères – perçoivent alors les trois quarts du smic si elles se sont arrêtées de travailler ou ont réduit leur activité, et la moitié du salaire minimum un cas contraire. De la même façon, les droits sociaux accordés à ces aidantes et aidants familiaux se limitent à des droits minimaux à une pension de retraite. L'absence d'assurance-chômage est sans doute un obstacle important en cas de retour ou d'accès au marché de l'emploi. L'absence d'assurance maladie contraint les personnes à jongler avec les liens familiaux et les mesures d'assistance qui n'ouvrent que des droits sociaux incertains. Les décomptes d'heures, les droits à vacances et répités, ou remplacements, sont bien entendu tout aussi théoriques que

dans le cas du travail des aidants de personnes âgées en perte d'autonomie ayant accès à l'APA.

Les autres mesures censées soutenir l'activité d'aide, qu'elle soit reconnue financièrement ou non, sont également exemplaires de l'indécision qui caractérise l'action publique dans le domaine des proches aidants. Ainsi, des dispositifs légaux récents reconnaissent le droit à un congé rémunéré pour proches aidants, ou encore plusieurs textes recommandent et soutiennent le développement d'accueils de jour, de plateformes de relais ou d'autres dispositifs permettant un repos ou relayage de ces personnes. Ces mesures qui reconnaissent à la fois le double investissement des aidants sur le marché du travail et dans leur travail d'aide, ou encore leur droit à des pauses dans leur activité de soutien à leur proche vulnérable, restent cependant minimalistes à la fois dans leur formatage et dans leur déploiement. Il en va de même des mesures qui permettent aux aidants de mieux réaliser leur tâche d'aide, comme les mesures de formation par exemple. Si certaines associations, comme France Alzheimer, ont pu faire valoir auprès des pouvoirs publics l'importance de formations pour mieux connaître certaines pathologies et bénéficier de subventions de manière à offrir une couverture territoriale importante, le taux d'accès aux formations proposées aux aidantes et aidants reste marginal. La plupart des aidants se forment « sur le tas », notamment en apprenant des gestes des professionnel.les qui interviennent à leurs côtés à domicile (Giraud, 2022). Cependant, les rapports des aidants familiaux avec les professionnel.les de l'aide à domicile sont souvent conflictuels. Si les premiers font état d'une connaissance de la personne vulnérable accumulée sur le long terme, les seconds disposent de savoirs académiques, mais aussi appliqués à de nombreux patients ou bénéficiaires. Les conflits de compétence entre professionnel.les et aidant.es informels sont ainsi légion.

L'indécision des mesures d'accompagnement et de soutien aux proches aidants tient sans doute autant aux insuffisances de financement du secteur dit de l'autonomie qu'à un clivage non tranché parmi les associations et les milieux politico-administratifs, ou encore des mutuelles ou organismes financiers en charge de financer et d'animer les mesures destinées aux proches aidants en France. Ce réseau d'action publique est divisé entre deux points de vue. D'une part, des acteurs défendent une position « éthique », selon laquelle la place des aidants est d'aimer leurs proches, et donc de ne pas avoir à réaliser de lourdes tâches d'aide. De

l'autre, certains acteurs plaident pour une position pragmatique, au terme de laquelle l'insuffisante disponibilité de services d'aide et accompagnement à domicile de qualité, mais aussi de structures collectives, impose aux proches de se lancer dans un travail d'aide conséquent, pour ils doivent être soutenus. Ce soutien doit alors être aussi bien financier, car les personnes ne peuvent pas toujours concilier aide à proche vulnérable et présence sur le marché du travail, que pratique, y compris en matière de formations (*Ibid.*).

Les mesures incertaines de l'effectif des aidant.es monétarisés.es

Les dernières enquêtes de santé publique montrent qu'au milieu des années 2010, près de 4 millions de personnes sont aidantes familiales d'une personne âgée en perte d'autonomie pour 2,7 millions de seniors bénéficiaires de cette aide (Besnard et al., 2019 : 12), alors même que moins de 0,8 million de personnes âgées perçoivent une prestation au titre de l'APA. Certaines enquêtes proposent aux aidants eux-mêmes de déclarer leur travail d'aide à un.e proche et concluent à une population d'aidant.es deux fois plus importante. Cette incertitude sur l'ampleur de la population des aidants renvoie à la pluralité des tâches concrètes, des durées, des situations d'aide. Si l'on se réfère à une population de 4 millions d'aidant.es, outre le million de conjoints qui ne peuvent pas être monétarisés par l'APA, on compte 2 millions d'enfants de personnes âgées aidants familiaux, dont plus de 300 000 sont cohabitants (*Ibid.* : 20). Il n'existe pas de données officielles sur les proches aidantes monétarisées au titre de l'APA. Les données officielles sur l'APA à domicile indiquent que 12 % des bénéficiaires recourent à l'emploi direct et 3 % à des services mandataires : les aidantes monétarisées au titre de l'APA ne représentent qu'une fraction de cet effectif. Nos recherches empiriques montrent qu'il s'agit d'une forme modérément répandue, qui n'est d'ailleurs pas encouragée par les acteurs administratifs (Giraud et al, 2019). On peut estimer qu'elle représente un effectif total situé entre 40 et 80 000 personnes au titre de l'APA à la fin des années 2010.

Des chiffres précis sont en revanche disponibles dans le cas de l'aide humaine aux personnes avec handicap. 71 % des bénéficiaires de la PCH ont recours à des aidants familiaux monétarisés.

Cela représente pour l'année 2015 près de 130 000 personnes. 95 % des enfants et jeunes de moins de 20 ans avec handicap sont accompagnés par des aidants familiaux monétarisés (Baradji & Dauphin, 2021 : 4). On peut ainsi estimer entre 170 et 210 000 l'effectif total des aidantes familiales monétarisées en France à la fin des années 2010.

En Allemagne, en 2021, sur les 4,17 millions de bénéficiaires de la mesure qui correspond à l'APA à domicile, plus de 51 % utilisent la prestation pour monétariser exclusivement un.e proche aidant.e, et plus de 21 % supplémentaires utilisent la somme perçue pour combiner monétarisation d'un.e proche et achat de services à domicile (Pflegetatistik, 2022). Ce sont donc en Allemagne plus de 3 millions de personnes qui perçoivent de l'argent pour leur travail d'aide dans le cadre familial, dans des conditions dérogatoires par rapport à la rémunération classique.

Les proches aidants face à la monétarisation du travail de *care*

La pluralité des normes et l'incertitude des régulations publiques du travail de *care* des aidantes représente une forme particulièrement parlante de zone grise du travail et de l'emploi. Le travail d'aide monétarisé dans le cadre familial est en effet toujours inscrit à l'intersection entre l'univers des liens familiaux et celui des régulations institutionnelles. Ces dernières ont déjà été caractérisées en partie, mais les premiers sont d'une grande complexité à saisir. Les liens familiaux renvoient pour une part à des socialisations à des normes familiales souvent inscrites dans des morales religieuses ou culturelles, ou encore dans des économies morales liées aux comportements socialement appropriés dans des milieux sociaux qui codifient les normes du juste et valorisent le prix des liens sociaux et des activités, notamment du travail. D'autre part, ces liens sociaux familiaux sont également des histoires interpersonnelles, entre parents et enfants, grands-parents et petits-enfants, ou dans des familles plus élargies. Alors même que les besoins de prise en charge sont particulièrement variés, que les systèmes de *care* déployés par les personnes concernées et leurs proches, mais qui dépendent aussi de la disponibilité de financements et de professionnels, le sont également, la grande diversité des facteurs

qui ressortissent des liens familiaux suffit à démontrer le caractère éclaté des logiques d'investissement par les aidants du travail de *care* dans le contexte familial.

Cependant, au-delà de cette diversité importante, l'analyse d'entretiens conduits auprès de proches aidants de personnes aussi bien en situation de perte d'autonomie que de handicap révèle trois registres d'action dominants quant au travail de *care* dans le contexte familial (Giraud, 2023). En premier lieu, certains aidants, avant tout guidés par l'importance des normes familiales auxquelles ils ont été socialisés, ne peuvent considérer de façon rationnelle leur activité comme un travail et l'argent qu'ils perçoivent au titre de ce travail comme une rémunération. Elles et ils se voient comme des filles, fils, ou marqués par d'autres liens familiaux. Les impératifs moraux font alors écran à toute autre considération. Dans bien des cas, les personnes ne sont même pas en mesure de se montrer critiques vis-à-vis des conditions de monétarisation ou de reconnaissance ou d'accompagnement qui leur sont réservées par les dispositifs publics. En deuxième lieu, certains aidantes et aidants familiaux s'efforcent au contraire de rationaliser leur choix de s'investir dans une activité d'aide – monétarisée – à un proche, souvent membre de leur famille. Une situation difficile sur le marché du travail, une expérience dans le domaine du soin, une proximité géographique, la possibilité d'obtenir une monétarisation par les dispositifs publics peuvent alors être comprises comme autant de raisons rationnelles de s'investir dans une activité de *care*. Ces engagements rationalisés occasionnent en revanche plus de frustration vis-à-vis des promesses souvent non tenues ou seulement partiellement tenues de l'action publique à l'égard des proches aidantes et aidants. En regard cependant des frustrations à l'égard des régulations publiques, les proches aidantes et aidants qui sont plutôt aux prises avec un investissement rationnel peuvent au moins mettre en partie à distance les liens émotionnels écrasants avec les proches en situation de vulnérabilité. Enfin, un troisième groupe de personnes souhaite s'affranchir à la fois des morales familiales et des rationalisations pour penser l'engagement dans le travail de *care* pour un proche vulnérable comme une façon de privilégier des liens humains, vécus comme authentiques et singuliers. Cette logique, empreinte d'indépendance, dans un univers de dépendance, a pour objectif de construire un monde autonome. Cependant, la fragilité sociale, et souvent économique, des familles aux prises avec la perte d'autonomie renvoie à la réalité, forcément

insatisfaisante, de la monétarisation et des politiques en général de l'accompagnement à la perte d'autonomie.

Bibliographie

- Baradji, E., L. Dauphin (2021) 'Prestation de compensation du handicap : une majorité de paiements financent un aidant familial', *Études et résultats*, Drees, n° 1182.
- Besnard, X., M. Brunel, N. Couvert & D. Roy (2019) 'Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée – Résultats des enquêtes « Care » auprès des aidants (2015-2016)', *Les Dossiers de la Drees*, n° 45.
- Giraud, O. (2022) 'La formation des aidantes et des aidants – Au-delà de la concurrence des savoirs, diversité des besoins et des pratiques', *Informations sociales*, 208 (4):110–118.
- Giraud, O. (2023) 'Monétariser le travail de *care* des proches – Expériences et réceptions d'un instrument d'action publique', *Terrains et travaux*, 42 (1):123–145.
- Giraud, O. & B. Le Bihan-Youinou (2022) 'Les politiques de l'autonomie : vieillissement de la population, handicap et investissement des proches aidants' in O. Giraud (ed), *Politiques sociales : l'état des savoirs*, Paris: La Découverte:115-133.
- Giraud, O., A. Petiau, B. Rist, A. Touahria-Gaillard, A. Trenta & J. De Bony (2019) *Rémunérations et statuts des aidant.e.s : parcours, transactions familiales et types d'usage des dispositifs d'aide*, Rapport de recherche, CNSA.
- Hochschild, A. R. (2003) 'The Culture of Politics – Traditional, Postmodern, Cold Modern, and Warm Modern Ideals of Care' in A. R. Hochschild (ed) *The Commercialization of Intimate Life – Notes from Home and Work*. Berkeley: University of California Press:213–223.
- Le Bihan, B., B. Da Roit & A. Sopadzhiyan (2019) 'The turn to optional familialism through the market: Long-term care, cash-for-care, and caregiving policies in Europe', *Social Policy Administration*, 53,579–595.
- Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik (2022), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegebeduerftige-pflegestufe.html>
- Tronto, J. (1993) *Moral Boundaries – A Political Argument for an Ethic of Care*, New York: Routledge.

Tronto, J. (2013) *Caring Democracy – Markets, Equality and Justice*, New York: New York University Press.

Ungerson, Clare (2004) 'Whose empowerment and independence? A cross-national perspective on cash-for-care schemes', *Ageing and Society*, 24 (2):189–212.

Travail protégé

MATHÉA BOUDINET ET FANNY JAFFRÈS

Le travail protégé désigne les dispositifs proposant des activités à caractère professionnel aux personnes handicapées dans un cadre séparé du milieu de travail dit ordinaire (emplois de droit commun). Dans ces dispositifs, les personnes ont un statut d'usager d'institution médico-sociale et ne perçoivent pas nécessairement de salaire. Généralement développé dans des structures ségréguées du milieu ordinaire, le travail protégé correspond en France aux activités réalisées dans les établissements et services d'aide par le travail (Esat). Les Esat sont des structures médico-sociales régies par le Code de l'action sociale et des familles (CASF) et ont pour but de fournir des activités à caractère professionnel aux personnes handicapées, dont la capacité de travail ne permettrait pas de travailler en milieu ordinaire.

En 2014, on compte autour de 1 420 Esat, proposant 119 400 places et comptant 122 600 travailleur·ses handicapé·es. Près de la moitié des Esat propose des activités traditionnellement développées par le secteur protégé (conditionnement, blanchisserie, entretien des locaux et des espaces verts, restauration, agriculture), bien que le panel d'ateliers connaisse aujourd'hui une diversification. En 2018, le chiffre d'affaires généré par les Esat était estimé à environ 2 milliards d'euros, soit 40 % de leur budget. Les financements publics s'élevaient à près de 3 milliards d'euros, dont 1,5 milliard d'euros de dotations globales dédiées notamment aux salaires des travailleur·ses sociaux et autres professionnel·les, et 1,3 milliard d'aides au poste dédiées aux travailleur·ses d'Esat (Igas & IGF, 2019).

La population accueillie en Esat se distingue de celle en emploi en milieu ordinaire. En termes de handicap, les personnes en Esat sont majoritairement concernées par la déficience intellectuelle (70,9 %) et les troubles psychiques (21,5 %). Elles ont en moyenne 38 ans, et 61 % sont des hommes. À titre de comparaison, 38 % des personnes handicapées qui travaillent en milieu ordinaire ont des déficiences motrices et seulement 6 % des déficiences intellectuelles ou des troubles psychiques graves. La répartition générée

y est inversée (54 % de femmes) et la moyenne d'âge plus élevée (Revillard, 2019).

