

« Les zones grises : une lecture des transformations de
l'emploi et du travail au Nord et au Sud »

Christian Azaïs, CNAM/LISE
christian.azais@lecnam.net

Journée Innovation

Lundi 12 juin 2017

Cité des sciences et de l'industrie, Paris,
Amphithéâtre Paul Painlevé

Les temps modernes 2 Aux frontières du travail et du non travail, l'innovation

Objectifs

- Initialement, fournir une lecture de l'évolution des relations d'emploi dans trois marchés du travail, Brésil, Etats-Unis et France, Brésil (programme ANR ZOGRIS « Evolution des normes d'emploi : vers une comparaison des zones grises ? »)
- Brésil et France: à 1^{ère} vue, 2 marchés du travail soumis aux mêmes conditions - flexibilité, précarité, précarisation, informalité, informalisation – « toutes proportions gardées »
- Caractéristique commune : rupture avec période de stabilité et de plein emploi des 30 Glorieuses
- Saisir l'évolution des formes d'emploi et du rapport salarial dans la globalisation

Un contexte similaire

- Inscription dans la division internationale du travail :
 - Globalisation des échanges
 - Dérégulation des institutions publiques
 - Privatisations, Consensus de Washington
 - Standardisation des normes administratives, de production et d'emploi
- Une relation d'emploi aux contours flous ("brouillage des frontières du salariat"):
 - Caractères dynamique et géographiquement dispersé de la production (sous-traitance internationale, décisions du donneur d'ordre échappent aux normes nationales et de l'entreprise sous-traitante)

Notion de zone grise (ZG)

- Relie évolution de la RE aux relations de pouvoir, de confiance ou d'influence des employeurs avec les divers interlocuteurs qui les entourent (Etat, entreprises, société civile, etc.).
- Dépasse vision juridique et binaire du positionnement de l'employeur:
 - intègre à l'analyse des pratiques floues, relevant de relations extra-juridiques ou de conventions informelles
 - Dans un environnement d'affaiblissement des cadres juridiques de protection et de régulation du travail sans préjuger de l'« état de subordination » des travailleurs
- Prend en compte les caractères lacunaires ou perméables des institutions des MT nationaux & les fondements d'un régime possible de fonctionnement de la RE

Persistance et variété des ZG

- Peuvent être considérées comme :
 - le résidu d'une norme juridique en attente ou en voie de (re)constitution
 - un processus permanent d'une régulation hybride d'intérêts contradictoires affectant la RE
- Dans un contexte de globalisation et de nouvelle cartographie des relations de pouvoir, ZG :
 - substitue à une conception binaire une approche plus ouverte de la relation employé/employeur et
 - porte un regard différent sur les transformations de la relation d'emploi à la fois comme :
 - un écart/une norme contractuelle définissant les engagements employeurs/employés
 - un ensemble diversifié de techniques et de relations de pouvoir, donnant lieu à une variété de formes de subordination.

Diversité des caractéristiques d'une ZG

- Intérêt de cette notion pour analyser les transformations de la RE dans la globalisation
- Réceptacle de débordements issus des transformations du travail dont les lieux, les temporalités et les modalités d'exécution se déploient hors les murs des usines et brouillent les frontières statutaires entre salariés et travailleurs indépendants
- ZG : terrain d'expression de dynamiques multiples insufflées « par en haut », par les stratégies d'entreprise:
 - certaines illégales ou ignorantes des obligations imposées par le droit du travail ;
 - d'autres s'inscrivent dans des stratégies de firme d'évitement des contraintes des frontières nationales.
- Ces divers cas de figures sont autant de pratiques et de régulations largement autonomes vis-à-vis des normes de la relation d'emploi standard.

ZG comme un « espace public » ou « espace instituant » : vertu heuristique ?

