

Introduction au dossier

## AUX MARGES DE L'EMPLOI : UN RENOUVEAU DE LA DYNAMIQUE SALARIALE ?

Eveline Baumann, Sylvie Monchatre, Marc Zune

La Découverte | « *Revue Française de Socio-Économie* »

2016/2 n° 17 | pages 13 à 19

ISSN 1966-6608

ISBN 9782707192264

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2016-2-page-13.htm>

Pour citer cet article :

Eveline Baumann *et al.*, « Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? », *Revue Française de Socio-Économie* 2016/2 (n° 17), p. 13-19.  
DOI 10.3917/rfse.017.0013

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# Introduction au dossier

## Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ?

**Eveline BAUMANN**

*CESSMA (UMR 245, Université Paris Diderot – Inalco – IRD)*

eveline.baumann@ird.fr

**Sylvie MONCHATRE**

*Université de Strasbourg, SAGE (UMR 7363)*

monchatre@unistra.fr

**Marc ZUNE**

*Girsecf-IACCHOS, Université de Louvain*

marc.zune@uclouvain.be

Comment caractériser les évolutions de l'emploi ? Cette question se pose d'autant plus qu'il est fréquent de considérer que l'emploi dans sa forme canonique se meurt. Le salariat typique, procurant un statut et une relative sécurité de destin, serait en train de se défaire. Il serait rattrapé par une nouvelle norme d'emploi moins protectrice, mais dégagée de tout lien de subordination, prometteuse d'une liberté et d'une flexibilité associées à la fin du salariat. Une ère nouvelle serait en train de s'ouvrir, qui transformerait les travailleurs en entrepreneurs créateurs de leur propre activité, responsables de leurs revenus comme de leur protection sociale. Mais comme toujours, il y a loin des prophéties à la réalité. Les promesses de l'avènement d'un nouveau modèle d'emploi ne rendent nullement justice aux transformations profondes qui sont à l'œuvre. Si elles se fondent sur des faits indéniables, tels que la montée en puissance de l'emploi atypique et du travail indépendant, il n'en reste pas moins que, dans les pays du Nord, ces formes restent marginales : elles représentent pour l'heure davantage une écume qu'une lame de fond<sup>1</sup>. La question est alors de savoir de quoi ces *marges* de l'emploi, entendues comme formes dérogoires à la norme centrale de l'emploi typique, sont le symptôme. Quelles dynamiques économiques et sociales se profilent derrière l'écran du nouveau « modèle » annoncé ?

Si les marges ne sont pas réductibles à des considérations quantitatives – ce qui les ramènerait à des quantités négligeables –, il importe de s'interroger sur les rapports qu'entre-tiennent marges et centres de l'emploi. Posée en ces termes, la question complexifie le tableau.

<sup>1</sup> Si l'on s'en tient au cas de la France, les indépendants représentent 11,5 % des actifs occupés et les salariés 88,5 %. Ces derniers sont 86,5 % à être en CDI. Source : INSEE, enquête Emploi 2014.

Les marges peuvent être vues comme un « entre-deux », un sas d'entrée ou de sortie entre deux espaces distincts, une « zone grise » interstitielle située quelque part à l'intersection d'un centre et d'une périphérie. S'interroger sur l'existence de tels espaces a l'avantage de découper des territoires de l'emploi aux frontières nettes et rassurantes, mais entretient l'idée d'un grand partage entre le dedans et le dehors. Le risque est alors de s'enfermer dans des cadres juridiques qui sont précisément malmenés. Nous chercherons donc ici à repérer les mouvements qui traversent et déforment ces territoires et frontières de l'emploi. Les rapports entre centres et marges gagnent à être appréhendés de manière dynamique. S'ils prennent la forme d'un processus de précarisation et fragilisation des relations d'emploi, il importe d'interroger plus largement la dynamique à l'œuvre pour ne pas l'enfermer dans un diagnostic de déviance ou de conformité à un nouveau « modèle ».