Conduisant les personnes handicapées à travailler dans des endroits dédiés sous un statut dérogatoire au droit du travail, le travail protégé fait l'objet de nombreuses polémiques. Les multiples critiques adressées à la France par les rapports de l'Organisation des Nations unies invitent à l'élimination progressive des établissements spécialisés au profit de l'inclusion en milieu ordinaire. Cependant, et malgré la promotion de l'inclusion en milieu ordinaire, les Esat gardent une place importante dans le dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Gendron, 2009).

Pour répondre à l'objectif d'inclusion, différentes politiques publiques cherchent à inciter les Esat à ne constituer qu'une étape transitoire avant l'insertion en milieu ordinaire. Les plans d'actions adoptés au cours des dernières années visent notamment à permettre aux travailleur·ses d'Esat de quitter facilement le secteur protégé pour aller travailler en milieu ordinaire. Récemment, le décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en Esat a réformé le statut des personnes en Esat, de manière à faciliter les parcours de transition du secteur protégé vers le milieu ordinaire et à rapprocher les conditions de travail des travailleur·ses d'Esat des modalités en cours dans le milieu de travail ordinaire.

La littérature sociologique française a étudié le milieu protégé selon différentes approches : en se concentrant sur l'évolution du milieu protégé depuis sa création dans les années 1950 (Blanc, 1999 ; Velche, 2009), sur la logique de filière médico-sociale qui le constitue (Zafiropoulos, 1981) ou encore en tant qu'organisations productives (Robelet et al., 2009 ; Blanc, 1999). Enfin, les enquêtes de la Drees auprès des établissements pour enfants et adultes handicapés, dites enquêtes ES, renseignent sur les professionnel·les exerçant en Esat et la population accueillie.

Les Esat occupent une position singulière sur le marché du travail : entre exclusion du milieu ordinaire et intégration dans des unités devant proposer des activités de travail similaires ; entre prise en charge médico-sociale centrée sur l'épanouissement personnel et processus de production régi par la nécessité de réaliser de la valeur ajoutée ; entre aspiration à la normalité et nécessité de protection (Lucas, 2015).

Tensions entre logique de protection et objectif de sortie vers le milieu ordinaire

À partir de l'entre-deux guerres, un certain nombre de dispositifs d'action publique se développent progressivement dans le but de favoriser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. Il s'agit d'emplois réservés et de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui s'adressent principalement aux mutilés de guerre. Le développement de ces dispositifs s'accompagne cependant d'un discours plus global promouvant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. C'est dans ce contexte, et face à l'absence de prise en charge des adultes ayant une déficience intellectuelle par l'État, que se développent les premières structures de travail protégé après la Seconde Guerre mondiale. Les institutions de travail protégé sont créées par des associations de parents et proches de personnes handicapées (notamment les Papillons blancs, les Adapei), et s'inscrivent dans une logique de continuité avec les institutions scolaires ségréguées du secteur scolaire ordinaire, également fondées par ces associations. Ces centres de travail protégé visent alors à offrir une activité à caractère professionnel, non soumise aux règles de sélection du marché du travail.

Les législations successives oscillent entre renforcement et remise en question du cloisonnement entre milieu ordinaire et secteur protégé. La loi de 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés reconnaît légalement le secteur, présenté comme le seul à pouvoir offrir « une activité correspondant [aux] possibilités professionnelles [des travailleur·ses] suivant un rythme de travail approprié » (art. 21). Les deux lois du 30 juin 1975 officialisent la séparation du milieu protégé du milieu ordinaire, en conditionnant son accès aux personnes orientées vers ces structures par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel. L'orientation se base sur une évaluation du taux d'incapacité général de la personne et sa capacité à travailler en milieu ordinaire. La loi du 10 juillet 1987, qui réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, instaure une contribution financière pour les employeurs ne la respectant pas, ainsi que des aides pour la mise en place d'actions favorisant l'emploi des personnes handicapées. Cette loi reconnaît la sous-traitance au secteur de travail protégé comme une modalité de réponse à l'obligation d'emploi, de telle sorte que les employeurs de droit commun ne se trouvent pas obligés d'employer directement des travailleur·ses handicapé·es qui présenteraient des besoins

de compensation. La loi de 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale et celle de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées appellent à une plus forte inclusion en milieu ordinaire sans toutefois remettre en question l'importance du secteur du handicap dans la réponse aux besoins des personnes handicapées. Aussi, elles se traduisent par une ouverture des institutions spécialisées sur l'extérieur mais pas nécessairement pas un accès au droit commun des personnes handicapées.

Des travailleur-ses usager-ères du médico-social

Les travailleur-ses d'Esat relèvent du CASF et n'ont pas un statut de salarié-e mais d'usager-ère du médico-social régi par un contrat d'accompagnement et de soutien (→ Frontière et statuts de l'emploi). Créé par la loi de 1957, ce statut pose question, certains appelant à sa suppression au profit d'une application du droit du travail (Lucas, 2015). Le caractère dérogatoire au droit commun du statut des travailleur-ses d'Esat est accepté du fait que le travail en Esat est davantage considéré comme une alternative à l'inactivité que comme un travail productif sur le marché du travail ordinaire (Rihal & Hocquet de Lajartre, 2015). Maintenu, il a toutefois été plusieurs fois revu de manière à rapprocher les droits des travailleur-ses d'Esat de ceux des salarié-es. La dernière réforme en date du 13 décembre 2022 octroie une rémunération garantie doublée et un repos compensateur pour les jours fériés travaillés. Elle aligne également les droits aux congés des travailleur-ses d'Esat sur ceux des salarié-es en leur octroyant des jours de congés en cas de décès d'un enfant, conjoint, parent ou membre de la fratrie, d'un mariage ou encore pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Cette réforme préserve tout de même certaines dispositions dérogatoires au droit du travail, qui éloignent les statuts des travailleur-ses d'Esat des travailleur-ses en milieu ordinaire. En tant qu'usager-ères du médico-social, les travailleur-ses d'Esat n'ont pas le droit de se syndiquer, ni de faire grève. Ils ne cotisent pas à l'assurance-chômage et n'y ont donc pas le droit. De plus, les personnes handicapées en Esat perçoivent non pas un salaire mais une rémunération garantie comprise entre 55,7 % et 110,7 % du smic horaire, composée d'une aide au poste versée par l'État et

d'une part financée par le chiffre d'affaires de l'Esat (→ Rémunération du travail). En 2018, une personne en Esat à temps plein percevait en moyenne une rémunération de 928,26 € bruts (contre 1 498,47 € pour le smic) par mois composée d'une rémunération directe égale à 10,32 % du smic et d'une aide au poste à hauteur de 50,7 % du smic (Igas & IGF, 2019). Quand ils ne touchent pas le salaire minimum, les travailleur·ses d'Esat peuvent cumuler leur rémunération à l'allocation adulte handicapé (AAH). Puisque l'AAH décroît à mesure que les revenus du travail augmentent, les travailleur·ses d'Esat ne peuvent bénéficier d'aucune augmentation de leurs revenus. Enfin, le calcul de la retraite ne se base que sur la rémunération versée par l'Esat et l'aide au poste, et non sur la partie compensée par l'AAH. Ce système de cotisations implique de fait des pensions de retraite très faibles. Globalement, les travailleur·ses d'Esat ont un statut dévalorisé bien que protecteur.

Ces dérogations au droit commun tiennent au fait que les travailleur·ses d'Esat sont avant tout considéré·es comme bénéficiaires d'un accompagnement médico-social. Or, peu de travailleur·ses d'Esat disposent d'activités de soutien spécifiques et, quand ils en bénéficient, ces activités ne représentent qu'une très faible part du temps passé à l'Esat. C'est donc bien le travail en milieu protégé en lui-même qui est considéré comme une activité de soutien médico-social (Jaffrès, 2021). Pour autant, il est reconnu que les locaux et les outils de production présentent un taux de vétusté important, ce qui complique l'application de certaines dispositions du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité. En quoi le travail en Esat constitue-t-il un service ? Ou autrement dit, de quoi le milieu protégé protège-t-il ? Répondre à cette question amène en creux à interroger les normes sociales relatives à l'emploi et au travail en milieu ordinaire. Selon le CASF, le travail en milieu protégé constitue un service médico-social en « favoris[ant] l'épanouissement personnel et social » des travailleur·ses, en offrant des « possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif » (article L. 344-2-1 du CASF), devant garantir la compatibilité de leur charge de travail avec leur état de santé. On peut donc lire en creux que les questions de santé au travail sont difficilement prises en compte en milieu ordinaire (→ Santé au travail). Ainsi, l'obligation d'emploi de 6 % de travailleur·ses handicapé·es bénéficie essentiellement aux individus dont les besoins de compensation sont les plus faibles (Buchter, 2020). Les résultats sur les entrées et sorties en Esat confirment ce constat.

Qui entre en Esat ? L'orientation en milieu protégé comme réponse à une inemployabilité socialement construite

D'un point de vue formel, les Esat accueillent des personnes orientées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Sont ainsi orientées vers le secteur de travail protégé des personnes présentant une capacité à travailler évaluée comme inférieure au tiers de celle d'un travailleur ordinaire mais tout de même suffisante. Alors que la présence d'une déficience intellectuelle, de troubles psychiques et/ou cognitifs est souvent mise en avant pour expliquer l'orientation vers le secteur protégé, l'étude des mécanismes et des logiques d'orientation nous montre que cette décision est socialement construite. Elle est notamment largement produite par l'offre d'accompagnement elle-même (Aragona, 2022 ; Jaffrès, 2021).

Cette orientation est prononcée par une administration dédiée au nom d'un niveau de capacité réduit. Véritable travail d'expertise sur autrui, les décisions d'attribution de droits à l'accompagnement se basent non seulement sur un diagnostic de la personne, c'est-à-dire sur une évaluation de son degré de fragilité vis-à-vis du marché du travail, mais aussi sur un pronostic quant à la capacité du dispositif vers lequel est orientée la personne à améliorer son niveau d'autonomie, à accroître son bien-être et/ou ses capacités de production. Or, cette évaluation est produite par les établissements et services médico-sociaux eux-mêmes. Ainsi, l'orientation vers le secteur de travail protégé recouvre des pratiques d'adressage entre professionnels du secteur du handicap (Aragona, 2022) qui s'investissent dans les orientations des usager·ères et les conduisent vers les Esat dans une logique de cohérence des parcours. Ce phénomène est parfois connu sous le terme d'« effet filière » (Zafiroopoulos, 1981 ; Igas & IGF, 2019), et fait référence au fait que les Esat accueillent une majorité de jeunes déficients intellectuels auparavant accueillis en institut médico-éducatif (IME) ou en institut médico-professionnel (IMPro). Les Esat ont de fait des liens très forts avec les autres établissements et services du secteur, et notamment ceux de l'enfance. Selon l'enquête auprès des établissements pour enfants et adultes handicapés, 28 % des personnes admises en Esat au cours de l'année 2014 arrivaient ainsi d'IME et 18 % d'un autre Esat. Cela étant dit, une

proportion importante de travailleur-ses d'Esat dispose d'une expérience antérieure, parfois longue, du marché du travail classique, bien que généralement marquée par des difficultés et de l'épuisement (Jaffrès, 2021). Une fois l'orientation attribuée par l'institution, il est nécessaire d'exécuter au préalable un stage de trois semaines en Esat, généralement organisé par l'établissement d'origine mais pouvant l'être par la MDPH, pour confirmer l'adéquation de cette orientation avec les capacités. Cette période de « test » permet à l'établissement d'évaluer si la personne présente un niveau de capacité suffisant. Certaines peuvent être jugées comme disposant d'un niveau trop faible pour pouvoir travailler, et ce même dans le secteur protégé. Si le stage s'avère concluant, un dossier de demande d'orientation en Esat est adressé à la MDPH. Une fois l'orientation obtenue, l'individu attend qu'une place se libère et lui soit proposée. Il signe un contrat d'aide et de soutien avec l'Esat lui proposant une place, assorti d'un projet personnalisé établi avec le ou la monitrice référente. Ce contrat débute par une période d'essai de six mois renouvelable une fois. Si elle est concluante, une demande d'admission est adressée à la MDPH et l'admission est alors actée.

L'orientation prononcée par la CDAPH est valable de 1 à 10 ans selon le profil de l'individu, et le contrat de soutien et d'aide par le travail est conclu pour une durée d'un an et renouvelé par tacite reconduction. Une fois accueillis en Esat, les individus tendent à y rester. La durée moyenne de séjour en Esat parmi la population accueillie en 2014 était de 12,7 ans (Drees, 2017). Près du quart (24 %) de la population accueillie en Esat au 31 décembre 2014 était présente depuis plus de 20 ans.

Sortir ou rester en Esat : un choix conditionné par les opportunités limitées offertes par le milieu ordinaire

Le milieu protégé est aujourd'hui marqué par une « tonalité qui se veut tournée vers le milieu ordinaire » (Velche, 2009). Pourtant, la sortie définitive vers l'emploi en milieu ordinaire n'est que très rarement envisagée. En 2014, à peine 1 % des travailleur-ses accueilli-es en Esat est sorti vers un emploi en milieu ordinaire (Igas & IGF, 2019). Les acteurs expliquent souvent ce constat par le trop

faible niveau de capacité des travailleur·ses d'Esat. Cette explication non seulement présente des accents misérabilistes, puisqu'elle présente les travailleur·ses d'Esat comme subissant totalement leur situation, mais en plus, elle tend à ignorer les conditions sociales qui façonnent le parcours des individus.

La faiblesse des sorties d'Esat pour l'emploi en milieu ordinaire peut s'expliquer par plusieurs facteurs (Boudinet, 2021 ; Jaffrès, 2021). Une grande partie des personnes handicapées en milieu protégé déclare vouloir y rester, soit parce que l'Esat s'inscrit dans une logique de filière, soit parce qu'il est envisagé comme plus adapté au handicap et sécurisant que le milieu de travail ordinaire. Sortir vers le milieu ordinaire engendrerait des risques en termes d'accès à des adaptations du poste, de statut, ou de stabilité professionnelle. Comme évoqué précédemment, le caractère protégé de ce milieu de travail est justifié par la présence d'une adaptation du travail, physique et organisationnelle. Le milieu ordinaire ne permettrait pas cette souplesse et cet accès à de bonnes conditions de travail. Ensuite, sortir d'Esat est envisagé comme un risque de déclassement potentiel pour certain·es. En effet, être un des éléments les plus productifs de l'Esat ne signifie pas que cela sera le cas à l'extérieur. Enfin, le statut d'usager·ère est envisagé comme plus protecteur que les contrats de travail en milieu ordinaire, qui peuvent mener à des licenciements.