- L'acceptation d'« espace public » ici fait référence aux interactions entre acteurs de la RE (dont l'Etat)
- Espace public bien spécifique, tenant au nombre, à l'identité et au positionnement des acteurs. C'est un espace nécessairement local mais dont les frontières spatiales et temporelles ne sont pas délimitées *a priori*
- Espace instituant: processus, dynamique, incertitude, etc..
- ZG permet de désenclaver l'analyse d'une lecture stato-centrée de la relation d'emploi et de s'affranchir d'une approche systémique héritée du triptyque « employeur, syndicat, gouvernement » (Dunlop et relations professionnelles classiques)

Changement de perspective

- ZG : composante à part entière de la RE non régulée de façon unilatérale par les directions d'entreprises
- Uber : exemplaire de la pluralité des intérêts et des stratégies d'acteurs impliqués localement par la politique mise en œuvre par ses dirigeants
- Le modèle Uber montre également que la mobilisation de ces acteurs peut parfois déboucher sur des initiatives (Londres, Paris, l'Etat français) ou des expérimentations (Dublin) laissant deviner la possibilité d'une régulation collective du service de mobilité et de transport.

Notion de ZG : à mobiliser avec précaution

- Éviter de considérer toute expérience de travail ou toute situation de gestion déployées aux marges des institutions légales, comme ayant la capacité d'engendrer mécaniquement un nouvel ordre de régulation sociale.
- La notion de zone grise comme espace public ou espace instituant s'oppose à un tel déterminisme dès lors qu'aucune configuration d'actions n'est porteuse de compromis *a priori*.
- Incertitude, indétermination : maîtres-mots de la ZG
- La notion de ZG semble avoir encore un bel avenir devant elle.

Une interprétation identique par l'hybridation et les zones grises

- Hybridation: enchevêtrement de formes diverses d'insertions - arrangements institutionnels multiples, variété des contrats de travail, attaques au droit du travail
- Au Brésil: de nouvelles règles sur le marché du travail depuis les années 1990 (sous-traitance, etc.)
- En France : pluralité des contrats de travail (40aine) même au sein de même entreprise

Nature des contrats au Brésil : formes 'typiques' et 'atypiques'

- CDD (*short term*)
- "crop" contract (uncertainty on the duration and the end of the contract - moral obligation)
- *contrato por empreitada* (mission): une des parties (*empreiteiro*) s'engage à réaliser le travail ou avec l'aide de quelqu'un-e. il assume la responsabilité de la tâche
- *contrat à l'essai*
- Contrat de formation
- Externalisation, sous-traitance, coopératives de travail (anciennement S.A.)

Nature des contrats en France

- Marchands, non marchands, mixtes, publics, territoriaux
- Soumis au Code du travail ou pas
- Différentes modalités d'application :
 - in termes de temps (partiel, plein temps)
 - en termes de durée (CDI, CDD, intérim)
 - en termes de lieu
(entreprise/Ecole/Université, à domicile)
- Brouillage des frontières entre travail dépendant et travail autonome

Un dénominateur commun : flexibilité, précarité, informalité

- Flexibilité – de l'emploi, du travail pour une personne : ni bonne ni mauvaise en soi *a priori*
- Précarité :
 - détruit les fondements de la société salariale
 - mais peut en faire émerger de nouveaux (*figures émergentes*)
- Informalité : traite de sociétés où le rapport salarial est « restreint »

Flexibilisation, Precarisation

- Processes and not states
- Flexibilisation: deliberated will, impact on the individuals' subjectivity, takes place of the individualisation and autonomisation sought by the enterprises
- Precarisation:
 - Does not deal only with employment forms: wider dimension (labour conditions, wealth at work, « trap to poverty », 'loss of one's own fate', subjectivity)
 - questions the irreversibility of the phenomenon: importance of non choice/wanted mobility by the individual
 - importance of relation to law

Informalisation : expression de la dynamique du capitalisme à la périphérie

- Réorganisation du travail salarié, provoquant
 - Recrudescence de l'emploi *free-lance*
 - Augmentation de l'insécurité, des vulnérabilités sociales
 - Augmentation des activités faiblement productives

Des évolutions qui se ressemblent...

- Complexification de la relation de travail
- Tendance concommittante à la relation salariale et à la précarisation
- Rôle central de l'Etat... et des entreprises

... mais pas strictement identiques

- En raison de la place dans la globalisation
- En raison de la dimension sous-développement : temporalités différentes

Merci