## 1. Salariat... pas mort !

Le brouillage des formes prises par l'emploi, entendu ici comme activité procurant un revenu, monétaire ou non, et un statut socio-professionnel s'inscrit dans un mouvement contradictoire. La déstabilisation des normes de l'emploi institué s'accompagne en effet d'une extension du domaine de l'activité. Force est de constater que les taux d'activité, c'est-à-dire de participation aux marchés du travail, ne cessent de s'accroître dans les pays du Nord et du Sud<sup>2</sup>. Ce phénomène contribue au brouillage de la frontière entre le travail et le non-travail, le chômage et l'engagement volontaire ou bénévole [Simonet, 2010]. L'accroissement multiforme de l'activité souligne la complexité du rapport entre centre et marges et invite à se demander comment se transforme la mise au travail dans des économies mondialisées. L'enjeu est de rendre intelligibles ces métamorphoses de l'emploi sans présager des formes par lesquelles elles seront amenées à se cristalliser. Le travail s'inscrit, de fait, dans des organisations toujours plus étendues, mobiles et réticulaires. L'horizon temporel des activités n'en est que plus incertain, ce qui pose avec acuité la question de la gestion collective de la main-d'œuvre. Les contributions réunies dans ce numéro tendent précisément à suggérer que loin de s'apparenter à un démantèlement du salariat, les recompositions en cours témoignent de son extension au-delà et en dépit des cadres juridiques et conventionnels préalablement institués.

C'est la thèse de l'article de Sylvie Célérier, Alberto Riesco-Sanz et Pierre Rolle – « Une indépendance équivoque : les nouveaux statuts des indépendants espagnols et français » –, que nous reprenons ici à notre compte. Les auteurs interrogent les nouveaux statuts de travailleurs indépendants en France et en Espagne, en l'occurrence les statuts d'auto-entrepreneur et de « travailleur autonome économiquement dépendant » (TRADE). Loin de se limiter à un clivage idéologique gauche-droite, les réformes engagées en faveur de l'indépendance ont pour particularité d'inciter à la création d'entreprise non seulement les chômeurs mais l'ensemble des actifs. Dans

<sup>2</sup> Dans l'Union européenne à 15, le taux d'activité est passé de 71,6 % en 2006 à 73,5 % en 2015. Source : Eurostat (2015) Population 15-64 ans. Emploi et activité par sexe et âge, données annuelles (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>). De même, dans les pays du Sud, le taux d'activité a tendance à augmenter, notamment chez les femmes, un phénomène engendré, dès la fin les années 1980, par les programmes d'ajustement structurel et l'introduction massive de l'économie de marché.

les deux pays, il s'agit d'inscrire ces derniers « dans un dispositif marchand dont ils tirent leurs moyens de subsistance ». En Espagne, l'enjeu est de protéger les indépendants économiquement dépendants. En France, il est plutôt de stimuler la création d'emplois dans les entreprises de taille intermédiaire. Mais au-delà de ces différences, les États s'emploient à rattacher ces indépendants aux institutions du salariat, en tentant d'organiser des « formes de subordination ignorées ». Si la France valorise l'indépendant comme entrepreneur – à titre principal ou complémentaire – et si l'Espagne encadre l'activité du travailleur économiquement dépendant d'un client lui assurant 75 % de ses revenus, les deux dispositifs organisent la gestion des droits sociaux en dehors de la relation d'emploi. Ces deux figures de l'indépendance font ainsi bouger les frontières du salariat typique : non seulement elles reposent sur une baisse des cotisations « employeur » qui n'est pas compensée, mais elles posent la question du statut dérogatoire de ces indépendants face aux professions réglementées. Ni salariés ni professionnels libéraux, ces nouveaux indépendants incarnent une figure de travailleur placé au service d'ensembles productifs pluriels, dans le cadre d'une relation d'emploi au sein de laquelle la subordination est davantage fonctionnelle que personnalisée.