Par ailleurs, les équipes accompagnantes réalisent un travail de filtrage des perspectives professionnelles et sélectionnent les profils qui seraient les plus insérables à l'extérieur de la structure. Le critère principal d'évaluation est la capacité d'adaptation aux contraintes du milieu ordinaire (tolérance au fonctionnement du marché du travail, capacité d'adaptation à l'environnement inaccessible). Malgré l'existence des lois antidiscriminatoires et relatives aux aménagements de poste, le milieu ordinaire est envisagé par les équipes des Esat comme intrinsèquement violent et inadapté aux personnes handicapées, que ce soit en termes de productivité ou de conditions de travail (aménagements du poste, relations entre collègues). Ainsi, la minorité de personnes handicapées qui s'investit dans un projet de transition vers le milieu ordinaire est avant tout composée d'individus aux ressources plus élevées que la majorité de la population accueillie en Esat (autonomie, qualifications, soutiens familiaux, ressources financières, etc.) Les chiffres montrent qu'ils et elles sont plus jeunes, ont plus fréquemment

des déficiences autres qu'intellectuelles et sont plus souvent des hommes.

De plus, le chiffre d'affaires des Esat représente plus du tiers des ressources financières de la structure et s'avère donc essentiel à leur fonctionnement, voire pour certains à celui de l'association mère (Robelet et al., 2009). Cela les conduit à avoir des objectifs de production qui vont de pair avec l'application de logiques de sélection de la main-d'œuvre. Ce phénomène, déjà observé dans les années 1990 (Blanc, 1999), se manifeste à la fois dans le recrutement des chef-fes et des moniteur-ices d'atelier, mais aussi dans le maintien en poste de certain-es travailleur-ses handicapé-es. La présence de travailleur-ses productifs est une garantie que l'atelier réponde à l'objectif de rentabilité incombant aux Esat, même quand les moniteur-ices consacrent la majorité de leur temps à accompagner quelques travailleur-ses très faiblement autonomes dans l'apprentissage ou la réalisation d'une tâche (Jaffrès, 2021).

Ces représentations du milieu ordinaire du travail s'inscrivent dans une réalité statistique de forte marginalisation des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire (Revillard, 2019) et de conditions de dégradées. En effet, l'obligation d'aménagement raisonnable inscrite dans la directive européenne 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui impose aux employeurs d'adapter l'environnement de travail aux besoins particuliers des travailleur-ses handicapé-es afin de leur permettre d'accéder à ou de conserver un emploi, d'exercer un travail à la mesure de leurs compétences et d'y progresser au même titre que les travailleur-ses non-handicapé-es, reste encore méconnue et donc largement inappliquée (Fillion et al., 2021; Jaffrès & Guével, 2017).

Bibliographie

- Aragona, E. (2022) 'À la recherche de l'admission. Sociologie politique de l'appariement en établissements spécialisés pour personnes en situation de handicap', Thèse de doctorat, Université de Picardie Jules-Verne.
- Blanc, A. (1999) *Les Handicapés au travail: Analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle*, Paris: Dunod, 2ème édition.

- Boudinet, M. (2021) 'Sortir d'Esat? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail', *Formation emploi*, 154 (2):137–156.
- Buchter, L. (2020) 'Tell Me Your Story: How Recruitment Practices Implementing Affirmative Action Laws May Undermine the Laws' Goals', *Law & Social Inquiry*, 45 (4):902–934.
- Fillion, E., A. Lejeune & D. Thivet (2021) 'Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. Les référent.es handicap dans la fonction publique française', *Alter*, 15 (1):71–88.
- Gendron, B. (2009) 'Emploi des personnes handicapées: Une réflexion théorique à partir de la pluralité des acteurs de l'insertion' in A. Blanc (ed) *L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble (PUG).
- Igas/IGF (2019) *Les Établissements et services d'aide par le travail (Esat), Rapport*.
- Jaffrès, F. (2021) *Le Travail protégé à l'ère de l'inclusion. Analyse comparée de l'action publique pour l'emploi et le travail des personnes handicapées en France et en Suède*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8 – Vincennes-Saint Denis.
- Jaffrès, F. & M.-R. Guével (2017) 'L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique', *Travail et emploi*, 152:33–57.
- Lucas, B. (2015) *Le Travailleur handicapé aux portes de l'inclusion*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble (PUG).
- Revillard, A. (2019) *Handicap et travail*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Rihal, H., & A.-S. Hocquet de Lajartre (2015) 'Précisions sur le statut des travailleurs handicapés des établissements et services d'aide par le travail', *Revue de droit sanitaire et social*, 4:714.
- Robelet, M., D. Piovesan & J.-P. Claveranne & G. Jaubert (2009) 'Secteur du handicap: Les métamorphoses d'une gestion associative', *Entreprises et histoire*, 56 (3):85–97.
- Velche, D. (2009) 'Les lois de 1987 et 2005: Une chance pour le travail protégé?' in A. Blanc (ed) *L'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours*, Presses universitaires de Grenoble (PUG):231–281.
- Zafiroopoulos, M. (1981) *Les Arriérés: de l'asile à l'usine*, Paris: Payot.

Travailleurs de la logistique

CARLOTTA BENVIGNÙ

Le mot logistique est polysémique. Il s'applique parfois à un ensemble de fonctions techniques, qui, dans les domaines industriels ou militaires notamment, permettent de gérer des flux de biens et d'informations. Il peut aussi renvoyer à une branche des sciences de gestion en vogue depuis les années 1980, le *supply chain management*, qui s'intéresse à la gestion globale des chaînes d'approvisionnement des entreprises. Il désigne enfin, de plus en plus souvent, un secteur d'activité, celui du transport et de la logistique, dont la fonction est d'assurer le stockage et l'acheminement des marchandises des lieux de fabrication jusqu'aux lieux de vente. Au sein dudit secteur, il faut en outre faire une distinction entre « logistique industrielle » et « logistique distributive » (Bologna, 2013). La première réunit les entreprises spécialisées qui gèrent l'ensemble des opérations d'une firme (transferts des matières premières, des composants, des produits finis et des informations), auxquelles s'appliquent les standards qualitatifs de l'industrie, ce qui suppose des investissements technologiques et organisationnels importants. La logistique distributive rassemble, quant à elle, les entreprises prestataires de logistique qui ne fournissent qu'un service de stockage et de transport selon des paramètres fixés par le propriétaire de la marchandise ou par le producteur.

En tant que secteur d'activité, la logistique, charnière entre production et consommation des biens, est donc un univers professionnel hétérogène et fragmenté. Si on adopte une conception très large du secteur, comprenant à la fois les fonctions de transport et de stockage, il inclut des métiers dont les conditions de travail et d'emploi, mais aussi l'histoire et la morphologie sociale, varient grandement. Ainsi, parmi les travailleurs de la logistique, on pourrait citer par exemple les dockers, figure emblématique des mondes ouvriers des siècles passés et de leurs bastions syndicaux, mais dont le nombre n'a cessé de décroître en raison de la conteneurisation et de la mécanisation des opérations portuaires depuis les années 1970, et qui ne représentent plus aujourd'hui qu'environ 1 % des emplois logistiques. Ce sont aussi les 1,5 million de marins de la marine marchande qui travaillent au sein de navires toujours

plus grands, véritables « usines flottantes » (Sacchetto, 2009) qui sillonnent mers et océans au rythme du commerce mondialisé. Le transport routier y participe aussi, avec ses quelque 430 000 salariés en France en 2020 (hors intérim), dont plus de 70 % sont des conducteurs.

À côté de ces métiers anciens, qui ont certes subi des transformations importantes ces dernières décennies, mais qui restent malgré tout bien ancrés dans l'imaginaire collectif et dans les représentations sociales et politiques, une nouvelle figure, un peu moins connue, occupe aujourd'hui une place centrale dans les mondes logistiques. Il s'agit des manutentionnaires – principalement employés dans des postes de « caristes » ou de « préparateurs de commandes » – des entrepôts appartenant aux entreprises prestataires spécialisées dans le transport et la logistique, dont le nombre n'a cessé de croître depuis une quarantaine d'années. Le travail de ces ouvriers consiste principalement à charger, décharger, trier, scanner, étiqueter les colis ou les « palettes » qui passent par le réseau dense d'entrepôts et de plateformes logistiques qui entoure désormais tout centre urbain.

Selon les statistiques officielles, le secteur de la prestation logistique, hors transport, regroupe en France près de 900 000 emplois, dont 700 000 emplois ouvriers, ce qui représente 13 % du total des emplois ouvriers du pays, contre seulement 8 % au début des années 1980. Bien que cette augmentation du nombre d'emplois signale une expansion des activités logistiques effectuées « pour compte d'autrui », elle est aussi en partie le résultat de l'externalisation vers des entreprises sous-traitantes d'activités d'« entreposage et transport » auparavant gérées en interne par des firmes industrielles ou commerciales. Observée sous cet angle, l'expansion du secteur depuis les années 1980, et sa constitution récente en tant que secteur autonome, apparaît moins, ou plutôt pas seulement, comme un processus créateur de nouveaux emplois que comme le fruit de l'intensification des dynamiques d'externalisation par les entreprises d'opérations considérées comme peu stratégiques et peu rentables. Cette dynamique d'extension de la sous-traitance par des firmes souhaitant se recentrer sur leur « cœur de métier », qui est à l'origine du déploiement du secteur, participe ainsi du déplacement progressif d'emplois ouvriers dans le secteur des services aux entreprises, et plus largement du brouillage progressif de la frontière entre services et industrie héritée du modèle de production dit « fordiste » (→ Travailleur post-fordiste).

De ce mouvement relativement récent d'autonomisation du secteur logistique découle par ailleurs sa faible structuration en termes de relations professionnelles, avec des conventions collectives fragmentées (les emplois ouvriers en entrepôts étant parfois encadrés, en France, par des conventions collectives du secteur du commerce, mais d'autres fois par celles de la logistique et/ou du transport). C'est l'un des facteurs à l'origine des difficultés rencontrées par les statistiques nationales à fournir une image nette d'un secteur aux frontières poreuses, les enquêtes portant parfois sur toutes les activités d'« entreposage et transport », d'autres fois sur les seuls prestataires logistiques spécialisés travaillant pour compte d'autrui.

La fragmentation sectorielle, conjointement à d'autres aspects du travail en entrepôt décrits par les enquêtes de terrain notamment en Europe et aux États-Unis – dont l'atomisation des rapports au travail, l'éclatement des collectifs en fonction des statuts et le recours croissant aux contrats dits « atypiques », la position subordonnée et les possibilités limitées de progression de carrière en entrepôt, mais aussi les difficultés rencontrées par les organisations syndicales à s'implanter dans le secteur – font des manutentionnaires de la logistique une figure emblématique de la condition des salariés d'exécution dans les services aujourd'hui. Ils constituent de ce fait un point d'observation privilégié des dynamiques de décomposition et de recomposition à l'œuvre au sein des « classes populaires contemporaines » au cœur des travaux sociologiques qui – depuis les années 1990, dans un contexte de tertiarisation de l'économie – ont « remis en cause la représentation d'une frontière nette entre cols bleus et cols blancs » (Renahy et al., 2015).

Les nouveaux ouvriers de la circulation et la littérature sur la « révolution logistique »

Bien que des travaux pionniers existent – c'est le cas, par exemple, du dossier thématique sur les transports publié dans la revue italienne *Primo Maggio* en 1978-1979 –, ce n'est que très récemment que les recherches en sciences sociales se sont penchées sur le travail en entrepôt de manière plus systématique. À partir des années 2010 notamment, les enquêtes de terrain se sont multipliées, d'abord dans des pays comme l'Italie, la Pologne, l'Espagne ou l'Allemagne, qui ont connu pendant cette période des

mouvements de grève dans le secteur. Par ailleurs, notamment en France, les premières enquêtes sur le travail en entrepôt, parfois de nature journalistique, se sont surtout intéressées au cas d'Amazon, à l'époque en pleine expansion, au risque de jeter un voile sur le reste du secteur.

Malgré des variations liées aux contextes socio-économiques régionaux ou nationaux, ces recherches ont mis en exergue un processus général d'industrialisation du travail logistique, marqué par la transition vers une organisation standardisée, massifiée et structurée autour de la production d'un flux de marchandises au sein d'entrepôts désormais devenus des véritables usines à colis. Ce processus a parfois été analysé à travers le prisme de la taylorisation ou du néo-taylorisme digitalisé. Au sein de ces travaux, le rôle des technologies de l'information et de la communication occupe une place centrale (→ Entreprise dématérialisée). Des innovations récentes, telles que la « commande vocale » appliquée à la préparation de commande ou les progiciels de gestion fondés sur l'analyse de données en temps réel et sur la traçabilité des opérations, qui permettent l'évaluation et la mesure de performances en entrepôt, ont attiré l'attention des chercheurs dès les débuts de cette nouvelle vague d'études sur le travail logistique.

En parallèle à ces travaux – fondés le plus souvent sur des enquêtes de terrain et s'inscrivant majoritairement dans les champs de la sociologie du travail, des mobilisations collectives et des relations professionnelles –, un deuxième ensemble de recherches internationales et pluridisciplinaires, notamment en histoire, en géographie et en économie, a abordé la question du déploiement logistique en adoptant un prisme plus large, visant notamment à saisir le lien entre les dynamiques d'internationalisation des firmes et l'expansion du secteur logistique (→ Politiques de firmes multinationales). Ces recherches ont notamment contribué à inscrire l'analyse des transformations du travail logistique contemporain dans le cadre des réorganisations productives qui, depuis une quarantaine d'années, ont amené à l'éclatement du modèle de la grande usine intégrée dans des chaînes de sous-traitance en cascade (Quet, 2022). Elles ont ainsi forgé des concepts tels que le *supply chain capitalism* (Tsing, 2009) ou le *physical Internet*, utilisés pour décrire le rôle central des fonctions logistiques dans l'économie contemporaine mondialisée. Adoptant parfois le cadre analytique propre à l'approche des « réseaux de production globaux » (GPN), ces travaux ont aussi mis en avant la participation du secteur logistique aux dynamiques de génération de profit des firmes. De fonction

subordonnée à la production, la logistique serait alors devenue non seulement stratégique – en tant qu’infrastructure matérielle d’une « usine globale » qui se déploie désormais à travers les frontières nationales – mais elle serait aussi devenue un acteur à part entière du processus de valorisation capitaliste.