## 2. Montée des marges et recul de la figure de l'employeur

La gestion de l'emploi aux marges des catégories traditionnelles de l'emploi typique contribue ainsi à faire éclater la figure de l'employeur. L'auto-emploi n'est qu'une des formes prises par ces marges de l'emploi typique. Celles-ci se donnent également à voir avec acuité dans les régions transfrontalières. La coordination des systèmes de sécurité sociale encouragée au niveau européen ouvre un espace privé de régulation, pouvant être investi par les agences d'intérim. C'est ce que montre l'article de Rachid Belkacem et Isabelle Pigeron-Piroth – « L'intérim transfrontalier : les marges de l'emploi aux marges des territoires » – à propos du travail transfrontalier dans la grande région Saar-Lor-Lux<sup>3</sup>. Les mobilités transfrontalières sous statut d'intérimaire mettent en jeu, pour chaque combinaison, des législations (sociales, du droit du travail, fiscales) variées, pouvant relever du travail intérimaire ou du détachement de travailleur. L'hypothèse soutenue par les auteurs est que cette forme d'activité participe à la régulation territorialisée de la force de travail disponible. Plus qu'une simple distribution de main-d'œuvre au sein d'un espace productif débordant des frontières étatiques, l'intérim transfrontalier conduit à des formes de gestion opportuniste de la main-d'œuvre, qui tirent parti des différences économiques et sociales d'un territoire à l'autre. L'analyse du fonctionnement des agences d'intérim transfrontalier montre ainsi leur rôle d'assembleur et de distributeur de main-d'œuvre sur un bassin d'emploi marqué tantôt par des restructurations, tantôt par des besoins aigus de main-d'œuvre. Si l'intérim peut mener à l'emploi, le maintien de ces situations dans le temps s'appuie sur une gestion particulière. Celle-ci vise à normaliser des formes marginales d'emploi, dans le cadre d'une tension entre, d'une part, l'activation des formes de flexibilité et de réduction de coûts permises par le jeu des différences de

<sup>3</sup> Région transfrontalière regroupant un État, le Luxembourg, et quatre régions, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat en Allemagne, la Wallonie en Belgique et la Lorraine en France.

législations et, d'autre part, la mobilisation de main-d'œuvre souvent fragilisée, mais accédant à l'emploi du fait d'inscriptions territoriales favorables.

L'éclatement de la figure de l'employeur et l'externalisation de la gestion de l'emploi se traduisent ainsi par le développement de dispositifs de mise au travail reposant sur l'indépendance ou l'intermédiation. Le travailleur est amené à s'entretenir par lui-même ou avec l'appui d'un tiers, l'employeur contribuant toujours moins aux frais occasionnés par l'activité laborieuse au-delà de la contribution productive qu'il achète. L'accentuation de la précarité aux marges de l'emploi typique s'inscrit dans le même mouvement de désengagement de l'employeur. Tout se passe comme si la gestion du parcours professionnel des salariés n'était plus de son ressort. L'État n'est pas en reste sur ce point, comme le montre l'article de Maryse Bresson sur les non-titulaires de la fonction publique en France, « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi ». Loin de vivre cette situation comme un « au-delà » de l'emploi positivement synonyme d'allègement de la tutelle de l'employeur, les non-titulaires de la fonction publique – un agent d'État sur cinq ! – le vivent au contraire comme un « en deçà » de l'emploi. Pensé comme une réponse à l'exigence de continuité du service public, ce travail aux marges peut représenter une opportunité permettant d'échapper à la subordination du travail salarié. Il peut également être vécu comme une transition contribuant à la construction d'un parcours professionnel cohérent, ou comme une marginalisation temporaire acceptée *volens*, car susceptible d'ouvrir des perspectives au centre du paysage de l'emploi. Mais à moyen et long terme, l'insécurité matérielle, l'absence de certains droits sociaux, la crainte du déclassement, voire la soumission à l'arbitraire et à des contournements de la législation rendent le travail non titulaire difficilement acceptable, et ceci d'autant plus qu'il entre en contradiction avec des normes sociales de stabilité de revenu, d'accès au logement et au crédit. Dès lors, en dépit des discours sur la modernisation et l'émergence d'un « nouveau modèle », le fonctionnement dual de l'emploi dans la fonction publique tend à se perpétuer, tout en se modulant au gré des rapports de force collectifs.