Du côté des géographes, l’ouvrage de Deborah Cowen (2008), *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade*, aborde cette question en montrant notamment comment le problème des interruptions – ou « frictions » – de la circulation fluide des marchandises à travers les chaînes logistiques, liées par exemple aux confits du travail dans le secteur, a donné lieu à une nouvelle « architecture de la sécurité ». Ce nouveau cadre – appelé dans l’ouvrage la *supply chain security*, et ayant pour objectif de contrôler l’espace global des flux – réunit désormais, dans des formes inédites, surveillance, sécurité internationale et gestion de la main-d’œuvre, estompant par ce biais les frontières entre droit international et droit du travail (→ Frontière).

Deux autres concepts ont émergé durant la même période et ont connu un succès important. Le premier, celui de *retail revolution* (Lichtenstein, 2009), a été forgé dans le cadre de la montée en puissance des enseignes de la grande distribution, Walmart en premier lieu, pour souligner l’inversion des rapports de pouvoir entre fabricants et distributeurs qui caractérisaient le modèle fordiste. Le deuxième, plus connu, est celui de « révolution logistique », d’abord évoqué dans un article de W. B. Allen en 1997, puis popularisé par un ouvrage co-écrit par Edna Bonancich et Jake Wilson (2008). À partir d’une enquête de terrain dans les zones logistiques des ports de Los Angeles et de Long Beach, les auteurs y montrent les liens entre transformations des systèmes économiques depuis les années 1970 et mutations du travail logistique contemporain. Les pressions du système dans le sens d’une circulation toujours plus rapide des marchandises au travers des infrastructures logistiques (ports et entrepôts, en particulier) auraient notamment provoqué une détérioration des conditions de travail dans le secteur logistique à travers le monde, mais avec des conséquences inégales selon les contextes.

Alors que tous ces travaux mettent en avant des aspects singuliers de l’histoire du secteur et de son fonctionnement actuel, leur point commun est de monter à quel point les activités de stockage et de transport sont devenues des fonctions économiques-clés, imbriquées de manière inédite avec les activités productives qui se déploient désormais le long de « chaînes globales de valeur »

(GVC). Si les innovations techniques ont certainement joué un rôle majeur dans le devenir du secteur – l'introduction du conteneur et de l'intermodalité en premier lieu –, c'est avant tout le changement structurel du rôle occupé par la logistique, comme partie intégrante des systèmes productifs, qui autorise à parler d'une « révolution logistique ». Ce glissement apparaît comme le premier facteur à l'origine des processus de rationalisation et d'industrialisation du travail logistique et du devenir-usine de l'entrepôt moderne ; il participe par ailleurs à l'intégration croissante entre les domaines de la production et de la circulation des marchandises, deux catégories dont les contours s'estompent dans les systèmes économiques contemporains.

Les zones grises de l'emploi logistique

Quant aux caractéristiques sociales de la main-d'œuvre employée dans les entrepôts des grandes enseignes de la logistique, les travaux de terrain, en particulier en Europe et aux États-Unis, montrent des politiques de recrutement similaires, ayant pour résultat la prédominance d'une main-d'œuvre masculine et racisée dans les postes d'exécution peu ou pas qualifiés, majoritaires dans le secteur. Ces politiques influencent par ailleurs les décisions des firmes logistiques en matière d'implantation des entrepôts et des plateformes. En effet, si les choix de localisation des sites se fondent sur plusieurs critères – qui incluent évidemment la disponibilité et les prix des espaces fonciers, mais aussi la proximité avec les centres de consommation et les axes autoroutiers –, les bassins d'emploi jouent un rôle tout aussi important dans un secteur à forte intensité de main-d'œuvre et dans lequel les taux de rotation du personnel restent élevés, en raison notamment de la pénibilité du travail et des faibles possibilités d'évolution de carrière. Ainsi, les recherches en géographie et en urbanisme montrent que les firmes choisissent en général d'installer leurs entrepôts dans des communes peu dotées en ressources financières et avec des taux de chômage élevés, dont les administrations locales voient dans la logistique – la plupart du temps à la suite de longues périodes de destruction d'emplois industriels –, un secteur générateur d'emplois et de revenus fiscaux. L'aménagement logistique de ces territoires, qui est souvent basé sur l'émergence de « coalitions public-privé », devient dans ce contexte producteur à la fois d'une « privatisation silencieuse » (Raimbault, 2017) des politiques

d'aménagement et de gestion des zones d'activités, et d'une spécialisation économique des territoires, qui se transforment progressivement en véritables districts logistiques. Dès lors, et bien qu'un processus de « desserrement logistique », ou *logistical sprawl*, c'est-à-dire d'éloignement progressif des entrepôts des centres-villes, ait été souligné par les travaux de géographes et urbanistes depuis une dizaine d'années, les entrepôts se situent toujours majoritairement à la périphérie des grandes métropoles. Au sein de ces territoires, la logistique devient parfois le premier employeur local, et donc un passage professionnel « obligé », notamment pour les hommes des classes populaires.

Malgré ces traits communs en matière de recrutement, les conditions de travail, et surtout d'emploi, dans les entrepôts, varient d'un pays à l'autre, y compris au sein de l'espace européen, en fonction des possibilités offertes par les cadres législatifs et les régulations professionnelles à l'échelle nationale. Le point commun observé dans les politiques de gestion du personnel des différents pays est la recherche d'une flexibilité externe permettant d'ajuster en « juste-à-temps » les volumes de main-d'œuvre dans un secteur fortement marqué par des dynamiques de saisonnalité, avec des pics de production (lors des périodes de Noël et de soldes, par exemple) et des périodes de baisse significative des flux.

Bien que le recours au travail temporaire soit très répandu dans le secteur – c'est le cas notamment en France, en Allemagne, en Angleterre et aux États-Unis par exemple – d'autres formes contractuelles et statuts juridiques sont donc utilisés pour obtenir une gestion flexible de la main-d'œuvre (→ Frontière et statuts de l'emploi). En Italie, par exemple, la sous-traitance du travail de manutention dans les entrepôts (et parfois aussi dans les ports et les docks) à des coopératives permet aux directions d'ajuster la masse salariale et de sélectionner le personnel à chaque renouvellement des contrats de sous-traitance. Elle donne aussi la possibilité aux entreprises d'externaliser aux coopératives une partie des « illégalités » (Chauvin & Jounin, 2011), telles que la non-application des conventions collectives du transport et de la logistique, au profit d'autres moins onéreuses. Ces dérogations au droit du travail ont permis par ailleurs aux multinationales du secteur d'avoir accès dans ce pays, pendant de longues années, à du travail au coût plus faible que dans les autres pays européens. Un autre exemple est celui des Pays-Bas, où une recherche récente dans la zone logistique aux abords du port de Rotterdam a montré que le recours au travail détaché donne la possibilité aux entreprises de disposer

d'une main-d'œuvre flexible, car « déracinée et fragmentée » par une multiplicité de contrats de travail et de statuts de séjour (Calderon et al., 2022) (→ Flexworker migrant). Les comparaisons internationales sur le secteur se sont aussi multipliées ces dernières années, et elles ont montré les effets différenciés de ces régimes d'emploi précaire dans les entrepôts, en matière, par exemple, de relations professionnelles et de capacités syndicales, ou encore de mobilité et/ou de captivité professionnelle des ouvriers temporaires (Benvegnù & Gaborieau, 2020).

La France se caractérise par ailleurs par un recours particulièrement « massif » à l'intérim de la part des prestataires logistiques (Tranchant, 2018), en forte augmentation depuis les années 1990. En effet, alors qu'en 2015, 26 % des manutentionnaires de la logistique travaillaient sous un statut intérimaire, ils ne représentaient que 7 % de la main-d'œuvre en 1994. Dans certains entrepôts français, la majorité de la main-d'œuvre est même embauchée par le biais de missions d'intérim – dont la durée moyenne est d'une semaine –, notamment pendant les pics d'activité. Pour ce faire, les entreprises jouent sur les zones grises du droit du travail, qui prévoit que les contrats d'intérim ne peuvent être renouvelés que deux fois dans une limite de dix-huit mois. Or, les recherches montrent que de nombreux travailleurs exercent leur activité plusieurs mois sur le même site, avec des contrats renouvelés d'une semaine à l'autre en mentionnant à chaque fois un motif différent.

Si le premier objectif de ce recours structurel à l'intérim en France est de reporter sur les travailleurs les moins qualifiés les aléas de marché que les entreprises rencontrent dans le secteur de la prestation logistique, comme c'est le cas dans d'autres secteurs d'activité, il semble aussi motivé par la volonté d'externaliser le recrutement et la sélection du personnel selon des critères de docilité et de rentabilité. Et puisque l'intérim est dans beaucoup de cas la seule voie d'accès au CDI en entrepôt, il représente une sorte de « période d'essai à durée indéterminée » qui contribue à la production de nombreuses carrières d'intérimaires « permanents » (*Ibid.*) La condition professionnelle de ces derniers se situe en quelque sorte dans une zone grise entre emploi stable – la continuité des missions étant assurée par le besoin constant de main-d'œuvre dans le secteur – et précarité du statut (→ Précarité).

Parallèlement à ces usages patronaux de l'intérim, les enquêtes de terrain se sont aussi penchées sur son utilisation par les ouvriers eux-mêmes, ainsi que sur les ressources différenciées dont ils disposent pour faire face à la précarité. Elles ont notamment mis

en lumière l'existence de pratiques et d'usages stratégiques de ces régimes d'emploi flexible que les travailleurs de la logistique mettent en place face à la pénibilité du travail et à l'absence de perspectives de mobilité professionnelle (verticale) dans les entrepôts. Parmi ces stratégies, la plus courante en France consiste à choisir le maintien en intérim comme moyen de « rester en entrepôt », tout en laissant ouvert son destin social et professionnel. Par le cumul de missions d'intérim, et parfois par la multi-inscription dans plusieurs agences, de nombreux ouvriers de la logistique se déplacent alors régulièrement « d'un entrepôt à l'autre », à la recherche des meilleures conditions de travail et de salaire, et en alternant les périodes de travail avec des périodes de repos et de chômage (Tranchant, 2021). Bien qu'ils ne soient que « de passage » dans un entrepôt donné, ces travailleurs temporaires ne sont donc pas en majorité des néophytes de la logistique, et leur rattachement à un bassin d'emploi et à certaines agences d'intérim conduit à la formation de « micromarchés de l'emploi logistique » locaux (Benvegnù & Gaborieau, 2018). Ainsi, même si ces stratégies de mobilité intra-sectorielle sont induites par la recherche d'une main-d'œuvre interchangeable par les entreprises, elles sont aussi le vecteur de formation de nouvelles concentrations ouvrières. En dépit d'une « fragmentation » supérieure à celle du modèle industriel fordiste, notamment en ce qui concerne la déconnexion croissante entre lieux de travail et lieux de vie (Rimbault, 2020), ces nouvelles géographies ouvrières laissent malgré tout entrevoir des possibilités de recomposition, sociale et politique, à l'échelle locale ou régionale.

Bibliographie

- Allen, W. B. (1997) 'The Logistics Revolution and Transportation', *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 553 (1):106–116.
- Benvegnù, C. & D. Gaborieau (2020) 'Les mondes logistiques : De l'analyse globale des flux à l'analyse située des pratiques de travail et d'emploi', *Travail et emploi*, 162:5–22.
- Benvegnù, C. & D. Gaborieau (2018) 'Au hasard de la logistique. Quand les mobilités ouvrières passent par l'entrepôt', in N. Duvoux & C. Lomba (eds) *Où va la France populaire ?*, Paris: Presses universitaires de France:47–64.

- Bologna, S. (2013) 'Lavoro e capitale nella logistica italiana, alcune considerazioni sul Veneto', Università di Padova, 15 mars, Convegno per i 40 anni dell' Interporto di Padova.
- Bonacich, E. & J. B. Wilson (2008) *Getting the Goods: Ports, Labor, and the Logistics Revolution*, Ithaca: Cornell University Press.
- Calderón, J., P. López Calle & A. Ramírez Melgarejo (2022), 'La logistique, raison d'être du travail détaché aux abords du port de Rotterdam : Le cas d'AMC Natural Drinks', *Migrations Société*, 190:47–64
- Chauvin, S. & N. Jounin (2011) 'L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et Chicago' in L. Fontaine & F. Weber (eds) *Les Paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles*, Paris: Karthala:113–138.
- Cowen, D. (2014), *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Crespi, G. (1983-1984) 'Primo maggio e i trasporti', *Primo Maggio*, 19-20:51–58.
- Lichtenstein, N. (2009) *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business*, New York: Metropolitan Books.
- Quet, M. (2022) *Flux. Comment la pensée logistique gouverne le monde*, Paris: Éd. Zones.
- Raimbault, N. (2017) 'Le développement logistique des grandes périphéries métropolitaines : régimes (péri)urbains et privatisation silencieuse de la production des espaces logistiques', *Métropoles*, 21 [En ligne].
- Raimbault, N. (2020) 'Nouveaux emplois ouvriers, nouveaux territoires ouvriers ? Une comparaison des géographies professionnelles et résidentielles des ouvriers de l'industrie et des ouvriers de la logistique en Île-de-France', *Travail et emploi*, 162:71–102.
- Renahy, N., Y. Siblot, M. Cartier, I. Coutant & O. Masclat (2015) 'De la sociologie de la classe ouvrière à la sociologie des classes populaires : Penser ensemble la condition des ouvriers et des employé-e-s', *Savoir/Agir*, 34:55–61.
- Sacchetto, D. (2009) *Fabbriche galleggianti: solitudine e sfruttamento dei nuovi marinai*, Milano: Jaca Book.
- Tranchant, L. (2018) 'L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle : Le cas des emplois ouvriers de la logistique', *Travail et emploi*, 155-156:115–140.

- Tranchant, L. (2021) 'D'entrepôt en entrepôt : Une ethnographie des trajectoires professionnelles ouvrières dans le secteur de la logistique', *Genèses*, 122:59–78.
- Tsing, A. L. (2009) 'Supply chains and the human condition', *Rethinking Marxism*, 21 (2):148–176.

Travailleurs du nettoyage

FRANÇOIS-XAVIER DEVETTER ET JULIE VALENTIN

L'activité de nettoyer, en tant qu'activité professionnelle, n'est pas anodine. Son image sociale et les modes d'organisation qui la caractérisent se combinent pour dessiner un espace professionnel marqué par une forte précarité (→ Précarité) et des conditions d'emploi particulièrement médiocres. En ce sens, les métiers concernés semblent relever, au moins pour une partie d'entre eux, d'une « zone grise » aux marges de l'emploi traditionnel. Une première difficulté est d'ailleurs de définir précisément le périmètre et les travailleurs concernés. Plus encore, au sein de ces « emplois du nettoyage », des lignes de fracture importantes apparaissent, et notamment celle qui oppose les salariés externalisés à ceux qui demeurent juridiquement employés par les organisations au sein desquelles ils travaillent. C'est probablement cette question de la sous-traitance qui renvoie une partie croissante de ces emplois vers des marges marquées par la précarité et la pauvreté laborieuse. Ces marges semblent alors constituer une zone grise au sens où les protections traditionnelles de l'emploi salarié se délitent au point que ces salariés peuvent apparaître sans employeur.

Qui sont les travailleurs du nettoyage ?

Les métiers du nettoyage paraissent, en première approche, simples à définir : il s'agit des emplois dont la fonction principale consiste à nettoyer les espaces publics et privés. À partir de cette première définition fondée sur la *fonction principale*, on peut dénombrer, selon l'enquête Conditions de travail 2019, 1,5 million de salariés qui déclarent comme fonction principale « Nettoyage, gardiennage et entretien ménager ». Le croisement des professions (au niveau détaillé des professions et catégories sociales, PCS) avec la fonction principale déclarée permet d'établir la liste des professions (PCS) indiquant cette fonction principale et dont le descriptif détaillé mentionne le nettoyage. Huit professions peuvent ainsi être retenues. Parmi celles-ci, deux relèvent de l'entretien des domiciles (employées de maison et aides à domicile), quatre des services

publics (agents de service des établissements primaires, des autres établissements scolaires, des autres administrations et enfin agents de services hospitaliers) et deux correspondent aux agents d'entretiens du secteur privé (nettoyeurs et employés d'étage de l'hôtellerie). Toujours selon l'enquête Conditions de travail 2019, ces PCS regroupent près de deux millions de salariés. Les frontières de ce groupe demeurent cependant poreuses. Cela s'explique par la diversité des activités réellement effectuées et par le fait que leur caractérisation est socialement construite. Ainsi, certaines PCS, qui ont pourtant le nettoyage dans leur intitulé précis, ne regroupent en fait qu'une proportion limitée de travailleurs déclarant cette fonction : c'est typiquement le cas des aides à domicile ou des agents de service des établissements primaires, pour qui la fréquence du « nettoyage » comme fonction principale a nettement reculé au cours du temps.

Ainsi « nettoyer » est une activité centrale – mais non unique – dans l'activité professionnelle de près de deux millions de salariés. On peut opérer des regroupements professionnels pour faire ressortir les trois frontières les plus fortes. La première oppose les salariés intervenant dans les domiciles aux salariés nettoyant des espaces publics ou privés en dehors des domiciles privés. Cette distinction permet de séparer les aides à domicile et les employés de maison des autres travailleurs. Ces derniers sont employés par les « particuliers employeurs » ou leurs mandataires, ce qui les place dans une zone grise de l'emploi spécifique. Ensuite, au sein des travailleurs hors domicile, on peut opposer les salariés relevant de la branche de la propreté aux salariés d'entreprises exerçant une autre activité. Une troisième distinction possible consiste à opposer les salariés du secteur public aux salariés du secteur privé. Dans l'exposé qui suit, nous allons resserrer progressivement la focale sur les salariés externalisés.

À partir des données des enquêtes Emploi et des enquêtes Conditions de travail, Desjonquères (2018) propose une première description des salariés du nettoyage. Les enquêtes Emploi 2019 et 2021 et Conditions de travail 2019 nous permettent d'actualiser ce portrait et de préciser certaines questions, notamment les différences entre salariés externalisés et salariés en interne.

À réaliser le profil type de ces salariés, on embrasse d'emblée plusieurs « entrées » des zones grises. Les emplois du nettoyage sont en effet majoritairement féminins (environ deux tiers des salariés) (→ Genre). Cette caractéristique concerne encore un peu plus les agents d'entretien hors secteur de la propreté, ou entre 75 % et

80 % des salariées sont des femmes (→ Nouvelle division sexuelle du travail). On peut également noter le poids important des personnes en situation de monoparentalité (17 % des nettoyeurs de la branche, contre moins de 10 % de l'ensemble des salariés). Ces emplois occupent une population plutôt plus âgée que la moyenne des salariés, avec notamment une forte surreprésentation des personnes de plus de 50 ans, sans qu'il y ait de différence notable entre les salariés externalisés et les autres agents d'entretien. Enfin, la présence des immigrés est particulièrement forte (→ Travailleuses et travailleurs immigrés en France, → Travailleurs sans papiers), notamment dans la branche de la propreté : près de la moitié sont immigrés, contre 15 % des agents d'entretien hors branche. La part importante de la fonction publique dans les agents non externalisés joue ici un rôle crucial.

Les enquêtes Emploi permettent également de mieux caractériser la situation de ces salariés en termes de revenu et de conditions de vie. Il ressort tout d'abord qu'ils sont largement exposés au temps partiel (voir infra) et à des rémunérations mensuelles faibles. En moyenne, les agents d'entretien de la branche de la propreté touchent, selon l'enquête Emploi, à peine plus de 50 % du revenu mensuel médian et leur salaire médian net mensuel est de 900 euros, contre 1 316 euros pour les autres agents d'entretien et 1 783 euros pour les autres salariés. Ils sont ainsi nombreux à bénéficier d'un complément de revenu via la prime d'activité ou le RSA (29 %, contre 16 % pour les autres agents d'entretien et 7 % pour les autres salariés). En termes de lieu d'habitation, ils sont nettement surreprésentés dans les salariés habitant en quartier prioritaire ou en zone urbaine sensible (26 %, contre 5 % pour l'ensemble des autres salariés). Enfin, leur situation professionnelle est plus souvent marquée par une forme de précarité : CDD et faible ancienneté (31 % ont une ancienneté supérieure à dix ans, contre 45 % pour les autres salariés), situation de multi-employeur (15 %, contre 1 %). L'exposition à ces difficultés et la qualité de l'emploi sont cependant très dépendantes du contexte organisationnel caractérisant les relations de travail, et notamment le fait d'être externalisé ou non.

L'externalisation comme mécanisme de précarisation de l'emploi

L'externalisation des postes d'entretien des locaux est une pratique ancienne mais sa diffusion ne prend réellement de l'ampleur qu'à partir des années 1970. La question même de la légalité de la sous-traitance d'une partie de la main-d'œuvre sur le site de l'entreprise cliente reste en effet débattue d'un point de vue juridique, au regard de sa proximité avec le prêt de main-d'œuvre, jusqu'au début des années 1980 (Rouillard-Perrain, 2019). La branche des entreprises de nettoyage est d'ailleurs créée en 1981 et débouchera sur une convention collective régulièrement renégociée depuis. Pourtant, si celle-ci offre un cadre formel au dialogue social, elle n'offre pas d'éléments plus avantageux que ceux prévus par le code du travail. Son atout majeur semble résider dans son article 7 (créé au milieu des années 1980), qui organise le transfert conventionnel des salariés en cas de changement de prestataire sur un marché. Cette disposition joue alors un rôle ambigu : d'un côté, il stabilise la main-d'œuvre sur un site donné et réduit la précarité des contrats de travail des salariés des entreprises prestataires, de l'autre, il institutionnalise une « zone grise » de l'emploi en réduisant le lien qui unit un employeur à des salariés – le *turn-over* de l'employeur étant officialisé. De même, la branche cherchera explicitement à éviter l'intégration des salariés dans la « communauté de travail » des entreprises donneurs d'ordres au moment de la loi d'août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (Denis, 2018).

La branche a ainsi accompagné le développement de cette modalité d'emploi. En effet, en croisant la nomenclature des activités, qui isole les entreprises de la propreté, et celle des professions, il est possible d'identifier les travailleurs du nettoyage externalisés et d'en déduire une estimation du nombre de salariés concernés (Dubet & Kaplan, 2010) : leur nombre a été multiplié par quatre, et la part des salariés dépendant des entreprises prestataires de services, par trois depuis 1982. En revanche, les effectifs des agents d'entretien internes, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, demeurent constants, ce qui correspond à une nette régression en termes de pourcentage dans l'emploi. Au total, dans l'emploi du secteur privé, ce sont environ 50 % des effectifs qui sont externalisés. Dans le secteur public, si la tendance à l'externalisation est également visible, il convient de souligner le

maintien en interne de pans importants de l'activité (notamment dans les domaines de la santé et des établissements scolaires). Pour autant, en 1982, 63 % des salariés du nettoyage étaient des fonctionnaires ou des contractuels de la fonction publique, alors que cette part est aujourd'hui de seulement 42 %.

La dynamique de l'externalisation n'est pas sans conséquence sur la qualité des emplois. L'effet de la sous-traitance, tous secteurs confondus, sur les conditions de rémunération et de travail a fait l'objet d'une littérature importante (pour une revue de la littérature, voir Petersen et al., 2018). Les conclusions sont particulièrement négatives pour les emplois du nettoyage (Grimshaw et al., 2019).

La situation dégradée des travailleurs du nettoyage externalisés ne concerne cependant pas seulement les rémunérations. On retrouve en effet des écarts conséquents en termes de conditions physiques de travail : les cadences et l'intensité du travail sont plus élevées, l'exposition à des postures pénibles, des mouvements douloureux ou encore le port de charges lourdes sont plus fréquents.

Parallèlement, l'organisation des horaires apparaît bien plus pénible lorsque les salariés sont externalisés. Le temps partiel est plus fréquent mais pour des amplitudes quotidiennes parfois plus longues. En effet, l'externalisation s'accompagne fréquemment d'un déplacement des temps de travail vers les marges de la journée de travail. La demande des clients (ou donneurs d'ordres) de voir le nettoyage réalisé en dehors des temps de présence des usagers du site concerné induit des horaires fractionnés et concentrés sur les périodes 6h-9h et 16h-19h (Grimshaw et al., 2019). Les horaires atypiques sont ainsi nettement plus fréquents pour les salariés des entreprises prestataires.

Enfin, les salariés externalisés tendent à voir leurs missions plus spécialisées et moins diversifiées (Messing, 2012). Leur autonomie (→ Subordination/Autonomie) est plus réduite et leur isolement plus grand. Plus largement, c'est la question des relations sociales développées à l'occasion de l'activité de travail qui est posée : l'externalisation tend à renforcer la dimension « sale boulot », en réduisant les contacts notamment avec le public ou les usagers des bâtiments nettoyés (Abasabanye et al., 2018). L'invisibilisation des travailleurs du nettoyage se trouve ainsi doublement renforcée (par la localisation de leurs horaires de travail et par la redéfinition de leur emploi), ce qui renvoie à des enjeux importants de dignité au travail.

Au total, ces différents éléments se cumulent et débouchent sur un niveau de satisfaction bien moindre de la part des salariés externalisés (Léné, 2021).

Face à un constat largement négatif sur les conditions d'emploi, la question de la justification de l'externalisation est largement discutée. Traditionnellement, deux grandes catégories d'arguments sont mises en avant pour justifier le recours à la sous-traitance. La première renvoie à la nécessité de recourir à des compétences spécifiques en dehors du cœur de métier de l'entreprise ou de l'organisation, la seconde repose sur la rentabilité financière de l'externalisation. Dans le cas du nettoyage, l'argument des économies budgétaires est largement celui qui est le plus souvent mis en avant (Christoffersen et al., 2007) pour justifier la démarche d'externalisation, même si d'autres arguments comme les gains liés à une plus grande spécialisation sont également avancés autour de la notion de cœur de métier. Le nettoyage étant une activité nécessaire en tout lieu, les analyses en termes de « cœur de métier » interrogent alors la place qui peut être attribuée à ces salariés au sein des organisations productives.

L'argument le plus présent est l'existence d'économies de coûts de main-d'œuvre qui sont attendues et dont le levier principal est la dégradation des conditions d'emploi et de rémunération des salariés externalisés. Il doit cependant être largement nuancé, voire infirmé. En effet, les analyses plus détaillées de l'arbitrage entre travail en interne et externalisation soulignent que les prestations externes intègrent des coûts plus importants que ceux liés à la seule main-d'œuvre (coût d'intermédiation, marge de l'entreprise), tout en maintenant une partie conséquente des coûts de gestion du personnel par les donneurs d'ordres qui conduisent à un bilan fréquemment en défaveur de la sous-traitance (Devetter & Valentin, 2021). Ce n'est que par une baisse du nombre d'heures dédiées à l'activité qui implique intensification et/ou baisse de la qualité de la prestation que l'externalisation peut être porteuse de gains financiers pour l'entreprise.

L'absence d'avantage économique évident rouvre la question de la justification du recours croissant à l'externalisation, et d'ailleurs des formes de réinternalisation s'observent au niveau international : face aux coûts sociaux et à la baisse de qualité du service (et à l'absence de gains budgétaires), des organisations syndicales ont pu organiser une mobilisation conjointe des salariés des donneurs d'ordres et des prestataires afin de permettre une réintégration

des agents d'entretien, à l'image de ce qui a pu s'observer dans plusieurs universités anglaises (Wills, 2008 ; Panini, 2023).