### 3. De l'emploi au travail en passant par les marges

Ces défections de l'employeur et la multiplication des statuts dérogoires au salariat typique s'inscrivent plus largement dans un renouvellement des conditions de mise au travail. Si la sécurité de destin des travailleurs s'en trouve affectée, les conditions d'exercice du travail n'en sortent pas indemnes non plus. Les reconfigurations à l'œuvre déstabilisent l'activité non seulement dans les marges, mais également dans les centres donneurs d'ordres. C'est ce que montrent Thierry Rousseau et Clément Ruffier. Dans leur article « Les effets de la sous-traitance sur les salariés du donneur d'ordres », les auteurs exposent les résultats d'une recherche-action menée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) auprès d'une entreprise de transport. Le texte met en relief toute la complexité des relations entre le donneur d'ordres – généralement assimilé au centre – et le sous-traitant – d'habitude synonyme de périphérie ; ces relations sont examinées à la suite d'une externalisation imposée des tâches de conception et de développement des

applications informatiques. Les auteurs s'intéressent à l'emploi et son statut, d'une part, au travail au sens de tâches à exécuter, d'autre part. Cela leur permet de rendre compte tant de la compétition qui s'installe entre les équipes prestataires que de l'insécurité et des frustrations qui naissent au sein de l'entreprise donneuse d'ordres. Les salariés du centre apparaissent rattrapés par des logiques gestionnaires qu'ils vivent comme une forme de déprofessionnalisation – sauf quand ils y voient un levier pour leur carrière.

Mais il y a plus. L'éclatement de la figure de l'employeur transforme non seulement le travail, mais également la figure du travailleur. Les marges du salariat peuvent s'immiscer dans son centre, dans le cadre d'une hybridation qui conduit à l'enchevêtrement des statuts. Des salariés travaillant à temps réduit ou des demandeurs d'emploi en fin de droits peuvent être amenés à multiplier les petits boulots pour survivre. Dans sa contribution « Les "petits boulots" dans l'Espagne de la récession », Pierre Blavier propose une analyse anthropologique fine des activités de type informel au sein de l'Espagne actuelle. Celles-ci se situent à la marge de l'emploi typique, en ce sens qu'elles échappent largement aux normes et régulations qui prévalaient jusque-là. Leur omniprésence est étroitement liée au chômage de masse – 25 % en moyenne en 2014 – qui frappe davantage encore les jeunes et les femmes, dans un contexte où le taux d'activité atteint 80 %, mais où le temps partiel ne fait que s'accroître et, avec lui, la diminution des revenus. L'auteur montre à quel point les « petits boulots » – qui vont des réparations de toutes sortes et de la collecte de déchets aux services d'hébergement, en passant par les travaux agricoles saisonniers – changent le statut du travail lui-même. Parce qu'ils abolissent les frontières entre travail et hors-travail, ils attestent d'un accroissement de l'emprise du travail sur les modes de vie, en même temps que d'un processus de paupérisation. De plus, avec la diminution de la demande solvable de travail, ces « petits boulots » sont de plus en plus considérés comme une faveur qui se distribue entre proches, ce qui génère des attentes empêchant toute possibilité de défection. Enfin, non seulement les travailleurs sont amenés à assumer par eux-mêmes un ensemble de frais inhérents à leur travail, mais la concurrence accrue entre eux les pousse à consacrer toujours plus de temps à la recherche d'activités génératrices de revenus. Dans ces conditions, l'importance prise par la cooptation et les réseaux d'interconnaissance pour l'accès aux « petits boulots » génère des formes de fermeture des « marchés du travail » qui s'accompagnent tout à la fois d'une spirale de dévalorisation du travail et de tensions sociales liées à l'immigration.