Pourtant, si des éléments liés au processus de décision semblent importants (volonté de réduire la masse salariale en raison des objectifs comptables et financiers, nécessité de respecter un plafond d'emploi rigide dans le secteur public), d'autres explications d'ordre plus socio-politique sont également repérables. En effet, la volonté de ne pas avoir à gérer des travailleurs considérés comme « compliqués » (car peu qualifiés et socialement éloignés des cadres prenant les décisions d'externaliser) est probablement un facteur important. Plus globalement, il s'agit ici de ne pas accorder les bénéfices de l'emploi traditionnel à une main-d'œuvre considérée comme annexe. Celle-ci est alors clairement renvoyée dans des « zones grises » où le statut même de salarié est partiellement remis en cause.

L'externalisation comme zone grise

L'externalisation produit d'abord un effacement de l'employeur et une véritable dilution de ses responsabilités. Aux yeux de certains donneurs d'ordres, le transfert du lien de subordination juridique au prestataire de service peut laisser espérer une meilleure gestion de ces ressources humaines spécifiques. Mais plusieurs mécanismes viennent rendre ces attentes illusoirs.

Un premier mécanisme est assez commun à l'ensemble des secteurs et entreprises inscrits dans une logique de sous-traitance. Les prestataires sont dépendants économiquement des prix fixés lors de la passation des marchés qui déterminent alors les niveaux de salaires mais également l'intensité du travail via la fixation des cadences de nettoyage.

À ce premier élément s'en ajoute un second, commun cette fois à l'ensemble des situations où les travailleurs font face à un « lien de travail éclaté » (Weil, 2014). Présents sur des sites et en contact éventuel avec des salariés avec lesquels ils n'ont pas de lien juridique, ils ne bénéficient pas de lieu ou de relations avec leurs collègues de l'entreprise de propreté. Les capacités d'organisation collective sont ainsi particulièrement réduites et leur accès aux institutions représentatives du personnel apparaît de fait extrêmement limité (Thévenot et al., 2023). Le modèle organisationnel reposant sur le recours à une entreprise prestataire de services crée

ainsi une relation triangulaire où les responsabilités de l'employeur se trouvent partagées entre le donneur d'ordres et le sous-traitant. Ce partage tend à effacer l'employeur ou à lui permettre de ne pas assurer l'entièreté des fonctions traditionnelles qui lui sont dévolues, et tout particulièrement en matière de formation et de prévention des risques et des maladies professionnelles. Le donneur d'ordres rejette ainsi la responsabilité de la gestion de la main-d'œuvre sur un employeur de droit qui demeure à distance et avec peu de marge de manœuvre (notamment en raison d'une concurrence par les prix intense). Cette triangulation tend également à priver les salariés de l'existence d'une réelle communauté de travail.

Enfin un troisième mécanisme est plus spécifique à ces métiers et s'inscrit dans le mode d'organisation du secteur de la propreté. En effet, le fonctionnement économique des entreprises repose sur des attributions de marché d'une durée limitée (de l'ordre de trois à quatre ans) qui se traduisent par des transferts des contrats de travail entre entreprises sortantes et entrantes. Ces transferts sont régulés par l'article 7 de la convention collective nationale du nettoyage. Si cet article protège en partie les salariés en assurant la continuité de leur contrat de travail, il concourt également à diluer le lien qui unit les employeurs et ses salariés. Les premiers prennent acte de la dimension temporaire de la relation d'emploi et ne cherchent donc que peu à investir dans les ressources humaines ou à entrer dans des logiques de fidélisation. Ainsi, les formations sont rares, le suivi médical limité et l'encadrement réduit. Les salariés de la propreté sont en effet séparés juridiquement des autres salariés du site dans lequel ils interviennent (Doumenc, 2022). Certes, sur le plan formel, ils sont susceptibles de participer aux élections professionnelles de l'entreprise donneur d'ordres, tout comme ils sont censés bénéficier de l'action de la commission santé et sécurité au travail compétente sur le site de travail, mais la situation réelle est plutôt marquée par l'existence de frontières étanches avec les organisations collectives du donneur d'ordres formelles et informelles, conviviales comme syndicales (→ Conflits du travail).

La logique de sous-traitance sur site dans le nettoyage se distingue ainsi d'autres formes de mise à disposition de salariés : alors que la loi impose l'égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents, les salariés de la propreté se voient explicitement appliquer une convention collective spécifique prévoyant des droits le plus souvent inférieurs à ceux dont bénéficient les

salariés des donneurs d'ordres. Cette situation est renforcée par l'organisation dominante du travail, qui prévoit des interventions en dehors des plages horaires où sont présents les autres salariés. Les réticences au développement du travail en journée continue sont encore nombreuses et conduisent à maintenir l'invisibilité des travailleurs du nettoyage et à leur maintien également dans les zones grises de la journée de travail (→ Temps): la durée du travail minimale de la convention collective (16 heures) déroge à la durée minimale légale (24 heures), les horaires de travail que l'on peut qualifier d'« sociaux » ne sont pas explicitement reconnus et compensés (à l'image de la nuit ou du dimanche). Enfin, le modèle organisationnel fondé sur l'externalisation conduit à dégrader l'identité professionnelle des travailleurs concernés en favorisant des processus de déqualification.

Deux mécanismes sont ici à l'œuvre. Le premier s'appuie sur un accroissement de la division du travail et une spécialisation de certains salariés dans les tâches considérées comme les moins qualifiées. C'est typiquement le cas des pratiques d'externalisation dans le milieu scolaire ou hospitalier : elles produisent un appauvrissement des tâches en réduisant, voire en supprimant, les dimensions relationnelles liées à l'éducatif ou au soin (Devetter & Valentin, 2021). Le second mécanisme passe, non pas par une spécialisation réelle, mais par une invisibilisation des compétences, notamment transverses, mobilisées. L'externalisation tend ainsi à priver les salariés de la capacité à faire voir (mais également à percevoir eux-mêmes) la complexité des actions mises en œuvre pour que le travail soit « bien fait ». Cette invisibilisation de la complexité tend, elle aussi, à renvoyer les travailleurs du nettoyage dans des « zones grises » entre ce qui constitue un emploi professionnel et une simple mise à disposition d'heures de travail.

Au total, les salariés du nettoyage apparaissent comme des travailleurs particulièrement fragilisés, et cela sur l'ensemble des types de ressources sur lesquelles ils pourraient s'appuyer. Pourtant, des mobilisations existent (Nizzioli, 2015 ; Domenc, 2022) et peuvent être victorieuses (Panini, 2023). En ce sens, les travailleurs du nettoyage (ne serait-ce qu'en raison de leur importance quantitative) ne relèvent pas « par nature » des marges du marché du travail. Leur renvoi, et leur maintien, dans des zones grises correspond ainsi à des stratégies plus ou moins explicites des donneurs d'ordres et des employeurs qui ne sont pas sans coûts économiques et symboliques pour les travailleurs concernés mais également pour l'ensemble de la société.

Bibliographie

- Abasabanye, P., F. Bailly, & F.-X. Devetter (2018) 'Does contact between employees and service recipients lead to socially more responsible behaviours? The case of cleaning', *Journal of Business Ethics*, 153 (3):813–824.
- Denis, J.-M. (2018) 'Asseoir la représentation sur la communauté de travail. À la recherche de la communauté perdue dans la branche de la propreté', *Sociologie du travail*, 60 (1), janvier-mars 2018, mis en ligne le 23 février 2018.
- Desjonquères, A. (2018) 'Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ?', *Dares Analyse*, 43.
- Devetter, F.-X. & J. Valentin (2021) *Deux millions de travailleurs et des poussières : l'avenir des métiers du nettoyage dans une société juste*, Paris: Éd. Les Petits Matins.
- Doumenc, S. (2021) 'Penser les (non-)mobilisations syndicales à l'aune de l'ancrage local : des femmes de ménage à Marseille et à Lyon', *Espaces et sociétés*, 183 (2), 2021:67–82.
- Dube, A. & E. Kaplan (2010) 'Does outsourcing reduce wages in the low-wage service occupations? Evidence from janitors and guards', *ILR Review*, 63 (2):287–306.
- Grimshaw, D., J. Cartwright, A. Keizer & J. Rubery (2019) 'Market exposure and the labour process: the contradictory dynamics in managing subcontracted services work', *Work, Employment & Society*, 33 (1):76–95.
- Léné, A. (2019) 'Job Satisfaction and Bad Jobs: Why Are Cleaners So Happy at Work?', *Work, Employment and Society*.
- Messing, K. (2016) *Souffrances invisibles. Pour une science du travail à l'écoute des gens*, Montréal: Écosociété.
- Nizzoli, C. (2015) *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, Paris: Presses universitaires de France.
- Pannini, E. (2023) 'Winning a battle against the odds: A cleaners' campaign', *Economic and Industrial Democracy*, 44 (1):68–87.
- Petersen, O. H., U. Hjelmars & K. Vrangbæk (2018) 'Is contracting out of public services still the great panacea? A systematic review of studies on economic and quality effects from 2000 to 2014', *Social Policy & Administration*, 52 (1):130–157.
- Rabelo, V. C., & R. Mahalingam (2018) "'They really don't want to see us': How cleaners experience invisible "dirty" work', *Journal of Vocational Behavior*.

- Rouillard-Perrain, A. (2019) *Aux frontières du légal et de l'illégal : l'impossible normalisation juridique de l'externalisation à demeure*, Miméo.
- Thévenot, N., F.-X. Devetter, M. Geymond, C. Perez, C. Perraudin & J. Valentin (2023) 'Face à l'éclatement des entreprises, une représentation collective mise en défaut : une analyse à partir de l'enquête REPONSE 2017 1', *La Revue de l'Ires*, (2):13–40.
- Wills, J. (2008) 'Making class politics possible: organizing contract cleaners in London', *International Journal of Urban and Regional Research*, 32 (2):305–323.
- Wills, J. (2009) 'Subcontracted employment and its challenge to labor', *Labor Studies Journal*, 34(4):441–460.

W

Wwoofing

LUCAS BENTO DE CARVALHO

L'acronyme « Wwoofing », pour World Wide Opportunities on Organic Farm, désigne la participation volontaire d'individus aux activités d'une ferme biologique, en échange du gîte et du couvert. Apparue au Royaume-Uni dans les années 1970, la pratique impliquerait aujourd'hui plusieurs dizaines de milliers de participants et d'exploitations agricoles dans près d'une centaine de pays. En France, l'essentiel des offres de Wwoofing est répertorié dans une base de données gérée par l'association Wwoof France, et dont l'accès est réservé à ses membres. D'autres organisations disposent de leur propre réseau, par exemple HelpX ou Workaway, et se proposent de faciliter des modes d'échange similaires, moyennant le paiement d'une cotisation. Il arrive enfin que la mise en relation des wwoofers avec leurs futurs hôtes s'opère directement par le biais d'annonces publiées sur Internet.

Travail dissimulé ou « vacances actives à la ferme » ?

Selon le ministère de l'Agriculture, le Wwoofing ne peut être assimilé à l'entraide agricole ou au bénévolat, mais doit être considéré comme « des vacances actives à la campagne », permettant à la personne d'accompagner l'exploitant dans certaines de ses activités en dehors de tout rapport de travail. Le ministère ajoute cependant que toute fourniture d'une prestation de travail par le Wwoofer ayant comme contrepartie une rémunération sous une forme quelconque – fût-elle en seuls avantages en nature, gîte et couvert – et dans un lien de subordination – caractérisé par l'intervention de l'hôte dans l'exécution du travail, l'exercice d'un droit de contrôle et de direction sur le Wwoofer – serait constitutive d'une relation salariale. La Mutualité sociale agricole (MSA) estime quant à elle que la notion de travail bénévole ne peut être retenue, et qu'en fonction des conditions dans lesquelles se déroule le Wwoofing sur l'exploitation, la qualité de salarié agricole est à privilégier. Certaines antennes locales de l'inspection du travail se montrent plus catégoriques, en contestant fermement

le recours à des bénévoles, dès lors que ceux-ci se trouvent rattachés à une structure économique à vocation lucrative. La pratique suscite enfin l'opposition de certaines organisations syndicales, qui craignent de voir les travailleurs saisonniers remplacés par des volontaires. Elles dénoncent également ce qu'elles considèrent comme un délit de travail dissimulé, préjudiciable à la protection sociale des salariés, ainsi qu'à son financement.

Le Wwoofing à l'épreuve de la qualification de contrat de travail

Une proposition de loi tendant à reconnaître la liberté et le droit à l'activité bénévole au sein des exploitations agricoles a été déposée en 2009, sans toutefois être adoptée. Début 2014, lors de l'examen du projet de loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt, un amendement similaire a été défendu, et finalement retiré à la demande du ministre de l'Agriculture. Cet amendement était destiné à promouvoir les expérimentations pédagogiques, ainsi que l'immersion dans les exploitations, et il visait notamment la pratique du WWOOFing. À défaut de reconnaissance légale spécifique, la nature singulière de l'échange peut logiquement être appréhendée au prisme des catégories juridiques du droit privé, notamment celles du droit des obligations.

En première intention, il est possible de distinguer les relations qui relèvent d'un acte de complaisance, situées hors du droit, de celles pour lesquelles la volonté fait naître un rapport d'obligation. Le désintéressement de celui qui s'engage ne suffit pas à écarter la formation d'un lien contractuel, comme l'illustre la jurisprudence qui a retenu une convention d'assistance bénévole à l'occasion d'un transport gratuit au bénéfice d'un autostoppeur (Cass. civ. 1ère, 17 décembre 1996, 94-21.838, PB). L'élément essentiel de la complaisance, qui exclut la figure du contrat, tient à la démonstration d'un service rendu à autrui sans intention de devenir son débiteur (Viandier, 1980). Suivant cette définition, le WWOOFing ne relève pas de la catégorie des actes de complaisance en tant que ses protagonistes se rendent débiteurs l'un de l'autre. Ce mode d'échange singulier peut alors s'analyser comme un contrat (Bento de Carvalho, 2016:77). En droit, le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas

faire quelque chose (Code civil, article 1101). Pourtant, si l'on en croit l'association WWOOF France, « l'accord hôte-wwoofeur ne constitue en aucun cas un contrat contraignant » (site Internet de WWOOF France). La réalité des échanges développés entre le wwoofeur et son hôte dément toutefois cette affirmation. L'article 3 de la charte de WWOOF, édictée par WWOOF France, stipule que « les wwoofeurs participent aux activités de la ferme de manière libre et volontaire pendant le temps convenu chaque jour ». En intégrant l'exploitation, le wwoofeur s'oblige donc à une certaine disponibilité envers l'agriculteur, lequel s'engage réciproquement à son égard. L'article 2 de la charte prévoit en ce sens que « les hôtes accueillent les wwoofers et leur offrent un hébergement propre, sec et sûr, ainsi que de la nourriture en quantité suffisante pour trois repas par jour ».