L'éclatement de la figure du travailleur se donne ainsi à voir dans le foisonnement de « formes particulières d'emploi » qui rendent poreuses les frontières entre sphères domestique et professionnelle. Faut-il y voir un ré-encastrement des activités salariées dans une division sexuelle ou racisée du travail ? Le fait est que cette porosité n'est pas nouvelle, comme le souligne l'article d'Annie Dussuet dans ce même numéro, « Genre, frontières du travail et marges du salariat : le cas des aides à domicile ». L'auteure montre que les aides à domicile sont le théâtre d'une intrication des normes domestiques et professionnelles, ces activités de service se montrant littéralement contaminées par des normes de genre. Le genre intervient ici dans la construction de segments dérogatoires aux normes d'un salariat typique conçu selon

la norme masculine du travailleur pourvoyeur de ressources. On notera toutefois que, dans le salariat des services, le poids des normes de genre ne pénalise pas seulement les femmes, mais aussi les hommes, qui voient également leurs qualifications naturalisées et dévalorisées – comme cela a été montré dans le bâtiment [Jounin, 2009] ou la sécurité privée [Péroumal, 2008].

\*\*\*\*\*

Les articles présentés dans ce numéro de la *Revue française de socio-économie* dressent un paysage nécessairement impressionniste des recompositions contemporaines de la mise au travail. Ils montrent à quel point les frontières se brouillent entre différents types d'emploi. La perméabilité entre travail et non-travail, mais également entre sphères professionnelle et domestique donne lieu à des recompositions multiples et à l'émergence de catégories d'emploi hybrides. Si les situations analysées dans ce numéro concernent de prime abord l'Europe, des dynamiques similaires, aux répercussions souvent violentes, sont à l'œuvre dans les pays du Sud *lato sensu* auxquels on peut associer certains pays post-soviétiques, ainsi que les géants asiatiques, dont notamment la Chine [Friedman et Lee, 2010 ; Pun, 2012]. Les emplois non protégés et de type informel y concernent souvent plus de la moitié des actifs, amenant les travailleurs à se transformer en véritables « unités-entreprises » au sens foucaldien du terme.

Quel mouvement d'ensemble donnent alors à voir ces reconfigurations ? Sans prétendre répondre à cette question, nous nous contenterons ici de souligner que la transformation concomitante des figures de l'employeur et du travailleur pose la question des conditions de leur mise en rapport. Si l'histoire du salariat montre combien la construction d'un « marché du travail » a été entravée par des processus de fermeture visant à stabiliser les travailleurs dans l'emploi, ceci à la demande des employeurs [Pillon et Vatin, 2007] autant que des salariés [Paradeise, 1988], les transformations contemporaines tendent, à l'inverse, à créer les conditions d'un marché du travail toujours plus ouvert. La fragilisation des statuts et des formes de redistribution issues du salaire socialisé conduit, de fait, à dépouiller les travailleurs des supports d'une « propriété sociale » [Castel, 1995] liée à l'emploi, tout en créant les conditions de la « délocalisation » de ces supports hors de l'emploi. Ce numéro donne à voir les nouvelles formes de socialisation qui émergent dans le sillage de cet irrépressible mouvement de marchandisation du travail jusque dans le cas de *Take eat easy* présenté dans l'éditorial. Ce dernier exemple de mise en marché de l'activité humaine aux marges de l'emploi a le mérite de rappeler que le travail dépourvu d'employeur déclaré ne fait pas disparaître la forme salariale<sup>4</sup> et qu'il est, de surcroît, moins synonyme de liberté du travail que de liberté d'en tirer parti.

<sup>4</sup> Celle-ci pouvant resurgir par le biais de coopératives de portage... salarial !

## Bibliographie

- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- FRIEDMAN E., LEE C. K. (2010), « Remaking the World of Chinese Labour: a 30-Year Retrospective », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, n° 3, pp. 507-533.
- JOUNIN N. (2009), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, coll. « La Découverte/Poche », Paris.
- PARADEISE C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, 20(2), pp. 9-21.
- PÉROUMAL F. (2008), « Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 175(5), pp. 4-17.
- PILLON T., VATIN F. (2007), « La question salariale : actualité d'un vieux problème », in VATIN F. (dir.), *Le salariat, théories, histoires et formes*, La Dispute, Paris, p. 29-48.
- PUN N. (2012), *Made in China. Vivre avec les ouvrières chinoises*, Éditions de l'Aube, Paris.
- SIMONET M. (2010), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute, coll. « Travail et salariat », Paris.