La nature contractuelle du WWOOFing ne faisant guère de doute, surgit alors le spectre d'une éventuelle (re)qualification de la relation en un contrat de travail. Celui-ci est traditionnellement présenté comme le contrat par lequel une personne physique s'engage à exécuter un travail, sous la subordination d'une personne physique ou morale, en échange d'une rémunération. La physionomie des rapports noués entre le wwoofeur et son hôte évoque à bien des égards ces éléments de définition. Pour autant, il demeure délicat d'affirmer que le WWOOFing constitue par essence une énième stratégie de contournement de la législation du travail. Une appréciation au cas par cas doit être opérée, en prenant en considération chaque critère de qualification du contrat de travail et en ayant conscience des possibles distorsions entre le libellé des offres émises par les hôtes et les modalités réelles du « coup de main » fourni par les wwoofers.

Le wwoofeur travaille-il ?

La prestation de travail, en tant qu'élément de qualification, ne fait l'objet d'aucune définition légale. Elle est entendue très largement par la jurisprudence, qui qualifie ainsi des activités en apparence très éloignées des représentations traditionnelles du travail salarié, comme la participation à un jeu télévisé. La mise en évidence de cette intégration économique permet ainsi au juge d'appréhender comme une prestation de travail ce qui, à première vue, aurait pu apparaître comme un loisir ou une distraction (Radé, 2013:202). Le

Wwoofing implique par définition une participation du volontaire au fonctionnement d'une exploitation agricole tournée vers la production de biens marchands. Or, nombreux sont les auteurs pour qui l'exercice d'une activité désintéressée, exclusive d'un travail, ne se conçoit qu'au profit d'un organisme à but non lucratif (Savatier, 2009:73). Le rejet de toute obligation de performance ou de productivité ne suffirait donc pas à nier l'existence d'un travail. En pratique, toutefois, il demeure possible de vérifier si les wwoofers s'intègrent au modèle économique de la structure, au sens où celui-ci dépendrait de leur concours. Lorsqu'il est saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le juge à la capacité d'ordonner des mesures d'investigation afin de déterminer si ces formes atypiques de contrat de travail soutiennent l'activité normale et permanente de l'entreprise. Dans l'affirmative, il procédera à la requalification. Cet examen peut être mis en œuvre au moment d'apprécier si l'activité de l'exploitation agricole repose ou non sur l'aide apportée par les wwoofers. Si ces derniers sont rarement à l'origine d'un tel contentieux, préférant quitter l'exploitation, les services de la MSA n'hésitent pas, quant à eux, à entamer des procédures de recouvrement des cotisations sociales à l'occasion de la lutte contre le travail dissimulé dans l'agriculture. Plusieurs décisions attestent du caractère opératoire de l'examen juridictionnel déployé. En 2010, la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait assujéti au régime agricole des wwoofers venus vendanger dans le Var (CA Aix-en-Provence, 30 novembre 2010, n° 2010/1254). Les juges du fond avaient relevé que les volontaires étaient uniquement affectés au ramassage du raisin sur la période des vendanges. L'employeur avait organisé un roulement des participants afin de répondre à l'urgence de la récolte. Il semblait alors évident que l'aide apportée par les wwoofers était indispensable à l'activité du domaine viticole. Cette situation est loin d'être anecdotique, à en juger par certaines des offres publiées sur le site de WWOOF France. Dans une annonce consultée en juillet 2023, on découvre « Phil, agriculteur anar de 53 ans », qui se « lance également dans la culture de CDB », et qui aurait « donc besoin de main-d'œuvre aux mois de septembre-octobre-novembre ». À l'image des vendangeurs varois, le concours des wwoofers est indispensable à la production de l'exploitation.

Par ailleurs, le but de l'engagement du wwoofer, au sens juridique du terme, ne saurait tendre à l'obtention d'un revenu immédiat. La recherche d'un accès à moindre coût au gîte et au

couvert dans un esprit de villégiature n'est certes pas étrangère à la motivation de certains participants. Pour d'autres, en revanche, le Wwoofing est avant tout un mode d'acquisition des savoir-faire en agriculture biologique. Que l'activité des apprentis fermiers s'intègre au fonctionnement de l'exploitation n'est pas contesté. Mais cela ne signifie pas nécessairement que la relation poursuit un objectif exclusivement économique, analogue au salariat. La situation rappelle ici celle du stagiaire dont le travail effectué est avant tout formateur, l'échange ne donnant pas lieu à la conclusion d'un contrat de travail. Le Wwoofing n'est certes pas adossé à une formation académique au sens où l'entend la législation relative à l'apprentissage (Article L. 6211-1 du Code du travail). Il n'en demeure pas moins que le wwoofer va tirer profit de cette mise en situation d'emploi pour acquérir des compétences nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. À la Ferme de Cagnolle, qui a fait l'objet d'un film documentaire (R. Baudry, *Une ferme sur sol vivant*), les volontaires indiquent venir se former à des techniques spécifiques de l'agroécologie, lesquelles ne sont pas enseignées dans les lycées agricoles où perdure le modèle de l'agro-industrie. De son côté, le responsable du domaine propose que l'exercice du Wwoofing sur une longue période confère l'équivalent d'un diplôme agricole, sur le modèle de la validation des acquis par l'expérience (notons que la ferme propose depuis peu une formation payante à l'agriculture sur sol vivant, certifiée Qualiopi).

En cas de suspicion de recours frauduleux au Wwoofing, le juge saisi d'un contentieux pourra toujours examiner si les tâches confiées aux participants s'inscrivent ou non dans une logique d'apprentissage et de transmission de savoir-faire véritables, à l'image du stage en entreprise. En ce sens, les termes de certaines des annonces publiées sur le site de Wwoof France font songer à une possible détournement du Wwoofing pour occuper des emplois subalternes, pénibles et sans lien avec l'apprentissage de l'agroécologie. Dans une annonce intitulée « maintenance des lieux et chevaux », un hôte indique avoir besoin d'aide pour « quelques trucs à faire : débroussaillage, couper ranger du bois, maintenance clôtures, parc chevaux, entretiens sellerie, arrosage, restauration d'une caravane, construction cuisine d'été.. » (annonce consultée le 18 juillet 2023). Et d'ajouter « pourquoi pas un peu d'aide aussi avec les chevaux si la personne a de l'expérience dans le domaine », ce dont on déduit que le Wwoofing lui permet en première intention de s'adjoindre le concours d'une personne déjà formée, et non de lui transmettre un savoir-faire.

Le wwoofier est-il placé dans un état de subordination ?

La subordination s'entend de 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 de son subordonné. La preuve de ce rapport hiérarchique doit être apportée à partir des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. De prime abord, les rapports entretenus entre l'hôte et le wwoofier évoquent les caractéristiques de l'état de subordination. La participation aux travaux de la ferme ne saurait s'effectuer en dehors de toute indication de l'exploitant, ne serait-ce que pour des raisons de sécurité des biens et des personnes. Il en va de même de la transmission des savoir-faire et de l'initiation à l'agriculture biologique. Par essence, le cadre du WWOOFing est étranger à l'existence d'un état de subordination juridique. L'hôte propose simplement un encadrement technique de l'activité, dans un esprit d'accompagnement et de découverte, en concertation avec la personne accueillie. Celle-ci n'est par ailleurs assujettie à aucune obligation de résultat ou de rendement. En l'absence de clauses d'objectifs, la prestation du salarié s'analyse elle aussi en une obligation de moyens, mais là où l'insuffisance professionnelle du salarié peut justifier un licenciement, la moindre performance du wwoofier ne doit pas affecter le maintien de la relation. La prescription d'un nombre minimum d'heures et de jours de participation aux travaux de la ferme, de même que la saisonnalité des tâches accomplies, invitent cependant à nuancer l'image d'une autodétermination des activités du wwoofier. D'une part, la « familiarité avec les personnes accueillies », instaurée « afin de se distancier de la figure de l'agriculteur- exploitateur » (Samak, 2016), n'est pas incompatible avec l'existence d'un cadre normatif. D'autre part, de nombreuses annonces publiées sur le site de l'association WWOOF France font songer à une intégration des volontaires dans un service organisé. Or, la notion de service organisé, en tant qu'indice du lien de subordination, a été développée par la jurisprudence précisément pour conserver dans le giron du contrat de travail des activités impliquant des travailleurs jouissant d'une forte autonomie. Certains hôtes vont même jusqu'à exiger une forme de productivité chez les personnes accueillies. Phil, l'agriculteur gardois précité, indique à l'adresse des volontaires : « si vous faites vos heures et que nous co-créons l'abondance, je suis relax sur les loisirs » (annonce consultée le 18 juillet 2023).

En cas de conflit ou de mésentente, le terme unilatéralement mis à la relation, qu'il s'agisse du Wwoofing ou du contrat de travail, peut parfois nourrir la confusion entre les deux notions. Toutefois, l'exercice d'un pouvoir disciplinaire n'est pas l'apanage de l'employeur et ne suffit pas à démontrer l'existence d'un lien de subordination. L'exclusion ou la sanction du membre d'une association ou d'un réseau coopératif, pour ne prendre que ces deux exemples, témoigne de ce que le non-respect de la loi du groupement expose le contrevenant à des mesures disciplinaires en dehors du salariat. Tel est le sens d'un arrêt rendu par la Cour de cassation en 2001 (Cass. soc., 9 mai 2001, n° 98-46.158, PB), qui a rejeté une demande de requalification en contrat de travail formée par un compagnon Emmaüs, au motif que son exclusion ne visait pas un manquement au travail, mais sanctionnait une méconnaissance des règles de vie communautaire. Dans l'hypothèse où la volonté de mettre fin à l'expérience de Wwoofing ne serait pas commune aux deux parties, il paraîtrait malvenu d'y déceler l'expression d'un pouvoir de sanction au sens où l'entend la jurisprudence relative à l'état de subordination de son destinataire.

Le wwoofer perçoit-il une rémunération ?

La question de la rémunération permet de déterminer si la prestation à laquelle elle se rapporte revêt ou non un caractère bénévole (Guichaoua, 2013:219). L'absence de rémunération versée au wwoofer contribue alors à souligner le caractère désintéressé de sa démarche en comparaison avec le salariat, tout en démontrant que le Wwoofing n'est pas assimilable à un travail salarié accompli dans la perspective d'un gain exclusivement économique. L'affirmation peut surprendre dans la mesure où, lorsqu'elle n'est pas expressément envisagée par le législateur, comme en matière d'entraide agricole, l'idée d'un service gratuit en dehors de la sphère familiale ou amicale fait souvent l'objet d'une forte suspicion. De plus, en droit du travail, la fourniture du gîte et du couvert s'apparente généralement à des avantages en nature, excluant l'accomplissement d'une prestation bénévole.

Aux termes de la jurisprudence, l'existence d'une rémunération est toutefois subordonnée à un enrichissement du bénéficiaire. À l'inverse, lorsque l'octroi d'une somme d'argent ou d'un avantage en nature vient seulement compenser les frais engagés, la

logique de compensation chasse le bénéfice d'une rémunération. Le juge vérifie alors que les contreparties versées correspondent bien au strict remboursement des frais exposés par les bénévoles. La mise à disposition d'un logement et de nourriture ne constitue certes pas un remboursement des frais exposés par le wwoofier. Il n'en demeure pas moins que pour être en mesure de participer aux activités de l'exploitation, le volontaire doit se loger et se nourrir. Si son hôte ne lui assurait pas les moyens de répondre à ces besoins, il exposerait nécessairement des dépenses pour les satisfaire. La seule différence entre le wwoofier et le bénévole tient à ce que, là où le premier reçoit *a posteriori* le remboursement de ses dépenses, le second bénéficie d'une compensation de ses frais concomitante à son engagement. Les deux situations procèdent *in fine* d'une même logique : éviter que celui qui offre gratuitement de son temps s'appauvrisse.

Bibliographie

- Bento de Carvalho, L. (2016) 'Wwoofing et droit du travail : le bonheur est-il dans le pré ?', *Droit Social*, 1:71–80.
- Erbs, L. (2018) 'Le wwoofing : un territoire du travail dénié', *Sens-Dessous*, 1 (21):3–50.
- Guichaoua, H. (2013) 'La frontière entre l'activité professionnelle et le bénévolat', *Droit ouvrier*, 777:229–239.
- Marié, R. (2016) 'Faut-il légiférer en matière de wwoofing ?', *La Semaine juridique. Social*, 2:19–22.
- Radé, Ch. (2013) 'Des critères du contrat de travail', *Droit social*, 3:202–209.
- Samak, M. (2016) 'Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant', *Sociologie du Travail*, 58 (4):412–434.
- Savatier, J. (2009) 'Le travail non marchand », *Droit social*, 1:73–79.
- Viandier, A. (1980) 'La complaisance', *La Semaine juridique – JCP*, 1. 2987

À propos des auteurs

Lucas Bento de Carvalho est professeur à l'université de Montpellier où il enseigne le droit du travail. Membre de l'école de droit social de Montpellier (EDSM), membre associé du Centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (COMPTRASEC) et de l'Institut du travail de Bordeaux, ses recherches portent principalement sur le contentieux social et les relations individuelles et collectives de travail, en privilégiant les approches croisées entre droit du travail, droit civil et droit de la fonction publique.

Carlotta Benvegnù est maîtresse de conférences en sociologie à l'Université d'Evry Paris-Saclay, membre du Centre Pierre Naville et membre associé du Cresppa-CSU. Ses recherches portent sur le travail, l'emploi et les mobilisations collectives dans les secteurs de la logistique et des plateformes digitales (transport de personnes, livraison de repas et ménage à domicile). Elles interrogent plus généralement les mutations actuelles des mondes ouvriers du tertiaire. Elle est membre du comité de rédaction de La nouvelle revue du travail (NRT).

Mathéa Boudinet est doctorante en sociologie au Centre de Recherche sur les Inégalités Sociales (CRIS) de Sciences Po. Sa thèse porte sur l'articulation entre genre et handicap sur le marché du travail, et elle a également mené une recherche sur le milieu protégé de travail. Elle a publié « Sortir d'ESAT ? Les travailleur·ses handicapé·e·s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail » (Formation Emploi, 2021), « Politiques de l'emploi, handicap et genre » (Travail, genre et sociétés, 2022) et le livre *Portraits de travailleuses handicapées* (2022) avec Anne Revillard.

Marie-Christine Bureau est sociologue, associée 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).

Jose-Angel Calderon est sociologue, enseignant-chercheur à l'Université de Lille et au Clersé.

Quentin Chapus est socio-économiste, maître de conférence en économie et socio-économie du développement à Sciences Po Bordeaux et chercheur à LAM – Les Afriques dans le monde (Sciences Po Bordeaux, CNRS, IRD), également associé au laboratoire Développement et sociétés (Paris 1, IRD). Ses recherches portent sur les créations d'entreprises en France et sur le continent africain. Il est co-responsable du Réseau thématique 26 « Réseaux sociaux » à l'AFS – Association française de sociologie.

Pablo López-Calle est professeur au département de sociologie de l'Université Complutense de Madrid.

Antonio Ramírez est sociologue, il enseigne la sociologie au département d'économie de l'Université Complutense de Madrid. Ils ont écrit ensemble plusieurs articles et livres, en français et en espagnol, à propos du travail dans les hubs logistiques mondialisés, en croisant la sociologie du travail, de l'espace et des migrations.

Nathalie Chauvac, sociologue à School, coopérative de recherches en sciences humaines, est docteure en sociologie et maîtresse de conférences associée à l'Université Toulouse Jean Jaurès, travaille plus particulièrement sur les dynamiques relationnelles, les questions de trajectoires personnelles ou collectives, et les recherches participatives associant des chercheur.e.s, des praticien.ne.s et des usager.e.s, en s'appuyant sur des méthodes innovantes, comme la méthode des narrations quantifiées, pour permettre de comprendre les parcours des jeunes ou les dynamiques à l'œuvre dans des projets collectifs d'innovation (créations d'entreprises innovantes, tiers lieux).

Patrick Cingolani est professeur émérite de sociologie à l'université Paris Cité. Il a plus particulièrement interrogé les catégories de travail précaire, précaire et précarité et a publié sur ces thèmes : *l'Exil du précaire* (1986), *Révolutions précaires* (2014) et *La précarité*, (Que sais-je ?, 2023 – 6e édition mise à jour). C'est

dans la continuité de ces travaux qu'il approche le capitalisme de plateforme comme dispositif en relation avec les formes précaires d'emploi dans *La colonisation du quotidien – Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Amsterdam, 2021 dans *Les travailleurs des plateformes numériques – regards interdisciplinaires*, Teseo, 2022 (avec D. Kesselman et R. Carelli). Au croisement de la sociologie et de la pensée politique, il a aussi 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.

Antonella Corsani est économiste et sociologue, enseignante-chercheuse à l'ISST Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, membre du laboratoire de recherches IDHES-UMR 8533. Elle travaille sur « capitalisme cognitif et néolibéralisme », « les mutations du travail et du salariat » et sur « les zones grises des relations de travail ». Dernier ouvrage paru : *Chemins de la liberté. Le travail entre hétéronomie et autonomie* : <https://editions-croquant.org/sociologie/650-chemins-de-la-liberte-le-travail-entre-autonomie-et-heteronomie.html>. Elle est membre du comité de rédaction de la revue *Ecorev Revue Critique d'Écologie Politique*. Pour cette revue, en 2023, elle a co-dirigé le numéro 55 qui a pour titre « Terre (s) en luttés » : <https://ecorev.org/spip.php?article1094>

Olivier Crasset est sociologue et ingénieur de recherche à l'Université de Bretagne Occidentale au Labers (UR 3149). Ses travaux portent sur l'articulation entre travail et santé dans différentes populations (artisans, aides à domicile, ouvriers), statuts d'emplois (non-salariés, Chèque emploi service) et périodes du parcours professionnel (vieillesse au travail, santé à la retraite). Il se consacre actuellement au projet Rispop29 dédié au suivi médical de retraités qui ont été exposés à des substances cancérigènes au cours de leur vie active. Il est l'auteur de *La santé des artisans* (Presses universitaires de Rennes, 2017). Il a récemment publié « Faut-il laisser le matériau "faire ce qu'il veut" ? Les gestes des artisans entre virtuosité et lâcher-prise », *Artefact*, 19/2023, p. 271-295.

Jean-Michel Denis est professeur de sociologie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et directeur de l'Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST). Ses champs de recherche : la sociologie du syndicalisme et des relations professionnelles. Il a récemment

publié : « Du financement de la grève à son remboursement. Retour socio-historique sur les missions de la CNAS-CFDT » in Julliard, E., Yon, K., *Les finances du syndicalisme*, Presses universitaires du Septentrion (à paraître) ; et co-coordonné deux numéros de revue sur les relations professionnelles : « Émotions, épreuves, morale : une nouvelle cartographie des relations professionnelles ? » à paraître dans *SociologieS* ; et « Relations professionnelles : une histoire sans fin ? » dans *La Nouvelle Revue du Travail*, n°21/2022.

François-Xavier Devetter est professeur de Sciences économiques à l'Université de Lille et chercheur à l'IRES (Institut de Recherches Économiques et Sociales). Il est membre du laboratoire CLERSE (Centre Lillois d'Études et de Recherche en Sociologie et Economie). Ses recherches portent sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que la régulation des métiers de service considérés comme peu qualifiés dans les secteurs du nettoyage, de la petite enfance, de l'aide à domicile et des services à la personne.

Laetitia Driguez est maître de conférences en droit privé à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, membre du centre de recherches IREDIES (EA 4536). Spécialiste de droit du travail, elle enseigne principalement au sein de l'Institut des Sciences sociales du travail (ISST). Les formations destinées aux membres des organisations syndicales exerçant différents mandats recoupent parfois ses axes de de recherche et peuvent être source d'inspiration de nouveaux travaux. Depuis sa thèse de doctorat (*Droit social et droit de la concurrence*, Bruylant, 2006), elle explore les multiples articulations juridiques existant entre droit des affaires et droit du travail. Elle est également spécialiste de droit social de l'Union européenne et membre du comité de rédaction de la revue *Europe* (Lexisnexis).

Yannick Fondeur est socio-économiste au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), membre du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise, UMR CNRS 3320) et du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET). Ses recherches portent sur les transformations du travail et de l'emploi à l'ère du numérique. Ces dernières années, il s'est particulièrement intéressé à la platformisation du travail et au renouveau du *freelancing*.

Isabel Georges est sociologue, directrice de recherche à l'IRD (Institut de recherche pour le développement), au CEPED (Centre Population et Développement), UMR 196, Paris. Ses travaux

portent sur les reconfigurations de l'État, les épistémologies des Suds et la question sociale, en termes de tensions entre travail, protection sociale et capital, dans une perspective comparative ; et la place des marqueurs sociaux. Quelques ouvrages : *Le Brésil de l'ère luliste (2003-2016). Les politiques sociales à l'épreuve du travail* » (sous presse) ; (avec B. Destremau), *Le care, face morale du capitalisme. Assistance et police des familles en Amérique latine.* (2017) ; (avec Y G. dos Santos, *As « novas » políticas sociais brasileiras na saúde e na assistência. Produção local de serviço e relações de gênero.* (2016); (avec R. Cabanes, C. Rizek, V. Telles), *Saídas de emergência. Perder/ganhar a vida em São Paulo.* (2011).

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.

Laurent Grouet est assistant de recherche, chargé de la production et de l'analyse des données au LISE (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique-CNRS/CNAM).

Fanny Jaffrès est ingénieure de recherche à l'EHESP et membre du Cresppa-LabToP. Elle a soutenu en 2021 une thèse de sociologie à l'Université de Paris 8 sur le travail protégé en France et en Suède. Dans cette thèse, elle met en évidence les arrangements institutionnels et politiques nécessaires à la diffusion du modèle inclusif de politiques du handicap. Elle travaille aujourd'hui sur la prévention du handicap et le maintien en emploi des agents présentant des restrictions d'aptitude au sein de la fonction publique hospitalière. Elle interroge ainsi le lien entre politiques du handicap et politiques de santé au travail.

Léa Lima est professeure de sociologie au Conservatoire national des arts et métiers, membre du Lise et affiliée au CEET. Sociologue

de l'emploi et du chômage, elle est spécialiste des politiques sociales de jeunesse et des politiques d'insertion des jeunes qu'elle aborde « par le bas ». Elle a élargi ses recherches aux politiques d'accompagnement vers l'emploi s'adressant aux publics éloignés de l'emploi. Et plus récemment encore elle a travaillé sur les intermédiaires de l'emploi marchands au Brésil. Ses dernières publications sont : Lima, L. et Tuchsirer, C. (2022) *Les politiques du marché du travail*, in Olivier Giraud, Gwenaëlle Perrier (dir.), *Politiques sociales : l'état des savoirs* (p. 45-58), La Découverte ; Lima, L. (2023). « The commodification of job vacancies : market practices of fee-charging employment agencies in Rio de Janeiro (1950-1975) », *Sociologia & Antropologia*, 13(1), e210081 ; *Pauvres jeunes. Enquête au cœur de la politique sociale de jeunesse*, Champ social, 2016.

Marc Loriot est sociologue, chercheur au CNRS (IDHES Paris 1). Il s'intéresse depuis 30 ans au rapport au travail et à la santé en milieu professionnel. Dans sa thèse, il a comparé la façon dont des ouvrières et des infirmières parlaient de leur fatigue. Il a ensuite menée des recherches sur la perception et la gestion du stress dans différents mondes professionnels : usines, hôpital, transports publics, police, travail social, salles de concert, diplomatie, etc. Ses recherches mettent en avant les dimensions sociales et collectives des risques psychosociaux comme du sens du travail. Il a publié récemment *Les vies prolongées des usines Japy. Le travail ouvrier à Beaucourt de 1938 à 2015* (Le Croquant, 2021) et *L'Addiction au travail. De la pathologie individuelle à la gestion collective de l'engagement* (Le Manuscrit, 2023).

Selcan Peksan est docteure et enseignante-chercheuse en Économie du travail et des relations professionnelles à l'Université d'Istanbul. Elle est également doctorante au département de sociologie de la même université. Selcan a effectué une période postdoctorale en tant que chercheuse invitée à l'IDHES de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, se concentrant sur les droits sociaux des artistes en particulier en ce qui concerne leur précarité professionnelle. Ses principaux domaines de recherche sont la politique sociale et la sociologie du travail.

Ferruccio Ricciardi, historien, est chargé de recherche au CNRS et membre du LISE-CNAM. Il s'intéresse à l'histoire du « travail colonial » au sein de l'Empire français (Afrique équatoriale française, Maroc) dans la première moitié du 20^e siècle afin de

réinterroger les cadres institutionnels et cognitifs au fondement du régime salarial. Il coordonne, en outre, le programme ANR METROCOLMO (La « citoyenneté sociale » entre colonie, métropole et mondialisation : le cas des travailleurs marocains (1910-nos jours)). Parmi ses dernières publications : « Freedom of movement versus freedom to work? Coping with the mobility of indigenous workers in a palm oil concession in French Congo (1910-1940) », *Labor History*, 2023, vol. 4, n° 6, pp. 691-705 ; « Scale di comparazione del 'lavoro indigeno' tra colonia e metropoli (Impero francese, 1900-1940) », *Cartografie sociali. Rivista di sociologia e scienze umane*, 2023, n° 15, pp. 24-47 ; « Entretenir l'entreprise coloniale : travail de subsistance et division sexuée de la production en Afrique équatoriale française (années 1920-1940) », *Entreprise et Histoire*, juin 2022, n° 107, pp. 31-45.

Armelle Ripart est doctorante en sociologie au sein du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE-CNRS/CNAM). Sa thèse porte sur les Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC) dans le domaine de la santé et de l'environnement. En mobilisant notamment la sociologie de l'action publique, ses recherches interrogent la place de ces coopératives dans la recomposition du rapport aux pouvoirs publics.

Catherine Spieser est politiste et sociologue de formation, chargée de recherche CNRS au LISE-CNRS/CNAM. Ses recherches portent sur les régulations de l'emploi et du travail au croisement de l'analyse des politiques publiques et de la sociologie des relations professionnelles, dans une perspective de comparaison internationale et multiniveau. Elle a conduit ses travaux dans plusieurs pays européens, ainsi que sur la scène de l'OIT. Elle s'intéresse plus particulièrement à la gouvernance de l'incertitude socio-économique, à celle de la santé au travail et aux enjeux transnationaux et européens des politiques de l'emploi et du travail.

Tania Toffanin est sociologue, chargée de recherche au Conseil National de la Recherche (Institut d'Etudes Méditerranéennes, Naples). Ses recherches portent sur le travail, l'analyse des marchés du travail, du droit du travail et des relations professionnelles dans une perspective socio-historique et intersectionnelle. Parmi ses publications : *Fabbriche invisibili. Storie di donne, lavoranti a domicilio* (Ombre Corte, 2016) ; « L'industria della moda in Italia: tra miti e durevoli continuità », *Cartografie Sociali*, n.12, 2021 ; « The

Italian Fashion Industry Facing the COVID-19 Pandemic Crisis ». In Brunn S., Gilbreath D. (dirs.) *COVID-19 and a World of Ad Hoc Geographies* (Springer, 2022).

Carole Tuchsizirer est socio-économiste. Elle a travaillé au sein de diverses institutions à l'Ires (Institut de Recherches économiques et sociales) et au CEE (Centre d'Études de l'Emploi). Carole Tuchsizirer a rejoint le Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) en 2018. Ses travaux de recherche portent principalement sur la formation professionnelle des actifs, les territoires de la relation emploi/formation, l'accompagnement dans les politiques de l'emploi et de la formation, les dynamiques de recomposition du service public de l'emploi. Depuis plusieurs années, elle s'intéresse à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée ».

Julie Valentin est maître de conférences au CES (Université Paris 1). Ses travaux de recherche portent sur les formes de mobilisations de la main-d'oeuvre alternatives au CDI et l'analyse économique du droit du travail. Elle est l'auteure, avec FX Devetter du livre *2 millions de travailleurs et des poussières : l'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*, aux éditions Petits Matins.

